



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

**Estudio sobre
Conocimiento, Valoración
y uso de Planes
Formativos en Organismos
Técnicos de Capacitación**

Proveedor: Centro de Medición MIDEUC
Fecha: diciembre de 2018



Informe Final
Estudio sobre conocimiento, valoración y uso de planes formativos en organismos técnicos de
capacitación
ID 568963-13-LE17- ChileValora

Índice

1. INTRODUCCIÓN	6
Contexto Nacional.....	7
Actores Institucionales presentes en la capacitación y certificación de competencias laborales .	8
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.....	8
Sistema Nacional de Certificación de Competencias.....	8
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	12
Objetivos General 1	12
Objetivos Específicos 1.....	12
Objetivos General 2	12
Objetivos Específicos 2.....	12
Objetivos General 3	12
3. MODELO CONCEPTUAL Y MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	13
Modelo Conceptual.....	13
Matriz de Operacionalización	14
4. PERSPECTIVA E HIPÓTESIS DE TRABAJO	18
Enfoque Conceptual.....	18
Hipótesis de Trabajo	23
5. METODOLOGÍA.....	24
Objetivo 1: Analizar el ciclo de vida de los planes formativos.....	24
Objetivo 2: Identificar y medir del nivel de conocimiento, valoración y eventual uso de los planes formativos por parte de los OTEC.....	25
A. Construcción de los instrumentos de medición.....	26
C. Construcción de una base de datos de Organismos Técnicos de Capacitación que sirva de universo, y selección de la muestra.....	29
D. Aplicación en régimen de los instrumentos de medición.....	31
E. Entrevistas en profundidad complementarias.....	32
F. Análisis de los resultados	32
6. DESCRIPCIÓN DEL CICLO DE VIDA DE PLANES FORMATIVOS.....	32
Marco institucional y programático de los Planes Formativos.....	33
Ciclo de Vida de los Planes desde su salida de ChileValora hasta su uso por los OTEC	35

Programa +Capaz	37
Programa Capacitación en Oficios	38
Programa Impulsa Personas.....	40
Desafíos percibidos por los actores	41
Conocimiento de los planes por parte de los OTEC	41
Conocimiento de los resultados y del impacto de los planes	43
Retroalimentación de los Planes Formativos.....	44
Condiciones institucionales de algunos de los actores participantes.....	45

7. CONOCIMIENTO, VALORACIÓN Y EVENTUAL USO DE LOS PLANES FORMATIVOS POR PARTE DE LOS OTEC..... 49

Resultados de la Encuesta	49
Identificación Administrativa del OTEC.....	49
Conocimiento general de los planes formativos.....	52
Valoración que los Organismos Técnicos de Capacitación dan a los planes formativos elaborados por el SENCE y ChileValora.....	63
Uso de los Planes Formativos por parte de los OTEC.	72
Uso efectivo de los Planes Formativos por parte de los OTEC.	74
Análisis de las entrevistas en profundidad a encargados de OTEC en base a los principales resultados de la encuesta	81
Acceso y Conocimiento de los planes formativos.....	81
Valoración de los planes formativos	86
Uso de los planes formativos	92
Intención de uso.....	94

Conclusiones Generales del estudio y recomendaciones 96

Análisis del Ciclo de vida de los Planes formativos.....	97
Conocimiento, Valor y Uso de los planes por parte de los OTEC	100
Conocimiento	100
Valoración	100
Uso 102	

Anexos 103

Anexo Nº 1	103
Anexo Nº 2.....	103
Anexo Nº 3.....	103
Anexo Nº 4.....	104
Análisis de ítems	104
I.1. 104	
I.2. 104	

II.1	105
III.1.	105
III.4.	105
III.5.	106
III.6.	108
III.7.	108
IV.1.	109
IV.2.	109
IV.3.	109
V.1.	110
V.2.	110
VI.2.	112
VI.3.	112
VI.4.	113
VI.5.	114
VII.1.	115
VII.2.	115
VII.3.	118
VIII.1	121

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, creada por la Ley N° 20.267, es un servicio público funcionalmente descentralizado, con representación de los trabajadores, empresarios y gobierno y su directorio se integra en forma tripartita, paritaria y con carácter resolutivo, por 9 miembros (3 representantes nombrados por la CPC, 3 representantes nombrados por la CUT y 3 representantes nombrados por los Ministros del Trabajo, Educación y Economía). ChileValora se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y su función es la implementación de las acciones reguladas en la Ley N°20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, entrando en vigencia en agosto del año 2008. La misión de ChileValora apunta a aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado del trabajo, propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias.

La ley que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, propuso que la información contenida en el Catálogo de Competencias Laborales, estuviese a disposición de personas e instituciones, especialmente del Sistema de Capacitación y las instituciones educacionales, a fin de alinear la oferta educativa o de capacitación con los estándares que el mercado laboral exige para el ejercicio de una determinada ocupación, bajo el supuesto que dichas instituciones educativas conocen, hacen propio o adaptan los planes formativos a su propia oferta de capacitación, o al diseño de carreras técnicas.

Más aún, la reciente incorporación en los Proyectos de Competencias Laborales, de levantamiento de mapas de procesos, la identificación de perfiles y su asignación a niveles de cualificación, el desarrollo de rutas formativo laborales, abre la prometedora posibilidad de una vinculación cada vez más estrecha entre el mundo del trabajo y de la formación y educación, para que, asegurando la pertinencia de la oferta formativa, se consoliden dos objetivos distintos pero complementarios: por una parte, mejoras sustantivas en la productividad de las personas y empresas; por la otra, mejoras sustantivas en los salarios de los trabajadores, sea por la vía del aumento de su productividad en su puesto de trabajo, sea producto de una trayectoria de movilidad laboral ascendente en la cual el trabajador progresivamente va asumiendo nuevas responsabilidades en el proceso productivo aportando cada vez más al producto colectivo.

No obstante, hasta ahora se sabe relativamente poco acerca de si los Organismos Técnicos de Capacitación, conocen y hacen algún uso de este bien público que ChileValora y el SENCE, a través de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, pone a disposición de la comunidad de formación, el que podría tener un positivo impacto, tanto en la eficiencia como en la eficacia, del sistema de formación para el trabajo. Debido a ello la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales dispuso el llamado a licitación pública¹ para la contratación del servicio de “Estudio sobre Conocimiento, Valoración y Uso de Planes Formativos

¹ Licitación con la ID 568963-13-LE17 abierta mediante la Resolución Exenta N° 246 de 18 de diciembre de 2017

en Organismos Técnicos de Capacitación”, el cual fue adjudicado a la Pontificia Universidad Católica de Chile, mediante Resolución Exenta N° 37 de fecha 6 de febrero de 2018.

El presente estudio pretende avanzar en dicho sentido, específicamente en el conocimiento, valoración y uso que los Organismos Técnicos de Capacitación les dan a los planes formativos.

Contexto Nacional

Chile es un país de ingresos medios (US\$ 24 mil per cápita PPP) que en las últimas décadas ha exhibido cifras que muestran un avance económico y social significativo: ha disminuido drásticamente la pobreza llegando en la actualidad a 11,7%, la tasa de desempleo es de 6,6% y aunque el crecimiento ha disminuido en los últimos años de 6.1% el 2011 a 1.5% el 2017 debido principalmente a la caída del precio del cobre, en este y el próximo año se prevé un repunte de la actividad económica (3,6% según el Banco Central para 2018 y 3,7% para el 2019), impulsada por una recuperación del precio del metal de exportación.

Pese a estas promisorias cifras, la productividad de la economía chilena, continúa siendo inferior a la de países desarrollados, e incluso ha disminuido pasando en los años 90 de contribuir con 2,3 puntos porcentuales de crecimiento por año, a 0,1 puntos porcentuales a partir del 2000 (CNP, 2016)². Aparte de los factores económicos que podrían explicar este fenómeno, es evidente que la fuerza laboral del país presenta déficits notorios de preparación técnica y habilidades transversales básicas para la empleabilidad. Así, en la prueba de evaluación de competencias de adultos (Arroyo y Valenzuela, 2018)³ la comprensión lectora de chilenos se sitúa en la posición penúltimo de 34 países participantes, sólo superando a Indonesia, y presentando a más de la mitad de la población en el nivel inferior de habilidades de comprensión lectora. En comprensión matemática el resultado es aún peor porque más del 60% de la población adulta se sitúa en dicho nivel. La baja calidad de nuestra educación no es el único factor explicativo para ello porque más de 3 millones de personas entre los 20 y 65 años no han terminado la educación media (Casen, 2015)⁴. Adicionalmente, más de un 20% de la fuerza de trabajo se ocupa en el sector informal con bajas competencias, sin contrato y sin previsión social (OCDE, 2013)⁵.

Ante estas brechas formativas que impiden a amplios sectores de la población acceder a empleos de buena calidad, los sistemas de capacitación y formación laboral y el de certificación de competencias pueden desarrollar políticas que mitiguen los efectos de dichas diferencias.

² Comisión Nacional de Productividad (2016). La Productividad en Chile: Una Mirada de Largo Plazo. Recuperado en: <http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/01/CNP-ANUAL-2016-FINAL-.pdf>

³ Arroyo, C. y Valenzuela, A. (2018). PIAAC: Competencias de la población adulta en Chile, un análisis al sistema educativo y mercado laboral. Nota Técnica Comisión Nacional de Productividad. Recuperado en: <http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-T%C3%A9cnica-5-PIACC.pdf>

⁴ CASEN (2015). Trabajo. Síntesis de Resultados. Recuperado en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_trabajo.pdf

⁵ OCDE (2013). Estudios Económicos de la OCDE. Chile. Octubre de 2013. Visión General. Recuperado en: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Overview%20Chile%20spanish.pdf>

Actores Institucionales presentes en la capacitación y certificación de competencias laborales Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. fue creado en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo". Actualmente tiene presencia a nivel nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 15 capitales regionales a través de las Direcciones Regionales.

El SENCE es el encargado de implementar acciones de formación y capacitación que permitan contribuir al acceso y permanencia en el mercado laboral de la población más vulnerable del país, teniendo por objetivo mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.

Sistema Nacional de Certificación de Competencias

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias, creado el año 2008, tiene por objetivo “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no asociadas un título o grado académico; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.”⁶ La misión del sistema es mejorar las competencias de las personas a través de procesos de evaluación y certificación, en base a perfiles de competencias que se articulan con la oferta de capacitación laboral basada en competencias. De esta manera, el sistema permite beneficiar tanto a empleadores como a trabajadores a través de un diálogo social. Para los primeros, un sistema de certificación de competencias implica contar con trabajadores más calificados, aumentando su productividad y competitividad, mejora la gestión de recursos humanos, rentabiliza la inversión en capacitación, y considera la responsabilidad social empresarial. Para los segundos, en tanto, supone mayor empleabilidad y movilidad laboral, apunta a la profesionalización y le da la posibilidad de orientar de mejor manera una trayectoria formativa⁷.

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales se sustenta en tres componentes principales. Por una parte, se encuentra ChileValora, que es el órgano regulador de la política pública y que, entre otras funciones, propone políticas globales de certificación de competencias laborales, supervisa y acredita los centros de evaluación y certificación y a los evaluadores, y mantiene un registro de las certificaciones otorgadas.

Por otra parte, se encuentran los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), instancia encargada de detectar brechas de competencia, identificar perfiles ocupacionales

⁶ Ley 20.267, Artículo 1º, junio 2008.

⁷ Méndez, L. (2013). Certificación de competencias laborales: Una herramienta para aumentar la productividad. Documento presentado el 7º Encuentro de gestión de Personas-IRADE, el 28 de noviembre de 2013.

prioritarios, validarlos, y estructurar planes formativos y rutas formativas laborales asociadas al Marco de Cualificaciones de ChileValora y el SENCE a través de un proyecto de levantamiento o actualización de perfiles de competencias laborales. El SENCE y ChileValora diseñan en conjunto Planes Formativos directamente asociados a los perfiles ocupacionales acreditados en el Catálogo de Competencias Laborales que administra ChileValora.

Los planes formativos son un conjunto de módulos de formación asociados a unidades de competencia laboral de un perfil, ocupación u oficio y permiten alinear la oferta formativa con las demandas del sector productivo. Estos planes formativos, son diseñados por ChileValora y el SENCE revisa técnicamente los Planes Formativos, y si los aprueba los incorpora al catálogo Nacional de Planes Formativos que administra.

Finalmente, los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL) son los encargados de evaluar la unidad de competencias laborales de las personas que lo soliciten y otorgar las certificaciones, cuando corresponda, de acuerdo al catálogo de perfiles ocupacionales vigente.

A diciembre de 2017, el catálogo de competencias laborales contaba con 899 perfiles ocupacionales, distribuidos en 21 sectores y 53 subsectores productivos. Además, al cierre de dicho año, se contaba con 556 planes formativos y los CECCL habían ejecutado 100.728 procesos de evaluación y otorgado 90.820 certificaciones⁸.

El proceso de certificación de competencias comienza cuando una empresa envía a sus trabajadores al Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL), o cuando un trabajador o grupo de trabajadores solicitan iniciar un proceso de evaluación de sus competencias. El trabajador puede ser evaluado como competente o aún no competente. En este último caso, el CECCL debe entregarle al trabajador un Portafolio de Evidencias que contiene el informe de brechas respecto al perfil de competencia evaluado, identificando sus necesidades de capacitación. Como señala Soto (2016), este hito es fundamental en el sistema de formación de capital humano ya que “cierra el círculo virtuoso entre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y el Sistema de Capacitación administrado por SENCE” (p. 2).

A través de los años, la lógica de trabajo de ChileValora ha ido cambiando desde el levantamiento de perfiles de competencia, hacia el desarrollo de otros productos como el levantamiento de mapas de procesos, la construcción de rutas formativo-laborales, la actualización de perfiles y la elaboración –en conjunto con el SENCE– de planes formativos que se asocian a un Marco de Cualificaciones para la formación y certificación laboral.

A partir del año 2014, los Proyectos de Competencias Laborales identifican la cadena de valor de un proceso productivo, de un sector o subsector específico, para luego definir los perfiles

⁸ Los perfiles de competencias laborales se actualizan conforme el cambio tecnológico. Por ello, no sólo se adicionan perfiles al catálogo, sino que también, se actualizan o se eliminan perfiles, producto de la pérdida de vigencia de las unidades de competencias laborales o cuando éstas son reagrupadas en un nuevo perfil que subsume las competencias de otros que ya existen. Lo mismo puede ocurrir con los planes formativos, los que pueden ser actualizados conforme la dinámica del catálogo.

ocupacionales vinculados a dicho proceso, proceder a levantarlos y/o actualizarlos y desarrollar sus respectivos planes y rutas formativo-laborales que orientarán las trayectorias de las personas. En perspectiva sistémica, este cambio de estrategia y el desarrollo de manera conjunta del Marco de Cualificaciones para la capacitación y la certificación de competencias, además del trabajo colaborativo en materia de planes formativos entre ChileValora y el SENCE, abre la posibilidad de ir alineando la oferta de capacitación de este último, con los estándares de competencias levantados por los sectores productivos a través de los OSCL, lo que debiera tener en el mediano/largo plazo un impacto en la pertinencia de dicha oferta.

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales existente en Chile, se integra de manera tripartita por el Estado, los trabajadores y los empleadores y busca detectar áreas de desarrollo prioritario para la certificación de competencias y la capacitación, lo que presenta múltiples beneficios, pero también importantes desafíos. Este tipo de sistemas da la oportunidad de cerrar las brechas entre las competencias actuales de los trabajadores y las necesidades del mundo laboral en un marco que orienta el desarrollo de carrera y apoya la gestión de personas de las empresas. Adicionalmente, la participación de distintos estamentos en el desarrollo de aspectos críticos del sistema, como el levantamiento de perfiles de competencias, con una mirada informada e integrando diferentes visiones, permite un diálogo constructivo entre la empresa y los sindicatos y, en última instancia, contribuye a la productividad y crecimiento del país.

Entre los desafíos, en tanto, se espera poder fortalecer los espacios de diálogo tripartito y avanzar hacia sistemas integrados de formación para el trabajo, que permita que las personas avancen en su formación bajo un marco de cualificación acordado por todos los actores⁹.

En este contexto, contar con planes formativos responde a la necesidad de capacitación y empleo, cuyo punto de partida son los estándares de competencias levantados por los sectores productivos, brindando la oportunidad de tener una oferta de capacitación y formación “actualizada, de carácter técnico, ordenada por sectores productivos con el fin de facilitar a las personas el desarrollo de rutas formativo-laborales, bajo una modalidad flexible y en concordancia con las necesidades del mundo del trabajo, para la obtención de mejores niveles de la cualificación”¹⁰. El diseño de Planes Formativos directamente asociados a los perfiles ocupacionales acreditados en el Catálogo de Competencias Laborales, permite a las personas contar con una formación alineada con los requerimientos vigentes de los diversos sectores productivos del país, pues aunque la mayoría de los que se evalúan y certifican son grandes empresas, el proceso de levantamiento cuenta con una etapa de validación del perfil en la que participan representantes de empresas de distintos tamaños, lo que queda demostrado por el hecho de que la mayor parte de las empresas que participan del sistema son de menor tamaño (62% de menor tamaño versus 38% de grandes empresas).

Para los OTEC, por lo tanto, elaborar propuestas de capacitación basadas en los planes formativos del SENCE implica desarrollar una oferta que efectivamente esté alineada con los estándares exigidos por el mercado laboral, lo que puede repercutir tanto en la efectiva acreditación de los

⁹ Salazar, C. (2017). Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: su rol articulador entre la formación y el trabajo. Documento presentado en Bogotá, el 22 de noviembre de 2017.

¹⁰ SENCE (2017). Recuperado de http://www.SENCE.cl/601/w3-article-6438.html?_noredirect=1

trabajadores que accedan a dichos planes de formación, así como a una inserción laboral efectiva y con mejores perspectivas. Adicionalmente, los planes formativos están formulados en el contexto de rutas formativo-laborales alineadas con las necesidades del mundo laboral, permitiendo que las personas puedan transitar entre ocupaciones relacionadas con crecientes niveles de complejidad, pudiendo así formarse para cumplir exitosamente los requerimientos de esos diferentes niveles¹¹.

Por otra parte, el uso de planes formativos levantados por ChileValora y el SENCE, permite a los OTEC optimizar recursos ya que cuentan con insumos de calidad que orienten el desarrollo de los cursos de formación profesional. Es decir, estos organismos pueden acceder de manera gratuita a un diseño curricular de carácter modular que toma todos los elementos de un perfil ocupacional específico, asegurándose de esta manera de contar con un producto que efectivamente puede ser valorado en el mercado laboral. Finalmente, para los OTEC el uso de planes formativos desarrollados por ChileValora a petición del SENCE, en el marco del convenio de colaboración del 2014, podría ser un incentivo en cuanto al prestigio que ellos podrían tener, una especie de sello de calidad que acredite que los planes de capacitación que ahí se desarrollan se basan en estándares consensuados y aprobados por distintos actores del mundo laboral y que son pertinentes a los requerimientos del mercado laboral.

¹¹ Hay que hacer constar sí que actualmente las rutas formativo-laborales que se levantan y pueblan los niveles del Marco de Cualificaciones, no siempre cuentan con los planes formativos correspondientes.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivos General 1

Analizar el ciclo de vida que tienen los planes formativos desde que son entregados por ChileValora al SENCE, hasta que son utilizados por los Organismos Técnicos de Capacitación y las variables y mecanismos que inciden en este proceso, incluyendo los plazos de vigencia de cada perfil y las actualizaciones que éste puede llegar a tener a lo largo del tiempo producto del cambio tecnológico.

Objetivos Específicos 1

- a) Identificar actores y documentos claves que puedan informar respecto de la ruta que sigue el plan formativo desde su salida de ChileValora hasta ser utilizado por un Organismo Técnico de Capacitación.
- b) Levantar y analizar la información necesaria para especificar la ruta.
- c) Describir el ciclo de vida completo que sigue un plan formativo desde su salida de ChileValora, hasta que es utilizado por un Organismo Técnico de Capacitación, incluyendo los plazos de vigencia de cada perfil y las actualizaciones que éste puede llegar a tener a lo largo del tiempo producto del cambio tecnológico.

Objetivos General 2

Identificar y medir el nivel de conocimiento, valoración y eventual uso que los Organismos Técnicos de Capacitación tienen respecto de los planes formativos que fueron diseñados por ChileValora en conjunto con el SENCE.

Objetivos Específicos 2

- a) Construir una base de datos de Organismos Técnicos de Capacitación que sirva de universo, a partir de la cual, definir una muestra estratificada de instituciones que participarán del estudio. Establecer en conjunto con la contraparte, los criterios de definición de la muestra.
- b) Diseñar, probar y aplicar un instrumento para caracterizar el grado de
- c) conocimiento que tienen los OTEC de los planes formativos, identificar el valor que le asignan a estos planes, y describir el uso que les han dado, considerando las especificidades de cada programa.
- d) Clasificar a los Organismos Técnicos de Capacitación de acuerdo al grado de conocimiento, valoración y uso que les den a los planes formativos, identificando aquellas variables relevantes asociadas a su clasificación.

Objetivos General 3

Elaborar un conjunto de recomendaciones que sean útiles para promover un mayor conocimiento y uso de los planes formativos elaborados en conjunto por ChileValora y el SENCE.

3. MODELO CONCEPTUAL Y MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Modelo Conceptual

En el caso de la triada analizada, el uso de los planes formativos por parte de los OTEC, es relevante incorporar la variable de conocimiento como un aspecto central que influye en que los OTEC puedan formarse una opinión sobre los planes formativos y tener una valoración de los mismos. De esta manera, considerando la evidencia revisada y las características del fenómeno particular que es el foco de esta propuesta, proponemos un modelo ad-hoc que se presenta en la Figura 1.

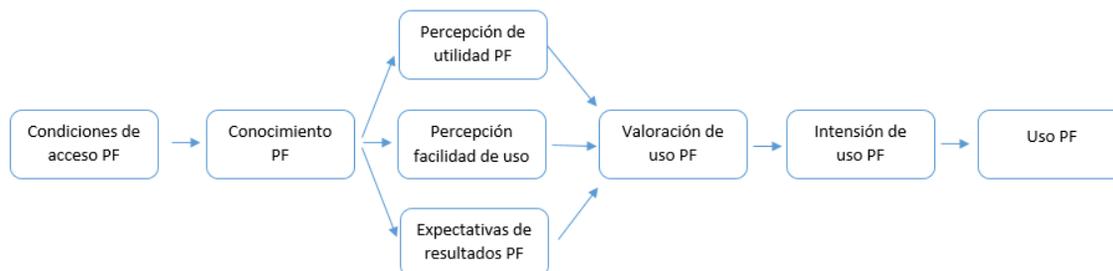


Figura 1: Modelo de conocimiento, valoración y uso de planes formativos.

De acuerdo al modelo propuesto, las condiciones de acceso a los planes formativos determinan el nivel de facilidad o dificultad que tienen los OTEC para poder conocer los planes formativos (no solo en términos de facilidad de encontrar la información en la página web del SENCE, sino que en términos de la difusión de información que entrega el SENCE a través de mail a los OTEC y si éstos proporcionan la información a quién corresponda). A su vez, el nivel de conocimiento que tengan los OTEC respecto de los planes formativos (no solo las características de éstos, sino también su función, en términos de la relación entre los planes formativos y el catálogo de ocupaciones, perfiles de competencias, marco de cualificaciones, certificación de competencias), influiría en la percepción de utilidad, de facilidad de uso y expectativas de resultados en relación a su uso, variables que permiten que los OTEC valoren positiva o negativamente el uso de los planes formativos, según el programa que éstos estén desarrollando. Serán las posibilidades de acceso, el nivel de conocimiento y la valoración que los OTEC hagan de los planes formativos los factores que condicionarán una mayor o menor intención de uso de los planes. Todo esto de acuerdo a la revisión bibliográfica ya realizada, donde el mejor predictor de uso efectivo de una tecnología es esta intención de uso.

De acuerdo a las variables y factores considerados, se presenta a continuación la Matriz de Operacionalización que sistematiza y ordena las dimensiones y variables de la indagación.

Matriz de Operacionalización

Dimensión	Subdimensión	Preguntas
Acceso	Conocimiento respecto de las formas en que se puede acceder a los planes formativos.	<p>¿Sabe en cuál de los siguientes sitios usted puede encontrar y descargar los planes formativos? (marque la opción que corresponda)</p> <p><input type="checkbox"/> En el sitio web de Mercado Público (www.mercadopublico.cl)</p> <p><input type="checkbox"/> En la página web del SENCE (www.SENCE.cl)</p> <p><input type="checkbox"/> En la página web de ChileValora (www.chilevalora.cl)</p> <p><input type="checkbox"/> En la página web del Ministerio del Trabajo (www.mintrab.gob.cl)</p> <p><input type="checkbox"/> No sé dónde puedo encontrar los planes formativos.</p> <hr/> <p>¿Ha intentado acceder alguna vez a través de este sitio web a los planes formativos que ofrece el SENCE?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, he accedido a planes formativos.</p> <p><input type="checkbox"/> Lo he intentado, pero no he logrado acceder a un plan formativo.</p> <p><input type="checkbox"/> No, nunca lo he intentado.</p> <hr/> <p>En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy fácil y 5 muy difícil, indique el grado de dificultad que tuvo en el sitio web de SENCE para acceder a un plan formativo.</p> <p>(1) Muy fácil (2) Fácil (3) Ni fácil ni difícil (4) Difícil (5) Muy difícil</p>
Conocimiento	Conocimiento de la institucionalidad del plan formativo.	<p>¿Usted había escuchado hablar anteriormente sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <hr/> <p>En una escala de 1 a 4 donde 1 es Nada y 4 es Mucho, ¿cuánto diría usted que conoce a ChileValora?</p> <p>(1) Nada (2) Poco (3) Bastante (4) Mucho</p> <hr/> <p>¿A través de qué medios ha tenido información sobre ChileValora? (marque la o las opciones que correspondan)</p> <p><input type="checkbox"/> SENCE</p> <p><input type="checkbox"/> Medios de comunicación</p> <p><input type="checkbox"/> Sitio Web de ChileValora</p> <p><input type="checkbox"/> Amigos, conocidos o colaboradores</p> <p><input type="checkbox"/> Participación en un evento o seminario</p> <p><input type="checkbox"/> Organismo Sectorial de Competencias Laborales</p> <p><input type="checkbox"/> Empresas con las que se relaciona o se ha relacionado</p> <p><input type="checkbox"/> Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)</p> <p><input type="checkbox"/> Gremio empresarial</p> <p><input type="checkbox"/> Otro ¿Cuál?: _____</p> <hr/> <p>¿Qué tan clara es para usted la diferencia entre las funciones del SENCE y las funciones de ChileValora? En una escala de 1 a 4, donde 1 es Nada clara y 4 es Totalmente clara.</p> <p>(1) Nada clara (2) Poco clara (3) Bastante clara (4) Totalmente clara</p> <hr/> <p>Identifique qué institución realiza las siguientes funciones: ChileValora – SENCE - Ninguna</p> <p>*Realizar procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.</p> <p>*Informar a los OTEC sobre los evaluadores contratados por los Centros de Evaluación y Certificación.</p> <p>*Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional para las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).</p> <p>*Acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación y supervisar la calidad de sus procesos.</p> <p>Crear, mantener e informar a los OTEC el registro público de las certificaciones otorgadas por los Centros de Evaluación y Certificación.</p>

Dimensión	Subdimensión	Preguntas
		<p>*Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas a través de la aplicación del incentivo tributario.</p> <p>*Vigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.</p> <p>*Fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y los Organismos Sectoriales.</p> <p>*Construir los perfiles ocupacionales que permiten certificar a los trabajadores en diversos oficios.</p>
	Conocimiento general de los planes formativos.	<p>El SENCE y ChileValora diseñan en conjunto planes formativos para el diseño e implementación de acciones de capacitación. ¿Conoce usted de la existencia de estos planes?</p> <p>() Sí () No</p> <p>Los planes formativos son estándares de competencias y están integrados por un conjunto de módulos de formación asociados a perfiles ocupacionales incluyendo aprendizajes esperados, contenidos involucrados y criterios de evaluación.</p> <p>Son elaborados por el SENCE y ChileValora para el diseño e implementación de acciones de capacitación, y están registrados en el Catálogo Nacional de Planes Formativos.</p> <p>En la imagen que ve abajo se presenta un ejemplo de una portada de planes formativos. (imagen)</p> <p>Tras la descripción recién presentada, usted diría que:</p> <p>() Sí, he tenido algún conocimiento de los planes. () No, en realidad no los conozco.</p> <p>En una escala de 1 a 4 donde 1 es nada y 4 es mucho, ¿cuánto conoce el contenido y estructura de un plan formativo del SENCE?</p> <p>(1) Nada (2) Poco (3) Bastante (4) Mucho</p> <p>A continuación, se presentarán algunas afirmaciones sobre los planes formativos del SENCE. Indique por favor si éstas son verdaderas o falsas.</p> <p>*Indican las competencias que se deben abarcar en cada módulo.</p> <p>*Tienen una estructura por módulos con horas de duración definidas.</p> <p>*La estructura de los planes varía según las características de cada curso.</p> <p>*Algunos planes formativos sugieren la realización de un portafolio de evidencias.</p> <p>*El plan formativo indica que las estrategias metodológicas deben ser seleccionadas por el OTEC.</p> <p>*Los planes formativos no sugieren requisitos de ingreso debido a que todos comienzan desde un nivel básico o inicial.</p>
Valoración (Apreciación)	Utilidad: Valoración del ajuste entre PF y necesidades de los OTEC	<p>En una escala de 1 a 5 en donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con cuán útiles han sido los planes formativos del SENCE para el OTEC.</p> <p>La implementación de un plan formativo genera para el OTEC resultados diferentes a los obtenidos utilizando planes propios.</p> <p>Las estrategias metodológicas propuestas en los planes formativos permiten que el facilitador enseñe de mejor manera.</p> <p>La estructura de los planes formativos permite que los facilitadores transmitan más fácilmente los contenidos del curso.</p> <p>El uso de los planes formativos hace más eficiente el uso de tiempos, disminuyendo el tiempo de diseñar los programas.</p>
	Facilidad de uso: Valoración respecto de los costos que implica implementar un plan formativo.	<p>En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es muy de acuerdo, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con la experiencia que ustedes han tenido con los planes formativos del SENCE.</p>

Dimensión	Subdimensión	Preguntas
		<p>Los contenidos incluidos en los planes formativos son muy extensos para poder implementarlos en los tiempos comprometidos.</p> <p>Los contenidos incluidos en los planes formativos son muy básicos y es necesario profundizar en ellos.</p> <p>Los contenidos de los planes formativos, son muy complejos de transmitir a los usuarios.</p> <p>Las estrategias metodológicas que proponen los planes formativos son fáciles de implementar.</p> <p>Las metodologías propuestas son poco variadas.</p> <p>Las metodologías propuestas son interesantes para los facilitadores.</p> <p>Los planes formativos exigen un perfil de facilitador que es difícil de conseguir.</p> <p>Las características del facilitador sugerido en los planes formativos coinciden con las características de nuestros facilitadores.</p> <p>Los planes formativos son de fácil comprensión para los facilitadores.</p> <p>Los recursos materiales e insumos sugeridos en los planes formativos son, para nosotros, difíciles de conseguir (difícil de acceder a ellos, costosos, etc.)</p> <p>Los recursos materiales que sugieren los planes formativos para la implementación de los cursos son pertinentes y adecuados para realizarlos.</p>
	Resultados: Valoración de los resultados asociados a implementar un plan formativo.	<p>En una escala de 1 a 5 en donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con cuán útiles han sido los planes formativos del SENCE para el OTEC. La implementación de un plan formativo podría aumentar la probabilidad de que nuestros usuarios se certifiquen.</p> <p>La implementación de un plan formativo del SENCE podría aumentar la tasa de certificación de nuestros usuarios.</p>
	Valoración general: Evaluación global de los planes formativos del SENCE y ChileValora.	<p>En una escala de 1 a 5, donde 1 es una opinión muy negativa y 5 es una opinión muy positiva, ¿cuál es su opinión en relación a los planes formativos del SENCE?</p> <p>(1) Muy negativa (2) Negativa (3) Ni negativa ni positiva (4) Positiva (5) Muy positiva</p>
Intención de uso	Intención de uso cuando ya se han implementado los planes formativos en el OTEC.	<p>A partir del conocimiento y valoración que su OTEC ha hecho de los planes formativos, en una escala de 1 a 5, donde 1 es muy improbable y 5 es muy probable. ¿Qué tan probable es que ustedes sigan implementando estos planes en un futuro?</p> <p>(1) Muy improbable (2) Improbable (3) Ni probable ni improbable (4) Probable (5) Muy probable</p>
	Intención de uso cuando no se conocen los planes formativos o no se han implementado en el OTEC pero sí se conocen.	<p>¿Qué tan probable es que ustedes implementen dichos planes en el futuro? Utilice una escala de 1 a 5, donde 1 es muy improbable y 5 es muy probable que lo implementen.</p> <p>(1) Muy improbable (2) Improbable (3) Ni probable ni improbable (4) Probable (5) Muy probable</p>
	Condiciones facilitadoras/obstaculizadoras de un uso futuro.	<p>Bajo qué condiciones usted y su OTEC estarían dispuestos a implementar planes formativos. (marque la o las opciones que correspondan).</p> <p><input type="checkbox"/> Sólo si el OTEC participara en licitaciones donde el uso de planes formativos sea obligatorio</p> <p><input type="checkbox"/> Si nos explicaran detalladamente qué ventajas tiene para el OTEC y los capacitados.</p> <p><input type="checkbox"/> Si los cursos tuvieran evaluaciones que permitieran directamente a las personas que se capacitan certificarse para mejorar sus posibilidades laborales</p> <p><input type="checkbox"/> Otra condición (especifique): _____</p>

Dimensión	Subdimensión	Preguntas
Uso efectivo		<p>¿En su OTEC se han implementado cursos ocupando los planes formativos del SENCE? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <hr/> <p>¿En qué cursos se implementaron los planes formativos del SENCE en su OTEC? (marque la o las opciones que correspondan) <input type="checkbox"/> Los cursos que pertenecen al programa +Capaz. <input type="checkbox"/> Los cursos que pertenecen al programa Capacitación en Oficios. <input type="checkbox"/> Los cursos que pertenecen al programa Impulsa Personas (Franquicia Tributaria). <input type="checkbox"/> Otro curso (especifique): _____</p> <hr/> <p>¿En cuántos cursos han implementado los planes formativos del SENCE? <input type="checkbox"/> Los implementamos en un curso solamente. <input type="checkbox"/> Los implementamos para algunos de nuestros cursos. <input type="checkbox"/> Los implementamos en la mayoría de los cursos que realizamos. <input type="checkbox"/> Los implementamos en todos nuestros cursos.</p> <hr/> <p>¿Por qué razón han usado planes formativos del SENCE? (marque la o las opciones que correspondan) <input type="checkbox"/> Porque es obligatorio para los cursos que impartimos. <input type="checkbox"/> Porque facilita el trabajo administrativo del OTEC. <input type="checkbox"/> Porque nos proporciona información útil para implementar algunos módulos específicos. <input type="checkbox"/> Porque la(s) empresa(s) con la que trabajamos nos solicita(n) usarlos. <input type="checkbox"/> Otra razón (especifique): _____</p> <hr/> <p>¿Por qué razón no han implementado los planes formativos del SENCE en la totalidad de la oferta de capacitación que realizan? (marque la o las opciones que correspondan) <input type="checkbox"/> No existen planes formativos para los cursos que impartimos. <input type="checkbox"/> Utilizamos sólo algunos módulos de los planes formativos. <input type="checkbox"/> No tenemos claridad de cómo implementarlos. <input type="checkbox"/> Tenemos nuestros propios planes formativos. <input type="checkbox"/> No tenemos necesidad. Es suficiente con seguir las orientaciones del Ministerio del Trabajo. <input type="checkbox"/> Nuestro modelo pedagógico no está basado en competencias, sino que en horas lectivas. <input type="checkbox"/> Los planes formativos del SENCE y ChileValora están por debajo del nivel de cualificación de nuestra oferta educativa. <input type="checkbox"/> Contamos ya con una metodología de levantamiento de competencias laborales para nuestros cursos. <input type="checkbox"/> Otra razón (especifique): _____</p> <hr/> <p>¿Por qué razón no han implementado los planes formativos del SENCE? (marque la o las opciones que correspondan) <input type="checkbox"/> No existen planes formativos para los cursos que impartimos. <input type="checkbox"/> No tenemos claridad de cómo implementarlos. <input type="checkbox"/> Tenemos nuestros propios planes formativos. <input type="checkbox"/> No tenemos necesidad. Es suficiente con seguir las orientaciones del Ministerio del Trabajo. <input type="checkbox"/> Nuestro modelo pedagógico no está basado en competencias, sino que en horas lectivas. <input type="checkbox"/> Los planes formativos del SENCE y ChileValora están por debajo del nivel de cualificación de nuestra oferta educativa. <input type="checkbox"/> Contamos ya con una metodología de levantamiento de competencias laborales para nuestros cursos. <input type="checkbox"/> Otra razón (especifique): _____</p>

4. PERSPECTIVA E HIPÓTESIS DE TRABAJO

De acuerdo a los antecedentes expuestos previamente, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) tiene en su orientación no sólo la evaluación y certificación de competencias, sino también la detección de áreas de desarrollo prioritario en conversación con otros actores fundamentales del sistema, como son los trabajadores y los empleadores. De esta manera, el trabajo del SENCE y ChileValora ha evolucionado con el correr de los años, desarrollando productos cada vez más sofisticados que enriquecen la cadena de valor y se orientan a mejorar las competencias de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación que se articulan con la oferta de capacitación laboral ofrecida por el SENCE, donde los planes formativos toman los elementos del perfil ocupacional, levantado por ChileValora y lo traducen a un lenguaje curricular de carácter modular¹².

En este contexto, parece altamente deseable el uso de los planes formativos levantados por el SENCE y ChileValora en el diseño de los programas de capacitación ofrecidos por el SENCE ya que permitiría:

- Vincular la oferta de capacitación con los estándares de desempeño validados por la industria para el ejercicio de una determinada ocupación.
- Optimizar recursos a los OTEC, dado que contarían con un importante material, como los planes formativos, que está desarrollado y no deben invertir recursos profesionales en elaborar un marco para el curso de capacitación.
- Que los OTEC cuenten con un sello de calidad al asegurar que sus cursos se basan en estándares exigidos por el mercado laboral y levantados por ChileValora y el SENCE.

No todas las líneas de programa de capacitación ofrecidos por el SENCE incorporan de manera obligatoria los planes formativos, y dependiendo de los requisitos de cada programa, existe un número importante de cursos de capacitación ofrecidos por los OTEC que, pudiendo incorporar de manera voluntaria los planes formativos en el desarrollo de sus cursos, no lo hacen. Es por ello que, como parte de este estudio, se pretende indagar en el conocimiento, valoración y uso de los planes formativos desarrollado por ChileValora y el SENCE, por parte de los OTEC. Para responder a estas interrogantes, a continuación, se presenta un modelo comprensivo que entrega un marco desde el cual observar este fenómeno.

Enfoque Conceptual

Desde distintas áreas, como la psicología social y el estudio del uso de las tecnologías de información, existen diversas líneas de investigación que han indagado en el cómo y por qué se produce una determinada conducta como, por ejemplo, la adopción de tecnologías o el uso de productos. En términos generales, todos estos modelos incorporan la idea de que las actitudes hacia una nueva tecnología predicen la intención de usarla y esta intención a su vez, determina el uso (Venkatesh Morris, Davis, & Davis, 2003)¹³. Dependiendo de la complejidad del modelo, algunos

¹² Salazar, C. (2017). Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: su rol articulador entre la formación y el trabajo. Documento presentado en Bogotá, el 22 de noviembre de 2017.

¹³ Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27 (3), 425-478.

autores incluyen otras variables para comprender el fenómeno. Si bien estos modelos se orientan a un análisis individual de las características que determinan una intención o comportamiento específico, entregan una perspectiva que permite articular un modelo propio para comprender lo que puede estar pasando en relación al uso de los planes formativos desarrollados por ChileValora por parte de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC).

Los componentes de la presente sociedad del conocimiento precisan un saber, un uso y un dominio adecuados para gestionar debidamente las habilidades propias de la era digital, tanto para desenvolverse en el momento presente como para capacitarse con vistas al futuro (Herrera, 2015)¹⁴. En línea con otros autores (Gutiérrez et al., 2010¹⁵; Roblizo y Cózar, 2015¹⁶; Roig y Pascual, 2012¹⁷), se hace un uso menor de las TIC en comparación con el grado de los conocimientos mostrados hacia estas herramientas. En este estudio los participantes manifestaron un escaso uso de las herramientas TIC con fines educativos, aunque sus opiniones hacia las mismas son altamente positivas, ya que las consideran como una importante ayuda para la formación académica, la realización de trabajos y para un correcto desenvolvimiento en la sociedad actual.

Entre aquellos modelos que consideran la intención de uso o el uso como variable dependiente, destacamos tres de ellos: (1) el Modelo de aceptación de la tecnología (Davis, 1989)¹⁸; (2) la Teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 1991)¹⁹; y (3) la Teoría unificada de la aceptación y el uso de tecnología (Venkatesh et al., 2003). El modelo de Davis es el más básico de todos y fue desarrollado específicamente para predecir aceptación y uso de tecnología en el trabajo. Propone que los estímulos externos, como las características del diseño de los sistemas, predicen la respuesta cognitiva de los individuos (percepción de utilidad y facilidad de uso) las que a su vez determinan la respuesta afectiva (actitudes hacia el uso), lo que en último término incide en la respuesta conductual (el uso efectivo) (Figura 2).

¹⁴ Herrera, A. M., Una mirada reflexiva sobre las TIC en Educación Superior, <http://redie.uabc.mx>, ISSN: 1607- 4041, Revista Electrónica de Investigación Educativa: 17 (1), 1-4 (2015)

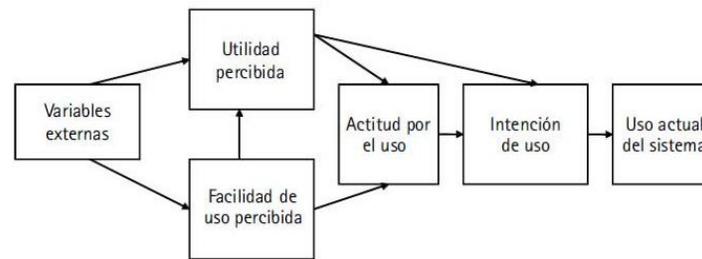
¹⁵ Herrera, A. M., Una mirada reflexiva sobre las TIC en Educación Superior, <http://redie.uabc.mx>, ISSN: 1607- 4041, Revista Electrónica de Investigación Educativa: 17 (1), 1-4 (2015)

¹⁶ Roblizo, M. y Cózar, R., Usos y competencias en TIC en los futuros maestros de Educación Infantil y Primaria: hacia una alfabetización tecnológica real para docentes, doi: 10.12795/pixelbit.2015.i47.02, Pixel Bit, Revista de Medios y Educación: 47, 23-39 (2015)

¹⁷ Roig, R. y Pascual, A.M. Las competencias digitales de los futuros docentes. Un análisis con estudiantes de Magisterio de Educación Infantil de la Universidad de Alicante. Doi: 10.7203/attic.9.1958, @tic. Revista d'innovació educativa. 9, 53-60 (2012)

¹⁸ Davis, F.D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly 13 (3), 319-339.

¹⁹ Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 50(2), 179-211.



Fuente: Davis (1989).

Figura 2: Modelo de aceptación tecnológica, TAM (Davis, 1989).

La Teoría del comportamiento planificado de Ajzen, en tanto, proviene de la psicología social, y se basa en la Teoría de la acción razonada (Fishbein y Icek Ajzen, 1967)²⁰, utilizada para predecir una amplia gama de comportamientos. Al igual que ésta, la Teoría del comportamiento planificado considera que el comportamiento es predicho por la intención de ejecutar dicho comportamiento, y ésta a su vez está determinada por un factor personal (la actitud hacia el comportamiento) y por un factor que refleja las influencias sociales (las normas subjetivas, que se entienden como la percepción que tiene el individuo de la presión social que existe para ejecutar dicho comportamiento). Sin embargo, esta teoría además incorpora el control conductual percibido dentro del modelo, esto es la dificultad o facilidad percibida para ejecutar una conducta determinada (Venkatesh et al., 2003) (Figura 3).

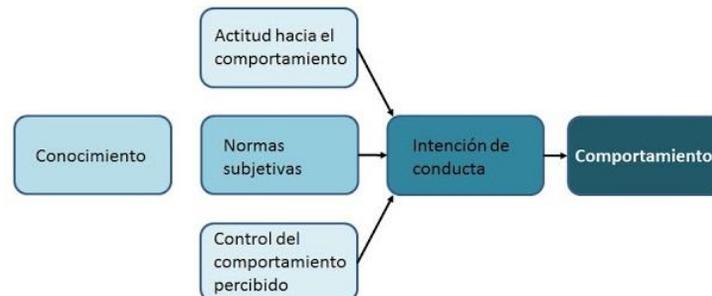


Figura 3: Teoría del comportamiento planificado, TPB (Ajzen, 1998).

Finalmente, en un intento por sintetizar los múltiples modelos que se han utilizado en el estudio de la aceptación de la tecnología Venkatesh et al. (2003) compararon ocho de estos modelos y formularon un modelo unificado que integra elementos de cada uno de ellos y lo validaron empíricamente. Este modelo especifica cuatro componentes principales (expectativas de desempeño, expectativas de esfuerzo, influencia social y condiciones facilitadoras) como determinantes de la intención de comportamiento y del comportamiento de uso, además de cuatro moderadores de estas relaciones (género, edad, experiencia y voluntariedad de uso) (Figura 4).

²⁰ Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Addison-Wesley, Reading: MA.

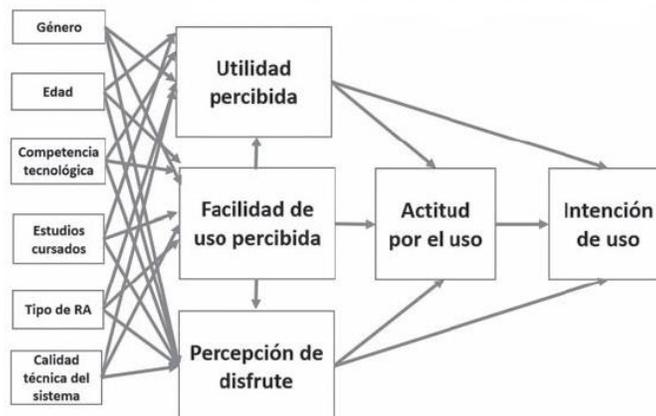


Figura 4: Modelo de aceptación de la RA basado en el modelo TAM.

La investigación sobre el KAP de diversos comportamientos (Knowledge, Attitude, Practice) que refiere a conocimiento, actitudes y prácticas, en adelante denominado KAP, se ha llevado a cabo durante décadas (Berelson, 1966)²¹. Como Hornik (1989)²² afirma, "El problema teórico central en el campo de la comunicación intencional es explicar la brecha entre el conocimiento y el comportamiento" (p.131). El proceso KAP tiene sus orígenes tanto en la teoría del aprendizaje (Bandura, 1986)²³ como en la difusión de innovaciones (Rogers, 1995)²⁴ y se ha aplicado extensamente en las áreas de marketing (Ray, 1975)²⁵, estudios del consumidor y evaluación de campañas de comunicación en salud. Algunos publicistas y especialistas en marketing se refieren a la secuencia KAP como aprender, sentir, hacer (Ray, 1982).

El modelo más frecuentemente empleado es el desarrollado por teóricos del aprendizaje hace más de 70 años (Ryan & Gross, 1943²⁶; Valente y Rogers, 1995²⁷). Consiste en un modelo basado en el aprendizaje, donde existe una progresión cognitiva a través de etapas. Las personas primero aprenden sobre una práctica, luego desarrollan una actitud positiva, después de pasar por estas etapas, se involucran en un comportamiento (KAP).

²¹ Berelson, B. (1966). KAP studies on fertility. In B. Berelson, R. K. Anderson, O. Harkavy, J. Maier, W. P. Mauldin, & S. J. Segal (Eds.), *Family planning and population programs: A review of world developments*. Chicago: University of Chicago Press.

²² Hornik, R. (1989). The knowledge-behavior gap in public information campaigns: A development communication view. In C. T. Salmon (Ed.), *Information campaigns: Balancing social values and social change*. Newbury Park, CA Sage.

²³ Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

²⁴ Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th ed.). New York Free Press.

²⁵ Ray, M. L. (1975). Marketing communication and the hierarchy-of-effects. In P. Clarke (Ed.), *New models for mass communication research*. Beverly Hills, CA Sage.

²⁶ Ryan, B., & Gross, N. C. (1943). The diffusion of hybrid seed corn in two Iowa Communities. *Rural Sociology*, **8**(1), 15-24.

²⁷ Valente, T. W., & Rogers, E. M. (1995). The origins and development of the diffusion of innovations paradigm as an example of scientific growth. *Science Communication: An Interdisciplinary and Social Science Journal*, **16**(3), 238-269.

Según los autores Valente T., Paredes P & Poppe P. (1998)²⁸, existen otros modelos que podrían explicar esta triada basada en el KAP viendo diferentes enfoques. El segundo modelo explicado por los autores es aquel fundado en la afinidad y se basa en que el agrado por algo es lo que lleva a una persona a adquirir conocimiento e iniciar una práctica. La práctica es el último constructo para predecir, primero existe una actitud positiva y esto lleva a buscar más información para aprender más (AKP). El siguiente es el modelo racional, donde los beneficios del conocimiento llevan a la acción, independiente de la actitud. Las personas aprenden sobre innovación y la adoptan si tienen suficiente conocimiento sobre esta, independiente de sus actitudes, sentimientos o predisposición (KPA). Por último, el modelo de disonancia se basa en que la práctica lleva a una actitud positiva, con conocimiento ganado a través de la experiencia. Las personas practican un comportamiento, forman una actitud positiva y luego aprenden como funciona (PAK).

Hasta el momento el marco conceptual utilizado recurre como unidad de análisis al nivel individual pues en sí mismas las empresas u organizaciones, como los OTEC, no tienen un nivel de conciencia supraindividual. Lo que sí ocurre en las empresas es la existencia de diferentes tipos de comportamientos donde se superponen el nivel interpersonal con el organizacional, e incluso el institucional que responden a la cultura o identidad corporativa (del tipo las “cosas en este lugar se hacen así”). Dado el carácter de este estudio y sus limitaciones temporales no es posible indagar en las organizaciones analizadas estos diferentes niveles y ver cómo estos inciden en los diferentes tipos de relaciones de los actores empresariales en las decisiones de conocimiento, valoración y uso.

A partir de la revisión conceptual realizada y teniendo en consideración que algunos programas del SENCE, como el +Capaz y Capacitación en oficios, dentro de sus bases de licitación indican que los OTEC deben usar los planes formativos, diseñados por el SENCE y ChileValora, dentro de sus cursos de formación, a diferencia del programa Impulsa Personas, donde su uso es opcional. Dada esta circunstancia, el modelo AKP, se podría considerar en el uso de los planes formativos (para los tres programas), a través de capacitaciones, tanto a los administradores de los cursos como a los facilitadores, para que estos pudiesen familiarizarse de mejor manera con los planes formativos, donde podría nacer una actitud positiva hacia ellos, para luego adquirir mayor conocimiento y quizás iniciar una mejor práctica de uso.

Por otro lado, el modelo racional (KPA), plantea que el uso de los planes formativos por parte de los OTEC, estaría determinado por los beneficios del conocimiento que éste pueda tener, lo que a su vez podría llevar a la acción, es decir, al uso en sí, independiente de la actitud que los OTEC tengan. A pesar de que para los programas +Capaz y Capacitación en Oficios, el uso de los planes formativos es obligatorio (dependiendo de la licitación), es importante destacar los beneficios que tiene ocupar estos planes, para que así realmente puedan utilizarlos de la mejor manera posible.

En el caso del programa Impulsa Personas, el conocer los beneficios que tiene el uso de los planes formativos, podría llevar a la acción de uso sin tener la necesidad de obligatoriedad.

²⁸ Valente, T. W., Paredes P. & Poppe P. (1998) Matching the Message to the Process The Relative Ordering of Knowledge, Attitudes, and Practices in Behavior Change Research 24(3), 368-369.

Por último, el modelo de Davis es el más primordial para el uso de los planes formativos por parte de los OTEC (para los tres programas). Este modelo fue diseñado para predecir aceptación y uso. Davis, propone que los estímulos externos positivos, como –en este caso- las características del diseño y estructura de los planes formativos, podrían predecir la respuesta cognitiva de los OTEC (percepción de utilidad y facilidad de uso), las que a su vez dispondrían una respuesta afectiva (actitud positiva hacia el uso de los planes), teniendo como último término, una efectiva respuesta conductual hacia los planes formativos.

Hipótesis de Trabajo

Considerando el enfoque conceptual propuesto, es posible emplear diversas hipótesis que podrían explicar el nivel de conocimiento, valoración y eventual uso que los Organismos Técnicos de Capacitación tienen respecto de los planes formativos elaborados por el SENCE y ChileValora.

- 1) En términos de condiciones de acceso a los planes formativos, es posible hipotetizar que la primera barrera para el conocimiento, valoración y/o uso de los planes, es la dificultad de acceso a éstos. Pudiendo ser por distintas condiciones que deberán ser exploradas, como, por ejemplo:
 - a) Los planes se encuentran alojados en sitios o plataformas online y el desarrollo de habilidades digitales de quienes administran los OTEC es deficiente.
 - b) Es difícil acceder a los planes formativos que se encuentran online en la página web del SENCE (por ejemplo, la ubicación del banner es muy difícil de encontrar, los filtros para encontrar un plan formativo específico son muy complejos o simplemente no es fácil manejarse dentro de una página web por muy simple que sea).
 - c) La conectividad (internet) del OTEC es inestable o de baja calidad (localidades rurales o aisladas)
- 2) En cuanto a la información, se puede hipotetizar que entre las razones que explican que no se usen los planes formativos, se encuentra la falta de información respecto a las características y usos de los planes. Por ejemplo, es posible que los OTEC no utilicen los planes porque no saben que éstos son módulos de formación asociados a un oficio específico y que pueden utilizarlo para desarrollar sus cursos, como pasaría en el caso del programa Impulsa Personas o que los OTEC tengan sus propios planes formativos y ocupar los planes de SENCE y ChileValora podrían generar un costo mayor a la institución.
- 3) Con respecto a la percepción de utilidad, facilidad de uso y expectativas de resultados existen distintas razones que podrían explicar que, los usuarios tengan una valoración negativa de los planes formativos y no estén dispuestos a usarlos. Por ejemplo:
 - a) Pueden percibir que los planes no se ajustan a las necesidades de capacitación de sus clientes (por ej.: son muy extensos e imposibles de poner en práctica, tienen objetivos de aprendizajes que no se ajustan a lo que los usuarios quieren aprender, etc.).
 - b) Pueden percibir que los planes son difíciles de usar (por ejemplo, exigen que el relator de las capacitaciones tenga ciertos conocimientos que las personas del OTEC no poseen, los planes son difíciles de entender o poner en práctica, etc.)

- c) Pueden percibir, como una abstracción más personal, que el usar los planes formativos del SENCE y ChileValora no generaría mayores resultados de aprendizajes que los que ya han obtenido.

Tomando en cuenta los aspectos anteriores, si los OTEC tienen dificultades para acceder a los planes formativos, si conocen poco sus características, beneficios, y/o su valoración es negativa, la intención de uso y, en última instancia, el uso efectivo de los planes será baja.

5. METODOLOGÍA

En este estudio se empleó una metodología mixta de investigación, cualitativa y cuantitativa. El componente cualitativo fue propuesto para la tarea de analizar el ciclo de vida de los planes formativos desde que son solicitados por el SENCE, generados por ChileValora, aprobados por el SENCE y hasta que llegan a los OTEC. Este enfoque resulta pertinente para esta etapa, dado que no se cuenta con hipótesis previas respecto de cómo es el ciclo de vida de los planes formativos, por lo que es necesario diseñar un proceso de indagación en el que las preguntas de investigación puedan modificarse durante el trabajo de terreno, realizar iteraciones con los entrevistados a fin de confrontar diferentes interpretaciones, etc. Para este tipo de indagación el enfoque cualitativo es más apropiado cuando el objetivo principal es describir y comprender un fenómeno (Hernández Sampieri, Lucio y Pérez, 1998)²⁹, tal como es el caso de este primer foco de estudio.

Para el segundo foco del estudio, la determinación de las condiciones de acceso, los niveles de conocimiento, valoración, intención de uso y nivel de uso de los planes formativos de ChileValora y el SENCE por parte de los OTEC, se utilizó un enfoque cuantitativo, basado en la recolección de información a través de la aplicación de encuestas a una muestra representativa de OTEC. Este enfoque resulta más adecuado en este caso, ya que permite describir y explicar fenómenos utilizando para esto, técnicas estadísticas que permiten comparar grupos y extender los resultados de la muestra a la población en estudio, ya que la recolección de datos se fundamenta en la medición, a través de procedimientos estandarizados (Hernández Sampieri, Lucio y Pérez op.cit). Respecto de la técnica específica para la recolección de información, esta consistió en la realización de una encuesta online, con seguimiento y apoyo telefónico por parte de un centro de llamados. Se describe a continuación el detalle de la metodología implementada para cumplir con cada uno de los objetivos generales y específicos presentados anteriormente, y evaluar las hipótesis ya señaladas:

Objetivo 1: Analizar el ciclo de vida de los planes formativos

Para cumplir con este objetivo, las principales tareas a realizar correspondieron a la identificación de actores y documentos claves que puedan informar respecto de la ruta que sigue el plan formativo desde su salida de ChileValora hasta ser utilizado por un Organismo Técnico de Capacitación.

²⁹ Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. C. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1). México: McGraw-Hill.

Respecto de los actores clave, la lista de actores clave a entrevistar fue sugerida en su mayoría por ChileValora, y correspondió a actores que estaban directamente ligados a la solicitud y creación de los planes formativos, como el área de Competencias Laborales de ChileValora, la Unidad de Currículum del SENCE y los encargados de los distintos programas de capacitación de SENCE.

El levantamiento de información empleó –como se señaló previamente- las técnicas cualitativas de entrevista en profundidad a actores claves, y de revisión documental. Las entrevistas fueron realizadas por profesionales del área de las ciencias sociales, con experiencia en este tipo de técnica de indagación, y fueron guiadas por una pauta de entrevista semiestructurada que detallaba los principales puntos que debiesen indagarse en cada ocasión. Las pautas fueron ajustadas durante el proceso de investigación, a partir de la información relevante que se recabó en cada oportunidad modificándose, si es necesario, para adaptarlas a la información levantada.

Las entrevistas se coordinaron de manera directa con los entrevistados, quienes se muestran en la Tabla 1, a continuación.

Tabla 1: Actores clave entrevistados

Institución	Encargado
ChileValora - Área de competencias laborales	Michelle Astuya
ChileValora - Área de competencias laborales	Silvia Ruz
SENCE Unidad de Currículo	Montserrat Callis
SENCE Unidad de Currículo	Claudia López
SENCE +Capaz	Rodrigo Vásquez
SENCE Capacitación en Oficios	Gaynor Fuentealba
SENCE Impulsa personas	Javiera Munizaga
Consultora	Claudia González
Consultora	Carlos Flores

Como resultado de dicha coordinación, el proceso de aplicación se llevó a cabo entre el 24 de abril y el 16 de mayo de 2018.

Además, se realizó un análisis documental de documentos relevantes para la construcción de ciclo de vida de los planes formativos, tales como el convenio celebrado por ChileValora y el SENCE en el año 2014 que define las actividades de colaboración entre ambos organismos y el financiamiento entregado por el SENCE para el diseño de planes formativos por parte de ChileValora.

El análisis de la información levantada permitió construir el ciclo de vida de los planes formativos, el cual se presenta en el Capítulo 6 del presente informe.

Objetivo 2: Identificar y medir del nivel de conocimiento, valoración y eventual uso de los planes formativos por parte de los OTEC

La medición del nivel de conocimiento, valoración y eventual uso de los planes formativos por parte de las OTEC se realizó en base al modelo conceptual presentado en el Capítulo 3, a partir del cual se

desarrolló un instrumento de medición fruto de la operacionalización del marco conceptual. Este instrumento fue aplicado a una muestra de representantes de Organismos Técnicos de Capacitación, y el análisis de sus resultados permite determinar el grado de acceso, conocimiento, valoración y uso que hacen los OTEC de los planes formativos, tal como se desarrolla en el Capítulo 7 del presente informe. La información recabada mediante la encuesta fue complementada con la realización de entrevistas en profundidad a encargados de OTEC para profundizar en su percepción sobre los planes formativos de SENCE y ChileValora.

La metodología en este caso consideró por tanto el desarrollo del instrumento de medición; la determinación de la muestra de OTEC que participarían en el estudio; aplicación y análisis del instrumento y la realización de entrevistas en profundidad. Se describen a continuación cada una de estas actividades realizadas:

A. Construcción de los instrumentos de medición

A partir de la tabla de especificaciones presentada en la matriz de operacionalización del marco conceptual, se procedió a la construcción de los reactivos que formarán parte del instrumento de medición. La técnica propuesta para la medición de las variables de interés fue la encuesta. Una encuesta corresponde a “un método de investigación por el cual la información es recabada al presentarle a las personas preguntas sobre un tópico específico; el procedimiento de recolección de los datos es estandarizado; se encuentra bien definida la información a ser obtenida de un subconjunto de la población de interés con la intención de generar estadísticas que sean generalizables al total de la población” (Groves, Fowler, Couper, et al., 2009)³⁰. Para la realización de la encuesta se requiere por tanto un instrumento de medición que contenga las preguntas que permitirán recabar la información de interés, de manera estandarizada. Para una mayor estandarización de los procesos de levantamiento de información se propuso considerar preguntas cerradas, donde los encuestados seleccionan su respuesta dentro de una lista dada de alternativas, debido a su eficiencia y economía, tanto en su formulación como aplicación, en la medida que es factible su corrección automatizada.

Para el proceso de construcción de preguntas, se conformó un equipo de construcción, compuesto por un coordinador y dos constructores de ítems, todos profesionales de las Ciencias Sociales, especializados y con experiencia en este tipo de procesos.

Para asegurar mayor validez del instrumento, éste fue revisado por los expertos en diseño de instrumentos de medición y metodologías de medición que analizaron también el modelo conceptual, y además fue revisado y aprobado por la contraparte técnica del SENCE y ChileValora.

B. Pilotaje de los instrumentos de medición

Tras finalizar el proceso de construcción de preguntas, los ítems fueron sometidos a un proceso de pilotaje. El pilotaje es una técnica utilizada para la validación de los instrumentos, la que responde al objetivo de evaluar su calidad técnica, ya que permite obtener datos para estimar si el instrumento cumple con las características requeridas, respecto de, por ejemplo, la claridad de las

³⁰ Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., Tourangeau, R. (2009). *Survey Methodology*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

preguntas, la exhaustividad de las alternativas, la extensión de cada cuestionario, y la validez de constructo del mismo, es decir, si a través de la información recabada es posible efectivamente cumplir con el objetivo de medición propuesto y además estimar si esta medición es confiable. En esta ocasión se realizó un pilotaje cualitativo, que se describe a continuación:

El pilotaje cualitativo se realizó a través de entrevistas, en que el cuestionario fue aplicado a un grupo pequeño de sujetos de características similares a las de la muestra definitiva, a través de la técnica de Pensamiento en Voz Alta (PVA), el cual se caracteriza por la realización de una observación mientras el sujeto realiza una tarea, en este caso responder el cuestionario. Esta observación fue acompañada de anotaciones. Durante la observación, a los participantes se le solicitó que se concentrara en la tarea y que verbalizara todos los pensamientos que se le presentaban en la medida que la resolvía.

El sujeto que verbaliza sus pensamientos durante la ejecución de la tarea, no describe o explica lo que está haciendo, sino que declara la información a la cual presta atención mientras genera una respuesta (Branch, J., 2001). Esto porque a los sujetos se les pide que verbalicen todo lo que están pensando y haciendo al realizar la tarea, lo que permite al observador, conocer desde primera fuente, la información utilizada por los sujetos al intentar resolver una determinada tarea, y no solo el resultado final. De esta forma, el método permite transformar en explícito, lo que usualmente es implícito (Ericsson, A., & Simon, H., 1993)³¹.

Esta técnica permite determinar, entre otras cosas, eventuales problemas en la formulación de los enunciados u opciones presentados en cada ítem, así como identificación de temáticas que los encuestados consideran relevantes que no se han incluido, o la inclusión de temáticas irrelevantes.

En las entrevistas realizadas, en el caso de 8 preguntas de mayor complejidad (Preguntas III.5, III.7, V.2, VI.2, VI.3, VI.4, VII.2, VII.3) el encuestado tenía al finalizar la tarea de responder la pregunta entregar información específica sobre su proceso de respuesta. Ello buscaba evaluar aspectos tales como la claridad y comprensión de las preguntas y las alternativas, la exhaustividad de las alternativas de respuesta disponible y, cuando correspondía, el tipo de procesamiento cognitivo que realizaba.

En particular, en el estudio realizado, se indagó sobre los aspectos que se describen a continuación:

- Relato verbal del proceso de pensamiento realizado por el encargado/a y/o coordinador/a del OTEC al resolver el problema.
- Comprensión del objetivo del ítem.
- Percepción respecto al grado de dificultad del ítem.
- Percepción sobre la utilidad del apoyo gráfico del ítem (si se presenta).

Se agendaron un total de 20 entrevistas con de encargados/as y/o coordinadores/as de OTEC de la Región Metropolitana que están activamente trabajando con SENCE, que no serían incluidas en la aplicación definitiva del instrumento, de los cuáles asistieron 19. La selección se realizó según los

³¹ Ericsson, K. A., y Simon, H. A. (1993). Protocol analysis: Verbal reports as data (revised edition). Cambridge, MA: Bradford books/MIT Press.

siguientes criterios: Debían pertenecer a la Región Metropolitana, y no debían ser OTEC que trabajaran exclusivamente con sólo un programa, según información entregada en BBDD (aunque en la realización de las entrevistas cognitivas se detectaron representantes de OTEC que participaban de manera exclusiva con un programa). Esta aplicación se realizó entre el 27 de junio y el 6 de julio de 2018.

La muestra de OTEC lograda tuvo la siguiente distribución en relación a programas impartidos.

Tabla 2: Distribución de los OTEC por programa.

Programa	Cantidad
Más Capaz	4
Más Capaz y Capacitación en Oficios	6
Más Capaz e Impulsa Personas	7
Más Capaz, Capacitación en Oficios e Impulsa Personas	2
Total	19

Para llevar a cabo el estudio de pensamiento en voz alta, se capacitó a un grupo de entrevistadores, para que realizaran entrevistas según las propiedades requeridas por un estudio de Pensamiento en Voz Alta. En esta capacitación se les entregó, además, un manual de instrucciones para garantizar la realización del proceso de manera estándar en los distintos OTEC.

Resultados del Pilotaje Cualitativo

Los entrevistados reportan tres comentarios generales sobre el cuestionario. Uno referido a preguntas que deberían abordar la propiedad de actualización de los planes un segundo sobre dificultades de implementación y, un tercero, relacionado con metodología, particularmente, con el informante que contestará el cuestionario.

Los participantes indican que, de manera general, el instrumento es comprensible y se entienden los enunciados y alternativas de respuestas, pero sugieren que se incorporen otro tipo de preguntas que den cuenta de la desactualización de los planes formativos y la pertinencia de los contenidos con la realidad y la práctica,

“la desactualización de los planes formativos no se menciona por ninguna parte. La pertinencia de los planes formativos en el contexto en donde se desarrollan, porque no es lo mismo..., y ése es el gran error de los planes formativos. En este país en Chile, no sucede lo mismo en Bolivia en Ecuador, porque nuestra geografía nos diferencia demasiado.”
(Sujeto 12)

También se menciona la posibilidad de incorporar ítems relacionados a la administración del SENCE y a las dificultades que dicha institución suma al proceso de implementación de los planes formativos.

“No tengo dudas respecto a la estructura ni al formato, me hubiera gustado más desarrollo con respecto a aportar sobre los planes formativos, o sea, lo que planteé anteriormente, que hay planes formativos que son demasiado extensos, planes formativos en donde se

repite actividades, hay planes formativos que están un poco desactualizados con lo que se está viendo hoy día, eso faltaría. Como poder extenderse, tal vez algún tipo de sugerencia, una hoja de qué aportaría usted.” (Sujeto 16)

Por otro lado, se indica que este instrumento puede ser difícil de contestar para algunas personas, dependiendo del cargo que éstas tengan y de cuan familiarizados estén con los planes formativos.

“Sí, está bien el estudio, pero como te digo, no es para cualquier persona, o sea, porque yo no sé, si a lo mejor un representante de OTEC, más que nada porque yo hago propuestas, lo entiendo, pero, yo estoy pensando en otras OTEC que conozco, te van a leer esto y van a decir, ¿qué es esto?, porque les hacen los planes formativos o los compran, ni siquiera los planes formativos, las propuestas las compran, no sé, hacen que alguien se las haga.” (Sujeto 18)

A partir de los resultados de este pilotaje se ajustaron las preguntas del instrumento de medición. En el Anexo 4 del presente informe se detalla el análisis realizado ítem a ítem y las sugerencias elaboradas a partir de este análisis.

El instrumento definitivo, que fue posteriormente aplicado, consta de 27 preguntas cerradas distribuidas en 8 secciones:

1. Identificación Administrativa del OTEC
2. Programa de Capacitación
3. Conocimiento de ChileValora – SENCE y sus funciones
4. Acceso a los Planes Formativos
5. Conocimiento de Planes Formativos SENCE
6. Uso Efectivo de los Planes Formativos
7. Valoración de Uso
8. Intención de Uso

C. Construcción de una base de datos de Organismos Técnicos de Capacitación que sirva de universo, y selección de la muestra

De acuerdo a lo señalado en las bases de la licitación, la unidad de análisis para dar cuenta del segundo objetivo del estudio fueron los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) acreditados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que ofertan cursos de capacitación.

Para identificar el marco muestral del estudio, MIDE UC construyó una base de datos actualizada con aquellos Organismos de Capacitación que se encontraban realizando cursos al año 2017. Para esto, se revisó la información disponible en el registro público de OTEC del que dispone SENCE, y esta información se cruzó con las bases de datos de las distintas líneas de financiamiento y/ o programas de SENCE entregadas por ChileValora, a fin de identificar cuáles de éstos ejecutaron cursos durante el año 2017 y, por lo tanto, se encontraban activos (en términos de mantener oferta de cursos). El análisis de los datos entregados por SENCE y ChileValora indicaron que sólo 2000 OTEC se encontraban activos, durante el año precedente (2017), tal como indica la siguiente tabla:

Tabla 3: Distribución de OTEC vigentes 2017, por región.

Número de región	Nombre de la región	Número de OTEC
15	REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	14
1	REGIÓN DE TARAPACÁ	27
2	REGIÓN DE ANTOFAGASTA	59
3	REGIÓN DE ATACAMA	22
4	REGIÓN DE COQUIMBO	55
5	REGIÓN DE VALPARAÍSO	164
13	REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	1072
6	REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS	91
7	REGIÓN DEL MAULE	88
8	REGIÓN DEL BÍO-BÍO	190
9	REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	73
14	REGIÓN DE LOS RÍOS	29
10	REGIÓN DE LOS LAGOS	96
11	REGIÓN DE AYSÉN DEL GRAL. C. IBÁÑEZ DEL CAMPO	5
12	REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	15
	TOTAL	2.000

El universo del estudio se constituyó por esos 2.000 OTEC de los cuales se extrajo una muestra estratificada a los que se les aplicó la encuesta. La variable principal para estratificar la muestra fue el tipo de programas de capacitación que desarrolla el OTEC.

La muestra definitiva se diseñó sobre la base de la categoría “cursos de formación que realiza el OTEC” y que se muestra en la siguiente tabla. En ella se advierte que las OTEC que realizan exclusivamente cursos de formación del programa +Capaz son 177, las de Formación en Oficios 25, e Impulsa Personas, 1700.

Tabla 4: Distribución de las OTEC según programas en que participan

	Más Capaz	Formación en Oficios	Impulsa Personas
Programas Exclusivo	177	25	1700
Otros Programas	94	12	92
Contactados	117	25	1179

Dada estas cifras no existió posibilidad de selección muestral para las líneas +Capaz y Formación en Oficios, de modo que este caso se buscó que respondieran la encuesta todos los OTEC parte de la categoría. Para el caso de Impulsa Personas el marco muestral corresponde a 1.179 OTEC que fueron los efectivamente contactados. Con ello, y definiendo parámetros de 95% de confianza y 4% de error muestral, la muestra de los OTEC seleccionados fue de 398 casos, contemplándose dos muestras de reemplazo de similar tamaño.

D. Aplicación en régimen de los instrumentos de medición

Una vez realizado el pilotaje y ajustado el instrumento definitivo, así como identificado el universo y muestra del estudio, se procedió a realizar el levantamiento de información definitivo. Se utilizó como estrategia de recolección de información el uso de encuestas aplicadas en sistema web, con seguimiento y apoyo a través de encuestas telefónicas. Para la aplicación de encuestas del presente estudio, se utilizó la plataforma de cuestionarios *Survey Gizmo*.

Se envió una invitación por correo electrónico a la base de datos completa de OTEC disponible para el estudio, que incluía un link para responder la encuesta. Para asegurar la tasa de respuesta requerida en la muestra constituida se implementó un sistema de seguimiento telefónico, a través de un call center, instalado en dependencias de MIDE UC. Este call center debió cumplir con las siguientes funciones:

- Corroborar que el OTEC correspondiente haya recibido la invitación a responder la encuesta.
- En caso de que no se hubiera recibido, solicitar otro correo de contacto donde pueda ser enviada nuevamente la invitación.
- Invitar personalmente al OTEC a responder la encuesta, estableciendo un compromiso de fecha en que sería respondido.
- Los operadores de call center ofrecían además la posibilidad de responder la encuesta de manera telefónica (y para ello contaban con acceso a la plataforma de encuestas), en el mismo momento o agendando una nueva hora de llamado.
- En caso de rechazo, los operadores debían consignar las razones por las que un OTEC declina participar.

Se elaboraron de protocolos para cada uno de los llamados planificados (protocolo para el llamado de confirmación e invitación a participar, y protocolo de llamado para la aplicación de la encuesta). El período de aplicación del instrumento abarcó desde el 20 de julio al 17 de agosto de 2018. La encuesta se envió por correo electrónico a 1.810 contactos de los cuales rebotaron 38 correos enviados, presuntamente por errores en las direcciones o porque estas ya no estaban operativas, por lo que la base total efectiva fue de 1.772 direcciones. Se tuvo una tasa de respuesta de un 46,8% correspondiente a 829 cuestionarios completos. Del total de encuestas enviadas, 182 casos (10,3%) rechazaron la invitación de la encuesta y 598 (33,7%) no contestaron. Finalmente, 163 casos (9,2%), la comenzaron sin completarla.

Tabla 5: Frecuencias de respuesta de la encuesta

Tipo de respuestas a la encuesta	N	%
Encuestas respondidas completas	829	46,8
Encuestas respondidas parcialmente	163	9,2
Invitaciones rechazadas	182	10,3
Encuestas no contestadas	598	33,7
Total	1.772	100,0

Tomando en consideración estos resultados la tasa de contacto (todos quienes participaron de una u otra manera en la encuesta) alcanzó al 66,3%; la tasa de logro, es decir, todos los casos que efectivamente contestaron toda la encuesta, correspondió al 46,8%; la tasa de respuesta total (encuestas completas e incompletas) al 56%; y la tasa de rechazo (respuestas explícitas de no querer participar) al 10,3%.

Tabla 6: Tasas de respuesta de la encuesta

Tipo	%
Tasa de contacto	66,3
Tasa de respuesta total	56,0
Tasa de logro	46,8
Tasa de rechazo	10,3

E. Entrevistas en profundidad complementarias

De manera complementaria se entrevistó a un número de 9 directivos de OTEC en las que se indagó su percepción sobre los planes formativos del SENCE y ChileValora, los incentivos, que podría tener una OTEC para utilizarlos, y los facilitadores y obstaculizadores para el acceso y uso de estos. Estas entrevistas se realizaron una vez aplicadas las encuestas, pensando en que podría generar mayor valor al estudio. Se realizó la aplicación de estas nueve entrevistas a coordinadores de OTEC, pertenecientes a cada tipo de programa (+Capaz-Capacitación en Oficios-Impulsa Personas), con tres entrevistados por programa, entre el 22 y el 30 de agosto de 2018.

F. Análisis de los resultados

A partir de las respuestas obtenidas tras la aplicación de la encuesta y entrevistas, se analizó la información a través de técnicas de análisis estadísticos uni y bivariados (encuesta) y análisis del discurso (entrevistas) a fin de determinar el nivel de acceso, conocimiento, valoración e uso que los encargados de OTEC tienen sobre los planes formativos. Los resultados de estos análisis se reportan el capítulo VII.

6. DESCRIPCIÓN DEL CICLO DE VIDA DE PLANES FORMATIVOS

Se describen en esta sección los principales análisis realizados a partir de la realización de entrevistas y análisis documental, que permiten dar cumplimiento al primer objetivo del estudio “Analizar el ciclo de vida de los planes formativos”.

Como se describió en el apartado sobre la metodología, se realizaron entrevistas en profundidad a actores clave, de ChileValora, SENCE y consultores, sobre los caminos que adoptan los planes formativos y la caracterización de factores o condiciones que inciden en la ruta. Esta estrategia cualitativa permitió tener varias iteraciones, hasta lograr una saturación de la información. También permitió aclarar posibles discrepancias o ambigüedades en la información reportada por los diferentes informantes.

A continuación, se describe el ciclo de vida de los planes formativos, elaborado a partir del análisis de la información recabada en las entrevistas y el análisis documental realizado.

Marco institucional y programático de los Planes Formativos

Los planes formativos son diseñados en el marco de un proyecto de competencias que se realiza como resultado de una Convocatoria de la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) en la que se invita, al menos una vez al año, a los sectores productivos del país (organizaciones representativas de trabajadores, de empleadores y del sector público) a la presentación de anteproyectos de competencias laborales, que permitan contar con Catálogos de perfiles ocupacionales pertinentes para la formación, evaluación y certificación de competencias de los trabajadores del sector o subsector respectivo.

Al alero de los proyectos de competencias, se conforman tripartitamente los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) que tienen como objetivo definir y proyectar la participación del sector en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, identificar los perfiles ocupacionales prioritarios para dicho sector, validarlos, solicitar a través de ChileValora su acreditación y velar por la vigencia y actualización de estos, cuando corresponda.

Un proyecto de competencias laborales corresponde a un conjunto de actividades que se desarrollan en un periodo de tiempo, con el objetivo de levantar, actualizar y/o adquirir uno o varios perfiles ocupacionales en el marco del Sistema Nacional de Certificación. Un perfil ocupacional es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos (conjunto de saberes adquiridos por distintas vías), habilidades (capacidad y disposición para ejecutar acciones), y actitudes (disposición frente a la ejecución de una función laboral) relevantes para una determinada ocupación u oficio. Para la ejecución del proyecto de competencias laborales se contrata a una consultora³² mediante licitación pública la cual desarrolla el proceso en un periodo de 4 a 8 meses de duración, dependiendo del volumen de productos y los requerimientos del sector productivo

Un proyecto de competencias laborales considera también, el diseño de los módulos de formación, que permitan a las personas incorporarse al mercado de trabajo y/o cerrar las brechas que surjan como resultado de los procesos de evaluación de competencias, a través de planes formativos alineados con la descripción de cada perfil ocupacional levantado, y/o actualizado. Consecuentemente, la construcción de planes formativos es un ejercicio metodológico y práctico que consiste en tomar todos los elementos del perfil ocupacional y traducirlo a un lenguaje curricular de carácter modular, con el objetivo de entregar orientaciones claras a las instituciones para implementar acciones de capacitación (o formación), con enfoque de competencias que permitan desarrollar, adquirir o reforzar de los aprendizajes vinculados a un perfil ocupacional. La traducción formativa considera entonces el perfil ocupacional, los módulos formativos, los aprendizajes esperados, los criterios de evaluación, los contenidos y los recursos materiales (equipos, materiales y herramientas) necesarios.

³² Que considere en el equipo de trabajo expertos sectoriales, expertos en levantamiento de procesos, expertos en levantamiento de perfiles laborales y/o ocupacionales, y en diseño curricular por competencias.

Tanto los perfiles ocupacionales como los planes formativos son el insumo para la creación de rutas formativo-laborales que permitan a los trabajadores avanzar en los diferentes niveles del Marco de cualificaciones del sector productivo respectivo.

De esta forma, se espera que los Planes Formativos permitan alinear la oferta formativa con las demandas del sector productivo, de modo que las personas puedan adquirir y desarrollar diversas competencias que favorezcan su inserción y permanencia en el mercado laboral, facilitándoles el desarrollo de rutas formativo-laborales en concordancia con las necesidades del mundo del trabajo, vale decir, posibilidades de desarrollo laboral en un sector o subsector productivo, permitiéndoles movilidad desde un trabajo de menor nivel de cualificación a otro de mayor cualificación.

En el diseño del plan formativo las consultoras deben enviar reportes de avance a ChileValora, para las correspondientes observaciones y comentarios. Este proceso de consulta el Área de Competencias Laborales de ChileValora también lo realiza con la Unidad de Currículum del SENCE, estableciéndose una dinámica iterativa hasta que los servicios públicos declaran su conformidad con el plan formativo diseñado por la consultora, debiendo ser validado entonces por el OSCL correspondiente. Una vez que esto ocurre³³ el SENCE aprueba por resolución la incorporación del plan formativo al “Catálogo Nacional de Planes Formativos SENCE”, registro oficial y público, que se organiza de acuerdo a la misma estructura de sectores y subsectores productivos del Catálogo Nacional de Competencias de ChileValora, que integra el almacenamiento organizado y oficial de los datos de cada uno de los perfiles ocupacionales acreditados por el Directorio de ChileValora por petición de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales.

En tanto el plan formativo se enmarca en un perfil de competencias, su vigencia (de tres años), estará sujeta a si el perfil es actualizado, ampliada su período de validez o eliminado, todo ello, en general, a solicitud del Organismo Sectorial de Competencias Laborales respectivo³⁴. Finalmente, hay que distinguir que el SENCE también diseña planes formativos al margen de la lógica de procesos indicada anteriormente, o sea, son planes que no surgen desde los OSCL y desde un perfil ocupacional, debido a que no existe un perfil asociado a la ocupación en que se requiere el plan formativo o bien, el perfil existente no tiene una total relación con el requerimiento generado.

El origen de estos planes se encuentra en el levantamiento de la demanda por formación que el SENCE detecta en el nivel regional a partir de ocupaciones puntualmente demandadas. En años pasados quien realizaba esta labor era la Unidad de Estudios del SENCE y el año 2018 esa función la empezó a desarrollar el Observatorio Laboral.

³³ El plan formativo no se valida por el OSCL de manera aislada sino como parte de un proyecto de competencias.

³⁴ Las ampliaciones de licencia son “regulares” cuando se hacen por solicitud del OSCL, “transitorias” cuando se realizan por solicitud de una de las partes del OSCL (Estado, trabajadores o empleadores) a la espera de gestionar la documentación respectiva, y excepcionalmente por recomendación de la Secretaría Ejecutiva de ChileValora y su área técnica, en consideración a la imposibilidad de reunir el OSCL, por dificultades propias del diálogo social que está a la base de estas instancias sectoriales.

La modalidad de diseño de estos planes es doble: por una parte, pueden ser licitados por el SENCE a un consultor externo, mientras por otra, los puede realizar directamente la Unidad de Currículum, conformando mesas técnicas con reparticiones públicas que, debido a que las ocupaciones se vinculan directamente con sus funciones, se convierten en contraparte técnica de la unidad, las cuales validan el diseño, evidenciándolo por medio de Actas de Validación.

Ciclo de Vida de los Planes desde su salida de ChileValora hasta su uso por los OTEC

Tal como se señaló previamente, el último paso en el diseño de los planes formativos del SENCE y ChileValora corresponde a la aprobación por resolución de parte de SENCE del plan formativo para su incorporación al “Catálogo Nacional de Planes Formativos del SENCE”, registro oficial y público. Es a través de esta plataforma que diversos organismos, instituciones o personas naturales pueden acceder a dichos planes y hacer uso de estos. A fin de indagar en las variables y mecanismos que inciden en el ciclo de vida de los planes formativos una vez que son entregados por ChileValora y aprobados por SENCE, se realizaron una serie de entrevistas realizadas a actores clave de SENCE³⁵, de modo de dar cumplimiento al primer objetivo general de la presente asesoría³⁶. Se describen a continuación los principales hitos identificados en el análisis de las entrevistas:

De acuerdo a lo señalado en la sección anterior, el proceso de creación de los planes formativos es supervisado y visado tanto por ChileValora como por el SENCE, en un proceso iterativo con los consultores responsables del proyecto de competencias particular. La unidad específica que supervisa este proceso por parte del SENCE es la Unidad de Currículum, la que, de acuerdo a un actor clave de dicha unidad entrevistado, sería la encargada de realizar observaciones y solicitar modificaciones a los planes formativos presentados por las consultoras, así como de tramitar la aprobación del plan formativo por resolución y finalmente disponer del plan formativo en el Catálogo Nacional de Planes Formativos del SENCE:

“Todo eso [correcciones e iteraciones sobre el plan formativo] lo vamos haciendo en etapa de desarrollo del plan formativo, podemos hacer todas las ediciones que consideremos necesarias, hasta que la persona que está a cargo del diseño, dice ya, este plan está ok, se cierra. Se cierra el plan formativo y ahí nosotros tramitamos una providencia, en donde solicitamos a jurídico que saque este plan formativo por resolución [...] luego que jurídico nos entrega la resolución, nosotros en el sistema, entramos a este plan cerrado y el sistema nos dice, si deseamos ponerlo en estado de vigente para que recién ahí se visualice en el catálogo. ¿Cuándo quedan en estado vigente?, cuando nosotros ingresamos el número de la resolución y la fecha, se ingresa ese dato y ahí recién queda en estado de vigente y por lo tanto se visualiza en el Catálogo Nacional de planes

³⁵ Se realizaron 5 entrevistas individuales y grupales (en un caso) a 6 profesionales de la Unidad de Currículum, Programa +Capaz, Programa Capacitación en Oficios y Programa Impulsa Personas

³⁶ El objetivo general número uno busca “Analizar el ciclo de vida que tienen los planes formativos desde que son entregados por ChileValora al SENCE, hasta que son utilizados por los Organismos Técnicos de Capacitación” y las variables y mecanismos que inciden en este proceso, incluyendo los plazos de vigencia de cada perfil y las actualizaciones que éste puede llegar a tener a lo largo del tiempo producto del cambio tecnológico

formativos, que es lo que está en la web del SENCE” (Profesional Unidad de Currículum de SENCE).

De acuerdo a los distintos actores entrevistados, es el hito de la publicación de los planes formativos en el Catálogo Nacional lo que hace disponibles los mismos para su uso, tanto en el marco del desarrollo de distintos programas de SENCE como del público general, ya que el catálogo es de acceso abierto a través de la página web de SENCE³⁷.

“Hoy día, todos los organismos técnicos de capacitación, se *disponibiliza* el catálogo, de manera pública, y pueden hacer uso de esa información”. (Profesional SENCE, Unidad de Currículum)

“pero al estar disponible, en general el catálogo de planes formativos en la página web, en estricto, cualquier empresa que presente un código, por ejemplo, franquicia tributaria, podría eventualmente basarse en un plan formativo o en un módulo de ellos” (Profesional Programa +Capaz, SENCE).

En opinión de uno de los actores clave entrevistados, si bien los planes se encuentran disponibles para el uso directo por parte de OTEC, el proceso de instalación y uso de los planes formativos se ha intencionado al menos inicialmente desde el marco de los distintos programas del SENCE.

“en general SENCE más bien ha tenido una mirada endógena al respecto, ocupándolo más bien con sus programas y en forma bien progresiva y lenta, partiendo por +Capaz, posteriormente con algunos usos por parte de otros programas, un uso parcial, en la medida que el plan formativo correspondía a la necesidad de los programas, particularmente me refiero a los bonos empresa de negocio, que en el fondo son entidad solidaria. Ya en el año 2018 se hace extensivo el uso de planes formativos también a los programas de becas laborales, bueno, mandatario y remanente, que son área derivadas de Impulsa Personas, Franquicia Tributaria, y también referencialmente se utiliza en Capacitación en Oficios de Registros Especiales, por ende, todos los ejecutores de los programas indicados, parcial o totalmente, podrían estar haciendo uso de los planes formativos” (Profesional Programa +Capaz, SENCE)

Las condiciones para el uso directo de los planes formativos por parte de los OTEC una vez que se han publicado en el Catálogo Nacional, se indagaron a través de una encuesta y entrevistas en profundidad a encargados de OTEC, cuyos resultados se desarrollan en las siguientes secciones. En el caso del uso de los planes formativos en el marco de programas de SENCE, se indagó en entrevistas en profundidad a encargados de los programas +Capaz, Capacitación en Oficios e Impulsa Personas, acerca de la forma en que en cada caso se posibilita el uso de los planes formativos y los mecanismos y condiciones desde estos programas que fomentarían su uso.

³⁷ <https://aplicaciones.SENCE.cl/SIPFOR/Planes/Catalogo.aspx>

Programa +Capaz

En el caso del programa +Capaz, que tiene como objetivo apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes, y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, mediante la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral ³⁸, el uso de los planes formativos puede o no ser obligatorio, según la modalidad de licitación de los cursos. En el caso de licitaciones cerradas, que serían la mayoría de los casos, la licitación contempla el uso del plan formativo del SENCE y ChileValora, que ya ha sido diseñado en el marco de un proyecto de competencias y por tanto está asociado a un perfil ocupacional y sus unidades de competencia. En el caso de licitaciones abiertas, son los OTEC quienes deben proponer un plan formativo de acuerdo a los requisitos de la licitación.

“No necesariamente [el uso de los planes es obligatorio], va a depender de la modalidad que nosotros utilicemos. En general cuando nosotros hacemos llamados cerrados con plan formativos, es así, es decir, con un listado de requerimientos con un, que existen los planes formativos en nuestro catálogo, pero también hemos hecho llamado abierto a donde nosotros establecemos el perfil de egreso y son las OTEC las que no propones un símil de plan formativo, como también hemos hecho llamados abiertos donde las instituciones nos pueden proponer el plan formativo y además el perfil de egreso, o sea sin listado de requerimiento, tenemos varios formatos ahí de llamados.” (Profesional Programa +Capaz, SENCE)

Respecto de los factores que pueden incidir en que se incluya en una licitación cerrada la capacitación en un oficio particular en base al uso obligatorio de un plan formativo, desde el actor entrevistado, sería relevante que el plan sea pertinente para los objetivos del programa y corresponda con la existencia de una demanda previa por el oficio en cuestión:

“Bueno se *disponibilizan* en el catálogo, y los programas, al menos, estamos hablando un poco desde mi rol, los programas en la medida en que tengan un diseño pertinente a su uso, y que además tengan un listado de requerimientos, lo cual implica un levantamiento de demanda previo, identificar un requerimiento y que calce con un plan formativo, se *disponibilizan* para la licitación respectiva y pasa a ser el referente a licitar”. (Profesional Programa +Capaz, SENCE)

A pesar de que el uso de los planes formativo no resulta obligatorio en todos los casos, el actor clave entrevistado reconoce que existe una valoración hacia los planes formativos del SENCE y ChileValora que ha implicado el trabajar en pos de ampliar su uso:

“Nosotros a contar de este año también, de hecho, estamos partiendo en aquello; ha sido más extensivo la disponibilidad de planes formativos a aprendices, lo cual implica que para esos casos, que vamos a intencionar que sea la mayoría de los casos de aprendices, las

³⁸ <http://www.SENCE.cl/portal/Oportunidades/Capacitacion/+Capaz/>

empresas ocupen el plan formativo, que en rigor es el primer uso que por efecto del diseño del programa (Profesional Programa +Capaz, SENCE)

En aquellos casos en que el uso de los planes formativos del SENCE y ChileValora resulta obligatorio, (licitaciones cerradas), este plan resulta además una herramienta relevante para poder hacer seguimiento del cumplimiento de las condiciones por parte de los OTEC que se adjudicaron los cursos:

“En aquel caso el plan formativo pasa a ser un referente para la ejecución, todo lo que indica el plan formativo el ejecutor... lo debe cumplir, es su guía, su referente, y más bien en consecuencia todo lo que tiene que ver con procesos de acuerdo operativo, acuerdos técnicos, programación, pasa ser más bien una bajada operacional respecto a ese plan formativo a un grupo determinado, en un territorio determinado, en un tiempo determinado, y bueno, ahí se va chequeando que efectivamente lo que se encuentra previsto este puesto, digamos, en el territorio por parte del ejecutor, básicamente eso. Luego, bueno, todo lo que es la ejecución, efectivamente el plan formativo sigue siendo un referente para efectos de la programación de clases, procesos de supervisión, esto implica ir cotejando el libro de clases versus el plan formativo...” (Profesional Programa +Capaz, SENCE)

Programa Capacitación en Oficios

En el caso del programa Capacitación en Oficios, existen dos líneas principales. Una es la de Capacitación en Oficios Sectorial, la cual busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral orientada a las necesidades de los sectores productivos, generando competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de sectores productivos tales como el Minero, Acuícola, Transporte, Forestal, Montaje, Retail y Agrícola³⁹. La segunda línea es la de Capacitación en Oficios Registro Especial, a través de la que se busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres vulnerables, entre 16 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral entregada por OTEC del registro especial⁴⁰, especializadas en la formación en oficios⁴¹.

De acuerdo a la información recogida en las entrevistas, el trabajo con los planes formativos de SENCE y ChileValora no es el mismo en ambas líneas del programa, de modo que mientras que en la línea sectorial su uso sería obligatorio, licitándose los planes formativos, de forma similar al caso de + Capaz, en el caso de registro especial, dado el perfil de los beneficiarios, los OTEC desarrollan planes de formación especiales para la capacitación en oficios.

³⁹ http://www.SENCE.cl/601/articles-4696_archivo_07.pdf

⁴⁰ “El Registro Especial representa un estándar de proveedores que asegura la calidad en la provisión de sus servicios. Por tratarse de OTEC que focalizan su intervención en personas en situación de vulnerabilidad, tanto las personas que efectúan las acciones de capacitación, los establecimientos en que éstas son desarrolladas y el modo o condición en que se efectúen, deben cumplir con determinados requisitos, los que, en definitiva, serán los que aseguren los estándares de calidad definidos por el Servicio, para que las acciones de capacitación se realicen en forma óptima y con calidad.” (<http://www.SENCE.cl/portal/Oportunidades/Capacitacion/Capacitacion-en-Oficios/>)

⁴¹ http://www.SENCE.cl/601/articles-9560_archivo_07.pdf

“porque desde el 2012 como señalaba [...], no todos los programas tenían la obligatoriedad de ocupar los planes formativos, pero la línea sectorial sí” (Profesional Programa Capacitación en Oficinos, SENCE)

“en el caso de Sectorial, los OTEC, como son los planes formativos los que son los que se licitan, ellos tienen que cumplir cabalmente con todo lo que dice el plan formativo, incluso los relatores, sabiendo que por ejemplo en el caso de transporte hay una normativa súper clara asociada estos cursos de capacitación, dónde están establecidos también en el plan formativo, y ellos tienen que como te decía cumplirlo todo, o sea no puede faltar ni un módulo, no puede faltar ni un material que indica el plan formativo y eso básicamente es todo” (Profesional Programa Capacitación en Oficinos, SENCE)

Si bien en el caso de registro especial el uso de los planes formativos diseñados por SENCE y ChileValora no es obligatorio, los entrevistados dan cuenta de que las OTEC que trabajan en esta línea pueden utilizar estos planes como base para el desarrollo de los planes propios

“en el caso de capacitación en oficinas como nosotros nos basamos en los planes formativos y ellos generan una propuesta técnica elaborado por ellos, o sea, se toman un módulo de un plan formativo o quizás un plan formativo completo de este otro y junta y hacen un macro-oficio digamos (Profesional Programa Capacitación en Oficinos, SENCE)

A pesar de que el uso de los planes formativos no es obligatorio en todos los casos, de manera similar a lo observado en el caso del programa +Capaz, los actores entrevistados señalan que existe el interés de poder ampliar su uso dentro del programa:

“nosotros estamos trabajando en pos de utilizar lo más posible y así están generándose los rediseños de los programas, utilizar el máximo posible de los planes formativos o submódulos o el plan formativo completo dependiendo del tipo de línea de prever” (Profesional Programa Capacitación en Oficinos, SENCE)

Tal como ocurre en el caso del programa +Capaz, en aquellos casos en que el uso del plan formativo es obligatorio, éste también es utilizado como herramienta para supervisar la implementación de los cursos por parte de los OTEC.

“en el caso de la línea sectorial de Capacitación en Oficinos sí, ellos deben utilizarlo al 100%, respecto de lo que dice el plan formativo y una de las funciones de la dirección Regional en su proceso de supervisión, que ahí hay todo un proceso de supervisión normado, reglado, es verificar que los contenidos que correspondan a tu propuesta técnica en este caso el plan formativo se cumpla ya, en el caso de Capacitación en Oficinos como nosotros nos basamos en los planes formativos y ellos generan una propuesta técnica elaborado por ellos, o sea, se toman un módulo de un plan formativo o quizás un plan formativo completo de este otro y junta y hacen un macro-oficio digamos (Profesional Programa Capacitación en Oficinos, SENCE).

Programa Impulsa Personas

El programa Impulsa Personas se orienta a mejorar el capital humano de los trabajadores, socios de las empresas, potenciales trabajadores y ex-trabajadores, a través de capacitación y, evaluación y certificación de competencias laborales, ofreciendo incentivos a las mismas a través de descuentos en los montos a pagar por concepto de impuestos⁴². De acuerdo a la información levantada en las entrevistas, en ningún caso se ha definido un uso obligatorio de los planes formativos diseñados por el SENCE y ChileValora, y de acuerdo a la percepción del actor entrevistado, la mayoría de las capacitaciones que se realizan al alero del programa Impulsa Personas no utilizarían estos planes:

“nosotros lo que trabajamos en realidad son, digamos directamente Impulsa Personas, trabaja en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales y nosotros trabajamos con los perfiles que están en ChileValora y las unidades de competencia laboral que están digamos asociadas al perfil y eso está digamos, la empresa decide, si es que va a evaluar en todas las competencias o no a los trabajadores, de ahí digamos si el OTEC determina o por ejemplo si se identifica que el trabajador tiene brecha y luego se quiere capacitar y si va a utilizar digamos un plan formativo X para capacitarlo, eso va a ser opcional, porque a través de Impulsa Persona no es obligatorio que utilice un plan formativo para que se haga la capacitación, o sea, de hecho la gran mayoría de las capacitaciones que se hacen hoy día a través de Impulsa Personas, no están asociadas a los planes formativos, (Profesional Programa Impulsa Personas, SENCE)

Si bien en este caso el uso de los planes formativos del SENCE y ChileValora no es obligatorio, el actor entrevistado reconoce que, al estar disponibles en el Catálogo Nacional de Planes Formativos, en la página web de SENCE, los OTEC podrían recurrir a estos planes y utilizarlos como base para el desarrollo de sus propios cursos:

“es una sugerencia porque en realidad están a disposición en el sistema, digamos en la página web del SENCE, todos pueden ingresar y todos podrían hacer digamos, si es que encuentran el curso podrían ocupar el plan formativo para ejecutarlo como base digamos” (Profesional Programa Impulsa Personas, SENCE)

Al igual a lo que pudo observarse en las entrevistas con encargados de otros programas, para el profesional del programa Impulsa Personas entrevistado, sería valorable que los OTEC trabajaran con los planes formativos del SENCE y ChileValora, especialmente en aquellos que se asocian a oficios.

“no es obligatorio, pero si tú me preguntas en los cursos que estuvieron más asociados oficios o que digamos que estuvieran en, digamos el catálogo de Chile Valora, lo ideal sería que se utilizaran los planes formativos que están hoy en día trabajados y consensuados con la industria” (Profesional Programa Impulsa Personas)

⁴² http://www.SENCE.cl/601/articles-9560_archivo_13.pdf

Esta valoración a los planes formativos del SENCE y ChileValora se relaciona, para el actor entrevistado, con la posibilidad de estandarización de los procesos de formación que ofrece este instrumento:

“[La idea es] estandarizar un poco porque finalmente lo que sucede hoy en día es pueden haber no sé, 100 cursos de grúa horquilla y son todos distintos, en cambio lo que te permite hacer un plan es que te estandariza, viene con los contenidos, cuáles son los objetivos que se buscan con esa capacitación, cuáles son los contenidos básicos que debe tener y ayuda digamos a orientar, digamos las competencias que por lo menos tú esperas como resultado de un proceso de formación (Profesional Programa Impulsa Personas, SENCE)

Sin embargo, es este caso resultaría más complejo considerando que existen capacitaciones con objetivos mucho más específicos que el desarrollo de un oficio:

“pero hay muchos cursos en Impulsa Personas que tienen otro cariz y que por lo tanto nunca van a responder [a un plan formativo], por ejemplo, un curso de Excel básico que no tiene nada que ver con digamos eh.. (con un oficio)” (Profesional Programa Impulsa Personas)

Desafíos percibidos por los actores

Al entrevistar a los diferentes actores del SENCE y ChileValora sobre los temas o áreas que surgen como desafíos en el ciclo de vida de los planes formativos, particularmente, en las etapas que se sitúan a partir de que estos forman parte del Catálogo Nacional de los Planes Formativos, se identifican cuatro temas: i) desafíos para ampliar el nivel de conocimiento preliminar sobre los planes formativos por parte de los OTEC; ii) conocimiento de los resultados y del impacto de los planes formativos; iii) retroalimentación a los servicios públicos participantes, a partir de la información sobre resultados e impacto; y, iv) condiciones institucionales de algunos de los actores participantes en el diseño de los planes formativos (OSCL, consultoras, Observatorio Laboral del SENCE, etc.).

Conocimiento de los planes por parte de los OTEC

Uno de los aspectos centrales al levantarse el tema del conocimiento de la existencia de los planes formativos por parte de los OTEC refiere a definir quiénes serán los usuarios de estos. Si las licitaciones que realiza el SENCE incorporan en las bases la obligación de realizar los cursos de acuerdo a un plan formativo, el conocimiento de los planes no es realmente un problema debido a que el OTEC que esté interesado en participar, para postular y ganarse la licitación, requerirá necesariamente tomar conocimiento del plan formativo. Sin embargo, hay casos, como hemos visto en la sección anterior, en que se llama a licitaciones donde los OTEC pueden proponer el plan formativo, o generar una propuesta formativa a partir de un plan formativo o de un módulo de un plan formativo. Y en el caso de los cursos de capacitación del Programa Impulsa Personas el uso de los planes formativos no es viable por el tipo de capacitación a que el programa apunta, pero sí podrían usar los OTEC que realizan capacitación módulos específicos de los planes.

Entonces el conocimiento de los planes dependería inicialmente del interés del SENCE de ampliar el uso de esta herramienta en el marco de las iniciativas de capacitación técnica, de forma completa o parcial. En términos declarativos algunos de los actores entrevistados afirman que la intención es justamente esa:

“utilizar el máximo posible de los planes formativos o submódulos o el plan formativo completo dependiendo del tipo de línea” (Profesional SENCE)

Sin embargo, en relación a fomentar el uso parcial de los planes formativos, algunos entrevistados no tienen claridad sobre la postura institucional a este respecto:

“Me atrevería a decir que el uso parcial de los planes formativos es algo que podría estar sucediendo y que SENCE no tiene dimensionado, y, además, en lo personal, creo que tampoco hay una postura institucional clara con respecto a si SENCE promueve o no promueve el uso de los planes formativos cuando es parcial ... su uso” (Profesional SENCE)

Más específicamente se señala:

“En el caso, por ejemplo, de Impulsa Personas ... que es lo que más mueve personas capacitadas en Chile, claro, en general ahí estamos hablando más bien de trabajadores que ya se encuentran incorporados al mercado laboral en niveles 2,3,4, entonces sería legítimo pensar que si es que una empresa quiere diseñar un curso - que además son bastante más acotado que los de +Capaz, Franquicia Tributaria (son cursos de) 40, 50, 60 horas- ubicar al interior de los planes formativos alguno de los módulos que son más pertinentes, pero sobre la base de adecuarlos a gente que ya tenga experiencia laboral. Pero yo creo que ahí falta una definición clara en la institución de promover o no promover el uso del instrumento...”

Esta actividad de difusión podría ser llevada a cabo ya que, incluso los OTEC del programa Impulsa Personas, pueden capacitar a partir de unidades de capacitación laboral de un plan formativo como se advierte en la siguiente cita:

“también está toda esta otra vía, que es de Impulsa Personas de Franquicia Tributaria, los cursos de franquicia es un curso, por lo tanto podría ser un módulo, y lo que estamos haciendo con uno de los proyectos de competencias, es modularizando las UCL, si bien vamos a tomar un perfil completo, se está trabajando en el diseño de módulos asociados a UCL, y ahí se hizo un ajuste a la matriz del plan formativo, del módulo, para empatarla con la matriz de Franquicia Tributaria, y la idea es que luego, este módulo se convierta en un curso para Franquicia Tributaria y el OTEC, entonces pueda capacitar (...) se está haciendo, entonces, ya teniendo el diseño, eso nosotros se los vamos a *disponibilizar* al Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado para que lo puedan subir al sistema y así el OTEC obviamente toma el curso e integra que haya información que es propia del OTEC que va a

postular, porque hay ciertos campos que lo tiene que incorporar el OTEC a la hora de presentar el curso para la codificación. Eso también es interesante, porque ahí se nos abre otra vía de diseño y que responde más al propósito de ChileValora, que es la certificación de competencias y de personas que están trabajando y eso iría directo a franquicia tributaria” (Profesional SENCE)

Conocimiento de los resultados y del impacto de los planes

Un segundo aspecto que adquiere relieve en las entrevistas realizadas es la ausencia de información sobre lo que efectivamente sucede con la aplicación de los planes formativos por parte de los OTEC.

Evidentemente, los aspectos administrativos de la ejecución de los planes sí reciben una atención específica por parte de las unidades correspondientes del SENCE.

“Eran solamente los encargados de programa ya, los que llevaban ese proceso de supervisión, por ende, el encargado de programa conoce desde... la génesis de un proceso de compra de cursos, hasta el último día digamos de clases y todos los procesos asociados a después del proceso de capacitación” (Profesional SENCE)

Sin embargo, aspectos relacionados con los resultados en la ejecución de los planes y con el impacto de estos son, al decir de los entrevistados, ignorados:

“Si es que alguien lo toma, una OTEC, una Universidad, ¿qué es del plan?, ¿realmente sirve?, ¿con que criterio lo eligen?, quién se asegura que esta implementación, de alguna forma también esté bajo la mirada de competencias, porque nosotros trabajamos bajo ese nivel, el enfoque es ese. Nada, solamente llegamos hasta la entrega y (...) no tenemos ningún reporte tampoco, de si se usaron, o algo así para retroalimentar la elaboración”. (Profesional ChileValora)

En síntesis, no existe ni un mecanismo institucionalizado que realice un seguimiento del nivel de uso, tipo de uso, resultados e impacto de los planes formativos ni tampoco una clara señal de uso de estos planes más allá de las licitaciones donde reglamentariamente se les estipula como un referente de las acciones de capacitación. Esto resulta relevante, toda vez que, como resultado de la ley 20.267 a través de la cual se creó ChileValora, se especificaron una serie de modificaciones a la ley 19.518 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, estableciendo la obligatoriedad del uso de estándares levantados por ChileValora en los cursos de capacitación financiados por el Estado, en aquellas áreas en que se cuente con ellos⁴³.

⁴³ La modificación dice relación con el artículo 35, el que en su aspecto medular señala lo siguiente: “Todo curso propuesto en aquellas áreas específicas en que se cuenta con estándares acreditados por la Comisión de Certificación de Competencias Laborales, deberá estar basado en los estándares existentes y deberán ser adecuadamente modularizados para ser inscritos en el Registro Nacional de Cursos. Dicha exigencia será efectiva a partir de los 12 meses siguientes, contados desde la fecha de aprobación del estándar por parte de la citada Comisión y su duración dependerá de la vigencia que establezca para el estándar de la misma”.

Retroalimentación de los Planes Formativos

Al carecerse de una mirada evaluativa sistemática, las posibilidades de retroalimentar a los diseñadores de los planes formativos, a partir de la experiencia de aplicación de estos es, en el discurso de los entrevistados, una necesidad aún no cubierta. Interrogado si existe este mecanismo un entrevistado señala:

“No, para nada, nos escriben a veces (...) hay un correo donde nos pueden escribir, pero es muy poco. A mí me interesaría mucho que fuese una obligatoriedad también hacer un feedback, pero un feedback técnico.” (Profesional SENCE)

De una manera más explícita otro entrevistado señala que:

“No hay un ciclo de aprendizaje que permita efectivamente tomar las evidencias de la necesidad de corregir planes formativos, de actualizarlos, eso no existe, nosotros hemos detectado varios errores al respecto que se han reportado, hemos pedido algún procedimiento y en general no existe ese como la mejora continua del plan formativo” (Profesional SENCE)

“Yo creo que efectivamente uno de los problemas de los planes formativos hoy día, es que no tienen un mecanismo que permita su retroalimentación en base a la evidencia de sus falencias.” (Profesional SENCE)

La necesidad de retroalimentación surge, de acuerdo a los entrevistados, desde la percepción de que eventualmente los planes formativos debiesen ser adecuados de acuerdo a los desafíos que enfrentan los OTEC a la hora de implementar los planes en contextos o poblaciones particulares, ya que, eventualmente, los perfiles ocupacionales a los que se asocian los planes formativos podrían estar orientados a sectores de actividad económica con una organización del trabajo y tecnología “más industrial”, lo que puede no ser pertinente para todas las condiciones territoriales:

“poder hacer algunas adecuaciones metodológicas en la implementación de los planes, y de infraestructura, equipamiento, cuestión de tener algún grado de flexibilidad cuando la situación territorial lo amerite, o bien, para tener algún grado de manejo con los organismos técnicos con respecto a algunas... algunos equipamientos, algunas... infraestructuras que como están diseñadas en el plan formativo, no garantizan una adecuada ejecución.” (Profesional SENCE)

“básicamente muchos planes formativos están orientados más bien a una... a un ejercicio laboral en medianas o en grandes empresas, y no, como sucede en muchas comunas de Chile, más bien en la pequeña o micro. Un caso típico, el operador de panadería, digamos. Que claramente está más bien orientado a procesos industriales, la gran mayoría, digamos, de nuestra población objetivo está en

comunas donde más bien era la inserción a lo más, digamos, en el supermercado chiquitito/local, digamos.” (Profesional SENCE)

La necesidad de retroalimentación o, como señala, un entrevistado de SENCE “un ciclo de aprendizaje que permita efectivamente tomar las evidencias de la necesidad de corregir planes formativos”, es aspecto resaltado por todos los entrevistados.

No obstante, hay entrevistados que plantean que se estarían desarrollando medidas de retroalimentación no hacia los diseñadores de los planes, sino a los ejecutores de estos, los OTEC, que permitirían implementar las adecuaciones necesarias:

“hoy día, se está generando un proceso que se llama MAT “modelo de acompañamiento técnico”, que es un proceso de supervisión en donde (...) la idea es poder guiar al organismo técnico para que mejore su proceso de capacitación, quizás a través de los profesionales, cierto, a través del mismo plan formativo o propuesta técnica; decirle okey, usted está cumpliendo con esto pero quizás el facilitador, un ejemplo, que va asociado a su capacitación no sé, le falta algún tipo de inducción en el tema académico de relación con los alumnos” (Profesional SENCE, Capacitación en Oficios).

En definitiva, los diseñadores de los planes formativos entonces no logran obtener información sistemática de los ejecutores de los planes, quedando trunco el ciclo propio a un programa social de “diseño-ejecución-monitoreo-evaluación”. Cabe señalar, sin embargo, que esta necesidad es percibida por los actores del SENCE, quienes se encuentran trabajando en el desarrollo de una herramienta que permita obtener retroalimentación por parte de los OTEC:

“Nosotros tenemos una ficha diseñada hace algún tiempo, que no la hemos sacado al mercado, donde nuestro interés es recoger la experiencia de los organismos ejecutores, porque para mí los OTEC o la institución ejecutora, son socios, no son enemigos en ningún caso, son socios en esta tarea de capacitar. Nosotros hemos ido empaquetando de mejor manera, toda la gestión que estamos haciendo, como unidad de currículum, queremos sacar esta ficha y que también sea parte de la obligatoriedad de los ejecutores de responder, porque va a ser el único *feedback* que vamos a tener sobre la ejecución.” (Profesional SENCE)

Condiciones institucionales de algunos de los actores participantes

Como se ha visto en secciones anteriores de este capítulo, el diseño de los planes formativos ocurre en un contexto institucional en el que ChileValora licita anualmente proyectos de competencias laborales a Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) que se constituyen como tales a partir de ganar la licitación a la que postulan. Las consultoras que diseñan los proyectos de competencias laborales, de las cuales los planes formativos son parte integrante, trabajan un período de alrededor de ocho meses en ese diseño y una vez terminado el proyecto también finaliza su vinculación con ChileValora; así como también concluye la existencia organizacional del OSCL.

En este escenario institucional, la calidad de los consultores que participan en los diseños de los planes formativos es un tema que genera en los entrevistados comentarios críticos. Se constata una heterogeneidad donde existen consultores,

“que son muy buenos en construcción de planes formativos y otros que son realmente débiles” (Profesional SENCE)

Una mirada específica de esa debilidad lo aporta un entrevistado que indica que ella se debería a la falta de experiencia en trabajar con sectores sociales que no están incorporados a la estructura de empleo o la existencia de un mercado de entidades consultoras limitado:

“En definitiva el consultor no tiene muy claro, cuál es el público al que va dirigido los planes formativos, les cuesta visualizar, si la capacitación, a quién va dirigida, porque el foco de ellos, inicialmente como proyecto de competencias es para población que está trabajando. Hoy día los planes van para formación en oficios, entonces, ahí es donde estamos tratando de ir instalando que aquellos planes que son de cualificación 1 y 2, el consultor los vaya diseñando en función de formación en oficio. Los niveles 3 va a depender mucho del sector productivo, pero ahí se puede ir evaluando si es que podemos robustecerlos para formación en oficio, o queda definitivamente para cierre de brechas, ya 4 y 5 es cierre de brechas, por lo tanto, ahí el requisito de ingreso va a estar asociado a la experiencia laboral, ya sea previa o en la misma ocupación si es que trabajador necesita hacer el proceso de evaluación y certificación.” (profesional SENCE)

“En realidad, es más... este mundo de las competencias laborales no es muy grande. Por lo general, uno se vuelve a topar con los consultores en distintos ámbitos, entonces, no hay... no es como que uno encuentre... o mucha gente que dice que sabe de competencias... en el fondo. Tu... hemos tenido algunos procesos, entrevistas... les preguntas, pero de repente te das cuenta de que no va por los mismos... con los mismos lineamientos, ahora, nosotros igual formamos nuestra gente, tenemos, por ejemplo, hoy día... agrónomo... que es como que más... los proyectos que trabajamos en Chile Valora. Agrónomos que tienen muchos expertos en el mundo productivo, pero uno igual, si ve que tiene algunas aptitudes o que podría desarrollarse por el lado de los planes formativos de los perfiles, nosotros mismos hacemos fácil, hacemos formación. (Consultora)

La causa de esta debilidad no se atribuye solo a los consultores, sino que también, se reconoce una complejidad específica del diseño del plan formativo, ya que el trabajo de las consultoras no se trata solo de asumir el perfil ocupacional sino identificar “cuáles son las condiciones de aprendizaje” y realizar una adecuada traducción formativa del perfil. Adicionalmente, el consultor debe poseer conocimiento metodológico y conocimiento sobre técnicas de levantamiento de competencias. Sin embargo, ello per se no asegura su capacidad como lo reafirma el párrafo siguiente:

“Yo puedo hacer un análisis funcional, levantar tareas, levantar unidades de competencias, pero no necesariamente, yo sé traducirla a un ámbito de

formación, porque ahí, es otra experticia, entonces, dentro de la consultora o el equipo de consultores, debiese, sí o sí, tener gente, por obligación, no solamente con una formación formal, sino que, con experiencia en eso, porque esos son factores de aseguramiento de la calidad” (Profesional SENCE)

Dada esta complejidad en el requerimiento no es extraño que algunos entrevistados afirman que: “siempre se contratan las mismas consultoras, no se asume un riesgo de abrir a nuevos consultores o consultoras que, a lo mejor, pueden tener una experticia súper grande” (Profesional SENCE)

Sin embargo, la misma entrevistada reconoce que el trabajo es arduo y la retribución económica no es mucha por lo que, en su visión, ChileValora descansaría en un conjunto de consultoras que sabe harán el trabajo en los tiempos demandados.

Desde el punto de vista de los consultores entrevistados, una estrategia que permitiría mejorar la calidad técnica de los planes formativos sería el de realizar de manera periódica talleres de capacitación tanto con ChileValora como con SENCE, a fin de asegurar que las consultoras cumplan con los estándares de calidad que ambas instituciones definen para el desarrollo de planes formativos.

“Si hemos tenido talleres. Hace rato sí que no se hacen formaciones... Nosotros trabajamos con Chile Valora desde que partió” (Consultor)

“lo que pasa es que a veces los lineamientos en el caso específico de los planes formativos, también pasa por un criterio de SENCE, entonces, cuando esos dos criterios, el de Chile Valora con el de SENCE, difieren levemente, es un problema, no es nuestro, se nos debiese entregar una capacitación en Chile Valora y también en SENCE [...] se hizo una instancia, hubo una instancia por parte de SENCE para hacer esa capacitación y estuvo realmente buena, desde ahí, yo creo que disminuyeron bastante las iteraciones” (Consultor)

“O sea, lo que sería siempre útil es a lo menos una instancia de capacitación anual, por parte de SENCE y Chile Valora, sobre el tema específico de planes formativos, eso sería ideal que se mantuviera. (Consultora)

Esta necesidad de capacitación es también percibida por los actores institucionales a cargo del diseño de los planes, y, de hecho, se está trabajando en el desarrollo de herramientas que orienten de mejor manera la elaboración de los planes formativos:

En estos momentos, queremos licitar el diseño de un documento, que sea un manual que oriente el diseño de los planes formativos, vía proyecto de competencia y también externo y que pueda tomar todo lo que tenemos nosotros y que en definitiva ya lo saqué como un solo documento y saque todas esas orientaciones, hoy día no lo tenemos. La idea es que sea un documento para trabajar también con ChileValora. (Profesional SENCE)

Otro factor asociado a las condiciones institucionales que afectarían el desarrollo de los planes sería, desde el punto de vista de uno de los entrevistados, la falta de participación en los organismos sectoriales de competencias laborales, de actores con experiencia e información sobre la demanda de capacitación laboral, lo que permitiría un mejor proceso de supervisión del desarrollo de los planes formativos por parte de los OSCL.:

“se ha solicitado a SENCE en varias ocasiones, el que pudieran nombrar un representante SENCE en los OSCL, porque en definitiva lo que necesitan los OSCL, es esa orientación, y cuando ellos hacen su levantamiento de demanda, de perfiles, pudieran retroalimentarse también con el levantamiento de demanda de capacitación que realiza SENCE. Entonces, nosotros estábamos viendo este año, que pudiera sumarse lo que hace el Observatorio Laboral, pero es una propuesta, que no está...”(Profesional SENCE)

Más allá de aquello, pareciera que debiese considerarse algún tipo de estrategia para que los OSCL no limitasen su grado de formalización y duración, tal como lo establece la ley actual, al de los proyectos de competencias laborales e incluso ampliasen su composición. La finalidad acá es que su representatividad sea lo más amplia posible, considerando las diferentes realidades empresariales y laborales. Junto con ello se debiera asegurar la experticia de los participantes y ello permitiría aminorar el riesgo anotado en el siguiente comentario:

“No todos los organismos sectoriales están compuestos por las personas que debiesen componerlos, porque (...) yo espero que por el área de los que son los representantes de los trabajadores vayan personas que sepan de la materia, a mí no me interesa que vaya, no es un menoscabo ni mucho menos, que vaya la secretaria, yo necesito que participe alguien que sepa” (Profesional SENCE)

7. CONOCIMIENTO, VALORACIÓN Y EVENTUAL USO DE LOS PLANES FORMATIVOS POR PARTE DE LOS OTEC

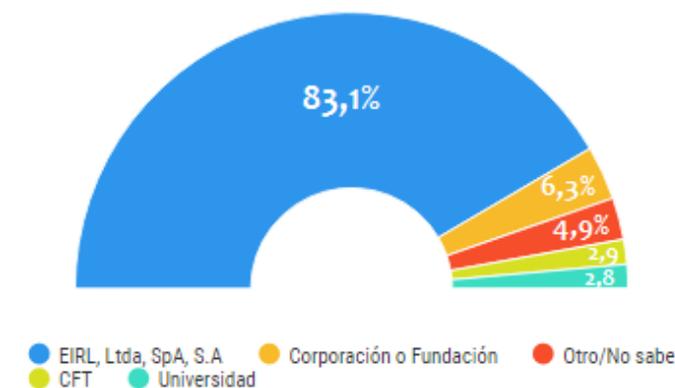
Con el objetivo de dar cuenta del segundo objetivo del estudio: “Identificar y medir del nivel de conocimiento, valoración y eventual uso de los planes formativos por parte de los OTEC” se aplicó una encuesta a encargados de OTEC para indagar su nivel de conocimiento acerca de los planes formativos de SENCE y ChileValora, su valoración de los mismos y el nivel y tipo de uso que les dan, obteniendo un total de 829 casos válidos. Junto con esto, se realizaron una serie de entrevistas en profundidad a encargados OTEC que permitió profundizar y comprender en mayor medida los resultados obtenidos en la encuesta. Se presentan a continuación los principales resultados de la encuesta, y posteriormente estos mismos resultados son analizados a la luz del análisis de las entrevistas en profundidad.

Resultados de la Encuesta

Identificación Administrativa del OTEC

Del total de encuestas completas se obtiene que la mayoría de los encuestados (83,1%) identifica su OTEC con la naturaleza jurídica de “Empresario Individual de Responsabilidad Limitada –EIRL-; o Sociedad de Responsabilidad Limitada -Ltda.-; o Empresa Sociedad por Acciones –SpA-; o Empresa Sociedad Anónima -S.A.-”. En segundo lugar y de manera bastante marginal, se encuentran el resto de las naturalezas jurídicas que comprenden los OTEC encuestados, tales como Corporación o fundación (6,3%), CFT o Universidad (2,9% y 2,8% respectivamente) y el resto de figuras jurídicas que alcanza el 4,9% se agrupan en la categoría Otros.

Gráfico 1 : Naturaleza jurídica del centro de capacitación



Nota: N=829

Respecto del tipo de programas en que participan las OTEC encuestadas, como se observa en el siguiente gráfico, en los tres casos (programas +Capaz, Capacitación en Oficios, e Impulsa personas) se obtuvo sobre un 50% de la respuesta esperada. En el programa +Capaz, el porcentaje de respuesta fue del 58% (respecto de los 117 casos que se esperaba respondieran), en el programa de

Capacitación en oficios se logró un 88% de respuesta respecto de la muestra esperada de 25 casos), mientras que en el programa Impulsa Personas (Franquicia Tributaria) se obtuvo un porcentaje de respuesta de 147%, es decir que se superó la cantidad esperada de OTEC que sólo implementan este programa.

Gráfico 2: Porcentaje de respuesta por programa

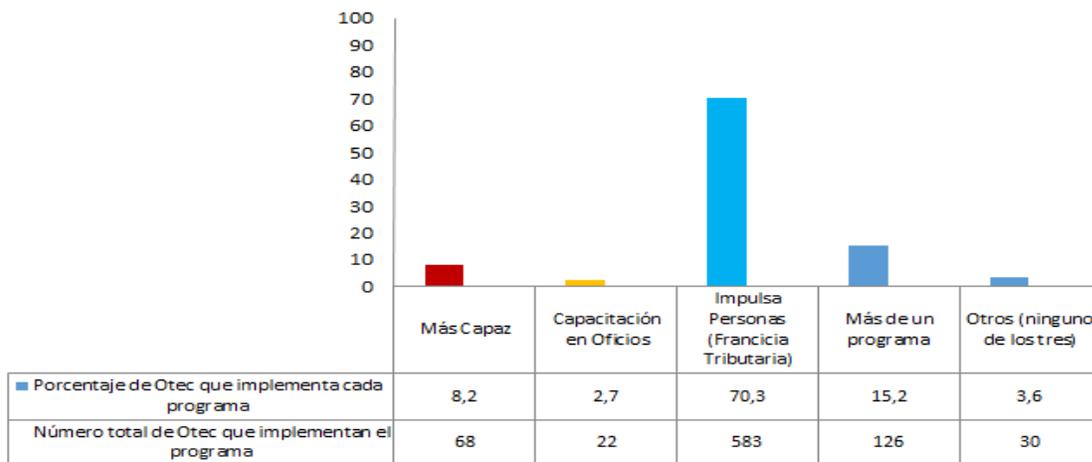
PORCENTAJE DE RESPUESTA POR PROGRAMA



Nota: Otec con 1 solo programa:673; Más de un programa: 126; Ninguno de los tres, otros: 30. Ntotal: 829

En el siguiente gráfico se observa la distribución de las encuestas en relación con el porcentaje de OTEC que realizan un programa manera exclusiva y aquellos que realizan más de un programa⁴⁴.

Gráfico 3: Tipos de programa

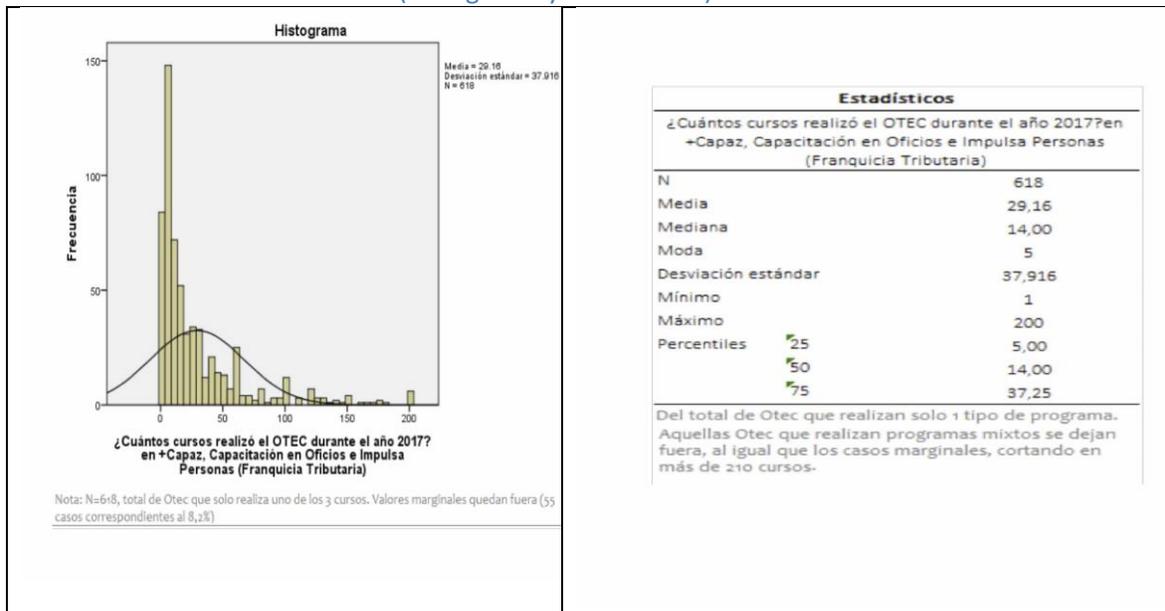


N: 829

⁴⁴ En el total de 829 respondientes se reportan 30 casos (3,6%) que señalan no haber realizado ninguno de tres programas considerados (+Capaz, Formación en Oficios e Impulsa Personas), pese a que las bases de datos de los OTEC a encuestar se extrajeron exclusivamente de estos tres programas. Estos casos no son considerados en ninguno de los análisis que involucran la variable tipo de programa. En términos de los análisis más generales estos casos no han sido eliminados dado que ciertamente los OTEC sí participaron de los programas mencionados y el reporte del encuestado se debe a que, probablemente, no poseía un conocimiento cabal de la cartera de programas de su OTEC.

La cantidad de cursos que los OTEC declaran realizar en un año alcanza un promedio de 27,8 cursos. Sin embargo, en los casos de OTEC que participan de manera exclusiva en un único programa, se observa un promedio de 29,2 cursos impartidos por OTEC. Debido a que la desviación estándar de los casos es demasiado alta (37,92 cursos), para efectos de descripción, se agrupan los casos en torno a la distribución en percentiles (ver ilustración 1).

Ilustración 1: Cantidad de cursos (histograma y estadísticas)



En base a la cantidad de cursos se realiza una categorización del tamaño de los OTEC consultados, distribuyéndose la muestra de la siguiente manera: los OTEC que tienen hasta 5 cursos (percentil 25) fueron categorizadas con tamaño “pequeño”; aquellos que tienen entre 6 y 14 cursos se denominan de tamaño medio bajo; en tercer lugar, los OTEC que tienen entre 15 y 37 cursos, como “medio alto”; y, finalmente, los que tienen más de 38 cursos como “grande”.

Tabla 7: Tamaño del OTEC

Tamaño del OTEC				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pequeño	194	28,8	28,8	28,8
Medio bajo	153	22,7	22,7	51,6
Medio alto	152	22,6	22,6	74,1
Grande	174	25,9	25,9	100,0
Total	673	100,0	100,0	

El programa que permitiría impartir la mayor cantidad de cursos es Impulsa Personas (Franquicia Tributaria) ya que los OTEC que realizan solo este programa tienen en promedio 32,55 cursos, mientras que los OTEC que imparten solo Capacitación en Oficios tienen en promedio 14,33 cursos y los que imparten solo +Capaz, tienen en promedio 6,26 cursos, como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 8: Cantidad de cursos según tipo de programa

Informe						
Tipo de programa	Media	N	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Media geométrica
+Capaz	6,26	65	6,797	1	35	3,88
Capacitación en Oficios	14,33	21	18,037	3	65	9,20
Impulsa Personas (Franquicia Tributaria)	32,55	532	39,601	1	200	16,63
Total	29,16	618	37,916	1	200	13,98

Conocimiento general de los planes formativos.

Para identificar el conocimiento que los OTEC señalan tener de los planes formativos, se les pregunta a los encuestados, en primera instancia, si conocen la existencia de estos planes, y el 56,3% de los OTEC encuestados responde negativamente y el 43,7% declara sí conocer los planes formativos.

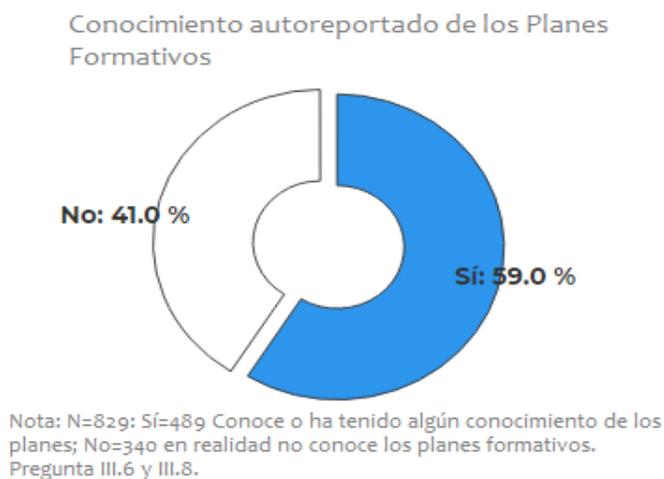
Luego de esta pregunta, se les describe en qué consisten los planes formativos, señalándoles que son elaborados por SENCE y ChileValora, para el diseño e implementación de acciones de capacitación y están registrados en el Catálogo Nacional de Planes formativos, mostrando, además, una imagen de la portada de un Plan Formativo tipo, y se vuelve a realizar la pregunta que se muestra en el siguiente gráfico (“tras la descripción de los planes formativos, usted diría que...si ha tenido algún conocimiento de los planes o no, en realidad no los conoce”).

Gráfico 4: Conocimiento de los planes formativos



De acuerdo al gráfico 5, 127 casos que indicaron en la primera oportunidad no conocer los planes formativos, logran reconocerlos al presentarles la descripción de estos, con lo que el porcentaje total de encargados de OTEC que reconocería los planes formativos (en primera o segunda instancia) llega a un 59% (correspondiente a 489 casos).

Gráfico 5: Conocimiento auto-reportado de los planes formativos



Cruzando nuevamente la información con el tipo de programa que implementa el OTEC, como se muestra en la Tabla 9, los OTEC que imparten cursos +Capaz y Capacitación en Oficios declaran en su mayoría conocer los planes formativos. Distinto es en el caso de los OTEC que imparten programas de Impulsa Personas (Franquicia Tributaria), donde el 53% declara no conocer estos planes. Se comprueba una relación estadísticamente significativa entre el conocimiento autoreportado de los planes formativos y el tipo de programa que implementa el OTEC, con un nivel de confianza del 95% ($p < 0.05$). Se buscó, a su vez, una asociación entre el conocimiento autoreportado de los planes formativos y el tamaño del OTEC, bajo el supuesto que los OTEC más grandes, es decir, que realizan mayor cantidad de cursos, reportan un mayor conocimiento de estos planes, sin embargo, la prueba estadística arrojó que no existe relación entre ambas variables.

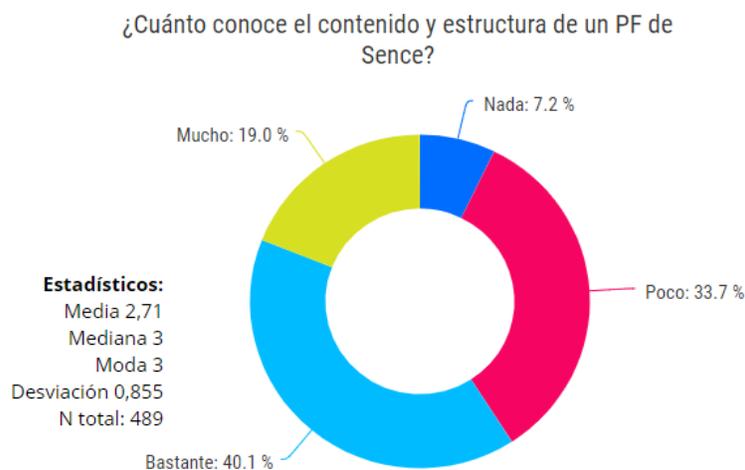
Tabla 9: Conocimiento auto-reportado de los planes formativos

Tipo de programa		SI	NO	total
+Capaz	Porcentaje y Recuento	89,7% (61)	10,3% (7)	68
	Residuo corregido	6,4	-6,4	
Capacitación en Oficios	Porcentaje y Recuento	95,5% (21)	4,5% (1)	22
	Residuo corregido	4,1	-4,1	
Impulsa Personas (Franquicia Tributaria)	Porcentaje y Recuento	47% (274)	53% (309)	583
	Residuo corregido	-7,8	7,8	
Total	Recuento	52,9% (356)	47,1% (317)	673

diferencia significativa al 95% de confianza. (mayor a 1,96) Chi-cuadrado de Pearson: 61.111 $p < 0,05$ al 95% de confianza.

El análisis de residuos tipificados permite confirmar que esta diferencia es estadísticamente significativa en cada uno de los programas, en particular el programa Impulsa Personas, que declara conocer 7 veces menos estos planes que el resto. Como se observa en el siguiente gráfico, del total de representantes de OTEC que indicaron conocer los planes formativos (489), se destaca que el 40,9% señala conocer poco o nada del contenido y estructura de estos planes. El nivel de conocimiento autoreportado promedio de los encuestados es de 2,7 (en una escala de 1 a 4⁴⁵), mientras que el 40,1% de los casos tiene un nivel 3, es decir, un nivel de conocimiento que equivale a “bastante”. Las medidas de tendencia central sugieren una distribución aproximadamente normal.

Gráfico 6: Percepción de Conocimiento de contenido y estructura de los P. Formativos



Para comprobar si efectivamente los encuestados tienen el nivel de conocimiento que declaran acerca de los planes formativos, se les solicitó que respondieran si seis afirmaciones sobre los planes eran verdaderas o falsas (ver Tabla 10). Se realiza un puntaje de este ítem de 0 a 60 puntos, donde cada respuesta correcta tiene 10 puntos y cada respuesta falsa no agrega puntaje. El puntaje de

⁴⁵ Donde 1 es “nada”, 2 es “poco”, 3 es “bastante” y 4 es “mucho”

logro es de 40, esto implica que, si obtiene un puntaje igual o superior a 40, tiene un nivel de conocimiento aceptable sobre los planes formativos.

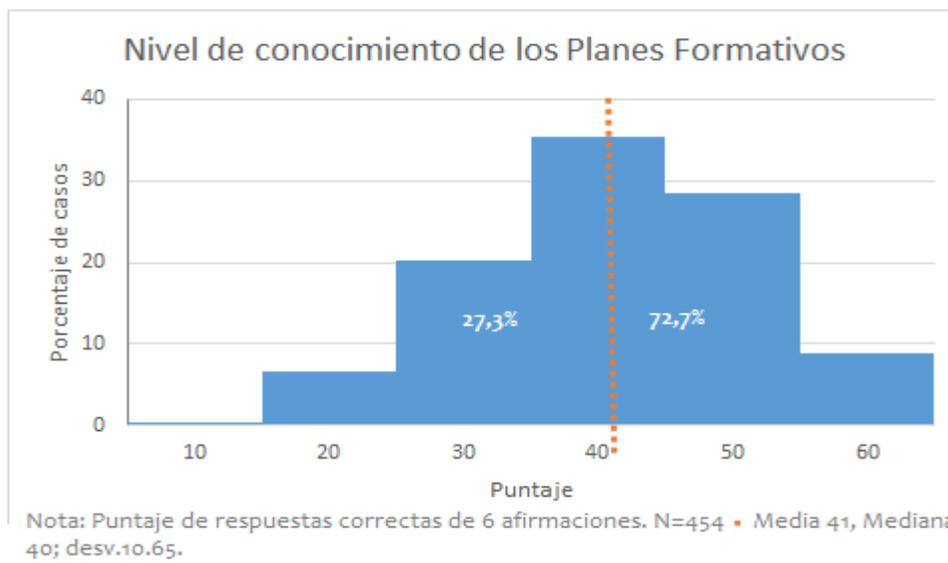
Tabla 10: Medición de Conocimientos contenido y estructura: Afirmaciones

Afirmaciones	V/F
— Indican las competencias que se deben abarcar en cada módulo	Verdadero
— Tienen una estructura por módulos con horas de duración definidas	Verdadero
— Algunos planes formativos sugieren la realización de un portafolio de evidencias	Verdadero
— La estructura de los planes varía según las características de cada curso	Falso
— El plan formativo indica que las estrategias metodológicas deben ser seleccionadas por el OTEC	Falso
— Los planes formativos no sugieren requisitos de ingreso debido a que todos comienzan desde un nivel básico o inicial	Falso

El grupo de representantes de OTEC que declararon haber tenido conocimiento de un plan formativo en su contenido y estructura, en promedio obtienen un puntaje de 41 puntos, lo que se sitúa sobre el puntaje de logro. Las medidas de tendencia central se encuentran en torno a la media, lo cual sugiere una distribución normal, con una desviación de 10,65 puntos.

Como se observa en el Gráfico 7, el 72,7% de los OTEC se encuentran sobre el nivel de conocimiento aceptable y solo un 27,3% se encuentra en la región de conocimiento bajo.

Gráfico 7: Nivel de conocimiento sobre contenido y estructura de los planes



Los OTEC que realizan solo el programa +Capaz, presentan un nivel promedio mayor de conocimiento de los planes formativos que el resto de los programas (puntaje 44,8), como se observa en la siguiente tabla. Los OTEC que solo realizan Capacitación en Oficios obtuvieron un puntaje de 43,5 mientras que aquellos que únicamente llevan a cabo Impulsa Personas tienen el nivel promedio más bajo, con un puntaje de 39,1.

Tabla 11: Puntaje de conocimiento por tipo de programa impartido

Informe Puntaje de conocimiento de los planes formativos

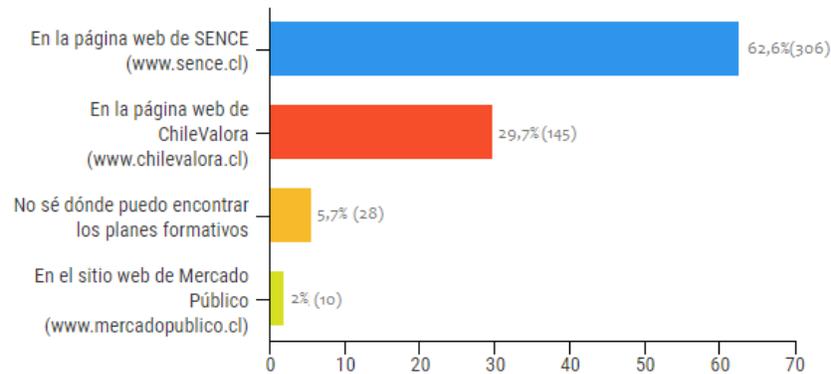
Tipo de programa	Media	N	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Media geométrica
+Capaz	44,8	61	9,9	30	60	43,6
Capacitación en Oficios	43,5	20	11,4	20	60	42,0
Impulsa Personas (Franquicia Tributaria)	39,1	244	10,7	10	60	37,4
Total	40,4	325	10,8	10	60	38,8

Acceso los canales o plataformas de acceso a los planes formativos.

En relación con las condiciones que permiten (facilitan o dificultan) el acceso de los planes formativos, para identificar si los OTEC tienen conocimiento sobre las formas en las que pueden acceder a los planes formativos, se les consultó directamente por el sitio en el cual descargarlos. Del total de OTEC que indicaron conocer los Planes Formativos o haber tenido algún conocimiento de ellos (Ver Gráfico 8) el 62,6% respondió correctamente “En la página web de SENCE (www.SENCE.cl)”, mientras que el 37,4% restante o bien no sabe dónde puede encontrar los planes o bien identifica sitios de manera errónea (por ejemplo sitio web de ChileValora o Mercado Público). Una posible hipótesis que explicaría una alta identificación del sitio de ChileValora como lugar de descarga de planes formativos, podría ser el confundir los perfiles ocupacionales que se pueden descargar a través de la página web de ChileValora con los planes formativos que se descargan desde la página web de SENCE.

Gráfico 8: Conocimiento de portales de acceso

¿En cuál de los siguientes sitios usted puede encontrar y descargar los planes formativos?

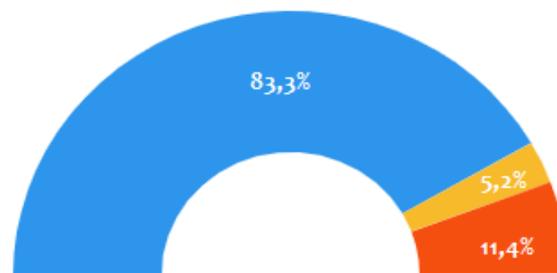


Nota: Porcentaje en relación al total de Otec que indicaron conocer los Planes Formativos o haber tenido algún conocimiento de ellos. N=489

Luego, a aquellos que contestaron correctamente y que, por lo tanto, saben dónde descargar los planes formativos (n=306), se les consultó si efectivamente han intentado descargarlos, a lo que el 83,3% sí señala haber accedido a ellos, y un 11,4% afirma que nunca lo ha intentado. Solo un 5,2% manifiesta haber tenido problemas para acceder a los planes en la página web de SENCE, tal como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 9: Grado de acceso

¿Ha intentado acceder a través de este sitio web a los planes formativos que ofrece SENCE?

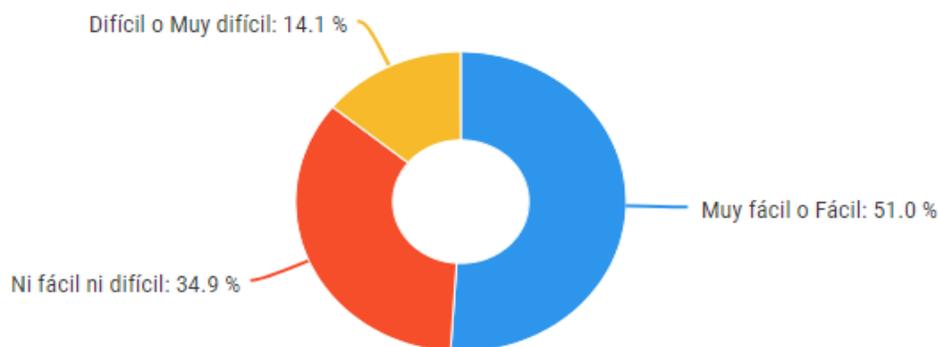


- Sí, he accedido a planes formativos
- Lo he intentado, pero no he logrado acceder a un plan formativo
- No, nunca lo he intentado

Nota: Porcentaje en relación al total de Otec que contestaron correctamente dónde descargar los PF. N=306

Sobre la dificultad para acceder a los planes formativos, se les solicitó a los 255 casos que señalaron haber accedido a los planes formativos en la página web de SENCE que identificaran el grado de dificultad que tuvieron en el acceso a ellos. La opinión se presenta dividida, pues solo el 51% reconoció el acceso como muy fácil o fácil.

Gráfico 10: Dificultad de acceso
Grado de dificultad para acceder a los Planes Formativos en el sitio web de SENCE



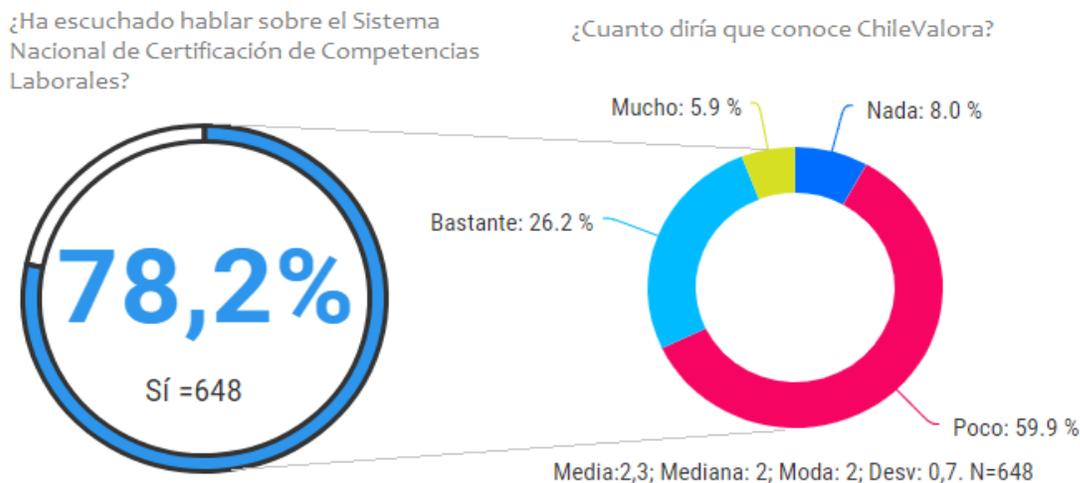
Nota: Porcentaje del total de Otec que si ha accedido a los PF en el sitio web de Sence. N=255

Conocimiento de la institucionalidad

Para identificar el conocimiento sobre las instituciones asociadas a los planes formativos y sus funciones, en primer lugar, se les consultó si habían escuchado hablar anteriormente sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, es decir, ChileValora, a lo que el 78,2% señala que sí y el 21,8% declara lo contrario.

A aquellos que respondieron afirmativamente, se les pidió que indicaran en una escala de 1 a 5, donde 1 es nada y 5 mucho, cuánto dirían que conocen ChileValora, y como se ve en el gráfico siguiente, más de dos de cada tres encuestados tienen un conocimiento mínimo o inexistente de ChileValora (67,9%):

Gráfico 11: Conocimiento Institucional



Nota: N=829; SÍ 648, No 181.

En promedio el nivel de conocimiento de ChileValora que declaran los OTEC es de 2,3 en una escala de 1 a 5. Como se indica en el Gráfico 11, la media, mediana y moda se sitúan en torno al nivel 2 (conoce poco) con una desviación de 0,7 puntos.

Para identificar qué programa se asocia a un mayor o menor conocimiento de la institución ChileValora, se realiza un cruce de variables, tomando solo los casos de los OTEC que señalaron realizar un solo tipo de programa (673 casos) a fin de determinar si existe relación entre el conocimiento de ChileValora y el programa que imparte el OTEC. Los datos recabados confirman la asociación entre ambas variables:

Tabla 12: Conocimiento Institucional

¿Usted había escuchado hablar anteriormente sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)?

Tipo de programa		Sí	No	Total
+Capaz	Porcentaje y Recuento	85,3% (58)	14,7% (10)	68
	Residuo corregido	2,1*	-2,1	
Capacitación en Oficios	Porcentaje y Recuento	95,5% (21)	4,5% (1)	22
	Residuo corregido	2,2*	-2,2	
Impulsa Personas	Recuento	73,1% (426)	26,9% (157)	583
	Residuo corregido	-3,0*	3,0	
Total	Recuento	75% (505)	25% (168)	673

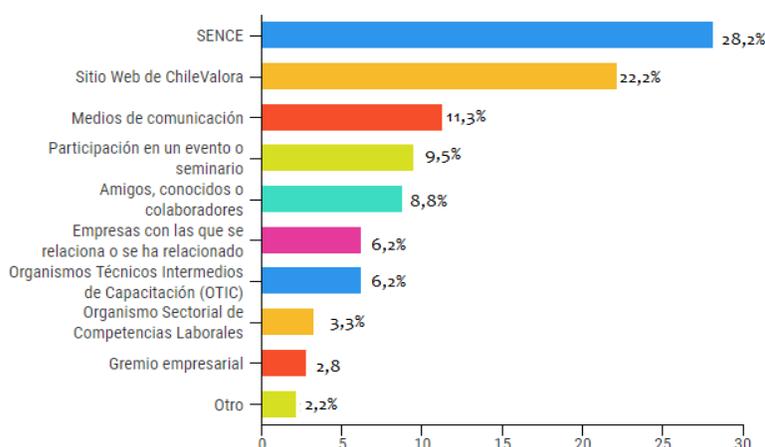
*diferencia significativa al 95% de confianza. (mayor a 1,96); Chi-cuadrado de Pearson: 9.919; $p < 0,05$ al 95% de confianza.

Como se observa en la Tabla 12, la mayor diferencia estadísticamente significativa se da en el programa Impulsa Personas, pues las OTEC que trabajan de manera exclusiva con este programa reportan un menor conocimiento de ChileValora de lo que reportan OTEC que trabajan con otros programas.

Los medios por los cuales los OTEC han tenido información sobre ChileValora se presentan en el siguiente gráfico en el que se advierte que el canal principal de información es el SENCE (28,2%), seguido por el sitio web de ChileValora (22,2%); las demás fuentes son mucho menos mencionadas y se sitúan alrededor del 10% (medios de comunicación masivos, eventos o seminarios a los que se ha asistido y amigos, conocidos o colaboradores).

Gráfico 12: Medio de Información

¿A través de qué medio ha tenido información sobre ChileValora?

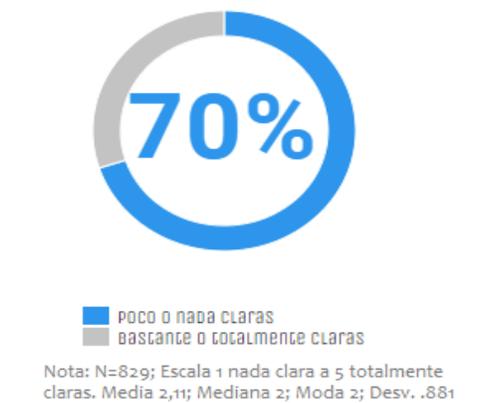


Nota: Respuesta múltiple. Categoría otros no recodificada. N=829

Para identificar si los OTEC diferencian entre las funciones de ChileValora o SENCE, se les solicitó a los encuestados que respondieran en primera instancia si consideran que las diferencias entre las funciones de cada institución son claras o poco claras, en una escala de 1 a 4 puntos, (1 nada clara a 4 totalmente clara), y el 70% señala que son poco o nada claras:

Gráfico 13: Diferencias de funciones institucionales

¿Qué tan clara es para Ud, la diferencia de funciones entre Sence y ChileValora?



Bajo el supuesto que la percepción de conocimiento tiene relación con el tipo de programa que imparte el OTEC, se realiza un cruce de variables entre el nivel de claridad percibido de las funciones de ChileValora y SENCE y el tipo de programa que imparte el OTEC, junto con la prueba de asociación de Chi cuadrado. En la siguiente tabla se observa que los OTEC que tienen una percepción más clara sobre las diferencias entre las funciones de SENCE y ChileValora son los que imparten Capacitación en Oficios (50%), mientras que el programa Impulsa Personas reporta menor claridad en la distinción de funciones (23,8%); esta diferencia es estadísticamente significativa como indica el análisis de residuos estandarizados en la tabla.

Tabla 13: Diferencias de funciones institucionales entre el SENCE y ChileValora según programa

Tipo de programa		Poco o nada clara	Bastante o totalmente clara	Total
+Capaz	Porcentaje y Recuento	58,8% (40)	41,2% (28)	68
	Residuo corregido	-2,9*	2,9	
Capacitación en Oficios	Porcentaje y Recuento	50,0% (11)	50,0% (11)	22
	Residuo corregido	-2,5*	2,5	
Impulsa Personas	Porcentaje y Recuento	76,2% (444)	23,8% (139)	583
	Residuo corregido	3,9*	-3,9	
Total	Recuento	73,6% (495)	26,4% (178)	673

*diferencia significativa al 95% de confianza. (mayor a 1,96) Chi-cuadrado de Pearson: 15.891 p<0,05 al 95% de confianza.

Por lo tanto, se confirma que las variables se encuentran asociadas y el nivel de claridad percibida de las diferencias entre las funciones de SENCE y ChileValora está relacionado con el tipo de programa que implementen los OTEC.

Para comparar esta percepción del nivel de conocimiento institucional con el conocimiento efectivo de diferenciación entre las funciones de ChileValora y el SENCE, se les solicitó a los encuestados identificar el responsable para las siguientes 9 funciones (tres correspondientes a ChileValora y tres correspondientes a SENCE, más tres funciones que no correspondían a ninguna de las dos entidades y que se usaron como distractores):

Tabla 14: Funciones de SENCE y ChileValora presentadas en la encuesta

Funciones	Responsable
— Realizar procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos	ChileValora
— Acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación y supervisar la calidad de sus procesos	ChileValora
— Construir los perfiles ocupacionales que permiten certificar a los trabajadores en diversos oficios	ChileValora
— Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional para las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)	SENCE
— Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas a través de la aplicación del incentivo tributario	SENCE
— Vigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema	SENCE
— Fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y los Organismos Sectoriales	Ninguno
— Crear, mantener e informar a los OTEC el registro público de las certificaciones otorgadas por los Centros de Evaluación y Certificación	Ninguno
— Informar a los OTEC sobre los evaluadores contratados por los Centros de Evaluación y Certificación	Ninguno

Para analizar el nivel de conocimientos en relación a la diferenciación entre instituciones, se asignó puntaje a la correcta identificación de las funciones: cada respuesta correcta suma 10 puntos y cada respuesta incorrecta 0 puntos. El puntaje máximo por tanto era de 90 puntos y se determinó un porcentaje de logro de 50 puntos, correspondiente al 55,5% de respuestas correctas.

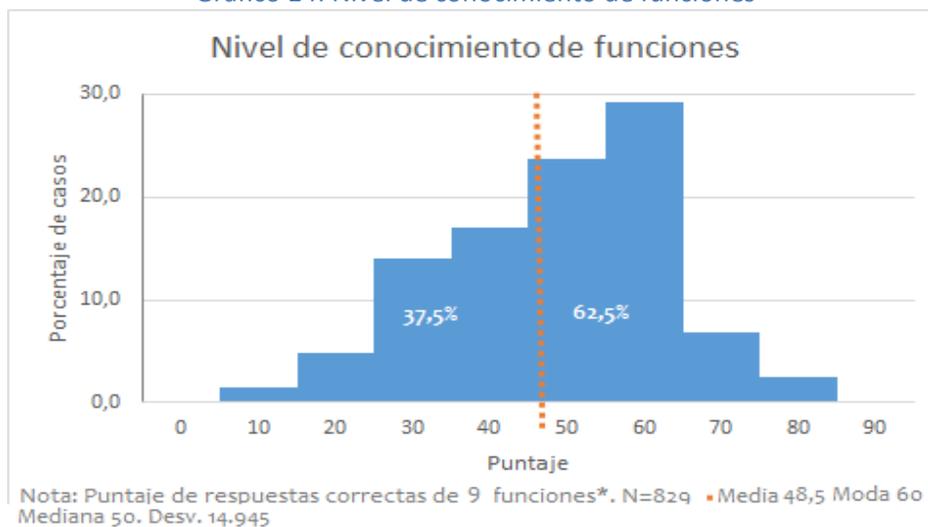
En la siguiente tabla se observa que los OTEC que realizan solo programas de Capacitación en Oficios tiene un mayor conocimiento de las funciones de SENCE y ChileValora, obteniendo un promedio de 55,5 puntos con una desviación de 9,1 puntos, lo cual se encuentra dentro del porcentaje de logro. En este caso, sin embargo, ningún encuestado alcanzó un porcentaje de logro máximo, a diferencia de los OTEC que realizan programas de Impulsa Personas (Franquicia Tributaria) donde si bien en promedio se encuentran bajo la media, y por lo tanto, bajo el puntaje de logro, es el único grupo donde respondientes obtienen el puntaje máximo.

Tabla 15: Conocimiento de funciones según programa

Informe Puntaje de Conocimiento de funciones						
Tipo de programa	Media	N	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Media geométrica
+Capaz	49,3	68	13,6	20,0	80,0	47,1
Capacitación en Oficios	55,5	22	9,1	40,0	70,0	54,7
Impulsa Personas (Franquicia Tributaria)	46,6	583	14,9	0,0	90,0	0,0
Total	47,2	673	14,7	0,0	90,0	0,0

En los representantes de OTEC consultados el puntaje promedio es de 48,5 puntos. En el siguiente gráfico se presenta la distribución de las puntuaciones obtenidas por los OTEC, en el cual se observa que el 62,5% presenta un puntaje superior a la media, mientras que un 37,5% de los OTEC obtiene un puntaje de conocimiento de las funciones inferior a la media y, por lo tanto, bajo el puntaje de logro.

Gráfico 14: Nivel de conocimiento de funciones



Comparando este puntaje con el porcentaje de percepción autoreportada de la claridad en la diferencia de funciones entre SENCE y ChileValora, es posible observar que la percepción de confusión de funciones es mayor a la distinción medida de acuerdo con la clasificación de funciones.

Valoración que los Organismos Técnicos de Capacitación dan a los planes formativos elaborados por el SENCE y ChileValora.

De acuerdo al modelo conceptual, la valoración de los planes formativos se evaluó en base a tres aspectos, utilidad, facilidad y las expectativas de resultados, además de una apreciación general.

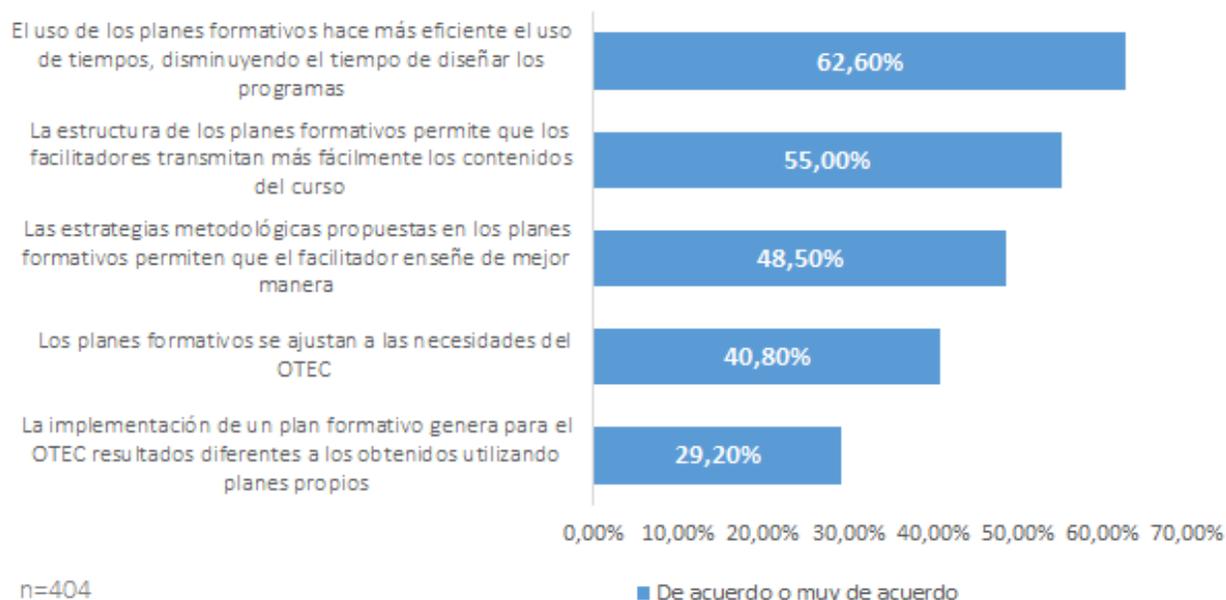
Utilidad: Valoración del ajuste entre Planes Formativos y necesidades de los OTEC

Para medir la percepción de utilidad, es decir, la valoración que los usuarios de los planes formativos se forman acerca del ajuste entre estos planes y las necesidades de los OTEC, se les pidió que indicaran su grado de acuerdo con cinco afirmaciones:

1. El uso de los planes formativos hace más eficiente el uso de tiempos, disminuyendo el tiempo de diseño de los programas
2. La estructura de los planes formativos permite que los facilitadores transmitan más fácilmente los contenidos del curso
3. Las estrategias metodológicas propuestas en los planes formativos permiten que el facilitador enseñe de mejor manera
4. Los planes formativos se ajustan a las necesidades del OTEC
5. La implementación de un plan formativo genera para el OTEC resultados diferentes a los obtenidos utilizando planes propios

Como se observa en el gráfico, frente a las afirmaciones orientadas a la utilidad práctica de los planes, (afirmaciones 1, 2 y 3), los encuestados en su mayoría se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con ello, es decir, valorarían positivamente estos aspectos. Sin embargo, respecto de aquellas afirmaciones que aluden directamente al ajuste entre los planes formativos y las necesidades del OTEC y los posibles resultados en comparación con el uso de otros planes (afirmaciones 4 y 5), los encuestados tienden a tomar una postura más neutral, con un porcentaje más bajo de encuestados que se declara de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación:

Gráfico 15: Utilidad de los planes formativos



La siguiente tabla compara la evaluación que hacen los encuestados de estas afirmaciones, según el tipo de programa que se imparte en la OTEC.

Tabla 16: Utilidad de los planes formativos

Utilidad de los Planes Formativos (Acuerdo/muy de acuerdo)	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	% *	Recuento	% *	Recuento	% *
El uso de los PF hace más eficiente el uso de tiempos, disminuyendo el tiempo de diseñar los programas	46	67,6%	14	63,6%	101	17,3%
La estructura de los PF permite que los facilitadores transmitan más fácilmente los contenidos del curso	43	63,2%	13	59,1%	87	14,9%
Las estrategias metodológicas propuestas en los PF permiten que el facilitador enseñe de mejor manera	38	55,9%	12	54,5%	82	14,1%
Los PF se ajustan a las necesidades del OTEC	37	54,4%	8	36,4%	57	9,8%
La implementación de un PF genera para el OTEC resultados diferentes a los obtenidos utilizando planes propios	19	27,9%	3	13,6%	58	9,9%

* % de acuerdo/muy de acuerdo de cada afirmación por OTEC que realizan exclusivamente cada programa (+Capaz: 68; Capacitación en oficios: 22; Impulsa Personas: 583; Total: 673)

El perfil de respuestas afirmativas es muy similar entre los OTEC que realizan cursos de +Capaz y los de Capacitación en oficios, particularmente en las afirmaciones que dicen relación con la utilidad de los planes formativos. Por el contrario, los OTEC desarrollando cursos de Impulsa Personas no valoran positivamente ninguno de los atributos presentados (presentando siempre porcentajes muy bajos de acuerdo), lo que es bastante esperable dado que estos organismos no usan estos planes.

Facilidad de uso: Valoración respecto de los costos que implica implementar el Plan Formativo

Para medir la valoración de la facilidad de uso de los planes formativos de acuerdo con los costos implicados, tanto en contenidos, metodologías, el facilitador y los recursos, se solicita que indiquen su nivel de acuerdo con una serie de afirmaciones orientadas a cada una de estas áreas.

1. Los contenidos incluidos en los PF son muy extensos para poder implementarlos en los tiempos comprometidos
2. Los contenidos de los PF son muy complejos de transmitir a los usuarios
3. Los contenidos incluidos en los PF son muy básicos y es necesario profundizar en ellos

El siguiente gráfico presenta los resultados obtenidos, y la Tabla 17 compara estos resultados según el tipo de programa impartido:

Gráfico 16: Evaluación de los planes formativos

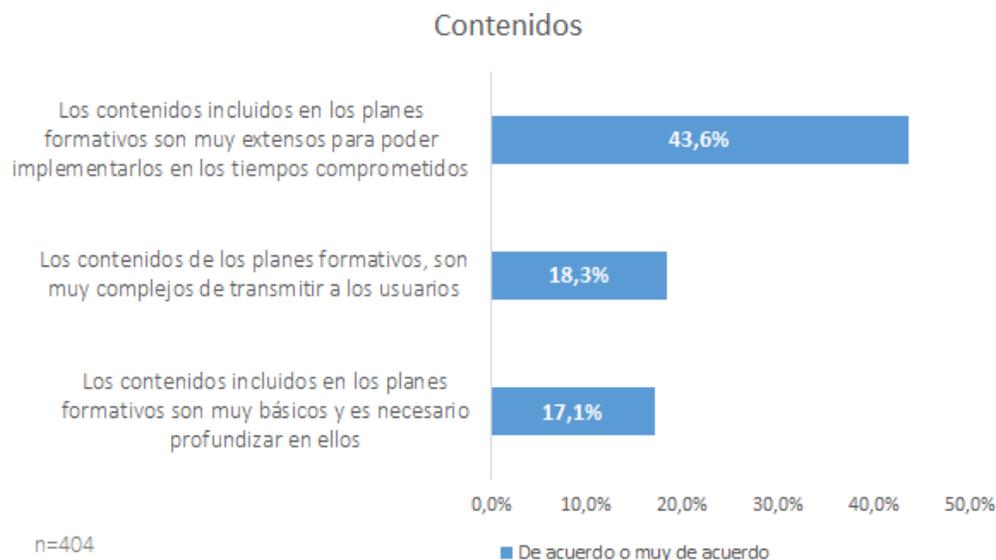


Tabla 17: Contenido de los planes formativos

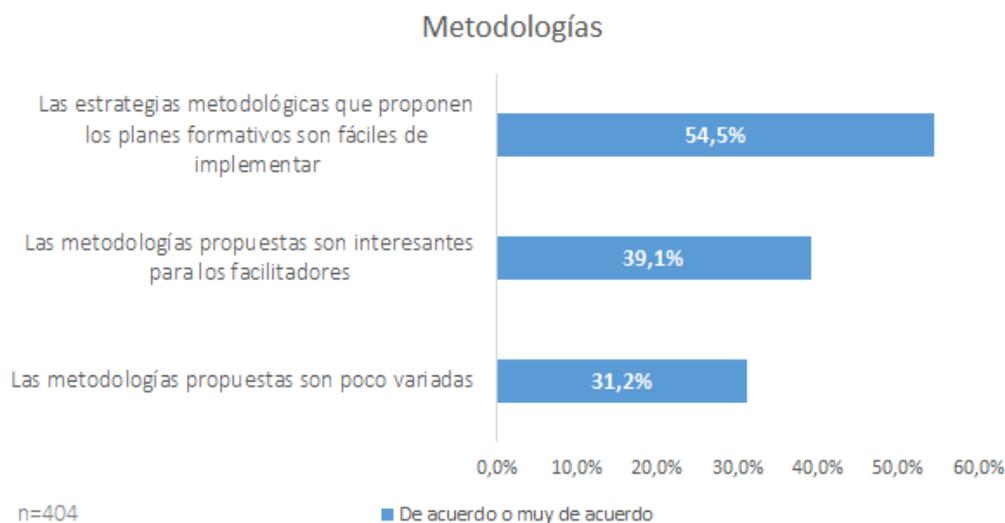
Contenidos	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	% *	Recuento	% *	Recuento	% *
Los contenidos incluidos en los planes formativos son muy extensos para poder implementarlos en los tiempos comprometidos	24	35,3%	9	40,9%	87	14,9%
Los contenidos de los planes formativos son muy complejos de transmitir a los usuarios	13	19,1%	3	13,6%	34	5,8%
Los contenidos incluidos en los planes formativos son muy básicos y es necesario profundizar en ellos	7	10,3%	5	22,7%	40	6,9%

* % de acuerdo/muy de acuerdo de cada afirmación por OTEC que realizan exclusivamente cada programa (+Capaz: n=68; Capacitación en oficios: n=22; Impulsa Personas: n=583; Total: N=673)

De acuerdo a los datos presentados, los representantes de OTEC que han contestado la encuesta valoran de manera negativa la extensión de los contenidos de los planes formativos para lograr ajustarlos a los tiempos comprometidos, y muestran una valoración positiva en cuanto a la conformación de los contenidos, indicando que no son complejos, pero tampoco muy básicos. La mayor discrepancia con los tiempos disponibles en relación a los contenidos de los planes formativos ocurre en Capacitación en Oficio donde el 40,9% manifiesta acuerdo con esta discrepancia, seguido muy de cerca por +Capaz (35,3%), En términos de complejidad de contenidos la mayor percepción de esto ocurre en +Capaz con un 19,1%. Parece plausible suponer que estas percepciones están afectadas por la cantidad de horas de los cursos de capacitación de cada programa y el tipo de población objetivo al que se dirigen. Es así como en Impulsa Persona el contenido del plan formativo no es considerado extenso dado que con toda probabilidad sólo se

utilizan-si es que llegan a hacerlo- algunos módulos de éste, mientras la complejidad de contenidos es más percibida en +Capaz, dada la población sin mayor experiencia laboral a la que se dirige. Se consultó también sobre la facilidad de uso de los planes en relación a sus metodologías. La mayoría de los encuestados evalúan positivamente la facilidad de implementación de los planes, sin embargo, hay una valoración más crítica sobre la variedad e interés de las metodologías propuestas: sólo un poco más de un tercio de los encuestados considera las metodologías interesantes y un 31% está de acuerdo con que las metodologías propuestas son poco variadas.

Gráfico 17: Metodologías de los planes formativos



Al diferenciar por programas la opinión más positiva sobre la facilidad de uso de las metodologías la muestran los OTEC que realizan cursos del programa +Capaz (dos de cada tres encuentran los planes fáciles de implementar y más de la mitad dice que las metodologías son interesantes).

Tabla 18: Metodologías de los planes formativos

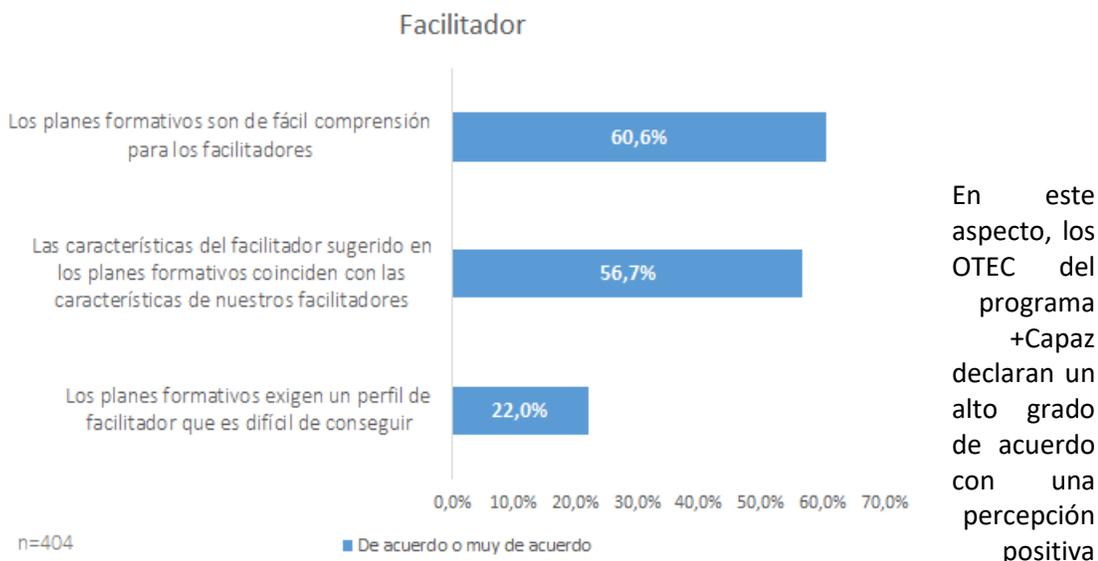
Metodologías	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	% *	Recuento	% *	Recuento	% *
Las estrategias metodológicas que proponen los planes formativos son fáciles de implementar	46	67,6%	11	50,0%	83	14,2%
Las metodologías propuestas son interesantes para los facilitadores	36	52,9%	10	45,5%	59	10,1%
Las metodologías propuestas son poco variadas	22	32,4%	5	22,7%	51	8,7%

* %de acuerdo/muy de acuerdo por OTEC que realizan exclusivamente cada programa (+Capaz: n=68; Capacitación en oficios: n=22; Impulsa Personas: n=583; Total: N=673)

Se solicitó a los encuestados también evaluar los planes formativos en relación a las facilidades de uso para los facilitadores. En relación a este tópico, los representantes de OTEC valoran

positivamente el perfil de facilitador propuesto en los planes, y considerarían factible el poder contar con los profesionales de acuerdo al perfil definido. Asimismo, evalúan positivamente la adecuación de los planes para la comprensión de los facilitadores.

Gráfico 18: Facilitadores y planes formativos



sobre la relación entre los facilitadores y los planes formativos.

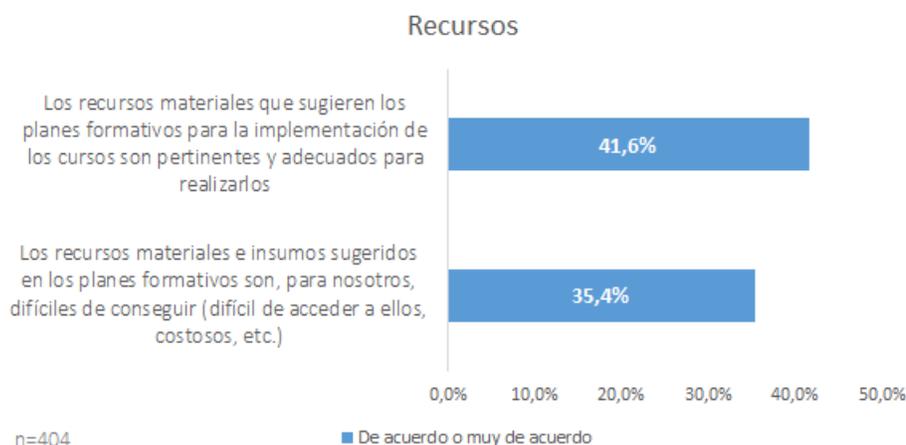
Tabla 19: Facilitadores y planes formativos

Facilitador	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	% *	Recuento	% *	Recuento	% *
Los planes formativos son de fácil comprensión para los facilitadores	47	69,1%	14	63,6%	97	16,6%
Las características del facilitador sugerido en los planes formativos coinciden con las características de nuestros facilitadores	44	64,7%	9	40,9%	91	15,6%
Los planes formativos exigen un perfil de facilitador que es difícil de conseguir	14	20,6%	4	18,2%	37	6,3%

* %de acuerdo/muy de acuerdo por OTEC que realizan exclusivamente cada programa (+Capaz: n=68; Capacitación en oficios: n=22; Impulsa Personas: n=583; Total: N=673)

En cuanto a los recursos materiales e insumos sugeridos por los planes formativos, un poco menos de la mitad de los representantes de OTEC encuentran que ellos son pertinentes y este porcentaje baja a un tercio cuando se inquiera sobre la factibilidad de adquisición de dichos materiales e insumos.

Gráfico 19: Recursos



En este aspecto las diferencias entre los OTEC desarrollando cursos de +Capaz y Capacitación en oficios es mínima.

Tabla 20: Recursos

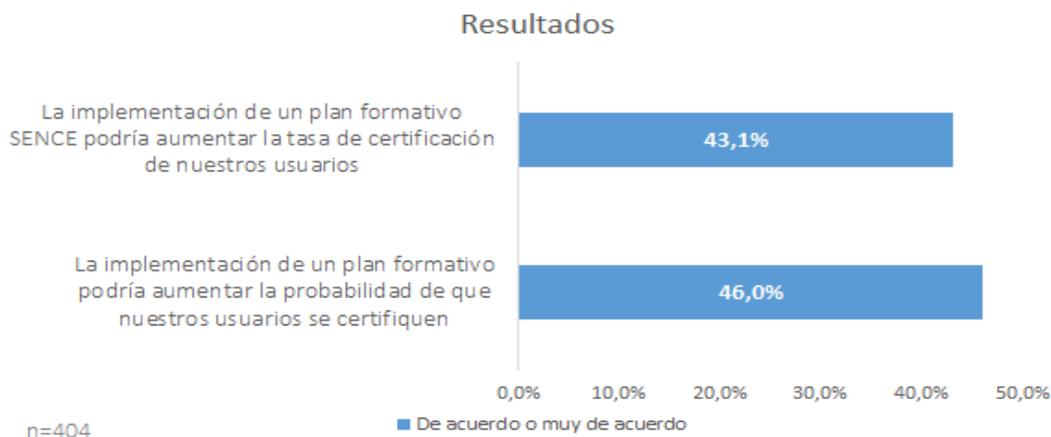
Recursos	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	% *	Recuento	% *	Recuento	% *
Los recursos materiales que sugieren los planes formativos para la implementación de los cursos son pertinentes y adecuados para realizarlos	28	41,2%	8	36,4%	69	11,8%
Los recursos materiales e insumos sugeridos en los planes formativos son, para nosotros, difíciles de conseguir (difícil de acceder a ellos, costosos, etc.)	26	38,2%	7	31,8%	58	9,9%

* %de acuerdo/muy de acuerdo por cada programa.

Resultados: Valoración de los resultados asociados a implementar un Plan Formativo.

Un tercer aspecto incluido en la valoración de los planes formativos refiere a la percepción que tienen los representantes de los OTEC acerca de los resultados que pueden obtenerse a partir del uso de estos. Específicamente, se inquirió sobre la probabilidad de que los participantes en cursos de capacitación se certifiquen después de realizarlos. Para ello se formularon dos ítems, uno donde se aludía a cursos de capacitación de SENCE y otro sin mencionar este servicio público. Comparando ambos ítems se concluye que la diferencia entre ambos no resulta significativa, pues la proporción de acuerdo entre la primera y la segunda afirmación se encuentra dentro del intervalo de confianza (NC: 95%, IC=li:38,2%; ls:47,9%)

Gráfico 20: Implementación de planes formativos



Los que más manifiestan el acuerdo con el aumento en la posibilidad de certificación son los representantes de OTEC que realizan cursos de +Capaz.

Tabla 21: Implementación de planes formativos

Resultados:	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	% *	Recuento	% *	Recuento	% *
La implementación de un plan formativo SENCE podría aumentar la tasa de certificación de nuestros usuarios	31	45,6%	8	36,4%	71	12,2%
La implementación de un plan formativo podría aumentar la probabilidad de que nuestros usuarios se certifiquen	34	50,0%	7	31,8%	74	12,7%

* %de acuerdo/muy de acuerdo por cada programa.

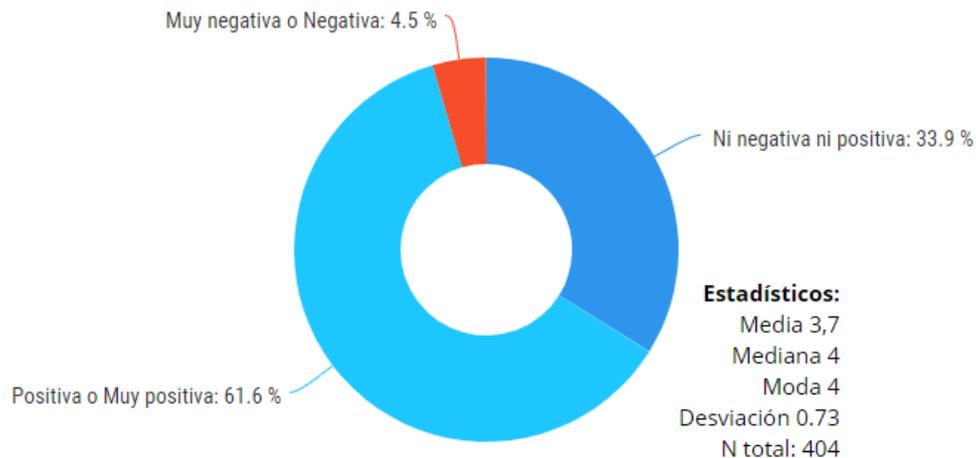
Valoración general: Evaluación global de los Planes Formativos de SENCE/ChileValora.

Junto con la medición específica de distintos aspectos de la valoración de los planes formativos, se incluyeron preguntas que permitieran hacer una valoración global de ellos. Para esto, se les solicitó a los encuestados directamente, que indicaran en una escala de 1 a 5⁴⁶ la opinión que tenían en relación a los planes.

⁴⁶ Donde 1 era "muy negativa"; 2, "negativa"; 3, "ni negativa, ni positiva"; 4, "positiva" y 5, "muy positiva".

Gráfico 21: Valoración de planes formativos

¿Cuál es su opinión de los Planes Formativos de Sence?



Como se observa en el Gráfico 21 casi 2 de cada 3 representantes de OTEC manifiestan una opinión claramente positiva. Sin embargo, un tercio de los encuestados expresan una opinión neutral (que en una encuesta de este tipo involucra restarse de la valoración positiva) y, en promedio, la opinión alcanza el valor de 3,7 en la referida escala de 1 a 5.

Al comparar la opinión en relación a los planes formativos de acuerdo al tipo de programa que implementan, se observa que ésta no difiere significativamente. Los tres programas reportan una valoración positiva (cerca del valor 4), salvo que aquellos que implementan el programa de Impulsa Personas tienen una mayor dispersión de los datos, habiendo opiniones muy negativas (Tabla 22).

Tabla 22: Valoración de planes formativos

¿Cuál es su opinión en relación a los planes formativos de SENCE?

Tipo de programa	Media	N	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Media geométrica
+Capaz	3,98	59	,707	Negativa	Muy positiva	3,92
Capacitación en Oficios	3,85	20	,671	Negativa	Muy positiva	3,78
Impulsa Personas (Franquicia Tributaria)	3,53	199	,737	Muy negativa	Muy positiva	3,44
Total	3,65	278	,749	Muy negativa	Muy positiva	3,56

Uso de los Planes Formativos por parte de los OTEC.

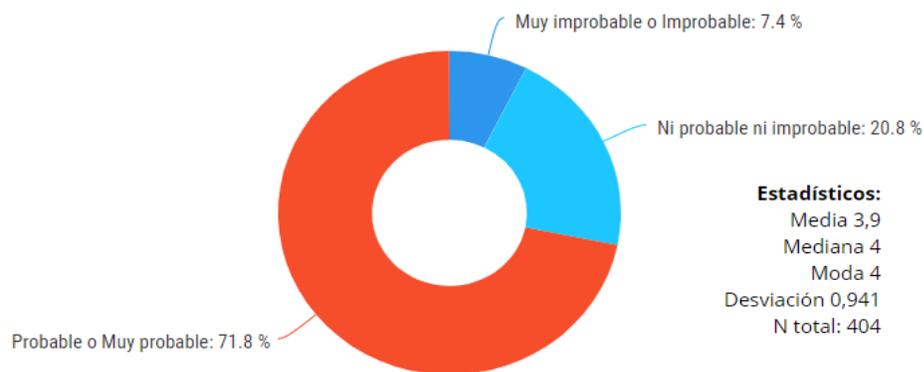
En coherencia con el modelo conceptual propuesto, se buscó identificar en qué medida el OTEC está dispuesto a utilizar los Planes Formativos SENCE-ChileValora en un futuro, es decir, sus intenciones de uso, tanto cuando ha implementado previamente estos planes como cuando no lo ha hecho.

Intención de uso cuando ya se han implementado los Planes Formativos en el OTEC.

A los representantes de OTEC que declararon haber implementado planes formativos en uno o más de sus cursos, se les solicitó que a partir del conocimiento y valoración que el OTEC ha hecho de los planes formativos, indique en una escala de 1 a 5, qué tan probable considera que sigan implementando estos planes en el futuro, a lo que se obtuvo un promedio de 3,9, lo que correspondería una categoría de “probable”. En términos de la categoría de probabilidad más mencionada, la mayoría de los casos indica que es probable o muy probable que lo hagan. (71,8%).

Gráfico 22: Intención de uso cuando ya se han implementado los planes formativos

¿Qué tan probable es que sigan implementando estos planes en el futuro?



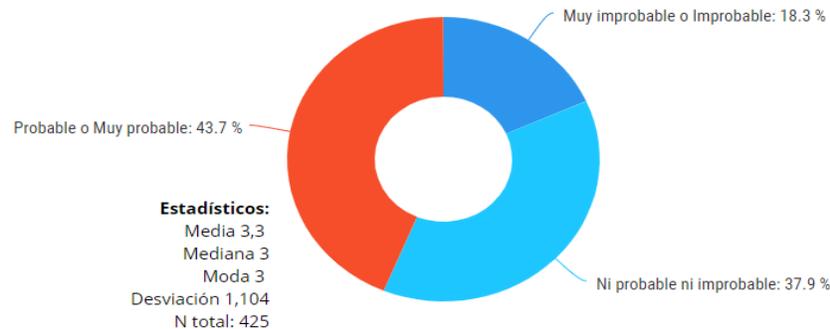
Como se observa en el gráfico anterior, se destaca el porcentaje que se muestra indeciso (20,8%). Las medidas de tendencia central sugieren que los casos se concentran en su mayoría por sobre la media, con una desviación de 0,95 puntos.

Intención de uso cuando no se conocen los Planes Formativos.

Como es esperable, aquellas OTEC que declaran no conocer los planes formativos, ante la pregunta sobre la probabilidad de que los implementen en el futuro, no tienen una posición clara al respecto, puesto que el porcentaje que se reporta indeciso o lo ve muy improbable suma un 56,2%.

Gráfico 23: Intención de uso cuando no se conocen los planes formativos

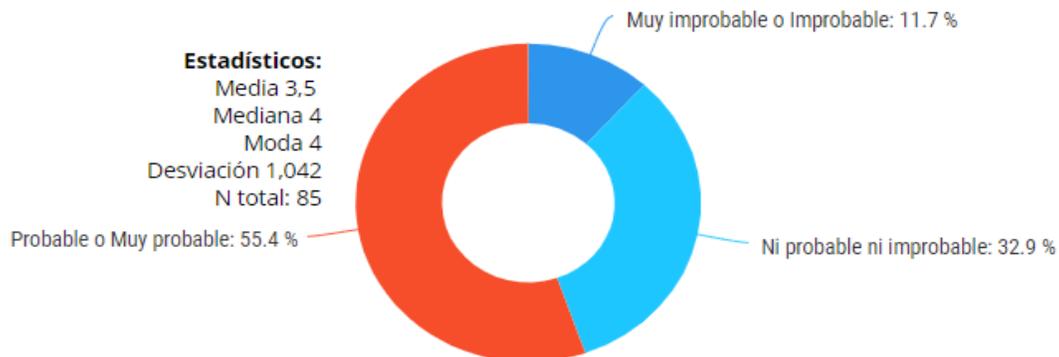
¿Qué tan probable es que uds. implementen estos planes en el futuro?

**Intención de uso cuando no se han implementado PF en el OTEC, pero sí se conocen.**

Los representantes de OTEC que indicaron conocer los planes formativos pero que no los han implementado en los cursos que imparten, muestran una buena disposición a implementarlos. Más de la mitad lo indica como probable o muy probable (55,4%), como se puede observar en el siguiente gráfico, sin embargo, cabe destacar el alto porcentaje que no tiene una posición clara al respecto: 32,9%.

Gráfico 24: Intención de uso cuando no se han implementado los PF, pero sí se conocen.

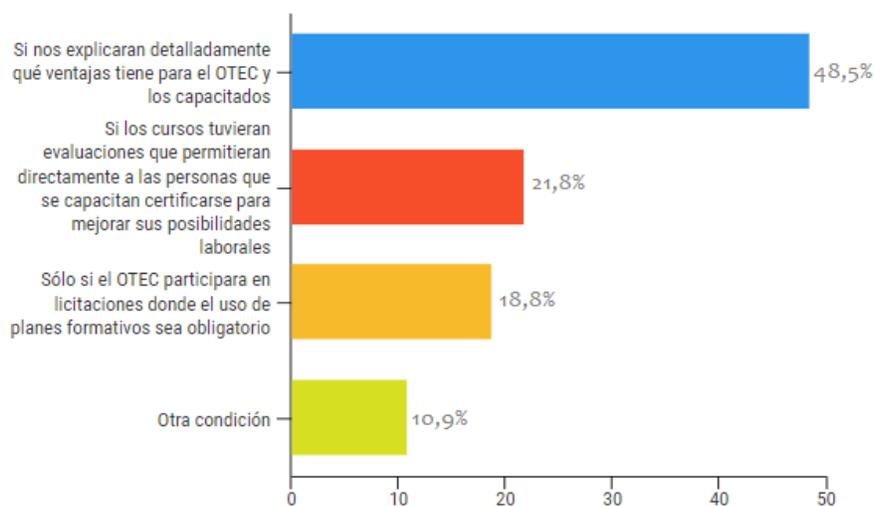
¿Qué tan probable es que uds. implementen estos planes en el futuro?

**Condiciones facilitadoras/obstaculizadoras de un uso futuro.**

Al total de representantes de OTEC que indicaron no haber implementado planes formativos en los cursos que imparten, los conozcan o no, y que en la pregunta anterior señalaron improbable o muy improbable que los implementen en el futuro, se les consultó sobre las condiciones bajo las cuales estarían dispuestos a implementarlos. Esta pregunta contiene tres afirmaciones, más una alternativa "otra condición", ante las cuales el encuestado tenía la posibilidad de seleccionar las que estimara conveniente, y en caso de agregar otra condición, se le pedía que especificara.

Como se observa en el siguiente gráfico, la principal condición que reportan los entrevistados es “si les explicaran detalladamente qué ventajas tiene para el OTEC y los capacitados”, con un 48,5% de las preferencias y, en segundo lugar, “Si los cursos tuvieran evaluaciones que permitieran directamente a las personas que se capacitan certificarse para mejorar sus posibilidades laborales” con un 21,8%. La obligatoriedad en el uso de planes formativos mediante licitaciones queda supeditada al tercer lugar con un 18,8%.

Gráfico 25: Uso futuro de los planes formativos
Condiciones bajo las cuales esta dispuesto a implementar Planes
Formativos.



Nota: Respuesta Múltiple. Del total que indica que no ha implementado los PF. n=85

Un 10,9% selecciona la opción de “Otra condición” en las que principalmente agregan lo siguiente:

- “Que los planes formativos estén asociados a las competencias del público objetivo al que apunta nuestra OTEC”
- “Si las empresas mandantes que contratan nuestros cursos desearan que las capacitaciones contratadas se ajusten a dichos planes formativos”
- “Si los cursos se orientaran a profesionales universitarios”

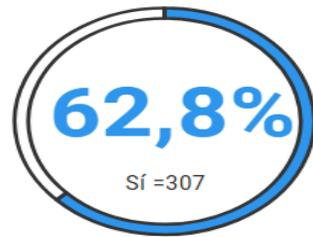
Uso efectivo de los Planes Formativos por parte de los OTEC.

Esta sección pretende identificar en qué medida los OTEC utilizan efectivamente los Planes Formativos y las características de este uso, en esta etapa preliminar, solo se reportarán descriptivamente los resultados parciales.

Uso efectivo

El uso efectivo de los planes formativos se mide mediante una consulta directa si ha implementado dichos planes en su OTEC o no, donde los OTEC que declaran tener algún conocimiento de los Planes

¿Han implementado PF en su Otec?

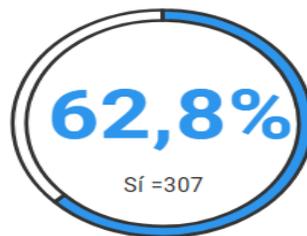


N=489. (Del total que declara tener algún conocimiento de los PF)

Formativos (Ver Sí 307; No 182) responden en un 62,8% haber implementado estos planes en su OTEC, mientras que el 37,2% indica que, si bien conocen los planes, no los han implementado en su OTEC.

Gráfico 26: Uso efectivo de los planes formativos

¿Han implementado PF en su Otec?



N=489. (Del total que declara tener algún conocimiento de los PF)

Sí 307; No 182

Bajo el supuesto que el tipo de programa que imparten está asociado a la implementación de los planes, se realiza un cruce de la variable tipo de programa y el uso de los planes formativos, identificando que el uso efectivo de los planes se encuentra asociado al tipo de programa que implementa el OTEC. ($p < 0,01$ al 99% de confianza)

Como se observa en la siguiente tabla, la mayoría de los OTEC que solo imparten cursos Mas Capaz (96,7%) han utilizado planes formativos, al igual que en los que solo imparten cursos de Capacitación en Oficios (90,5%), mientras que la mayoría de los que solo imparten cursos del programa Impulsa Personas (Franquicia tributaria) declaran no implementar estos planes (59,9%). Estas diferencias son estadísticamente significativas de acuerdo con el análisis de residuos tipificados que se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 23: Uso efectivo de los planes formativos según programa

¿En su OTEC se han implementado cursos ocupando los planes formativos de SENCE? *Tipo de programa tabulación cruzada

		+Capaz	Capacitación en Oficios	Impulsa Personas	Total
Sí han implementado cursos ocupando los planes formativos	Porcentaje y N	96,7% (59)	90,5% (19)	40,1% (110)	188
	Residuo corregido	7,5	3,6	-8,7*	

No han implementado cursos ocupando los planes formativos	Porcentaje y N	3,3% (2)	9,5% (2)	59,9% (164)	168
	Residuo corregido	-7,5	-3,6	8,7	
Total		61	21	274	356

diferencia significativa al 95% de confianza. (mayor a 1,96); Chi-cuadrado de Pearson: 76.785 p<0,05 al 95% de confianza.

La misma tendencia se observa si comparamos el uso de los planes formativos con el tamaño del OTEC, en relación a la cantidad de cursos que implementan, como se observa en la siguiente tabla, la mayoría de los OTEC pequeños y medianos, han implementado cursos utilizando los planes formativos, mientras que los OTEC grandes, en su mayoría no los han implementado. Esto es coincidente pues, como se reportó al principio, los OTEC que solo imparten cursos de Impulsa Personas tienen en promedio mayor cantidad de cursos que el resto de los programas, por lo tanto, fueron catalogadas como OTEC grandes.

Tabla 24: Uso efectivo de los planes formativos según tamaño de OTEC

¿En su OTEC se han implementado cursos ocupando los planes formativos de SENCE? *Tamaño del OTEC tabulación cruzada

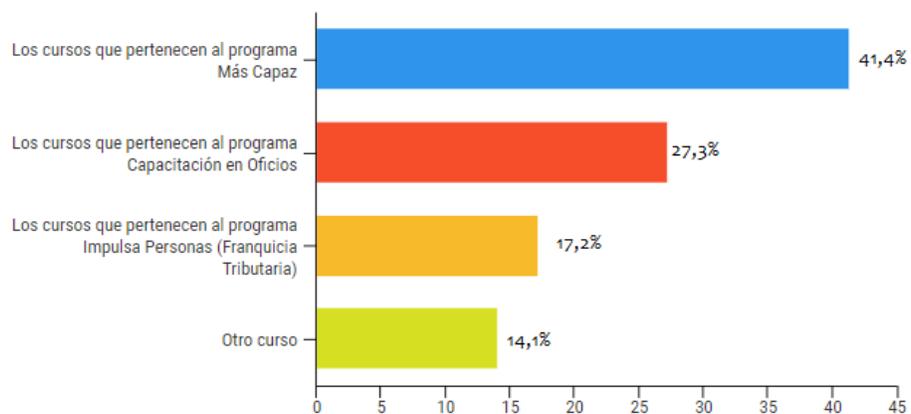
		Pequeño	Medio bajo	Medio alto	Grande	total
Sí han implementado cursos con PF	Porcentaje y N	70,3% (104)	73,3% (77)	60,5% (75)	45,5% (51)	68,2% (307)
	Residuo corregido	2,3	2,5	-,6	-4,3	
No han implementado cursos con PF	Porcentaje y N	29,7% (44)	26,7% (28)	39,5% (49)	54,5% (61)	37,2% (182)
	Residuo corregido	-2,3*	-2,5*	,6	4,3*	
Total		148	105	124	112	489

*diferencia significativa al 95% de confianza. (mayor a 1,96) Chi-cuadrado de Pearson 23.091; p<0,05 al 95% de confianza.

Esto se comprueba mediante la pregunta directa sobre los cursos en los que se implementan los planes formativos, consultado como respuesta múltiple, donde los representantes de OTEC pueden marcar todos los cursos en los que han implementado los planes. Como se observa en el siguiente gráfico, se confirma en el mismo orden señalado anteriormente.

Gráfico 27: Implementación según programa

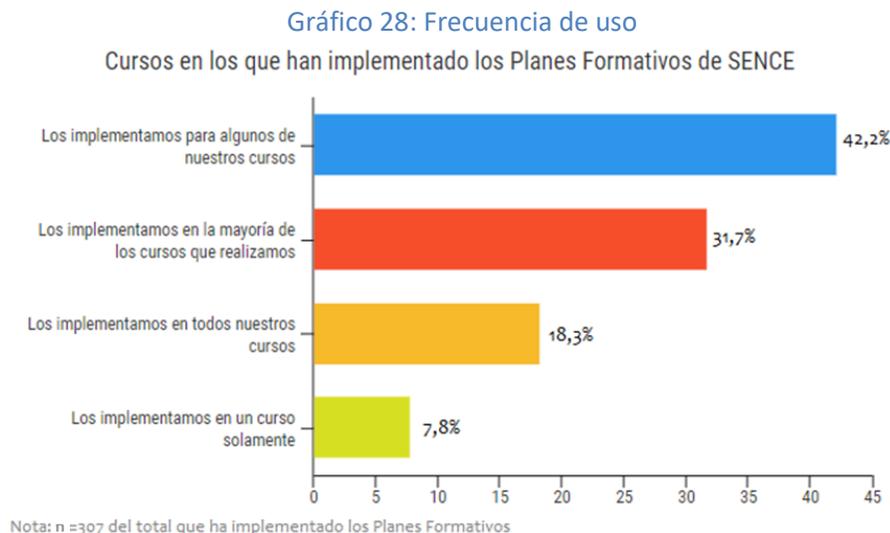
¿En qué cursos implementaron los Planes Formativos en su Otec?



Nota: Respuesta Múltiple. Del total que sí ha implementado los Planes Formativos. n=307

Frecuencia de uso

El siguiente gráfico muestra la frecuencia con la que implementan los planes formativos en los cursos:



Como se observa en la tabla siguiente, los OTEC que implementan solo programa +Capaz implementan en general en todos los cursos, mientras que los OTEC que implementan solo el programa Impulsa Personas tienden a implementar los planes formativos solo para algunos de sus cursos. El programa Capacitación en Oficios no presenta diferencias significativas.

Tabla 25: Frecuencia de uso según programa

Tabla cruzada ¿En cuántos cursos han implementado los planes formativos de SENCE? *Tipo de programa

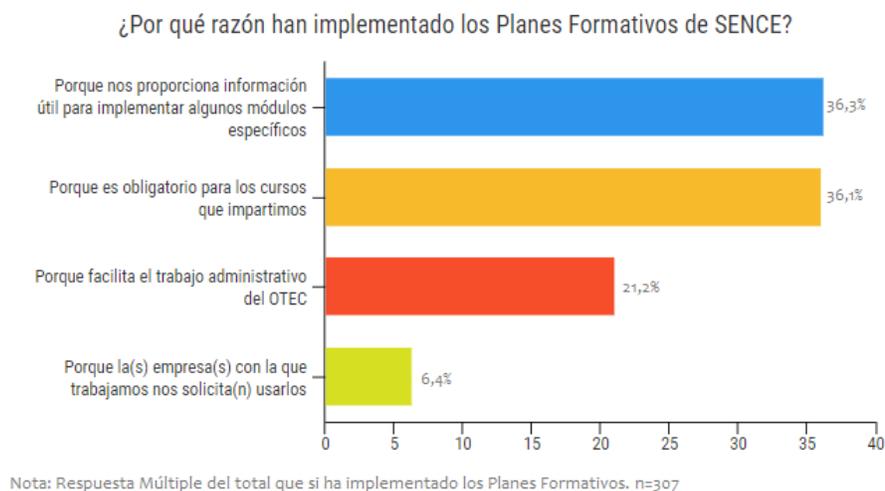
		+Capaz	Capacitación en Oficios	Impulsa Personas	Total
Los implementamos en un curso solamente	Porcentaje y N	5,2% (3)	0	15,5% (17)	10,7% (20)
	Residuo corregido	-1,6	-1,6	2,5	
Los implementamos para algunos de nuestros cursos	Porcentaje y N	20,7% (12)	31,6% (6)	50,9% (56)	39,6% (74)
	Residuo corregido	-3,5	-0,8	3,8*	
<hr/>					
		+Capaz	Capacitación en Oficios	Impulsa Personas	Total
Los implementamos en la mayoría de los cursos que realizamos	Porcentaje y N	37,9% (22)	47,4% (9)	23,6% (26)	30,5 % (57)
	Residuo corregido	1,5	1,7	-2,4	
Los implementamos en todos nuestros cursos	Porcentaje y N	36,2% (21)	21,1% (4)	10% (11)	19,3% (36)
	Residuo corregido	3,9*	0,2	-3,8	
Total		58	19	110	187

* diferencia significativa al 95% de confianza. (mayor a 1,96) Chi-cuadrado de Pearson 33,229; p<0,05 al 95% de confianza.

Caracterización de uso

En el caso de quienes indican implementar los planes formativos en la totalidad de sus cursos, el uso de los planes formativos en los cursos se refiere principalmente a que proporciona información que les parece útil para implementar módulos específicos (36,3%) y debido a la obligatoriedad asociada a los tipos de cursos (36,1%).

Gráfico 29: Caracterización de uso



Algunas otras razones:

- Por estándar de formación.
- porque están bien construidos, las competencias están correctamente enunciadas y es práctico.
- Sirve de guía para un curso integro
- sirven de referencia para la formulación de planes

A los representantes de OTEC que indicaron no implementar los planes formativos en la totalidad de sus cursos, se les consultó por las razones de ello:

Tabla 26: Caracterización de uso según programa

¿Por qué razón no han implementado los PF de SENCE ...?	Tipo de programa					
	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
No existen PF para los cursos que impartimos	21	13,7%	5	3,3%	43	28,1%
Utilizamos sólo algunos módulos de los PF	21	13,7%	9	5,9%	43	28,1%
No tenemos claridad de cómo implementarlos	0	0,0%	0	0,0%	7	4,6%
Tenemos nuestros propios PF	7	4,6%	4	2,6%	27	17,6%
No tenemos necesidad. Es suficiente con seguir las orientaciones del Ministerio del Trabajo	2	1,3%	0	0,0%	3	2,0%
Nuestro modelo pedagógico no está basado en competencias, sino que en horas lectivas	4	2,6%	0	0,0%	4	2,6%
Los PF de SENCE y ChileValora están por debajo del nivel de cualificación de nuestra oferta educativa	2	1,3%	0	0,0%	6	3,9%
Contamos ya con una metodología de levantamiento de competencias laborales para nuestros cursos	2	1,3%	2	1,3%	9	5,9%

n= 188 (sí han implementado los PF, excluyendo programas mixtos); respuesta múltiple

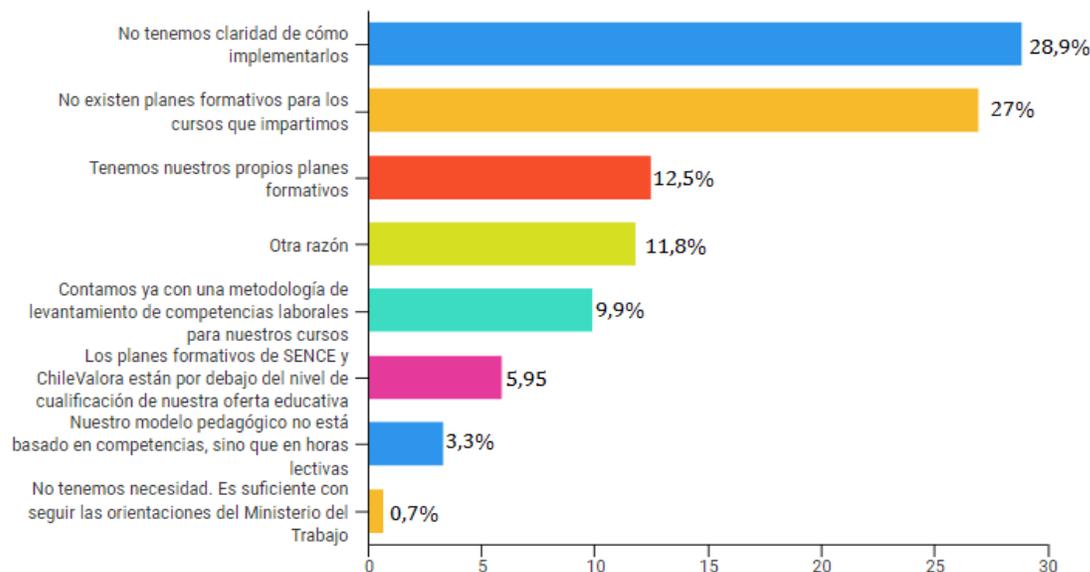
Las principales razones por las cuales no se implementan los planes en la totalidad de los cursos es que no existe un plan que se ajuste a los cursos que imparten, sólo utilizan algunos módulos o tienen sus propios planes formativos, estas razones se presentan indistintamente de los OTEC que imparten los 3 tipos de programas principales, como se presenta en la Tabla 26.

Algunas otras razones expuestas son las siguientes:

- Complementamos nuestros planes formativos con los planes formativos de SENCE.
- Los implementamos en todas, salvo cuando no hay plan.
- Nos sometimos a los estándares mineros del norte grande, como MEL (Minera Escondida) o EPF de Collahuasi. Por tanto, los planes ofrecidos por SENCE no responden a canalizado a lo solicitado por las empresas.
- Según la solicitud de cada cliente
- Trabajamos mayormente Impulsa Personas y los planes no se adecúan a los requerimientos del mandante.

A los representantes de OTEC que declaran no haber implementado los planes formativos, se les consulta sobre las razones mediante una pregunta de selección múltiple, a lo que responden en su mayoría que no hay claridad en cómo implementarlos y, en segundo lugar, que no existen planes formativos para los cursos que imparten, como se presenta en el siguiente gráfico.

Gráfico 30: Implementación de los planes formativos
¿Por qué razón no ha implementado los Planes Formativos de Sence?



Nota: Respuesta múltiple. Porcentaje de Otec que no han implementado cursos usando PF. N=107

En su mayoría los OTEC que no han implementado los planes corresponden a las que imparten cursos de Impulsa Personas, y las razones son similares a las expuestas en el punto anterior.

Tabla 27: Implementación de los planes formativos según programa

¿Por qué razón no han implementado los planes formativos de SENCE?	Tipo de programa					
	+Capaz		Capacitación en Oficios		Impulsa Personas	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
No existen planes formativos para los cursos que impartimos	0	0,0%	1	0,6%	57	37,0%
No tenemos claridad de cómo implementarlos	0	0,0%	0	0,0%	67	43,5%
Tenemos nuestros propios planes formativos	1	0,6%	2	1,3%	37	24,0%
No tenemos necesidad. Es suficiente con seguir las orientaciones del Ministerio del Trabajo	0	0,0%	1	0,6%	2	1,3%
Nuestro modelo pedagógico no está basado en competencias, sino que en horas lectivas	0	0,0%	0	0,0%	7	4,5%
Los planes formativos de SENCE y ChileValora están por debajo del nivel de cualificación de nuestra oferta educativa	0	0,0%	0	0,0%	12	7,8%
Contamos ya con una metodología de levantamiento de competencias laborales para nuestros cursos	1	0,6%	1	0,6%	29	18,8%
Otra razón	0	0,0%	1	0,6%	20	13,0%

n= 107 (no han implementado los PF); respuesta múltiple

Otras razones esgrimidas:

- Dictamos formación regulada por carabineros.
- Diseñamos los planes formativos en base a los requisitos del cliente.
- Hemos tomado parte de los planes formativos ya que las empresas nos piden cosas muy específicas. En los aspectos generales nos sirven.
- No sabíamos que podíamos ocuparlos, pensamos que solo son para fines sociales.

Análisis de las entrevistas en profundidad a encargados de OTEC en base a los principales resultados de la encuesta

Cómo se describió previamente, se realizaron 9 entrevistas en profundidad a distintos encargados de Organismos Técnicos de Capacitación de los programas +Capaz, Formación en Oficios e Impulsa Personas pertenecientes a la región Metropolitana. Las entrevistas fueron realizadas por profesionales del área de las ciencias sociales, con experiencia en este tipo de técnica de indagación, y son guiadas por una pauta de entrevista semiestructurada que detalla los principales puntos que debiesen indagarse en cada ocasión.

Estas entrevistas fueron realizadas una vez aplicada la encuesta, con el objeto de poder profundizar en los resultados de la misma. Por esta razón, el material de las entrevistas fue analizado a la luz de los principales resultados obtenidos en dicha encuesta, y el resultado de este análisis, que se presenta a continuación se estructura por lo tanto a partir de las principales conclusiones de los resultados de la encuesta aplicada. Estas conclusiones se organizan en relación al modelo conceptual sobre conocimiento, valoración y uso de los planes formativos en el que se basó este estudio.

A modo de recordatorio, el modelo propuesto sugería que las condiciones de acceso a los planes formativos (tanto en relación a la difusión de información como las condiciones de acceso y descarga de los planes en la plataforma donde se alojan) influirían en el nivel de facilidad o dificultad que tienen los OTEC para poder conocer los planes formativos. A su vez, el nivel de conocimiento que tengan los OTEC respecto de los planes, influiría en la percepción de utilidad, de facilidad de uso y expectativas de resultados en relación a su uso, variables que permiten que los OTEC valoren positiva o negativamente el uso de los planes formativos, según el programa que éstos estén desarrollando. Serán las posibilidades de acceso, el nivel de conocimiento y la valoración que los OTEC hagan de los planes formativos los factores que condicionarán una mayor o menor intención de uso de los planes.

Acceso y Conocimiento de los planes formativos

Una primera conclusión relevante de los resultados de la encuesta se relaciona con el nivel de conocimiento de los planes formativos. Mayoritariamente (56,3%) los OTEC encuestados declaran en respuesta espontánea desconocer la existencia de estos planes. Al describirselos brevemente, el nivel de desconocimiento baja al 41%, porcentaje que aún es muy alto. Al comparar el nivel de reconocimiento de la existencia de los planes formativos, se observó que los OTEC que imparten cursos +Capaz y Formación en Oficios declaran en su mayoría conocer los planes formativos, no así

el caso de los OTEC que imparten programas de Impulsa Personas (Franquicia Tributaria), donde el 53% declara no conocer estos planes. Considerando que en el caso de los programas +Capaz y Formación en Oficios el uso de los planes formativos es en mayor medida un requisito obligatorio, no así en el caso del programa Impulsa Personas, resulta lógico que se observen estas diferencias en el nivel de conocimiento de la existencia de planes formativos entre las OTEC que trabajan con distintos programas. Este hecho es confirmado por los encargados de OTEC entrevistados, quienes reconocen que la forma en que han conocido los planes formativos se ha relacionado principalmente con la necesidad de utilizarlos en el marco de una licitación que considera requisito obligatorio el uso de los planes formativos del SENCE y ChileValora, como ejemplifican las siguientes citas:

“uno va al plan formativo cuando están en proceso de licitaciones y define un curso, un área de gestión, un área de intervención y a partir de eso se vincula con un plan formativo, antes de eso no” (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“[Cómo se enteran los OTEC de que hay nuevos planes formativos?] Yo creo que, a través de la licitación, para la persona que nunca ha participado, una OTEC nueva, por ejemplo, yo creo que se entera a través de la licitación” (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“Se descargan de la misma plataforma porque cuando aparecen, por ejemplo, las becas laborales, aparecen los planes formativos, entonces uno los descarga y se tiene que basar en eso porque es un requisito.” (Entrevistado 9, OTEC Impulsa Personas)

En base a lo anterior, es comprensible que en el caso de OTEC que solo trabajan con programas como Impulsa Personas, que no tienen como requisito el uso de planes formativos del SENCE y ChileValora, desconozcan la existencia de los mismos.

De acuerdo al modelo conceptual sugerido (Modelo de Conocimiento-Valor-Uso), una primera hipótesis a testear en este estudio era que una barrera para el conocimiento, valoración y/o uso de los planes formativos, sería la dificultad de acceso a éstos. Los datos recogidos a través de la encuesta y las entrevistas indicarían que no serían dificultades en el acceso a la descarga de estos planes una razón para el desconocimiento y no uso de los mismos. En relación al conocimiento sobre **el lugar de acceso**, los resultados de la encuesta indican que un 62,6% del grupo de OTEC que conoce los Planes Formativos reconoce correctamente el sitio donde se descargan los planes formativos (sitio web del SENCE). Si bien el porcentaje que identifica correctamente el sitio de descarga es relativamente importante (37,4%), la respuesta errónea podría deberse a una confusión entre las funciones del SENCE y ChileValora y los documentos que pueden encontrarse en los sitios de cada una de estas instituciones (considerando que un 29,7% de los encuestados indica la plataforma de ChileValora es el sitio de descarga de los planes). Esta confusión podría deberse a la percepción de que ChileValora participa en el desarrollo de los planes formativos, tal como señaló uno de los encargados de OTEC en las entrevistas en profundidad:

“Creo que a veces recibo noticias de ChileValora, porque ahí se desarrollan principalmente los planes formativos, entiendo.” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa)

Personas)

Junto con esto, es posible que los encargados de OTEC confundan el acceso a planes formativos del SENCE y ChileValora con el acceso a los perfiles ocupacionales que se alojan en el sitio de ChileValora, dado que en el trabajo de diseño y desarrollo de cursos es factible que ocupen ambos tipos de documentos, como se ejemplifica en la siguiente cita del mismo entrevistado:

“Por ejemplo, en particular nosotros ahora, estamos haciendo un curso que tiene que ver con competencias para las personas que trabajan en laboratorios de ensayo, hay una normativa aplicable, que es la [...] pero la empresa nos pidió no un curso técnico, la norma, sino que, enfocar un poco las competencias más transversales, más integrales de los analistas. Entonces, en realidad ahí no entré a SENCE, sino que, lo vi en ChileValora, y vi que había un *perfil de competencias* laborales de analista de laboratorio de ensayo y usé alguna información de ahí para la propuesta. De hecho, incluso le mostré el *plan formativo* a la gente de la empresa, porque les puede servir también a ellos, para generar sus descriptores de cargo y todo” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa Personas)

Otra alternativa elegida por los respondientes, también errónea, fue identificar el sitio de Mercado Público como sitio de descarga de los planes. Es factible sin embargo que esta confusión ocurra, considerando que los planes formativos se asocian a las licitaciones de cursos en algunos programas, como +Capaz. Al profundizar en el tema del acceso a los planes en las entrevistas a encargados a OTEC, si bien la totalidad de los entrevistados reconoce correctamente el sitio web de SENCE como el lugar de descarga de los planes, en la mayoría de los casos, como ya se ha señalado, los entrevistados relacionan la descarga de planes con el portal de licitaciones.

“Lo descargamos virtualmente de la página del SENCE o en la licitación, lo incluyen dentro de la licitación, pero, están todos a disposición de los OTEC en la página del SENCE” (Entrevistado 1, OTEC +Capaz)

Respecto de la **facilidad de acceso** a los planes, la encuesta mostró que solo un 5,2% de aquellos consultados que reconocen correctamente el sitio en que se encuentran alojados los planes indican haber tenido dificultades al intentar descargarlos, lo que refuerza la hipótesis de que no existirían dificultades en relación al acceso y descarga de los planes. En las entrevistas en profundidad, tampoco se identificaron dificultades en la descarga de los planes, salvo el caso de uno de los entrevistados realizó un comentario respecto de posibles obstáculos relacionados con la magnitud del catálogo de planes formativos del SENCE y ChileValora.

“Sí, es complejo y como son tantos cursos, son 400 y tantos cursos, como te digo no es muy amigable, pero, se puede usar.” (Entrevistado 1, OTEC +Capaz).

En otro caso, un entrevistado hace una observación crítica al acceso a los planes, pero no directamente en relación a las condiciones de descarga de los planes en el sitio de SENCE, sino

respecto del flujo del acceso a los planes en el marco de las licitaciones:

“hoy día es más complejo que antes, porque los concursos venían el nombre [...] hoy día hay que entrar a llenar una plataforma en donde una coloca el título, el tipo, y te aparecen [...] ahí aparecen los planes formativos, en otros llamados a licitación lo que hace SENCE o las Cámaras de Comercio o las OTIC en general, es que te mandan una parrilla de cursos, viene una dirección electrónica y uno los va pinchando.[...] este nuevo formato es más complejo, porque, en realidad, uno ve el título del curso y antes tenía automáticamente al lado el plan formativo, ahora uno tiene que ir a buscarlo a otra red, a otra plataforma en realidad.” (Entrevistado 2, OTEC +Capaz)

Tal como se señaló en el apartado referido al modelo conceptual propuesto, un tercer aspecto del acceso a los planes formativos del SENCE y ChileValora que debiese considerarse se relaciona con la **difusión de información** que se realiza en relación a los mismos, de manera de promover su conocimiento y acceso. Para profundizar sobre este aspecto, se indagó en las entrevistas a los encargados OTEC respecto de la forma en éstos se informan acerca de los planes formativos, por ejemplo, acerca de la actualización de los planes o la liberación de nuevos planes formativos. Al respecto, en pocas ocasiones se reconoce una instancia de comunicación directa, periódica, desde el SENCE o ChileValora que les informe sobre los planes formativos:

“No, no hemos recibido nunca un aviso, salvo que estemos todos los días mirando la página del SENCE, y ahí publiquen algún aviso, así como propaganda o tipo publicidad, no, no hay”. (Entrevistado 1, OTEC +Capaz)

“No hay como un correo o algo que te llegue o un aviso que te llegue, revisa la página que subieron cursos nuevos” (Entrevistado 2, OTEC +Capaz)

“Y por ahí empezamos a saber que existía también en esto otro asociado en SENCE de los planes formativos⁴⁷ y empezamos a consultar, pero nunca nadie vino de SENCE y nos dijo oye miren nosotros tenemos este catálogo de [...] De perfiles, de planes, de capacitación revíselos, háganos consulta o que nos hubiese hecho una inducción mire este es la cantidad de módulos de perfiles que existen, estas son las áreas de las cuales está honestamente ahí no, información al respecto nosotros no hemos tenido no estoy diciendo que no la hayan hecho pero algún momento” (Entrevistado 8, Impulsa Personas)

Pese a esta falta de entrega de información que perciben los entrevistados, la mayoría declara actualizarse a partir de la propia iniciativa, ya sea en el marco de licitaciones o de la búsqueda de información relevante para la construcción de planes formativos propios.

“Buscarlo o revisar, hay a veces actualizaciones de los nuevos planes nacionales formativos, te dice el banner, hay un banner en el SENCE, que dice, nuevo listado o

⁴⁷ Entrevistado se refiere a ChileValora

nuevos planes formativos, pero los tienes que revisar” (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“Uno siempre está mirando la página y ahí aparece como información nueva, los nuevos planes formativos. Y cuando hay llamado de licitación, también, o sea, en las bases dicen [...], planes formativos en el siguiente link y ahí uno lo ve (Entrevistado 6, OTEC Formación en Oficios)

“Lo que a veces uno ve por noticias, que se está trabajando en planes formativos sectoriales, o a veces en la página de Chile Valora o SENCE, uno que ve que están trabajando algún gremio, y ahí uno dice, ¡ah!, están trabajando en este sector, o básicamente, yo me entero cuando los busco, o a veces busco y no encuentro, entonces digo, este sector no se está trabajando, entonces, un poco en eso me actualizo, pero no tengo como que me llegue información”. (Entrevista 7, Impulsa Personas)

Cabe señalar que, si bien la percepción general de los encargados de OTEC entrevistados es de falta de información directa desde el SENCE y/o ChileValora, uno de los entrevistados señaló informarse de la actualización de planes a partir de la participación en reuniones organizadas por el SENCE a nivel central o regional:

“por medio de reuniones que hacen a nivel central de SENCE o a nivel regional, están informando que hay nuevos planes formativos, están constantemente levantando nuevos planes formativos, porque esto es más o menos nuevo de SENCE [...] en las reuniones que se hacen mensualmente en la regional, nos citan al OTEC una vez al mes y ahí nos indican que hay que revisarlo porque hay nuevos planes formativos [...] ellos dicen en la página de planes formativos va a estar caída unos días, unos dos días, porque se están incorporando nuevos planes formativos etcétera (Entrevistado 4, Formación en oficios 1).

A partir del análisis de la encuesta y de las entrevistas por tanto es posible vislumbrar que si bien no se detectan mayores problemas relativos al acceso a los planes formativos del SENCE y ChileValora, una posible causa del bajo conocimiento de estos planes podría relacionarse con la necesidad de mayor difusión periódica de información acerca de los mismos, de modo de incentivar la revisión del catálogo de planes formativos más allá de las instancias de licitación en los casos de programas que requieren del uso de los mismos, tal como lo sugieren algunos entrevistados:

“A lo mejor podrían mandar por mail la información po’, “están los catálogos”, “se subieron tales planes formativos qué se yo, de repente puede que en una reunión se pase, entonces ahí uno tiene el registro, ahí está... de este oficio, sería interesante [...] no llegas a buscar los planes formativos a menos que los necesites, en cambio cuando uno lee un correo, y ves están estos planes formativos nuevos, entonces es más interesante como decir, “ah, mira en qué innovaron, revisémoslo” yo creo que es mejor, además que sirve (Entrevistado 4, OTEC Formación en oficios)

“Entonces si en estos momentos se crea un plan formativo nuevo y lo primero que me comunican por ejemplo sólo objetivos que tiene este plan y me hace coherencia evidentemente que voy a tener un interés en revisarlo” (Entrevistado 8, OTEC Impulsa personas)

Valoración de los planes formativos

En la encuesta, la dimensión de valoración de los planes formativos se evaluó en términos de la percepción de utilidad de los planes, percepción de facilidad de uso y percepción de resultados esperados.

Valoración de la utilidad de los planes formativos

El análisis de las respuestas a la encuesta dio cuenta de que los planes serían valorados en su utilidad en relación principalmente a aspectos prácticos, como el uso más eficiente del tiempo que permite al disminuir los plazos requeridos para el diseño de programas, y la posibilidad de que los facilitadores transmitan más fácilmente los contenidos del curso y utilicen las metodologías propuestas. Esta valoración positiva respecto de la posibilidad de mayor eficiencia también aparece en el discurso de los encargados de OTEC entrevistados:

“Facilitó un montón nuestro trabajo, porque en realidad, nosotros no teníamos que estar buscando contenido ni haciendo” (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“Claro, en el fondo te facilita el trabajo, los cursos ya están hechos, entonces todo este proceso que tú tienes que hacer del curso, como tienes que diseñar el curso, desarrollarlo, validarlo, que sea coherente y todo, y tiene que ser asesorado con experto en la materia... esa parte te la saltas porque ya lo crearon expertos en el tema, ya está listo, entonces en eso obviamente que te facilita mucho más” (Entrevistado 5, OTEC Formación en Oficios)

Por otra parte, uno de los aspectos de la percepción de utilidad de los planes formativos que obtuvo una menor valoración en la encuesta fue el del ajuste de estos planes a las necesidades de la OTEC (un 59,2% de los encuestados no estuvo de acuerdo con la afirmación de que los planes se ajustaban a sus necesidades). A partir de la información recabada en las entrevistas en profundidad es posible hipotetizar que este desajuste se relacione con dificultades que enfrentan los OTEC para implementar los planes en las poblaciones particulares con quienes trabajan. Existe cierta coincidencia en la percepción de entrevistados respecto de que en ocasiones es difícil implementar los planes formativos tal como se han diseñado con poblaciones particulares, como estudiantes con discapacidad o poblaciones más vulnerables:

“... yo creo que, yo lo veo solo en la parte de discapacidad que es donde trabajamos nosotros, que ellos [SENCE] deberían como consultar como creen ustedes que es la mejor forma de... o que oficio es más pertinente para esto, que se les debería enseñar en esto, como para ellos es más fácil que aprendan un oficio. Porque son muy irreales [los planes

formativos], son muy irreales ...” (Entrevistado 2, OTEC +Capaz)

“No es que el plan formativo sea malo, no es que técnicamente el plan formativo esté mal enfocado, sino que, en realidad, tú tienes que pensar que el plan formativo, ¿para quién está dirigido?, yo creo que eso, eso es súper importante, porque los planes formativos necesitan estar focalizados”. (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“Ellos saben que trabajamos con el perfil vulnerable pero no sé si lo tienen como tan aterrizado, eso es lo que nos pasa siempre, porque sabemos que nos van a exigir esto, y si pero [ademán de cansancio] nuestro perfil no, hay cosas que no aterrizan que las dan por hecho, de repente como que dan por hecho que todos tienen cuarto medio y no es así, no es que todos tengan cuarto medio entonces hay que hacer otro trabajo distinto con esas personas y muchas veces la gente se termina frustrando por eso mismo, entonces en el tema de los planes formativos hay que ver todo ese tema” (Entrevistado 4, OTEC Formación en Oficios)

“Bueno, mi mayor crítica es que los planes formativos, en algunos casos, tienen, son de la mirada, como del escritorio, no de la realidad para que los alumnos efectivamente vayan a aprender entonces, ahí uno trata de mejorar esa parte”. (Entrevistado 6, OTEC Formación en Oficios)

En el caso particular de los OTEC que trabajan con el programa Impulsa Personas (que es el grupo que en la encuesta otorga una menor valoración a la utilidad de los planes), aparece además un desajuste entre las necesidades de las empresas que los contratan para desarrollar los cursos y la estructura de los planes formativos del SENCE y ChileValora, especialmente en relación a la extensión y magnitud de los planes:

“Porque la verdad es que yo creo, que no son útiles para la parte de Impulsa Personas, porque, como te decía, son planes muy largos y las empresas, por lo menos en mi experiencia, es muy difícil que quieran capacitar a una persona 120 horas, 50 horas, o sea, para nosotros o las empresas, es como una lucha, que entiendan que la capacitación no es una persona parada adelante hablando. Porque yo les digo, mira, este contenido, yo se lo puedo hacer en 4 horas, me paro, y se lo recito, pero eso no es aprendizaje, entonces, las empresas no entienden eso, la empresa, solo entiende que puede sacar a las personas dos horas, tres horas y que no le va a pagar horas extras si es que lo tiene que hacerse quedar después del trabajo” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

Pese a lo anterior, los encargados de OTEC entrevistados de todas formas asignan un valor a los planes formativos como una guía para elaborar sus propios planes en estos casos:

“Te puede servir como una guía, mira, aquí aparece también esto, ya, qué interesante, tomemos también esto de acá, pero, no puedo hacer todo el plan formativo”

(Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

“Hay referencia por ejemplo ocurre con los programas que están relacionados con la ofimática, Excel, PowerPoint, ese tipo de capacitaciones, ahí si hay referencia y cuando tú lo inscribes y SENCE te emite algún rechazo habla de revisar plan formativo relacionado con tal área, que ahí está la información” (Entrevistado 8, OTEC Impulsa personas)

Valoración de la facilidad de implementación de los planes formativos

Respecto del segundo componente de la valoración, la facilidad de uso, en términos generales la muestra de encargados de OTEC encuestados que conoce los planes no los considera particularmente complejos ni tampoco básicos, sin embargo, en la encuesta existe consenso importante respecto de que la extensión de los planes es excesiva en comparación a los tiempos comprometidos para la implementación. En las entrevistas, como fue presentado previamente, la percepción negativa asociada a la extensión de los planes aparece principalmente en el grupo de entrevistados que trabaja con Impulsa personas, lo cual es esperable dado los distintos objetivos a los que apunta este programa (respecto de programas como +Capaz o Formación en Oficios):

“Están bien los objetivos, pero sacar unos 3 o 4, porque si uno va a hacer uno [un curso] de 20 o 24 horas, no tiene ninguna relación con los planes formativos de ChileValora, porque son mucho más extensos” (Entrevistado 9, OTEC Impulsa personas)

En la encuesta existe una visión positiva además sobre las estrategias metodológicas que los planes formativos sugieren implementar, y la claridad de estos para los facilitadores de los cursos, siendo fáciles de comprender. Esta visión positiva sobre las metodologías propuestas también fue apreciada a través de las entrevistas:

“Yo creo que la metodología que tiene los planes formativos es bastante explicativa es súper clara de entender (Entrevistado 8, OTEC Impulsa personas)

En la encuesta se recogió además la percepción de los encargados OTEC en relación a la pertinencia de los materiales solicitados en los planes formativos y la factibilidad de acceder a los mismos para implementar los cursos, aspecto que tuvo una menor valoración (un 59,4% no estuvo de acuerdo con la afirmación “Los recursos materiales que sugieren los planes formativos para la implementación de los cursos son pertinentes y adecuados para realizarlos”, y un 64,6% no estuvo de acuerdo con la afirmación “Los recursos materiales e insumos sugeridos en los planes formativos son, para nosotros, difíciles de conseguir”). La indagación a través de las entrevistas en profundidad confirma esta valoración menos positiva, los requisitos de materiales o de infraestructura que se incluyen en los planes formativos aparece en el discurso de los encargados de OTEC entrevistados en ocasiones como un obstáculo para su implementación, ya sea por las dificultades que implica contar con la infraestructura o materiales necesarios, o por considerarlos poco adecuados en base a su experiencia, lo que ha llevado en algunos casos incluso a desistir de la implementación del

curso:

“¿qué hacemos?, vamos a una panadería del lugar, le decimos si nos permite venir un par de horas en el día que no funciona, hacer clases ahí, hacemos clases en una sede, después nos vamos a una panadería, después nos vamos para allá, adonde estén las maquinarias, porque no las podemos reunir en un puro lugar. No daba eso con \$2200 pesos por hora de capacitación, no da, es imposible, ninguna posibilidad, entonces, el plan formativo en eso es muy ambicioso, tampoco contempla que no todo el país tiene la misma infraestructura”. (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“Entonces ahí hay un tema, o también ahí estaba me acuerdo en esos planes formativos del + Capaz, estaba el tema de las herramientas, pero era no sé, una cosa que a nosotros nos impidió postular después, pero era como un curso de gastronomía, nos pedían como una cámara de frío de no sé cuántas cosas para un curso como de tres meses, entonces la inversión que significa para un OTEC tener una cámara de frío, [risas] o sea...” (Entrevistado 4, OTEC Formación en Oficios)

“Yo realizando los planes, encuentro, incluso a veces, que los planes formativos son, tienen menos implementos que los que uno pone en forma independiente, de repente revisando los planes formativos veo que hay, tienen menos cosas de la que uno [...] esto no me sirve mucho, entonces, yo tengo que agregar cosas de las que están ahí, entonces, de repente se generan una distorsión, y uno no sabe si finalmente SENCE te va a aprobar eso, porque uno puede decir, estas cosas de acá, estos elementos los voy a eliminar.” (Entrevistado 6, OTEC Formación en Oficios)

“Creo que de repente los materiales que pone, en el tema de becas, uno está como sujeto a los materiales, y de repente los materiales no son los más adecuados.” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

Otro aspecto que surge en las entrevistas, que puede ser visto como un obstáculo para la implementación de los planes formativos del SENCE y ChileValora y por tanto contribuir a una menor valoración de los mismos, es la percepción de poca flexibilidad para implementar los planes formativos, especialmente en el contexto de los programas que implican el uso obligatorio de los planes diseñados por SENCE y ChileValora, y se critica el uso de los mismos como herramienta de fiscalización:

“Claro porque en el fondo ellos también tienen tiene como la última palabra y decir “ya con esto se va a hacer y tienen que hacerlo” entonces ahí yo creo que falta algo de comunicación porque podemos lograr mucho mejor éxito en programa, sobre todo los programas sociales que están enfocados a un perfil vulnerable, y se le puede sacar mucho más provecho” (Entrevistado 4, OTEC Formación en Oficios)

“Nosotros el año pasado usamos para un tema de becas, una manipulación de alimentos, y yo quería hacerle cambios, pero, me aconsejaron que no le haga ningún

cambio, porque cuando te fiscalicen, van a ver que no.... mal, entonces... (Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

“Por eso la gente termina odiando el plan formativo, ¿por qué?, porque cuando se ocupa como instrumento de fiscalización, de contenidos, de horas, de espacios, de materiales, de todo, entonces, para uno, es un instrumento que termina siendo, a veces, súper perverso, porque el SENCE no lo flexibiliza, (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

Valoración de los resultados esperados

En relación a la valoración de los resultados esperados al implementar un plan formativo, en la encuesta los representantes de los OTEC valoraron positivamente los resultados de la implementación de los planes formativos en la certificación de los usuarios de los OTEC. Un 43,1% de los encuestados está “de acuerdo o muy de acuerdo” con que la implementación de los planes podría aumentar la tasa de certificación de los usuarios y un 46% cree además que podría aumentar la probabilidad de que los usuarios se certifiquen. Esto es indicativo de una valoración general positiva que se tiene de los resultados de dichos planes.

Cabe señalar sin embargo que en general los encuestados no asignarían un mayor valor a los resultados que pueden obtenerse a partir de la implementación de los planes formativos del SENCE y ChileValora que a los resultados que obtendrían al implementar un plan diseñado por las mismas OTEC (un 70,8% de los encuestados no estuvo de acuerdo con la frase “la implementación de un plan formativo genera para los OTEC resultados diferentes a los obtenidos a los obtenidos utilizando los planes propios”). De acuerdo a la información recogida a partir de las entrevistas a encargados a OTEC, esta baja valoración podría estar relacionada con una mayor confianza a la propia experiencia y conocimientos y a la percepción ocasional que los planes formativos del SENCE y ChileValora pueden ser mejorados:

“Nosotros como que, nuestros planes formativos están mucho antes, nosotros llevamos 25 años como OTEC como organismo público, prácticamente hemos [...], no creamos oficios, pero si tenemos como interés grande y los planes formativos son muy similares a los nuestros, entonces para nosotros no es ninguna [...] no es tan novedoso, si nos parece bien que estén como normados, pero digamos que nos guiamos por ellos pero es muy similar a lo que tenemos nosotros” (Entrevistado 4, OTEC Formación en Oficios)

“Pero yo algunos que utilicen el plan formativo, no postule porque consideraba que no estaba completo [...] Si bien los cursos están bien planteados por la persona que los elaboro, los objetivos están bien, el criterio de evaluación, esta todo como muy bien hecho el curso en sí, metodológicamente. Pero en el fondo lo que falta, es como algunos contenidos que no están incorporados ahí y yo justamente por eso no utilice, no trabaje con esos cursos.” (Entrevistado 5, OTEC Formación en Oficios)

“Tú dices “claro, a ti te dicen ya te voy a dar un incentivo, te voy a dar 5 puntos más en

la evaluación si tomas un plan formativo nuestro, pero tú sabes que hay falencias en el plan formativo y tienes que tomar una decisión y tengo 5 puntos menos, pero pongo mi plan formativo que yo sé que es lo que está adecuado a los estudiantes o está más realista a lo que yo hago siempre, o hago algo que yo sé que voy a estar con una pata coja” (Entrevistado 4, OTEC Formación en Oficios)

En cuanto a la valoración global que realizan los encuestados de los planes formativos, un 61,6% de los encuestados tiene una valoración “positiva o muy positiva” de éstos. El mayor porcentaje de valoración de los planes formativos se obtiene en los OTEC que operaban con los programas + Capaz y de Formación en Oficios, mientras que la menor valoración está en los OTEC que operan con Impulsa Personas. Este último resultado debe ser analizado a la luz de lo expuesto hasta ahora respecto de la menor utilidad que percibirían los encargados de OTEC asociadas al programa Impulsa Personas, dado un mayor desajuste entre los objetivos de este programa y la estructura y objetivos de los planes formativos del SENCE y ChileValora.

Por otra parte, cabe destacar que a partir del discurso de los encargados de OTEC entrevistados aparece un aspecto muy valorado de la existencia de los planes, no levantado a través de la encuesta, relativo a las posibilidades de equiparación de la oferta de cursos y estandarización de contenidos que ha permitido el desarrollo de los planes formativos por parte del SENCE y ChileValora:

“Nosotros presentábamos un plan formativo, en tantas horas según algunos parámetros, entonces, como no había unión en la fijación de los contenidos, si bien la gente después recibía el mismo certificado, no había ninguna manera de homologar el conocimiento con el otro, un contenido con el otro, porque en realidad, lo que yo proponía podía ser muy distinto, (Entrevistado 3, OTEC +Capaz)

“Podía tener un plan de 40, 100, 200, 300 horas, era súper dispar, entonces la persona... su título era de peluquera, pero la preparación que tenía esta peluquera de 300 horas con la de 40, nada que ver, y era el mismo título para todos, entonces yo creo que eso es súper bueno que se vaya normalizando esto, es decir, que un oficio de peluquería en cualquier OTEC va a ser de 150 horas, entonces eso es súper positivo, porque independientemente de todas las personas egresadas de cursos de programas de SENCE de peluquera son iguales, las competencias que adquirieron fueron las mismas, y eso lo encuentro súper bueno.” (Entrevistado 5, OTEC Formación en Oficios)

A modo de resumen, a partir de los resultados de la encuesta y el análisis de las entrevistas es posible concluir que los planes formativos del SENCE y ChileValora son valorados, en relación a su utilidad, principalmente en términos de la mayor eficiencia en los procesos que permite el contar con el trabajo de diseño del plan formativo ya desarrollado y validado. Junto con esto se asigna un valor a los planes como un referente para el desarrollo de los propios planes formativos de las OTEC. Los planes formativos son además valorados respecto de sus estrategias metodológicas y la facilitación que permiten al trabajo de los facilitadores de los cursos. En cuanto a los resultados, los encargados de OTEC encuestados asignan un valor positivo a las posibilidades de mayor certificación de los

estudiantes que permite el uso de los planes formativos, y se valora de forma positiva la posibilidad que entregan los planes de equiparar las condiciones de los cursos que imparten distintas OTEC para una misma ocupación, estandarizando las condiciones

Por otra parte, los planes formativos son menos valorados respecto del ajuste entre las características del plan formativo y las necesidades de las OTEC. A partir del análisis de las entrevistas, se hipotetizó que este desajuste puede relacionarse con dificultades para implementar los planes para poblaciones específicas, y en el caso particular de las OTEC que trabajan con el programa Impulsa Personas, existiría un desajuste entre las características de los planes y las necesidades específicas de las empresas que solicitan los cursos. En relación con esto último, la extensión de los planes formativos también obtiene una valoración menos positiva. Otro aspecto que es percibido de manera más negativa dice relación con los materiales requeridos en los planes formativos, que en algunos casos serían de difícil adquisición, y en otras ocasiones considerados menos pertinentes. La valoración más negativa que se hace de estos aspectos se vería afectada además por la percepción de falta de flexibilidad para adaptar los planes, especialmente en aquellos programas en que su uso es obligatorio. En cuanto a los resultados que es posible obtener al implementar los planes formativos del SENCE y ChileValora, si bien estos son valorados en relación a la posibilidad que abren a la certificación de las ocupaciones, no les asignaría un valor por sobre el que asigna a un plan elaborado por las mismas OTEC.

A partir del análisis de las entrevistas aparece en los entrevistados una necesidad de mayor interacción entre los OTEC y las instituciones a cargo del desarrollo de los planes formativos, de modo de poder retroalimentar a estas instituciones respecto de la experiencia de uso de los planes y aspectos a mejorar, interacción que eventualmente podría contribuir a una valoración más positiva de los planes formativos de SENCE y ChileValora respecto de los aspectos recién señalados:

“Falta una comunicación, falta que quienes ejecutamos los temas, los oficios, podamos dar el parecer antes de que pase (Entrevistado 4, OTEC Formación en Oficios)

“La experiencia está en la OTEC que trabaja directamente con el usuario, ellos son los que tienen la experiencia de lo que sí se puede implementar y lo que no, porque uno cuando prepara una clase, en el fondo desde aquí, desde la teoría, no es lo mismo cuando tu estas en el aula con las personas (Entrevistado 5, OTEC Formación en Oficios)

“yo creo que deberían tener un sistema de retroalimentación, que alguien pudiera, o de revisión, con gente que sepa, no sé. O cuando tú lo has usado, que te digan, oye, ¿tú que le cambiarías a este plan formativo?” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

Uso de los planes formativos

Junto con el conocimiento y valoración de los planes formativos, la encuesta indagó acerca del uso efectivo de estos planes, es decir, en qué medida los planes formativos son efectivamente implementados por las OTEC. De acuerdo a los resultados de la encuesta, del total de encuestados que tiene algún conocimiento acerca de los planes formativos, existe un 37,2% que indica no haberlos implementado en su OTEC. Al hacer el análisis comparativo según el tipo de programa que

se imparte, se observó que, como era esperable, la gran mayoría de los OTEC que solo imparten cursos + Capaz declaran haber utilizado planes formativos del SENCE y ChileValora (96,7%), al igual que en el caso de OTEC que solo imparten cursos de Formación en Oficios (90,5% señala haberlos implementado), mientras que la mayoría de los OTEC que solo imparten cursos del programa Impulsa Personas (Franquicia tributaria) declaran no implementar estos planes (59,9%). Es decir, en aquellos casos que su uso no es obligatorio, la implementación de planes formativos del SENCE y ChileValora es muy bajo, al punto que solo en un 17,2% de las menciones se indica que los planes formativos SENCE y ChileValora se utilizan en cursos del programa Impulsa Personas.

El bajo uso de los planes formativos del SENCE y ChileValora en el caso de OTEC que no implementan programas donde su uso es obligatorio debe ser analizado sin embargo a la luz de los distintos objetivos y perfiles a los que apunta cada programa, tal como reconocen algunos entrevistados:

“En esos casos hemos usado poco los planes formativos, porque nuestros cursos son bien específicos, son cursos técnicos que los hacemos bastante, a la medida del cliente, entonces, la verdad es que no nos sirve ningún plan formativo en particular” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

“a nosotros no nos acomoda mucho precisamente por el enfoque de competencias que tiene y como te decía en un comienzo la mayoría de los planes nuestro no buscan propiamente tal una competencia no buscan formar una competencia necesariamente, sino que muchas veces es una especialización” (Entrevistado 8, OTEC Impulsa personas)

Otro aspecto que debe considerarse en este análisis es que si bien en el caso de OTEC que trabajan en el marco del programa Impulsa Personas la implementación de planes formativos del SENCE y ChileValora es baja, los planes sí serían utilizados, aunque más bien como un documento referencial. Como se señaló previamente, el uso de los planes formativos tal como ha sido diseñado se ve dificultado en estos casos por el desajuste de las necesidades de las empresas que solicitan la capacitación y los OTEC. Sin embargo, el análisis de las entrevistas en profundidad muestra que los planes formativos pueden ser utilizados en estos casos parcialmente (algunos módulos) o bien como guías que orienten el desarrollo de planes ad-hoc, y, de hecho, este es el tipo de uso que declaran los entrevistados:

“Mira, yo considero que están bastante bien hechos, incluso los he usado para presentar otras propuestas, a los que yo creo que se ajustan bien a las necesidades, hay muchos que son muy buenos y nos han servido como referencia para presentar otros cursos.” (Entrevistado 1, OTEC +Capaz)

“[...] Por ende hay que hacer ciertos ajustes en eso ajustes donde muchas veces algún plan formativo nos ayuda como referencia y decimos a okey mira esto deberíamos tener una distribución en módulos de esta forma debería haber cierto cierta cantidad horas prácticas, horas teóricas consulta también respecto de la metodología consulta también respecto de los objetivos que debiese tener cada uno de los módulos y con eso se construye el programa” (Entrevistado 8, OTEC Impulsa

personas)

“Pero en realidad yo siempre me baso en ellos, porque considero que están bien hechos, ayudan bastante a realizar a tarea que uno tiene que hacer como OTEC”. (Entrevistado 9, OTEC Impulsa personas)

“Algunas veces yo los he visto, porque a veces justamente para elaborar un plan para un cliente, para un caso específico, busco información de lo que se proponen en los planes formativos de SENCE, para ir contratando o complementando el plan que nosotros vamos a diseñar.” (Entrevistado 7, OTEC Impulsa personas)

Intención de uso

El estudio del uso efectivo de los planes formativos fue complementado con la indagación respecto de la intención de uso futuro de los planes que tendrían los encargados de OTEC encuestados, no solo en aquellos casos en que los planes ya han sido implementados previamente sino también en los casos en que estos planes no son conocidos o no han sido implementados, lo que permite vislumbrar escenarios en que este último grupo podría utilizar los planes formativos del SENCE y ChileValora. El análisis de los resultados obtenidos en la encuesta dio cuenta de que la mayor probabilidad de uso futuro se encuentra en el grupo que ha implementado previamente los planes formativos, donde un 71,8% declara que es probable o muy probable que vuelva a implementar un plan, lo cual tiene sentido considerando que este grupo ya cuenta con la experiencia de implementación que les ha permitido valorar el uso de estos planes. Cabe preguntarse, sin embargo, qué ocurre en el 28,2% de los casos que no tiene claridad al respecto o directamente señala como muy improbable volver a implementar un plan. Esta información debe ser analizada además considerando que hay programas del SENCE que exigen la utilización de los planes formativos (+Capaz y Formación en Oficios), de modo que la baja probabilidad puede referir directamente a la participación en estos programas más que en la utilización misma de los planes. A partir de la información recogida en las entrevistas y presentada previamente, posibles hipótesis que podrían ser estudiadas en un futuro se relacionan con las dificultades percibidas en relación a los materiales e infraestructura exigidos por los planes formativos, y la poca flexibilidad en la implementación de los planes formativos que perciben algunos entrevistados, especialmente en aquellos casos que se perciben mayores necesidades de adaptación de los planes (como en el caso de cursos para personas con discapacidad o poblaciones más vulnerables).

Por otra parte, aquellos encargados de OTEC que en la encuesta señalaron no haber implementado planes formativos y consideran improbable implementarlos en el futuro dan algunas luces respecto de las falencias que este grupo percibiría, al indicar como principal condición para una implementación futura el poder entender de forma más detallada las ventajas que tiene para los OTEC y sus capacitados implementar los planes. Esto se relaciona con lo planteado al inicio de este capítulo, relativo a la necesidad indicada por algunos entrevistados de una mayor comunicación directa y periódica hacia los OTEC para informar de la existencia de los planes, sus actualizaciones, a lo que se podría agregar los usos posibles y ventajas de su utilización, tal como señala uno de los

encargados de OTEC:

“saber que hay uno más [un plan formativo] no es mucha información, pero saber que hay uno más, pero qué cuál es la finalidad que tiene, cuál es el objetivo que tiene ahí evidentemente que es mucho más atractivo y a qué sector está obviamente está enfocado [...] entonces también si conocemos el objetivo, el sector, es como que ya sé, o que queremos participar, queremos saber qué más hay “(Entrevistado 8, OTEC Impulsa personas)

Conclusiones Generales del estudio y recomendaciones

Como se planteó desde la perspectiva de trabajo para el presente estudio, el trabajo del SENCE y ChileValora ha evolucionado con el correr de los años, desarrollando productos cada vez más sofisticados que se orientan a mejorar las competencias de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación que se articulan con la oferta de capacitación laboral ofrecida por el SENCE, donde los planes formativos, diseñados en el marco de los Proyectos de Competencias Laborales que se desarrollan al alero de ChileValora, toman los elementos del perfil ocupacional desarrollado en cada proyecto y lo traducen a un lenguaje curricular de carácter modular⁴⁸. En este contexto, se señaló, parece altamente deseable el uso de los planes formativos desarrollados por el SENCE y ChileValora por parte de los OTEC, en el marco de los programas de capacitación ofrecidos por el SENCE ya que esto permitiría:

- Vincular la oferta de capacitación con los estándares de desempeño validados por la industria para el ejercicio de una determinada ocupación.
- Optimizar recursos a los OTEC, dado que contarían con un importante material, como los planes formativos, que está desarrollado y no deben invertir recursos profesionales en elaborar un marco para el curso de capacitación.
- Que los OTEC cuenten con un sello de calidad al asegurar que sus cursos se basan en estándares exigidos por el mercado laboral y levantados por ChileValora y el SENCE.
-

Sin embargo, los resultados de la encuesta aplicada en este estudio a una muestra de encargados de OTEC dio cuenta de que existe entre los OTEC un desconocimiento sobre la existencia de los planes formativos del SENCE y ChileValora (un 56,3% indica no reconocerlos inicialmente) y un uso relativamente bajo de los mismos (un 37,2% de los encargados de OTEC que declaran conocer los planes señala no haberlos implementado en sus OTEC). La indagación realizada a través de esta encuesta, junto con el análisis de las entrevistas en profundidad a los profesionales involucrados en los procesos de diseño y difusión de los planes formativos (profesionales de ChileValora, del SENCE y consultores a cargo del desarrollo de planes formativos) y a encargados de OTEC, permite delinear algunas conclusiones que iluminen posibles estrategias que fomenten un mayor uso de los planes formativos por parte de los OTEC. Se presentan a continuación estas conclusiones y recomendaciones asociadas, organizadas de acuerdo a los dos objetivos principales de este estudio:

Objetivo 1: Analizar el ciclo de vida que tienen los planes formativos desde que son entregados por ChileValora al SENCE, hasta que son utilizados por los Organismos Técnicos de Capacitación y las variables y mecanismos que inciden en este proceso, incluyendo los plazos de vigencia de cada perfil y las actualizaciones que éste puede llegar a tener a lo largo del tiempo producto del cambio tecnológico.

⁴⁸ Salazar, C. (2017). Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: su rol articulador entre la formación y el trabajo. Documento presentado en Bogotá, el 22 de noviembre de 2017.

Objetivo 2: Identificar y medir el nivel de conocimiento, valoración y eventual uso que los Organismos Técnicos de Capacitación tienen respecto de los planes formativos que fueron diseñados por ChileValora en conjunto con el SENCE.

Análisis del Ciclo de vida de los Planes formativos

Supervisión técnica del diseño de planes y retroalimentación

El análisis de la información recabada respecto al flujo de los planes formativos del SENCE y ChileValora hasta su uso por parte de los OTEC dio cuenta de un proceso técnico iterativo entre ChileValora y SENCE para asegurar la calidad de los planes formativos. Considerando que estos planes se generan al alero de un proyecto de competencias laborales, en que consultoras son contratadas para desarrollar no solo el plan formativo, sino que el perfil ocupacional, rutas formativo-laborales, poblamiento del marco de cualificaciones, entre otros, en el contexto del trabajo de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), no necesariamente los consultores cuentan con competencias necesarias que aseguren una adecuada traducción formativa de los perfiles ocupacionales (y sus unidades de competencia) en planes formativos. En este sentido, el trabajo iterativo entre profesionales de ChileValora y de la Unidad de Currículum del SENCE para asegurar la calidad de los planes formativos resulta fundamental y es un proceso que debiera mantenerse y fortalecerse en el tiempo, considerando que la valoración que otorguen los OTEC, como principales usuarios potenciales de los planes formativos, a la calidad técnica de estos planes, influirá en la intención de uso de los mismos, de acuerdo al modelo conceptual en que se enmarcó el presente estudio.

De acuerdo a la información recabada en las entrevistas, un factor relevante que permitiría fortalecer este proceso de supervisión técnica del desarrollo de planes formativos es el lograr una mayor retroalimentación acerca de los resultados de la implementación de los planes formativos por parte de los OTEC, que permitiera a las unidades a cargo del desarrollo de planes formativos de ambas instituciones recoger información acerca de las fortalezas y debilidades que los OTEC detectan al implementar los planes en el marco de los diversos programas del SENCE. Esta es una necesidad reconocida tanto por los profesionales del SENCE y ChileValora, así como por los encargados de los OTEC entrevistados, quienes señalan la necesidad de mantener una comunicación más fluida con los profesionales del SENCE para dar cuenta de los diversos desafíos que enfrentan a la hora de implementar los planes y sus propuestas de solución a los mismos. En las mismas entrevistas se vislumbraron posibles mecanismos para lograr esta retroalimentación, tales como incluir un proceso obligatorio de retroalimentación de parte de los OTEC en el marco de los programas en que los planes formativos son parte de licitaciones, a través de una ficha de retroalimentación diseñada por el SENCE.

Adicionalmente y ya no desde la mirada de los OTEC sino de un observador no participante en la ejecución de los planes, se requeriría instalar una mirada que se dirigiera hacia los resultados de los planes, lo que supondría una metodología de registro evaluativo sobre el desempeño de logro de los participantes en los cursos de capacitación y, más complejamente, la evaluación del impacto de los cursos. Esto último tendría que referir a la capacidad por parte de los participantes de

incorporarse al mercado de trabajo, cerrar las brechas de competencias que pudieran existir, y elevar las probabilidades de lograr mejores empleos (calificación técnica, formalidad del empleo, salarios, etc.). Junto con ello se tendría que instalar un enfoque de evaluación de procesos que se dirigiera a caracterizar como los OTEC utilizan los planes formativos y en qué medida, y cuales, son los factores que favorecen la utilización de un enfoque de competencias.

Publicación y difusión de los planes formativos

En el capítulo referido al análisis de ciclo de vida de los planes formativos, se señaló como el proceso de diseño de los planes formativos finaliza al momento en que estos son aprobados por resolución y publicados en el Catálogo Nacional de Planes Formativos. Sin embargo, desde la perspectiva de distintos actores, no existiría un mecanismo claro y definido sobre cómo se informa, tanto hacia el interior de las unidades interesadas (como las encargadas de los distintos programas que utilizan o podrían utilizar los planes formativos), como hacia el exterior de los servicios públicos, respecto de la agregación de nuevos planes al catálogo o la eliminación o modificación de otros. Cabe señalar que, tal como se destaca en el análisis de las entrevistas a encargados de OTEC, la información se encuentra disponible, por ejemplo, en el sitio web de SENCE o en la misma plataforma de los planes formativos, el análisis del discurso de diversos actores da cuenta de una necesidad de un flujo de comunicación más activo, tales como el envío de notificaciones informando la creación de nuevos planes o la modificación de alguno ya existente. Tal como señaló uno de los actores de OTEC entrevistados, la recepción de esta información podría motivar el interés en revisar los nuevos planes, lo que a su vez podría aumentar las probabilidades de uso. En el caso de la entrega de información a OTEC, esto implica generar sistemas de información que requieren mantener la información de contacto de las OTEC actualizado, a fin de asegurar de que la información llegue a los destinatarios.

Entonces para los OTEC que no participan en licitaciones cerradas donde el plan formativo está predefinido y se debe aplicar en su totalidad, se requeriría una activa labor de difusión de la existencia de los planes formativos, y una lógica de persuasión acerca de las utilidades y ventajas que ofrece basar la capacitación en un plan formativo, sea este utilizado en su totalidad o en módulos que se basen en unidades de competencia laboral.

En ambos casos, el sólo hecho de incorporar los programas a un repositorio contenido en un sitio web no constituye propiamente una estrategia de comunicación. Más bien ese repositorio es la condición necesaria para el uso, pero por sí mismo, no generará un mensaje que promueva el uso de los planes formativos. Una estrategia de comunicación requiere, por cierto, la voluntad institucional de expandir el uso de los planes formativos en acciones de capacitación de OTEC que previamente no los consideraban, particularmente en el Programa Impulsa Personas. Aparte de la selección del público objetivo, la estrategia implica definir los mensajes comunicacionales, y los soportes eficaces para la transmisión de los mensajes comunicacionales.

Condiciones institucionales de uso de los planes

El análisis de las entrevistas a profesionales responsables de tres de los principales programas de capacitación del SENCE, + Capaz, Capacitación en Oficios e Impulsa Personas, dio cuenta de que, según los objetivos, las poblaciones objetivo y las demandas por capacitación de cada programa, éstos podían exigir el uso obligatorio de los planes formativos o no. En el caso de +Capaz, la mayoría de las licitaciones correspondería a licitaciones cerradas, que exigen el uso de los planes formativos del SENCE y ChileValora, aunque existe el caso de las licitaciones abiertas, en donde los OTEC proponen un diseño propio de plan formativo en base a los lineamientos definidos por el SENCE. En el caso de Capacitación en Oficios, el uso de planes formativos resulta obligatorio en el caso del programa sectorial, pero no así en el de registro especial. Ambos programas tienen en común el buscar preparar a los beneficiarios en un oficio particular, por lo que los planes formativos, que representan una traducción formativa del perfil ocupacional de un oficio particular, se puede constituir en una herramienta clave para las acciones de capacitación, que, tal como valoran actores al interior del SENCE y ChileValora así como encargados OTEC, permitirían estandarizar las condiciones de capacitación y asegurar un nivel de calidad técnico de los programas. En el caso del programa Impulsa Personas, en cambio, resulta lógico que no sea obligatorio el uso de los planes formativos, al menos de manera completa, dado que en este caso se buscaría desarrollar ciertas competencias particulares de los beneficiarios, y no un oficio completo. En este sentido, los dos primeros programas apuntarían más derechamente al objetivo de aumentar la empleabilidad, mientras que el último estaría más alineado a la reducción de brechas.

Sin embargo, los profesionales de los tres programas consultados declaran un interés en poder fomentar el uso de los planes formativos en aquellos casos en que no resulta obligatorio. El desarrollo de mecanismos tendientes a fomentar un mayor uso de los planes, sin embargo, pasa necesariamente por definiciones políticas-institucionales, que hasta el momento no son del todo clara para los actores entrevistados, respecto del tipo de uso que se desea dar a los planes, desde el uso modular de los planes formativos, la proyección a largo plazo de un uso obligatorio de los planes o alguno de sus módulos para todas las acciones de capacitación que busquen desarrollar capacidades relacionadas con un oficio que ya cuenta con un perfil ocupacional y plan formativo, o el uso de los planes existentes como modelo o base para el desarrollo de planes formativos propios.

Definidos los lineamientos políticos, acciones que podrían permitir un uso más amplio de los planes podrían ser el desarrollo de módulos empaquetados que correspondan no ya a planes formativos de un perfil ocupacional completo sino al plan formativo para el desarrollo de una competencia particular, de menor duración de tal modo que los cursos pudieran utilizarse en el marco de acciones de capacitación que utiliza Impulsa Personas. También sería posible instalar incentivos al uso de los planes en aquellos casos en que no es obligatorio su uso (por ejemplo, a través del aumento del valor hora SENCE en dichos casos).

En el caso de fomentar el uso de los planes formativos como modelo para el desarrollo de planes propios, resultan imprescindibles acciones de difusión que permitan conocer a las OTEC de su existencia, objetivos, propósitos y estructura.

Finalmente es necesario insistir que la compleja tarea que se demanda a las consultoras, plantea el desafío de generar un proceso de capacitación y formación de carácter más permanente desde el SENCE y ChileValora, apoyados en convenios con entidades externas de manera de asegurar por esa vía un estándar de calidad más homogéneo y, a su vez, ampliar el número de consultores que participaran en estos proyectos. Junto con ello se debería generar documentación técnica, manuales o material instruccional que apoye la formulación de planes formativos.

Un proceso de fortalecimiento también sería conveniente respecto de los OSCL, tanto en las capacidades técnicas de que disponen como en una institucionalidad que garantizara un funcionamiento orgánico estable. En el primer ámbito los OSCL deberían disponer de las capacidades de los servicios públicos del Estado para allegar información sobre la demanda futura por capacitación y formación técnica, a partir del análisis del mercado laboral y la inversión privada. Pareciera evidente que, al respecto, al menos tuvieran el concurso del Observatorio Laboral del SENCE.

Sobre lo segundo, sería positivo que ChileValora impulsara los cambios normativos pertinentes para contribuir a un funcionamiento estable de los OSCL buscando asegurar representatividad y capacidad técnica en su tarea de contraparte de las consultoras para organizar, desarrollar y validar los proyectos de competencia laboral.

Conocimiento, Valor y Uso de los planes por parte de los OTEC

Conocimiento

Cómo se indicó al inicio de este apartado, la encuesta realizada a una muestra de encargados de OTEC dio cuenta de un desconocimiento importante por parte de los OTEC acerca de los planes formativos del SENCE y ChileValora, y, cómo se ha comentado anteriormente, este desconocimiento se asocia principalmente a quienes no se encuentran obligados a utilizar los planes formativos, principalmente OTEC que trabajan en el marco del programa Impulsa Personas. Estos resultados darían cuenta de la necesidad de generar políticas de comunicación y difusión orientadas a aumentar el conocimiento de los planes formativos y las ventajas de utilizarlos, total o parcialmente, para diversas acciones de capacitación. La estrategia comunicacional que se defina, no obstante, dependerá, como se ha señalado anteriormente, de las definiciones políticas e institucionales respecto del uso esperado de los planes formativos en aquellos casos que no se ha definido un uso obligatorio de los mismos.

Valoración

En el presente estudio, la valoración de los planes formativos se evaluó en términos de la percepción de utilidad de los planes, percepción de facilidad de uso y percepción de resultados esperados. Respecto de su utilidad, tanto en la encuesta como en las entrevistas en profundidad, se destaca la posibilidad de un uso más eficiente del tiempo al disminuir los tiempos requeridos para el diseño de programas, la facilidad para la entrega de contenidos y el uso de metodologías propuestas. Sin embargo, los planes no se considerarían más útiles que los planes generados por las mismas OTEC. El análisis de las entrevistas dio cuenta de que esta baja valoración podría explicarse por una mayor

confianza en el propio trabajo y experiencia en capacitación por parte de los OTEC y en la percepción de deficiencias en algunos planos. Incluir en una estrategia comunicacional la difusión del trabajo y equipos que existen detrás del diseño de un plan formativo del SENCE y ChileValora podría contribuir a modificar este tipo de creencias.

Otro aspecto que resultó menos valorado fue el ajuste de los planes formativos con las necesidades específicas de los OTEC. A partir del análisis de las entrevistas en profundidad se hipotetizó que este desajuste refiere a las dificultades que señalaban algunos entrevistados para implementar los planes formativos con poblaciones particulares, como los más vulnerables o casos de discapacidad. Si bien esta es una hipótesis que debiese ser profundizada, acciones orientadas a obtener mayor retroalimentación de estos aspectos por parte de las OTEC, como ya se indicó anteriormente, permitiría eventualmente realizar mejoras a los planes formativos en este sentido. Por otra parte, en el caso particular del programa Impulsa Personas se hipotetizó un desajuste con las necesidades en relación a las necesidades de capacitación que declaran las empresas y las características de los planes formativos, principalmente en la extensión de los mismos. Acciones orientadas al desarrollo de cursos basados en módulos de los planes formativos, asociados a UCLs específicas, permitirían a los OTEC contar con una oferta de cursos basados en planes formativos diseñados por SENCE y ChileValora que permitan satisfacer las necesidades de las empresas.

En relación a la facilidad percibida por los OTEC encuestados para implementar los planes formativos, uno de los aspectos que recibió menos valoración se relaciona con los recursos materiales e infraestructura sugerida en los planes formativos. Esta valoración negativa fue respaldada en las entrevistas, donde se dio cuenta de dificultades para contar con cierto tipo de infraestructura, especialmente cuando se trata implementaciones en zonas rurales, así como de percepciones de desactualización de los materiales. Esta percepción menos positiva también fue identificada en las entrevistas a actores del SENCE y ChileValora, en donde, al menos en opinión de uno de los actores, en algunos casos los planes formativos se relacionan con perfiles ocupacionales relacionados con sectores más industriales, cuya capacitación requiere infraestructura más compleja.

Nuevamente, acciones orientadas a contar con la retroalimentación de parte de los OTEC respecto de la implementación de los planes formativos permitiría analizar con mayor detalle este tipo de situaciones y delinear las acciones necesarias que permitan subsanarlas.

En relación con lo anterior, desde las entrevistas a OTEC surgió la temática relativa a la percepción de falta de flexibilidad para la implementación de los planes, y el uso de los mismos como herramienta para la flexibilización. En el análisis del ciclo de vida de los planes, algunos de los entrevistados indicaron efectivamente utilizar el plan formativo como una herramienta de supervisión. Cabe señalar, sin embargo, que este punto debe ser analizado con detención, dado que bases de licitación revisadas (del programa +Capaz y Capacitación en Oficios Sectorial) si bien indican que las OTEC están obligadas a cumplir con el plan estipulados, existe un espacio para modificaciones, que quedan registradas en los acuerdos operativos. Eventualmente, encargados de OTEC no tienen claridad del nivel de adaptaciones que se permiten a través de estos acuerdos.

Uso

Como se señaló inicialmente, los resultados de la encuesta dieron cuenta de que un porcentaje relativamente importante de aquellos encargados de OTEC que conocen de la existencia de los planes formativos reconocen no haberlos implementado en sus OTEC, especialmente en el caso de OTEC que trabajan con el programa Impulsa Personas (donde su uso nunca es obligatorio). Tanto desde el análisis de las entrevistas a actores de SENCE y ChileValora, como a encargados de OTEC se dio cuenta de que, dado los objetivos del programa Impulsa Personas, y las necesidades de capacitación de las empresas, el uso de los planes formativos, al menos de manera completa, es menos pertinente, y desde ahí se entiende su menor uso. En las entrevistas a encargados de OTEC fue posible observar sin embargo que estos usuarios otorgan un valor al uso de los planes como modelo o base para el desarrollo de sus propios planes. Si las definiciones políticas e institucionales se orientan hacia fomentar este tipo de uso, la difusión no solo de la existencia de los planes, sino de buenas prácticas asociadas al uso de los mismos por parte de diversas OTEC, con resultados exitosos, podrían ser estrategias que permitan ampliar el uso de los planes formativos para este grupo.

Anexos

Anexo N° 1

Pautas de entrevistas a actores claves para proceso de revisión de planes formativos adjuntas en CD.

Anexo N° 2

Encuesta piloto, adjunta en CD

Anexo N° 3

Mapa de flujo de planes formativos

Anexo N° 4

Análisis de ítems

Módulo	Ítem	Evaluación/observación	Sugerencia
Módulo I: identificación administrativa del OTEC	<p>I.1. Indique qué tipo de institución es su centro de capacitación (Si usted es representante o directivo de más de un OTEC, conteste por la institución que tenga mayor tamaño).</p> <p>Marque una de las siguientes alternativas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Municipalidad <input type="checkbox"/> Centro de Formación Técnica <input type="checkbox"/> Instituto Profesional <input type="checkbox"/> Liceo Técnico Profesional <input type="checkbox"/> Empresa (E.I.R.L.; Ltda.; SpA; S.A.) <input type="checkbox"/> Corporación o Fundación <input type="checkbox"/> Otro, especifique: _____ 	<p>El ítem I.1 produce confusión en 7 de los 19 participantes, al no comprender en qué categoría puede clasificarse a un OTEC, por lo que se utiliza la opción de respuesta N° 8 como la más adecuada.</p> <p>En algunos casos, la redacción del enunciado tampoco permite comprender qué se está preguntando realmente y se indica que el paréntesis podría explicarse de mejor manera.</p> <p>El sujeto 2 señala “es divertido porque me habla primero de OTEC y después tiene alternativas en donde no aparece OTEC”. A dicho sujeto se le pregunta si tienen alguna forma legal como E.I.R.L, Ltda, SpA o S.A, respondiendo que es una SpA pero no una empresa, por lo que finalmente decide marcar la alternativa Otro y especificando OTEC. Por su parte, el sujeto 18 señala “A ver, dice, indique qué tipo de institución es su centro..., es una OTEC, pero ¿qué le pongo?, ¿OTEC?, no clasifica en ninguno, porque no sé si es centro de formación técnica, le voy a poner OTEC no más.”</p>	<p>Se sugiere, por lo tanto, eliminar la palabra OTEC del enunciado del ítem y a la vez mejorar la redacción general del enunciado, para que el paréntesis sea comprensible para todos. Asimismo, se debería indicar que una SpA, EIRL o S.A. son tipos de empresas.</p>
	<p>I.2. ¿Cuántos cursos, en el marco de financiamiento SENCE, el OTEC realizó durante el año 2017? (ingresar número) <input type="checkbox"/></p>	<p>En el ítem I.2 5 participantes indican tener dificultades para comprender a qué tipos de cursos hace referencia el enunciado, mientras que uno de estos 5 participantes también añade que no se entiende si al decir “realizó”, se pregunta sólo por aquellos cursos que ya se han hecho o también se incluye a todos los adjudicados durante el año.</p> <p>El sujeto 10 menciona que puede ser confuso el preguntar por cursos, dado que ellos imparten 30 programas además de los relacionados con +Capaz y Becas Laborales, de ahí, que según su opinión la pregunta podría llevar a la persona que contesta a indicar el número de veces que se imparten los cursos, y no necesariamente el número de cursos (que efectivamente pueden aplicarse varias veces al año). Así mismo el sujeto 11 tiene dificultades para comprender si el enunciado refiere a cualquier tipo de curso con</p>	<p>Se sugiere ser más específico con el enunciado que indica (marco de financiamiento SENCE).</p>

	<p>financiamiento SENCE, comprendiendo la diversidad de ellos, o solo se apunta a ciertos cursos que se encuentran bajo algunos programas en particular. Agrega que existen muchos programas como: los programas sociales, becas sociales, franquicia tributaria, entre otros, por lo que sugiere que la pregunta indique con mayor claridad que se refiere a todo curso con financiamiento SENCE, independientemente de bajo qué programa se encuentre dicho curso. “Financiamiento SENCE, no programa Más Capaz ni becas laborales ¿o incorporándolos también? Porque aquí dice cuántos cursos en el marco del financiamiento SENCE..., porque si es franquicia tributaria podrían ser entre 20 y 30, +Capaz entiendo que fueron como 10, más, becas laborales, me imagino que habrán sido unos 20 más, después ahí discriminan a qué se refieren, porque estas se financian a través de OTIC , las platas vienen de SENCE y son remanentes de años anteriores, de las empresas que no lo utilizaron, se hace un pozo común, se establecen licitaciones en las distintas OTIC, y tú participas de las licitaciones.” (Sujeto 15)</p>	
<p>Módulo II: Programa de Capacitación</p>	<p>II.1. ¿En qué programa SENCE participa o ha participado su OTEC desde el año 2017? (marque la o las opciones que correspondan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> +Capaz 2. <input type="checkbox"/> Capacitación en Oficios 3. <input type="checkbox"/> Impulsa Personas (Franquicia Tributaria) 4. <input type="checkbox"/> Otro: especifique: _____ 	<p>Sólo uno de los participantes realiza una observación sobre este ítem, indicando que podría agregarse una cuarta opción de respuesta que haga referencia a “Becas Laborales”, debido a la importancia de dicho programa.</p> <p>No hay sugerencia.</p>
<p>Módulo III: Conocimiento de ChileValora –SENCE y sus funciones</p>	<p>III.1. ¿Usted había escuchado hablar anteriormente sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> Sí 2. <input type="checkbox"/> No [saltar a III.4] <p>III.4. ¿Qué tan clara es para usted la diferencia entre las funciones de SENCE y las funciones de ChileValora? En una escala de 1 a 4, donde 1 es Nada clara y 4 es Totalmente clara.</p>	<p>Sólo un participante realiza una observación sobre el ítem, al indicar que, si bien éste ha escuchado hablar sobre ChileValora en varias ocasiones, puede que otros OTEC no tengan mucha noción de la institución y por lo tanto contesten que no la conocen.</p> <p>No se presentan sugerencias para modificar el ítem, ya que las observaciones</p>

1	2	3	4
Nada clara	Poco clara	Bastante clara	Totalmente clara
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

es que están mezcladas ese es el problema..., sí.” (Sujeto 12)
 También se indica que, si bien se entiende que ambas son instituciones diferentes, no se sabe cuál es la relación entre estas instituciones o qué exactamente hace cada una. “O sea, sé lo que es cada una, una es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la otra es, de alguna manera, la instancia que reúne planes formativos en función de las demandas que hace cierto gremio, ¿Cuál es el nivel de conversación y relación que tienen ellos?, cacho la lógica, pero no sé si eso se define como bastante claro o no, poco claro le voy a poner.” (Sujeto 15)

dicen relación con el contenido de la pregunta, y no con su estructura o redacción.

III.5. Identifique qué institución realiza las siguientes funciones:

	C	S	N
	h	E	i
	i	N	n
	l	C	g
	e	E	u
	V	a	n
	a		a
	l		
	o		
	r		
	a		
1. Realizar procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.		✓	
2. Informar a los OTEC sobre los evaluadores contratados por los Centros de Evaluación y Certificación.			✓
3. Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional para las trabajadoras y			✓

La observación más recurrente entre los 19 participantes, hace referencia a que el enunciado del ítem, así como las opciones de respuesta, se comprenden claramente y no producen confusión a la hora de saber lo que se debe contestar y cómo. Las dificultades se encuentran en la confusión que produce no saber con certeza la diferencia entre las funciones que realiza SENCE de las que realiza ChileValora. En este mismo punto, se señala que sería útil contar con una opción de respuesta que dijera “No lo sé” para poder elegir cuando no se logra hacer la diferenciación, y así no tener que elegir obligatoriamente cualquier respuesta al azar. “Me veo obligado a marcar una opción y puede que esté mala. En los resultados aparecerá que hay un error al identificar las funciones, pero eso no es así, sino que es porque tuve que marcar una (opción), pero me equivoqué porque yo desconozco la respuesta” (Sujeto 17). Indica que a través de la opción “No lo sé”, se podría identificar si verdaderamente se equivocó al responder o existe un desconocimiento de la función. En cuanto a la opción de respuesta “ninguna” se indica que puede confundir al participante, ya que este puede creer que dicha opción es un símil de “No lo sé”, cuando en realidad, esta opción cumple la función de descartar que la función es realizada por el SENCE o ChileValora. Uno de los

No hay sugerencias porque las confusiones señaladas obedecen a lo que se pesquisa: nivel de conocimiento.

y los Organismos Sectoriales.				
9. Construir los perfiles ocupacionales que permiten certificar a los trabajadores en diversos oficios.	▼			
<p>III.6. SENCE y ChileValora diseñan en conjunto planes formativos para el diseño e implementación de acciones de capacitación. ¿Conoce usted de la existencia de estos planes?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Sí [saltar a IV.1.]</p> <p>2. <input type="checkbox"/> No [saltar a explicación III.7.]</p>	<p>El ítem presenta tres observaciones por parte de participantes. El primero de estos indica que mencionar a SENCE y ChileValora, puede producir confusión en quien responde, ya que se puede asumir que la finalidad de la pregunta es saber quién diseña los planes formativos, mientras que si el objetivo es saber si los OTEC saben que existen dichos planes, se debería preguntar directamente ello.</p> <p>Por otro lado, menciona que la información que transmite SENCE es que los planes formativos son generados por ChileValora, por lo que se crea una confusión. También supone que participan los distintos gremios dentro de la creación de dichos planes, por lo que podría ser poco preciso plantear como que SENCE y ChileValora los generan de manera aislada.</p> <p>Otro de los participantes indica no tener la certeza de si el programa +Capaz se relaciona de alguna forma con ChileValora, por lo que señala, que, en este caso, tendría que elegir la opción no.</p> <p>Finalmente, el tercer participante expresa confusión con el término “planes formativos”, ya que asume, podría tratarse de “Rutas Formativas” o de “Planes de Carrera”, por lo que no sabe qué contestar.</p>	<p>No hay sugerencia al respecto.</p>		
<p>III.7. Los planes formativos son estándares de competencias acordados por representantes de los sectores productivos, y están integrados por un conjunto de módulos de formación asociados a unidades de competencia laboral de un perfil, ocupación u oficio. Son elaborados por SENCE y ChileValora para el diseño e implementación de acciones de capacitación y están directamente asociados a los perfiles ocupacionales acreditados en el Catálogo de Competencias Laborales, que</p>	<p>Los participantes indican que el texto se comprende sin problemas, pero que su extensión podría fatigar al lector, por lo que sugieren disminuir la cantidad de información o presentarla con puntos a parte en más de un párrafo. Uno de los participantes indicar no comprender cuál es la finalidad de la foto en este ítem, si la pregunta no se realiza aquí, si no en el ítem siguiente. “Estos son los planes formativos con los que uno hace el +Capaz... y aquí se presenta esta</p>	<p>Sugerencia: redactar de mejor forma el enunciado.</p>		

	<p>administra ChileValora. Los planes incluyen la programación de módulos de aprendizaje, recomendaciones pedagógicas, características del facilitador, aprendizajes esperados, criterios de evaluación y contenidos involucrados. En la imagen que ve abajo se presenta un ejemplo de una portada de planes formativos.</p>	<p>imagen, pero aquí no hay que contestar nada..." (Sujeto 5)</p> <p>Se aprecia, además, que los participantes expresan en este ítem, que recién están comprendiendo de verdad cuál es la función de ChileValora y por lo tanto lo que es un plan formativo.</p>
<p>Módulo IV: Acceso a los Planes Formativos</p>	<p>IV.1. ¿Sabe en cuál de los siguientes sitios usted puede encontrar y descargar los planes formativos? (marque la opción que corresponda)</p> <ol style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> En el sitio web de Mercado Público (www.mercadopublico.cl) [saltar a V.1.] <input type="checkbox"/> En la página web de SENCE ([Alternativa Correcta]) <input type="checkbox"/> En la página web de ChileValora (www.chilevalora.cl) [saltar a V.1.] <input type="checkbox"/> En la página web del Ministerio del Trabajo (www.mintrab.gob.cl) [saltar a V.1.] <input type="checkbox"/> No sé dónde puedo encontrar los planes formativos. [saltar a V.1.] 	<p>Los participantes indican que el enunciado no clarifica lo suficiente que sólo se debe marcar una alternativa de respuesta, en vez de varias, ya que, según su opinión, los planes formativos pueden ser descargados tanto de la página de SENCE como de la página de ChileValora. "Yo los descargo de SENCE, pero en el sitio de ChileValora si los he visto, pero nunca los he descargado, pero sé que está la información y probablemente también se pueden descargar." (Sujeto 8). El sujeto 11 tiene la misma opinión, al señalar que la página oficial para encontrar y descargar los planes formativos es SENCE, sin embargo, a ella le parece que también es posible hacerlo a través de la página web de ChileValora.</p>
	<p>IV.2. ¿Ha intentado acceder alguna vez a través de este sitio web a los planes formativos que ofrece SENCE?</p> <ol style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí, he accedido a planes formativos. <input type="checkbox"/> Lo he intentado, pero no he logrado acceder a un plan formativo. [saltar a V.1.] <input type="checkbox"/> No, nunca lo he intentado. [saltar a V.1.] 	<p>Un participante indica que el enunciado del ítem debería establecer que el sitio web al que se hace referencia, es el sitio web de la opción 2 del ítem anterior (IV.1)</p>
	<p>IV.3. En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy fácil y 5 muy difícil, indique el grado de dificultad que tuvo en el sitio</p>	<p>No se realizan observaciones sobre el ítem en sí, ni su contenido o estructura. Pero se señalan dificultades para</p>

	<p>web de SENCE para acceder a un plan formativo.</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Muy Fácil Ni fácil ni Difícil Muy</p> <p>fácil difícil difícil</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>						<p>navegar por la página web de SENCE, teniendo que recurrir al sitio web de ChileValora, para poder ser redirigido a la sección de planes formativos de SENCE, así como las características “poco amigables” de la plataforma.</p>																
<p>Módulo V: Conocimiento de Planes Formativos SENCE</p>	<p>V.1. En una escala de 1 a 4 donde 1 es nada y 4 es mucho, ¿cuánto conoce el contenido y estructura de un plan formativo de SENCE?</p> <p>1 2 3 4</p> <p>Nada Poco Bastante Mucho</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%; height: 20px;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>					<p>Dos de los participantes indican que el enunciado es poco claro al hacer referencia a los planes formativos, ya que no se comprende si se habla de manera general sobre estos, o si se está haciendo referencia a los planes que la OTEC utiliza.</p>																	
	<p>V.2. A continuación, se presentarán algunas afirmaciones sobre los planes formativos de SENCE. Indique por favor si éstas son verdaderas o falsas.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">V</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1. Indican las competencias que se deben abarcar en cada módulo.</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2. Tienen una estructura por módulos con horas de duración definidas.</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3. La estructura de los planes varía según las características de cada curso.</td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4. Algunos planes formativos sugieren la realización de un portafolio de evidencias.</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5. El plan formativo indica que las estrategias metodológicas deben ser seleccionadas por el OTEC.</td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6. Los planes formativos no sugieren requisitos de ingreso debido a</td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> </tbody> </table>		V	F	1. Indican las competencias que se deben abarcar en cada módulo.	✓		2. Tienen una estructura por módulos con horas de duración definidas.	✓		3. La estructura de los planes varía según las características de cada curso.		✓	4. Algunos planes formativos sugieren la realización de un portafolio de evidencias.	✓		5. El plan formativo indica que las estrategias metodológicas deben ser seleccionadas por el OTEC.		✓	6. Los planes formativos no sugieren requisitos de ingreso debido a		✓	<p>Se indica de manera general, que tanto el enunciado como las distintas afirmaciones se comprenden y presentan de manera clara, por lo que el participante entiende lo que debe hacer, pero que, al hablar de planes formativos, algunas personas podrían confundirse entre los planes en general y lo que el OTEC realmente utiliza. Así mismo, se indica que esta pregunta será clara para aquellos que ya tengan un manejo al menos básico de los planes formativos, pero que puede producir confusión en aquellos OTEC que no los manejen, no por temas de estructura y redacción, sino, en relación a las funciones mismas. “Esta pregunta está buena, o sea, para en el fondo saber si uno sabe cómo funcionan los planes formativos, sí, está bien estructurada, para el que sabe” (Sujeto 18)</p> <p>Particularmente, en algunas afirmaciones, surgen dudas con respecto al contenido mismo de la afirmación, ya que algunos participantes expresan confusión con algunos conceptos y cuando deben discernir si las afirmaciones son verdaderas o falsas.</p> <p>Para el caso de la afirmación 3, los participantes señalan que se podrían realizar mayor precisión con el concepto de estructura y a lo que este refiere. “Para mí es el marco donde se ingresa todo, la estructura no tiene variación, pero sí el contenido. Pero no sé si a eso se refiere. Se da para interpretar”. (Sujeto 11) Otro de los participantes también realiza una</p>
	V	F																					
1. Indican las competencias que se deben abarcar en cada módulo.	✓																						
2. Tienen una estructura por módulos con horas de duración definidas.	✓																						
3. La estructura de los planes varía según las características de cada curso.		✓																					
4. Algunos planes formativos sugieren la realización de un portafolio de evidencias.	✓																						
5. El plan formativo indica que las estrategias metodológicas deben ser seleccionadas por el OTEC.		✓																					
6. Los planes formativos no sugieren requisitos de ingreso debido a		✓																					

que todos comienzan desde un nivel básico o inicial.			observación y sugerencia en este punto, "pondría entre paréntesis la palabra FORMATO al lado de estructura", así quedaría claro que se habla de estructura de un plan". (Sujeto 14)
--	--	--	---

Módulo VI: Uso Efectivo de los Planes Formativos	<p>VI.2. ¿Por qué razón han usado planes formativos de SENCE? (marque la o las opciones que correspondan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> Porque es obligatorio para los cursos que impartimos. 2. <input type="checkbox"/> Porque facilita el trabajo administrativo del OTEC. 3. <input type="checkbox"/> Porque nos proporciona información útil para implementar algunos módulos específicos. 4. <input type="checkbox"/> Porque la(s) empresa(s) con la que trabajamos nos solicita(n) usarlos. 	<p>Los participantes indican comprender el enunciado del ítem, así como las diferentes alternativas de respuesta, pero en general, expresan que sería mejor contar con una quinta alternativa de respuesta que fuera “Otro” donde pudieran indicar con mayor precisión la razón por la cual utilizan los planes formativos.</p> <p>Uno de los participantes agrega que, al ser parte del registro especial, crean y diseñan sus cursos, por esa razón ocupan poco los planes formativos SENCE “Para Franquicia Tributaria y Becas Laborales, sí tienen planes formativos diseñados y tus cursos se adecuan al plan formativo, te exigen usarlo”. (Sujeto 11) Considera que las alternativas que le brindan en el cuestionario no se ajustan a su respuesta, y entiende como la opción más cercana ‘Porque es obligatorio para los cursos que impartimos’. Sin embargo, enfatiza que dicha alternativa no corresponde por completo a su respuesta porque “No es para todos los cursos que imparto, sino que es solo para algunos en particular. Entonces no me da la opción. Acá me dan blanco o negro y yo tengo también una mezcla de cosas”. (Sujeto 11) Indica que es necesario agregar la alternativa “Otro” en la cual se permita especificar; o a la opción ‘Porque es obligatorio para los cursos que impartimos’, brindarle mayor amplitud “señalando si es para todos los cursos o para algunos cursos”. El sujeto 13 también expresa la necesidad de contar con una opción “Otro” ya que la opción de que es obligatoria, está relacionada a las licitaciones, no es que sea obligatorio de por sí, sino que por su relación con la licitación. Quizás podría especificarse que la obligatoriedad se presenta dada la licitación. También indica que se puede agregar una opción “otros” donde puedan responder “porque la licitación así lo exige”.</p>	Incorporar una opción OTROS. Justifique____
<p>VI.3. ¿En cuántos cursos han implementado los planes formativos de SENCE?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> Los implementamos en un curso solamente. [saltar a VI.4.] 	<p>Los participantes indican que los criterios de cantidad utilizados en las alternativas de respuestas podrían ser más específicos. El sujeto 4 indica que se podría dar la posibilidad de escribir</p>	Dado que cualquier opción de porcentajes es difícil de	

<p>2. <input type="checkbox"/> Los implementamos para algunos de nuestros cursos. [saltar a VI.4.]</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Los implementamos en la mayoría de los cursos que realizamos. [saltar VI.4.]</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Los implementamos en todos nuestros cursos. [saltar VI.5.]</p>	<p>en el cuestionario el número o porcentaje aproximado de los cursos que implementaron los planes formativos. De esa forma se pueden tener resultados concretos y no basarse en la interpretación de "mayoría". Así mismo el sujeto 10 señala que una persona que responde "algunos cursos" puede referirse tanto a 2 como a 20, pues es una apreciación muy subjetiva. En este caso, sugiere que podría expresarse una cuantificación o porcentaje de cursos para que la respuesta fuera más precisa. Por ejemplo: "del 20 al 50% de sus cursos". En segundo lugar, se menciona sentir confusión al no comprender a qué tipo de cursos se está haciendo referencia, "puede ser confuso si no se hace la diferencia "de todos los cursos impartidos por su OTEC, ¿cuántos son de SENCE?". De la totalidad de los cursos que imparten, ¿son todos?, ¿algunos?". (Sujeto 19) Mientras que el sujeto 15 señala que ninguna de las alternativas de respuesta se adecúa a su realidad, puesto que en todas las opciones se señala como voluntad del OTEC el implementar o no implementar los cursos, cuando, según el participante es SENCE el que obliga a los OTEC "no está la alternativa, todos hablan de una voluntad, los implementamos en algunos cursos, pero solo en esa causal, solo lo que nos impone SENCE, sino, no los aplicaría" (Sujeto 15)</p>	<p>calcular se mantiene la redacción de la pregunta.</p>
<p>VI.4. ¿Por qué razón no han implementado los planes formativos de SENCE en la totalidad de la oferta de capacitación que realizan? (marque la o las opciones que correspondan)</p> <p>1. <input type="checkbox"/> No existen planes formativos para los cursos que impartimos.</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Utilizamos sólo algunos módulos de los planes formativos.</p> <p>3. <input type="checkbox"/> No tenemos claridad de cómo implementarlos.</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Tenemos nuestros propios planes formativos.</p> <p>5. <input type="checkbox"/> No tenemos necesidad. Es suficiente con seguir las</p>	<p>Los participantes expresan que los planes formativos no se ajustan a la realidad con la que trabajan día a día, ya que el cómo están formulados difiere de la práctica. Uno de los sujetos sugiere esta justificación como una posible alternativa a agregar a las opciones de respuesta ya que piensa que en muchos otros lugares también ocurre lo mismo y deben modificar los planes formativos "No siempre son los más acertados y por eso siempre los tenemos que ir adecuando". (Sujeto 4)</p> <p>Por otro lado, el sujeto 7 señala que, en muchos casos, por ejemplo, las herramientas que solicitan los planes formativos son sobredimensionadas a la</p>	<p>Sugerencia: se mantiene la redacción de la pregunta porque la opción Otros captura las respuestas que no calzan con las alternativas.</p>

<p>orientaciones del Ministerio del Trabajo.</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Nuestro modelo pedagógico no está basado en competencias, sino que en horas lectivas.</p> <p>7. <input type="checkbox"/> Los planes formativos de SENCE y ChileValora están por debajo del nivel de cualificación de nuestra oferta educativa.</p> <p>8. <input type="checkbox"/> Contamos ya con una metodología de levantamiento de competencias laborales para nuestros cursos.</p> <p>9. <input type="checkbox"/> Otra razón: especifique: _____</p>	<p>realidad, de igual manera indica que existe un 50% de uso de planes formativos, que en muchos casos deben adecuarse a las situaciones específicas donde deben implementarse. “Aquí le puse otra y es porque los planes están desactualizados y no es porque sea un problema de ChileValora, es un problema de la sociedad. Hoy día cuando tú haces un plan formativo, lo haces en base a un perfil, si levantas un perfil, te demoras aproximadamente un año, un año y medio en levantar un perfil, entre el levantamiento, la validación, los organismos sectoriales, todo, la licitación, la contratación, son aproximadamente dos años desde que nace la necesidad hasta que tú tienes un plan formativo. Cuando lo sacas, está desactualizado” (Sujeto 12)</p> <p>Finalmente, uno de los participantes expresa que el enunciado no debería decir “totalidad de la oferta” ya que se asume automáticamente que sí aplican planes formativos en algunas de sus capacitaciones, por lo que recomienda realizar un cambio a la pregunta. “Me parece que la pregunta debería ser modificada y no utilizar la frase ‘en la totalidad de la oferta’, porque, por ejemplo, en nuestro caso no aplica. Nosotros no utilizamos planes formativos de SENCE, porque no los tenemos y me parece extraño que se pregunte por qué en la totalidad de la oferta no los aplicamos, si en realidad no lo aplicamos en ninguno, porque para los cursos que impartimos los planes formativos fueron diseñados por nosotros”. (Sujeto 8)</p>
<p>VI.5. ¿En qué cursos se implementaron los planes formativos de SENCE en su OTEC? (marque la o las opciones que correspondan)</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Los cursos que pertenecen al programa +Capaz.</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Los cursos que pertenecen al programa Capacitación en Oficios.</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Los cursos que pertenecen al programa Impulsa Personas (Franquicia Tributaria).</p> <p>4. <input type="checkbox"/> No los hemos implementado.</p>	<p>Dos de los participantes indican que agregarían una sexta opción de respuesta que hiciera referencia a Becas Laborales.</p> <p>No hay sugerencia.</p>

5. <input type="checkbox"/> Otro: especifique: _____																
<p>Módulo VII: Valoración de Uso</p> <p>VII.1. En una escala de 1 a 5, donde 1 es una opinión muy negativa y 5 es una opinión muy positiva, ¿cuál es su opinión en relación a los planes formativos de SENCE?</p> <div style="text-align: center;"> <table style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 0 10px;">1</td> <td style="padding: 0 10px;">2</td> <td style="padding: 0 10px;">3</td> <td style="padding: 0 10px;">4</td> <td style="padding: 0 10px;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; font-size: small;">Muy Negativa</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Negativa</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Ni Negativa Ni Positiva</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Positiva</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Muy Positiva</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table> </div>	1	2	3	4	5	Muy Negativa	Negativa	Ni Negativa Ni Positiva	Positiva	Muy Positiva						<p>Uno de los participantes indica que es difícil tener una valoración de uso de los planes formativos, si nunca se han utilizado en el OTEC e indica no hemos ejecutado los planes formativos porque no nos han otorgado esos cursos (con planes formativos) y aclarar que para que te los den (cursos) te piden tener experiencia en esa área, pero nunca vamos a tener experiencia si no nos dan los cursos". Agrega que ante la ausencia de planes formativos de SENCE, en el programa +Capaz "los planes formativos fueron diseñados por nosotros" (Sujeto 8)</p> <p>Se revisarán los saltos lógicos del cuestionario.</p>
1	2	3	4	5												
Muy Negativa	Negativa	Ni Negativa Ni Positiva	Positiva	Muy Positiva												
<p>VII.2. En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es muy de acuerdo, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con la experiencia que ustedes han tenido con los planes formativos de SENCE.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 5%;">M</td> <td style="width: 5%;">E</td> <td style="width: 5%;">N</td> <td style="width: 5%;">D</td> <td style="width: 5%;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">1. Los planes formativos se ajustan a las necesidades del OTEC.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		M	E	N	D	M	1. Los planes formativos se ajustan a las necesidades del OTEC.						<p>Se indica que el enunciado del ítem se entiende con claridad, mientras que se presentan observaciones específicas para las distintas afirmaciones.</p> <p>Afirmación 4 El sujeto 1 señala "más que preguntar si son fáciles de conseguir, es decir, a la factibilidad de conseguir los insumos, se debería preguntar por la pertinencia de los materiales pedidos. A veces se quedan cortos, a veces están pasados de lo que realmente se ocupa en el contexto laboral. Podría generarse otra pregunta que busque indagar en si los insumos requeridos son realmente pertinentes a la realidad de la aplicación del plan." (Sujeto 1) Por su parte, el sujeto 5 indica que no le queda claro a qué se refiere cuando se señala que es difícil de conseguir los insumos, no sabe si se refiere a los costos asociados a los planes o a otra cosa, preguntando a qué se refieren cuando señalan que son difíciles de conseguir, no sabe muy bien que responder.</p> <p>"Tiene distintas acepciones, una de ellas es que son..., los que nosotros hicimos eran caros, eran costosos, no sé si alude a eso o a que no están disponibles en el mercado, no sé a qué alude. Difíciles de conseguir. ¿qué quiere decir con esto?, voy a poner que ni acuerdo ni en desacuerdo" (Sujeto 5)</p> <p>El sujeto 6 menciona que los materiales no siempre tienen que ver con la facilidad de conseguir los materiales, sino con si estos son realmente</p> <p>Se revisará la redacción de las alternativas.</p>			
	M	E	N	D	M											
1. Los planes formativos se ajustan a las necesidades del OTEC.																

<p>2. Los contenidos incluidos en los planes formativos son muy extensos para poder implementarlos en los tiempos comprometidos.</p>						<p>necesarios para el OTEC y para el plan de formación. Sujeto 13 En la afirmación 4, mencionan que podría agregarse que hay insumos que "no aplican" al curso que se está impartiendo. <u>Afirmación 5</u> El sujeto 12 indica tener una duda en cuanto al hecho de que SENCE proponga metodologías en los planes formativos, "¿qué metodologías?, SENCE no propone metodologías... es que no proponen metodologías, los planes formativos te dicen un lineamiento, pero, no establecen cuáles son las metodologías. Ellos lo que te hablan, te dicen un enfoque, pero no hablan de metodologías".</p>
<p>3. Los contenidos incluidos en los planes formativos son muy básicos y es necesario profundizar en ellos.</p>						
<p>4. Los recursos materiales e insumos sugeridos en los planes formativos son, para nosotros, difíciles de conseguir.</p>						<p><u>Afirmación 6</u> El sujeto 1 menciona que sus conocimientos no le permiten responder con total certeza la afirmación. Esta debería ser respondida por coordinadores u otro cargo que tenga más contacto con los planes. En su caso los conoce por su historia laboral, pero cree que esto no es así en todos los cargos. El sujeto 10 indica que en las afirmaciones 6, 7 y 8, sería bueno agregar algún recordatorio sobre las metodologías. Esto pensando en que no necesariamente la persona que responde (Directores o Coordinadores) trabajan diariamente con los planes. En este sentido, el participante expresa que esta pregunta está más orientada a una persona que ejecuta el programa, ya sea un profesor o relator, que puede dar cuenta directa sobre la metodología y de lo fácil de aplicar, variedad de metodologías, e interés para los usuarios.</p>
<p>5. Las metodologías que proponen los planes formativos son fáciles de implementar.</p>						
<p>6. Las metodologías propuestas son poco variadas.</p>						
<p>7. Las metodologías propuestas son interesantes para los usuarios.</p>						
<p>8. Los planes formativos exigen un perfil de facilitador que es difícil de conseguir.</p>						<p>Finalmente, el sujeto 15 señala que las metodologías propuestas son poco variadas y no se adaptan a lo que realmente se necesita hacer, no ayudan a formar habilidades ni mejores herramientas prácticas. "Las metodologías no contemplan los diferentes estilos cognitivos, no te permiten flexibilizar, no te permiten entrenar ni desarrollar habilidades, lo</p>
<p>9. Las características del facilitador sugerido en los planes</p>						

formativos coinciden con las características de nuestros facilitadores.							que hacen es reproducir un modelo formativo, pedagógico que está en crisis en el mundo, que tiene que ver con la entrega de contenidos, y eso no es lo que la gente necesita, la gente necesita desarrollar habilidades con el contenido. Lo mismo que yo le paso en el plan formativo lo tiene en el computador, lo tiene en el teléfono, lo tiene en un papel, y no es eso lo que aporta este proceso.”
10. Los recursos materiales para la implementación de los módulos formativos que sugieren los planes formativos son adecuados.							<u>Afirmación 7</u> El sujeto 1 menciona que preguntar por el interés para los usuarios es complejo pues ni siquiera en las encuestas de satisfacción a los mismos estudiantes se les consulta por esto. Además, pregunta por la visión de los estudiantes a partir de la visión de los directivos/coordinadores, lo que es complejo igualmente. El sujeto 2 indica que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo indicando “esta es la más complicada que encontré porque, ¿qué sabe el usuario?, ellos vienen y se someten en el fondo a qué nosotros les enseñemos” “esta pregunta no tiene ningún sentido”.
11. Los contenidos de los planes formativos, son muy complejos para el perfil de nuestros usuarios.							<u>Afirmación 10</u> El sujeto 4 sugiere mejorar la redacción de la afirmación ya que esta se lee con saltos. Además, indica que hay una reiteración de la palabra “formativos”.
12. Los planes formativos son de fácil comprensión.							<u>Afirmación 11</u> El sujeto 1 menciona que lo importante en esta afirmación no es la complejidad del contenido, sino que tiene que ver con el aula y cómo el relator puede facilitar el contenido. También indica que esta afirmación debería estar relacionada con la actividad pedagógica, más que con la complejidad del contenido. En este sentido, contenidos que son “complejos”, pueden enseñarse de igual forma sin problemas, el foco importante es el relator (facilitador).
13. Es fácil llevar a la práctica lo propuesto por los planes formativos.							<u>Afirmación 12</u> El sujeto 1 menciona que aborda la pregunta desde su experiencia como director nacional. Esto pues es un poco confuso el “para quién”, “es fácil de

comprender: ¿Para mí como director? ¿Para los estudiantes? Podrían agregarse afirmaciones, o mencionar, «en general, usted cree que los planes formativos son de fácil comprensión».” El sujeto 5, 13 y 19 también señalan que no les queda claro a quién va dirigida la pregunta. Se señala que los planes formativos son de fácil comprensión, pero para quiénes, para los profesos, los que hacen el curso o los alumnos. “Perdón... fáciles de comprensión ¿para quienes?, para los alumnos, para nosotros que hacemos el curso, ¿para quién?, ¿para el profesor?, claro para nosotros como OTEC, conversamos con los expertos, claro que es fácil, pero para un alumno no sé si sean tan fáciles. Voy a poner de acuerdo, porque me imagino que se refiere a nosotros como OTEC.” (Sujeto 5)

Afirmación 13

El sujeto 1 menciona que no sabe directamente responder a esta afirmación, pues esto es algo que deberían responder los facilitadores.

El sujeto 5 señala que falta una pregunta que vaya dirigida a dónde se implementan los cursos, y que sea un lugar atractivo para las personas, ya que conseguir una locación en las distintas comunas no es algo fácil, y eso es algo que no se plantea. Señala también que falta una pregunta dirigida al aterrizaje de los cursos, en términos prácticos. “Nosotros hicimos un curso más capaz, mantenimiento dentro de los equipos industriales. Había que hacer bancos, había que hacer tableros, había que encontrar lugares donde instalar todo esto, y eso no tenía nada de fácil, o sea, no es fácil para un curso de electromecánica, no sé si un plan formativo para vendedores sea algo más fácil de hacer. Se supone que estamos adjudicados en la comuna de Cerro Navia, y ya me dijo una persona que tiene harta experiencia, que ubicar en Cerro Navia un lugar para hacer un curso, que es un taller de electromecánica, una sala de clases, que sea decente, no es fácil.”

VII.3. En una escala de 1 a 5 en donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de

Afirmación 1

Se revisará la redacción de

acuerdo, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con cuán útiles han sido los planes formativos de SENCE para el OTEC.

	M	E	N	D	M
	u	n	i	e	u
	y	d	d	a	y
	e	e	e	c	d
	n	s	a	u	e
	d	a	c	e	a
	e	-	u	r	c
	s	c	e	d	u
	a	u	r	o	e
	-	e	d	r	
	c	r	o	d	
	u	d	n	o	
	e	o	i		
	r	e			
	d	n			
	o	d			
		e			
		s			
		a			
		c			
		u			
		e			
		r			
		d			
		o			
	1	2	3	4	5
1. La estructura de los planes formativos permite que los usuarios aprendan más fácilmente los contenidos del curso.					
2. La metodología propuesta de los planes formativos permite que el facilitador enseñe mejor.					
3. El uso de los planes formativos hace más eficiente el uso de tiempos, disminuyendo el tiempo de					

El sujeto 2 indica “es que a mí de verdad esto, no sé cómo contestártelo. Para mí los planes formativos me sirven para los relatores no para los alumnos” Indica que los usuarios no saben de los planes formativos y que hacer preguntas referentes a ellos no lo considera adecuado. Cree que se debería preguntar más sobre la estructura y administración del OTEC.

El sujeto 10 menciona que es difícil saber si es sólo por la estructura de los planes formativos, u otros factores (relatoría, por ejemplo). En este sentido, el participante cree que igualmente otros factores aportan más, como el relator.

Afirmación 2

El sujeto 13 menciona que son ellos los que hacen las propuestas metodológicas, por lo que esto no aplica directamente. Por otro lado, menciona que es difícil saber esto, si no se le pregunta directamente a su facilitador. Podría agregarse "la metodología propuesta por usted (...)".

Afirmación 4

El sujeto 13 indica que es confusa la lógica de la afirmación. "Estamos de acuerdo en que no genera cambios, por lo tanto, debo marcar muy de acuerdo", lo que podría llevar a confundirse.

Afirmación 5

El sujeto 4 indica que rephrasearía la afirmación de la siguiente manera “La implementación de un buen plan formativo podría...”. Considera que, al agregar esa palabra, generará automáticamente una respuesta positiva de quienes responden la encuesta.

El sujeto 10 indica que existe una lógica que hace difícil responder (y puede conducir al error). La lógica de una doble negación: “estamos de acuerdo en que no genera..., por tanto, sí estamos de acuerdo”. Y sugiere que podría cambiarse a una lógica directa como el resto de afirmaciones.

El sujeto 5 señala que hace falta una pregunta que vaya dirigida a la red que viene luego de los cursos, en cuanto a la

las alternativas.

<p>Módulo VIII: Intención de Uso</p>	<p>VIII.1. A partir del conocimiento y valoración que su OTEC ha hecho de los planes formativos, en una escala de 1 a 5, donde 1 es muy improbable y 5 es muy probable. ¿Qué tan probable es que ustedes sigan implementando estos planes en un futuro?</p>	<p>Uno de los participantes indica que no puede responder la pregunta debido a que todavía no ha implementado ningún plan formativo, por lo que sugiere modificar la redacción del enunciado e indicar “el OTEC lo implementaría”.</p>	<p>No hay sugerencia.</p>															
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr> <td>Muy Improbable</td> <td>Improbable</td> <td>Ni Probable Ni Improbable</td> <td>Probable</td> <td>Muy Probable</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				1	2	3	4	5	Muy Improbable	Improbable	Ni Probable Ni Improbable	Probable	Muy Probable					
1	2	3	4	5														
Muy Improbable	Improbable	Ni Probable Ni Improbable	Probable	Muy Probable														