



Informe de práctica

1 mensaje

Sebastian Vera Toledo <sverat@fen.uchile.cl>

14 de diciembre de 2022, 11:05

Para: Evelyn Valeria Bocaz Escobar <ebocaz@u.uchile.cl>, Dimas Carlos Santibañez Yañez <dsantiba@uchile.cl>

Estimada Evelyn,

Junto con saludar, adjunto el informe de mi práctica profesional.

Quedo atento a sus comentarios,

Muchas gracias,

Atentamente,

Sebastián Vera



informe practica svera.docx

228K



Fwd: Convalidación de práctica profesional

1 mensaje

Sebastian Vera Toledo <sverat@fen.uchile.cl>
Para: Evelyn Valeria Bocaz Escobar <ebocaz@u.uchile.cl>

14 de diciembre de 2022, 11:37

----- Forwarded message -----

De: **Prácticas Profesionales en Antropología Social** <practica.social@facso.cl>
Date: mié, 9 nov 2022 a las 12:54
Subject: Re: Convalidación de práctica profesional
To: Sebastian Vera Toledo <sverat@fen.uchile.cl>
Cc: Dimas Carlos Santibañez Yañez <dsantiba@uchile.cl>

Estimado Sebastian: junto con saludarte te comento que debes realizar via secretaria de estudios la petición para la convalidación presentando los antecedentes que estimes necesarios. Atte.

El mié, 26 oct 2022 a las 11:27, Sebastian Vera Toledo (<sverat@fen.uchile.cl>) escribió:

Estimadas y/o estimados,

Mi nombre es Sebastián Vera, salí licenciado de antropología el 2010. Ahora retomé y me matriculé para titularme. Les escribo porque quiero iniciar una convalidación de mi práctica profesional. Entonces, les quería pedir si me pueden dar información de cómo iniciar el trámite y los documentos e informes asociados.

Muchas gracias,
Sebastián Vera

--

Dra. María Elena Acuña M
Coordinadora Prácticas Profesionales
Antropología Social
Universidad de Chile

practica.social@facso.cl

Formularios e instructivos en <https://sites.google.com/d/1MvpD4qWI36mob2xA7Slp2rpUGdEWd9J/p/1MvQqXPrIsD0gKoYXPG4sSKioz1BPI7E8/edit>

<https://sites.google.com/a/facso.cl/practica-social/instructivo?authuser=0>

Fono: 22978752



Práctica profesional de Antropología Social en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Estudiante en práctica: Sebastián Vera

Profesor supervisor: Dimas Santibañez

Fecha de entrega: 12 diciembre de 2022

Horas de trabajo de práctica realizadas: 1500 horas.

Descripción marco institucional y características del proyecto/programa en que el o la practicante se desempeñó.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence

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. Se creó en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo".

Sence tiene presencia nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 16 capitales regionales del país.

Tiene por misión Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.

Las principales líneas de acción son:

- **Capacitación y apoyo a la contratación:** Implementa y administra acciones y programas de capacitación con foco en la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas.
 - Franquicia tributaria de capacitación
 - Programas de capacitación
 - Subsidios al empleo
- **Iniciativas para la Búsqueda de Empleo:** Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional para las trabajadoras y trabajadores y personas desocupadas, a través de las iniciativas Busca Empleo. Para ello, es fundamental el rol que cumplen las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
 - Busca Empleo
- **Supervisar y fiscalizar:** Supervigilar el sistema nacional de capacitación y difundir información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.
- **Analizar para mejorar la empleabilidad:** Conocer y analizar el comportamiento laboral a través de los Observatorios Laborales, para implementar acciones que incentiven la empleabilidad y fomenten la calidad de los servicios que presentan las instituciones ejecutoras de capacitación (OTEC).

El Observatorio Laboral de SENCE tiene la misión de producir conocimiento sobre brechas entre oferta y demanda de ocupaciones y competencias laborales, y poner este conocimiento a disposición de toda las personas, empresas e instituciones de formación en Chile. Esto con el objetivo de contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y

productividad del país, anticipando cambios en las necesidades y características del mercado laboral, y apoyando la pertinencia de las políticas de formación y empleo.

Observatorio Laboral

El observatorio Laboral está conformado por una oficina central y una Red de 16 Observatorios Regionales, ejecutados por universidades e institutos de educación superior de relevancia regional. Esta arquitectura de funcionamiento, anclada en la presencia territorial de profesionales altamente calificados, permite abarcar problemas del mercado laboral a nivel nacional y local.

La oficina central del Observatorio Laboral pertenece a la Unidad de Desarrollo Estratégico de SENCE, y tiene como función la coordinación del trabajo de la Red de Observatorios, la construcción de lineamientos metodológicos, y el aseguramiento de la comparabilidad y calidad del conocimiento que se produce. A su vez, es la encargada de distribuir los resultados obtenidos en instancias de toma de decisiones al interior del Servicio y con otras instituciones públicas y privadas.

El Observatorio Laboral es una iniciativa que nace el año 2015 al alero del Programa de Apoyo a la Efectividad del SENCE entre el Banco Interamericano de Desarrollo y el Gobierno de Chile. Hoy por hoy, la red ya cuenta con observatorios en cada una de las 16 regiones del país, los que son ejecutados por universidades regionales a través de equipos multi disciplinarios de profesionales siguiendo los lineamientos técnicos de la oficina central en SENCE.

La principal misión de los observatorios laborales es generar información periódica y de calidad sobre las brechas entre oferta y demanda de oficios y competencias en el mercado laboral, de manera de contribuir a aumentar la pertinencia de los programas públicos y privados de educación, certificación, intermediación laboral y empleo en general. De acuerdo a lo anterior, la red de observatorios levanta información cuantitativa, principalmente a través de dos encuestas a nivel nacional, y también mediante investigaciones cualitativas, que buscan profundizar temas de capacitación y competencias a través de entrevistas y análisis de contenidos.

Propósitos de la práctica y principales funciones.

La práctica se realizó como analista del Observatorio Laboral Nacional (OLN). Como analista del existen varias líneas de trabajo y funciones.

- **Elaboración de instrumentos cuantitativos:** Involucra el diseño del cuestionario, elaboración de simulaciones muestrales, elaboración de muestra, elaboración de instrumento de verificación. Elaboración de manuales para encuestadores y verificadores. Seguimiento y asesoramiento técnico a los equipos regionales en el levantamiento de la encuesta. Conciliación y procesamiento de datos.
- **Elaboración de instrumentos cualitativos:** involucra el diseño metodológico del levantamiento, incluyendo los objetivos, la población objetivo, el cuestionario, el tipo de cuestionario, el diseño de la muestra de informantes. Elaboración de manuales para encuestadores y verificadores. Seguimiento y asesoramiento técnico a los equipos regionales en el levantamiento de las entrevistas. Las directrices de análisis y de presentación de la información.
- **Ser contra parte técnica de observatorios regionales.** Cada observatorio regional tiene una contra parte en el observatorio nacional. La contra parte nacional está encargada de velar por la calidad técnica de los trabajos, informes, levantamientos cuantitativos y cualitativos de los observatorios regionales. Así, debe revisar y visar los proyectos propios de cada observatorio regional, como también velar por el cumplimiento de los estándares asignados en los proyectos dados por el observatorio nacional.

Sistematización de actividades, productos y resultados.

Encuesta Nacional de Capacitación y Empleo

La Encuesta de Necesidades de Capacitación para Micro y Pequeñas Empresas (ENECAP MIPE 2022) es una iniciativa de la red de Observatorios Laborales de Sence para entregar evidencia para la ejecución del programa Despega Mipe, y por lo tanto, su principal objetivo es detectar necesidades de capacitación para las micro y pequeñas empresas. Además, caracteriza a estas empresas y consulta por el conocimiento y uso de oferta pública de programas de capacitación y subsidios.

Esta encuesta fue diseñada para que sus resultados tengan representatividad a nivel regional para el segmento de micro y pequeñas empresas, siendo la única encuesta, en la actualidad, en otorgar datos representativos para las mipes a para cada región del país.

El levantamiento se realizó entre los meses de mayo a septiembre del año 2022 en cada una de las 16 regiones del país. Se lograron encuestar 2.600 empresas, las cuales representan 502.871 micro y pequeñas empresas.

Las actividades realizadas fueron las siguientes:

- Actualización para el año 2022 del cuestionario Encuesta Nacional de Capacitación y Empleo (ENECAP 2022).
 - Reunión con contrapartes de Sence del programa Despega Mipes, para coordinar los temas a consultar en la encuesta.
 - Reunión con contrapartes del Ministerio de Economía, del área de estudios.
 - Reunión con observatorios regionales para recomendaciones en base a experiencias pasadas.
 - Consolidación del cuestionario final.
 - Elaboración del manual del encuestador de ENECAP 2022.
- Elaboración de planilla de verificación de empresas
 - Diseño de flujo de verificación y estados de verificación
 - Diseño de planilla Excel y forma de trabajo
 - Elaboración de manual de uso del instrumento de verificación-
- Capacitación a los equipos regionales.
 - Capacitación para equipos regionales en el cuestionario final
 - Capacitación para equipos regionales en el instrumento de verificación
- Elaboración de simulación del diseño muestral.
- Reuniones de seguimiento para el levantamiento de la encuesta.
 - Reuniones semanales para recopilar problemas, posibilidades de mejoras, recomendaciones de buenas prácticas.
- Consolidación de datos. Integración de bases regionales, chequeo de consistencia de variables, revisión de outliers y no respuestas.

- Elaboración de informes de resultados.
 - Maqueta de informe para que cada región llene con su información regional.

La coordinación de este levantamiento involucró reuniones semanales con los coordinadores regionales. En las primeras reuniones se trató de que los observatorios regionales con mayor cantidad de encuestas expusieran sus buenas prácticas. Ya avanzando el levantamiento, se comenzó a apoyar directamente a los equipos regionales que iban más retrasados en cuanto a número de encuestas.

ENECAP 2022: Profundización de resultados.

En el marco de la aplicación de la Encuesta de Necesidades de Capacitación en Micro y Pequeñas empresas (ENECAP) 2022, se realiza un levantamiento cualitativo que tiene por objetivo identificar necesidades de capacitación en el segmento de micro y pequeñas empresas, para efectos de diseñar una oferta de capacitación que sea pertinente a los desafíos de productividad de las empresas, específicamente para abordar los procesos de transformación digital de las Mipes de la región y sus necesidades de formación en este ámbito. Así se contempla:

- Identificar las herramientas digitales que actualmente utilizan las micro y pequeñas empresas de la región.
- Identificar las brechas existentes en los procesos de digitalización de las micro y pequeñas empresas.
- Describir las necesidades actuales y futuras de capacitación en el uso e incorporación de herramientas digitales.
- Identificar las proyecciones de la empresa en cuanto a procesos de transformación digital.

El levantamiento se realizó entre los meses de septiembre a noviembre del año 2022 en en 15 regiones del país (el OL de Antofagasta no participó). Se lograron realizar 10 entrevistas por región, dando un total de 160 entrevistas a nivel nacional.

Las actividades realizadas fueron las siguientes:

- Diseñar los objetivos del producto.
 - Es un levantamiento que se realiza por primera vez, hubo diferentes reuniones y análisis de resultados de años anteriores.
- Conformación de un equipo de analistas de observatorios regionales.
 - Selección de analista para conformar el equipo que iba a trabajar en el producto, en base a su curriculum y su desempeño en otros proyectos de la red de observatorios laborales.

- Coordinación y asesoramiento técnico del equipo cualitativo ENECAP en el diseño de la pauta de entrevistas.
 - Se trabajó cerca de 2 meses en la elaboración del instrumento, que tenía que conjugar ser una entrevista de media hora pero que pudiera obtener información sobre la situación actual de las herramientas digitales utilizadas y cuales eran las brechas y necesidades que requería.
 - Finalmente se logró diseñar un instrumento con cuatro secciones y nueve preguntas que indaga sobre la situación actual de la empresa en cuanto a herramientas digitales, sobre las brechas y necesidades de capacitación en este ámbito, las proyecciones sobre tecnologías a incorporar y preguntas de cierre para que el informante pueda agregar alguna información adicional.
- Diseño del marco de empresas a entrevistar.
 - Desde el levantamiento de ENECAP 2022, así como de esta misma encuesta pero de versiones de años anteriores, se seleccionaron empresas que marcaron preferencias por capacitar temas relacionados con la transformación digital de sus empresas. Así, se cruzaron múltiples bases de datos, para luego, crear 15 bases con empresas con necesidades digitales y sus contactos.
- Capacitación de los equipos cualitativos regionales sobre el instrumento.
 - Reunión vía teams para exponer los objetivos, la población objetivo y el instrumento, pregunta por pregunta, presentando el objetivo específico de cada una.
- Coordinación y asesoramiento técnico del equipo cualitativo ENECAP en el diseño de la matriz de vaciado
- Capacitación de los equipos cualitativos regionales sobre la matriz de vaciado.
- Coordinación y asesoramiento técnico del equipo cualitativo ENECAP en el diseño de la maqueta de informe para que cada región llene con su información regional.

Contraparte regional

Durante los meses de trabajo en el observatorio laboral nacional, tuve a cargo para supervisar y asesorar a los observatorios laborales de Atacama, Coquimbo y Maule.

Las actividades involucradas en esta sección fueron:

- Reuniones mensuales con los equipos de trabajo
 - Cada mes se realizaban reuniones con el equipo para analizar el desempeño de los proyectos que estaban realizando, su relación con su Sence regional respectivo, y cualquier dificultad técnica o administrativa que tuvieran.
- Revisión de productos mensuales.

- Cada mes los observatorios regionales debe elaborar un informe llamado “Termómetro laboral regional” en el cual se presentan estadísticas de empleo para la región.
- Como contra parte regional, se debe revisar el informe, supervisando los análisis, la redacción y la presentación del informe. Esta revisión se realiza mensualmente para cada uno de los tres observatorios.
- Levantamiento de ocupaciones con potencial de inclusión de mujeres en la Industria Forestal en Maule.
 - El observatorio laboral de maule, junto con la Corporación Chilena de la Madera (CORMA), elaboraron un estudio para identificar puestos de trabajo en la industria forestal, con posibilidad de inserción de mujeres, en base al diagnóstico que es una industria sumamente masculinizada.
 - El estudio contemplaba una encuesta y entrevistas.
 - Como contraparte nacional se asesoró en la elaboración tanto de la encuesta como de la pauta de entrevistas durante dos meses, asegurando la calidad técnica de cada instrumento.
- Reportes de vigilancia tecnológica del observatorio laboral de Atacama.
 - El observatorio laboral de Atacama realiza informes de vigilancia tecnológica en que se desarrolla el estado del arte de un tema, tanto a nivel internacional como nacional, se presentan las perspectivas de actores locales, y las nuevas tendencias que se están desarrollando en el mundo.
 - Durante el año se revisaron 4 informes de vigilancia tecnológica, asegurando la calidad técnica de cada informe.

Evaluación del trabajo realizado y aporte profesional a la institución

Para ENECAP 2022 el marco muestral utilizado fue el registro de empresas del Servicio de Impuestos Internos año comercial 2020 que contenía 502.871 micros y pequeñas empresas.

Se realizó un muestreo aleatorio simple a nivel de región, y tamaño de Mipes. El error relativo nacional diseñado fue de 8,7%, mientras que a nivel regional el promedio del error relativo fue de 16,3%, con un mínimo de 15,8% y un máximo de 16,3%.

En tanto, la tasa de logro de la muestra objetivo a nivel país fue de 90,9%. No obstante, hubo más varianza en este ítem a nivel regional. La tasa de logro promedio fue de 91,0%, la tasa máxima fue de 104,0% en la región de Magallanes, mientras que la mínima fue en la Metropolitana con 53,3%.

Tabla 1: Desempeño encuesta ENECAP 2022

Región	Marco muestral	Muestra y sobremuestra	Muestra objetivo	Empresas encuestas	Tasa de logro
Tarapacá	7.562	593	178	120	67,4
Antofagasta	13.620	603	181	150	82,9
Atacama	4.808	584	175	121	69,1
Coquimbo	15.560	603	181	182	100,6
Valparaíso	48.070	606	182	184	101,1
O'Higgins	21.248	603	181	180	99,4
Maule	23.150	603	181	157	86,7
Biobío	33.315	606	182	182	100,0
La Araucanía	20.177	603	181	188	103,9
Los Lagos	22.478	603	181	165	91,2
Aysén	3.041	563	169	167	98,8
Magallanes	5.443	587	176	183	104,0
Metropolitana	263.232	614	184	98	53,3
Los Ríos	8.611	593	178	181	101,7
Arica y Parinacota	3.685	577	173	158	91,3
Ñuble	8.871	593	178	184	103,4
País	502.871	9.534	2.861	2.600	90,9

Elaboración propia en base a resultados de ENECAP 2022.

De acuerdo a lo anterior, en términos estadísticos, se pudo realizar una encuesta con resultados representativos para cada región, por lo que se cumplió el objetivo principal del producto.

El levantamiento no estuvo exento de dificultades, en cuanto el marco de empresas utilizados fue del año 2020, por tanto, muchas micros y pequeñas empresas habían dejado de existir. Por otro lado, estas empresas de menor tamaño no siempre tienen sus datos de contacto en internet.

Mediante la recopilación de buenas prácticas de parte de los observatorios regionales, se pudo nivelar a los observatorios que estaban más rezagados. Por lo que esta coordinación y asesoramiento fue fundamental para poder tener un levantamiento exitoso. En este sentido, se tenía que moderar reuniones con representantes de 16 equipos de trabajo, en donde había que resaltar y alentar a desarrollar los discursos de las y los coordinadores de mejor desempeño, cuidando de no herir susceptibilidades de las personas coordinadoras que tenían menos encuestas.

Luego, en mitad del levantamiento, se instó a que los equipos más rezagados expusieran sus principales problemas a la red, y en base a experiencias recopiladas de años anteriores de parte mía, y de sugerencias de otros miembros de la red, se aconsejaron cambios y estrategias de levantamientos a estos equipos.

Así, el aporte profesional se manifestó en transmitir la experiencia de levantamientos anteriores, en que involucraba el manejo de equipos de encuestadores, estrategias de búsquedas de empresas y recomendaciones de asociación con otras instituciones. Por otro lado, también se expresó en el manejo de las reuniones, y en la moderación de estas, alentando buenas prácticas y también intencionando ayudar a casos particulares cuando fue necesario.

Además, de todo el trabajo estadístico realizado en esta encuesta.

Para la ENECAP 2022: Profundización de resultados se elaboró un instrumento desde cero, solo estaba designado el presupuesto para entrevistas. Así se diseñó un instrumento con la finalidad de fortalecer el diseño de programas de capacitación para micros y pequeñas empresas en el área de transformación digital, buscando brechas en estas empresas, para así evaluar si la oferta actual está bien o se requieren nuevos cursos. Este levantamiento es inédito para el observatorio laboral y para Sence, y da la posibilidad de detectar las nuevas necesidades que están teniendo las empresas.

El enfoque de trabajo que realicé fue elaborar objetivos y luego dirigir un equipo de analistas cualitativos, sociólogos y antropólogos en su mayoría. Así, se brindó un espacio a los equipos regionales que pudieran aplicar sus competencias profesionales en un ámbito creativo, en contra posición a la situación más común en que se les entregan los instrumentos listos y solo tienen que aplicarlos.

El producto final fue un buen instrumento, simple, corto pero que recoge la información planteada en los objetivos. Aspectos a mejorar en el proceso son la comunicación, en que como el equipo tenía una conformación horizontal no estaba tan claro quien era el interlocutor conmigo. Por otro lado, la comunicación solo se realizó por mail y por reuniones virtuales, y quizás haber conformado un grupo de whatsapp pudiera haber agilizado ciertas etapas.

En cuanto al levantamiento propiamente tal, las 15 regiones que participaron lograron levantar la muestra objetivo de 10 empresas. El marco de empresas que disponían los observatorios regionales estaba conformado por empresas que anteriormente habían respondido ENECAP. Así queda pendiente evaluar la recepción de los informantes a una nueva entrevista semiestructurada, en vez de un cuestionario. En primera instancia se puede pensar en una recepción positiva, y si es así, se abre la posibilidad de diseñar estudios específicos a partir de submuestras de encuestas.