

## Nota Técnica N° 3 / Abril 2008

### Evaluación de Impacto del Programa Especial de Jóvenes, ejecución 2005.

#### Presentación

A través de esta nota técnica hemos sintetizado los principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones generados por el Estudio “Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, ejecución 2005”<sup>1</sup>, ejecutado por el Centro de Microdatos – Departamento de Economía, Universidad de Chile al finalizar el año 2007.

Este estudio complementa la evaluación del desempeño del Programa en el período 2003 – 2004, practicada por la misma consultora el año 2006, en aspectos de eficacia, uso de recursos, eficiencia y economía, otorgando especial atención a la estimación de impacto del Programa en variables de resultados intermedios y finales, definidas de acuerdo al objetivo general<sup>2</sup> del mismo. Informes finales y ejecutivos de ambos estudios se encuentran publicados en [www.sence.cl](http://www.sence.cl)

#### Antecedentes

Orientado preferentemente a jóvenes desertores del sistema escolar, este Programa viene siendo impulsado por el SENCE desde el año 1998, y es ejecutado a través de instituciones privadas sin fines de lucro, inscritas en una categoría especial del Registro de OTEC.

La formación en oficios cuenta con dos modalidades, la primera dirigida a capacitar jóvenes para su incorporación al trabajo dependiente, y la segunda, para un trabajo independiente, destinada a jóvenes con un perfil emprendedor, que se encuentran trabajando por cuenta propia en un emprendimiento viable, y a

personas que aspiran a generar su propia fuente de trabajo.

El análisis de beneficiarios efectivos del Programa muestra que en el ámbito laboral la característica principal de quienes acceden al Programa es que son personas desempleadas (cesantes 78.8%; BTPV 16.1%); mayoritariamente hombres (55.9% v/s 44.1% de mujeres), con edades promedio de 22 años; con escolaridad promedio de 10 años; y que provienen principalmente de la Región Metropolitana (64.5%).

El año 2001, GEO Consultores realizó una primera evaluación de impacto de este Programa. Se concluyó en dicha ocasión que los efectos del Programa sobre la empleabilidad de los beneficiarios no fueron muy alentadores. Sin embargo, respecto de su situación inicial mejoró notoriamente, disminuyendo el desempleo a cerca de la mitad de lo que era antes de entrar al Programa. Quienes quedaban trabajando típicamente lo hacían como dependientes, siendo escasos los cuenta propistas y microempresarios. Otros hallazgos revelaron que un 7% de egresados de este Programa se reincorporó al sistema escolar, y los ingresos de los beneficiarios aumentaron respecto de su situación inicial.

Mediante el análisis econométrico aplicado en ese estudio del año 2001 no fue posible demostrar que la inversión en capacitación produjera algún efecto verificable sobre el salario de los egresados del Programa. Postulándose que ello podría deberse en parte a factores coyunturales del mercado del trabajo.

En tanto, y de acuerdo a la evaluación practicada por el Centro de Microdatos el año 2006, el impacto observado del Programa en sus beneficiarios, estableció que incrementaron sus ingresos laborales en un 54 y 34% para los llamados de los años 2003 y 2004

<sup>1</sup> Más conocido como Programa Especial de Jóvenes (PEJ).

<sup>2</sup> “Mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as beneficiarios/as a través de acciones de capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica”, según corresponda a la modalidad TD o TI”.

respectivamente. El estudio concluyó que el PEJ, con alrededor de seis meses de capacitación logra más que duplicar porcentualmente el impacto de un año de escolaridad.

Respecto de la modalidad de trabajo independiente, los autores de dicho estudio sugieren revisarla en atención a que históricamente ha tenido una presencia marginal en el Programa, puntualizando además que el reducido número de beneficiarios de la modalidad TI imposibilita la evaluación estadística de resultados.

Existe consenso en las diversas evaluaciones practicadas que lo que se trata es de levantar la capacidad institucional para operativizar un seguimiento de mediano plazo. Habida cuenta que la intervención en capacitación no puede terminar con la capacitación misma, el objetivo es *aumentar la empleabilidad y motivar la efectiva inserción laboral, consistente y sustentable en el tiempo*, por lo tanto se debería verificar en terreno y caso a caso el destino de los beneficiados/as por el Programa.

Bajo esta óptica, los autores de ambos estudios coinciden en sugerir que para que el seguimiento sea significativo y se transforme en valor agregado para el Programa y sus beneficiarios/as, se debería contar con una batería de indicadores que permitan operacionalizar variables y por tanto, incidir desde la política en el mejoramiento progresivo de los rendimientos del Programa de Jóvenes.

De este modo, y atendiendo el imperativo de evaluar permanentemente los programas del SENCE en su conjunto, enfatizando la evaluación de los rendimientos que se verifican en el mercado laboral, y la incorporación de análisis de género, SENCE determinó la necesidad de aplicar una nueva evaluación de impacto al Programa, que profundice en su dinámica global, en el logro de sus objetivos y en el funcionamiento de ciertos aspectos ligados a la ejecución que inciden en sus resultados y efectos.

El foco de estudio es examinar hasta qué punto el Programa hace de sus beneficiarios/as sujetos autónomos que ven mejoradas sus condiciones

de empleabilidad una vez que se han independizado de la intervención, dando así cuenta cabal de la eficacia, eficiencia, impacto, pertinencia y viabilidad del Programa Especial de Jóvenes.

## Metodología

Para la presente evaluación el equipo consultor tomó como variables de resultado del Programa, las siguientes variables:

*Resultados intermedios:*

- a) Indicadores de Calidad del Empleo
- b) Indicadores de Protección Social
- c) Indicadores de Duración del empleo y desempleo

*Resultados finales:*

- a) Empleo y formalidad
- b) Ingresos

Para analizar el efecto del Programa Especial de Jóvenes, ejecución 2005, en las variables de resultados intermedios y finales se utilizó un método de estimación de impacto cuasi-experimental, basado en un modelo de comparación de resultados de beneficiarios versus controles, que son emparejados utilizando probabilidades condicionales de participar. Tales probabilidades de participación fueron estimadas considerando un conjunto de atributos observables en ambos grupos con anterioridad al Programa (modelo de *matching on the propensity scores o modelo de pareo en probabilidad*).

Esta metodología tiene como objetivo contar con una estimación del impacto promedio del Programa sobre los beneficiarios, a partir de los siguientes datos de las muestras de beneficiarios y de control: i) las variables usadas como indicadores de resultados y ii) características observables pre-programa, que explican la probabilidad de participar.

Esta información se recoge mediante una encuesta a beneficiarios y no beneficiarios. Dado un universo de individuos elegibles para participar en el Programa, cada uno de ellos puede realizar una de dos acciones alternativas: participar o no participar, y tiene por tanto, dos resultados potenciales respecto de alguna variable de interés para el investigador. Obviamente, para cada individuo sólo uno de estos estados potenciales se realiza y es observado.

Para obtener las propensiones estimadas a participar es posible usar cualquier método de estimación para variable dicotómica, habiéndose utilizado en esta ocasión, un modelo PROBIT. Una vez calculadas las propensiones estimadas a participar se aplicaron los métodos: “Uno a uno” o vecino más próximo, métodos estratificados y métodos Kernel (Gaussiano y Epanechnikov)<sup>3</sup>.

### Conclusiones generales

El equipo evaluador consideró como indicadores de empleabilidad un conjunto de variables, que debiesen capturar el impacto del Programa, especialmente a nivel de resultados intermedios y finales. Sobre muchos de esos indicadores se encontró que el Programa tuvo un efecto estadísticamente significativo.

#### **1) Resultados a nivel de productos:**

##### **- Producción de sus componentes**

En la ejecución 2005 se registró aumento de cupos pero no en la oferta de cursos. Se ofertó en total 79 cursos y 1675 cupos. El 65% de los cupos estuvo concentrado en la Región Metropolitana. Sólo 5 de los cursos estuvieron orientados a la modalidad independiente.

##### **- Análisis de beneficiarios**

Para fines de la presente evaluación se consideró como **población potencial** a quienes según la Encuesta CASEN 2006 vivían en condiciones de pobreza. Además se aplicaron otras condiciones de elegibilidad definidas explícitamente por el Programa.

Se estimó la **población objetivo** como aquellas personas que formaban parte de la población potencial pero además no habían completado la educación media. El año 2006 eran aproximadamente 39 mil personas (65% hombres y 35% mujeres). Se consideraron **beneficiarios efectivos** todos quienes fueron atendidos por el Programa.

La cobertura del Programa en los años evaluados es muy baja.

Más del 82% de los beneficiarios efectivos de la fase lectiva la aprobaron, registrándose una tasa de abandono durante el período de clases del 17%.

La principal causa de deserción fue porque los beneficiarios encontraron trabajo, y en segundo lugar porque no les gustó el oficio.

##### **- Calidad del Programa:**

Sobre el 90% de los beneficiarios mostró una alta satisfacción con distintos aspectos del Programa. Una calificación positiva algo menor recibió el equipamiento para las clases, y el material de estudio.

De las personas que finalizaron la práctica laboral alrededor del 40% quedó trabajando en la misma empresa. De éstos el 63% firmó contrato. De los beneficiarios que quedaron laborando en la empresa al finalizar su práctica, una tercera parte continuaba trabajando a la fecha de la aplicación de la encuesta y otra tercera parte laboró menos de tres meses.

La mayoría señala que el Programa ha sido importante o muy importante para conseguir un trabajo, obtener mejores salarios y tener un contrato de trabajo o su propio negocio.

Se observa que pese a la alta percepción de los beneficiarios de la utilidad e importancia del Programa, actualmente sólo un 38% trabaja en un oficio asociado a la capacitación recibida.

##### **- Análisis de Satisfacción de beneficiarios:**

La mayoría de los beneficiarios manifestó altos niveles de satisfacción con distintos aspectos del Programa en sus diferentes fases.

Un 77% se manifestó satisfecho con la orientación recibida por la OMIL. Sólo un 57% reporta estar satisfecho con el proceso de postulación y selección. En tanto el 90% reportó estar satisfecho o algo satisfecho con la capacitación técnica recibida. Un 84% manifestó estar satisfecho o muy satisfecho con las competencias de empleabilidad desarrolladas.

Un 70% señala que los cursos fueron “demasiado básicos”, o que “les hubiera gustado capacitarse en un oficio más tecnológico”.

##### **- Análisis de los procesos de orientación, postulación y selección:**

En la ejecución del año 2005 el Programa incrementó sus niveles de deserción. La segunda causa de deserción fue “por que no les gustó el oficio”. Ese año no se realizó selección vía CPC. Sobre esta base, se concluye la importancia de redefinir una estrategia de orientación a los alumnos y de fortalecimiento a las instituciones que actualmente realizan procesos de selección.

<sup>3</sup> La metodología se describe en detalle en el Informe Final

### - Formación de redes sociales:

Un resultado interesante es que un 17% de los beneficiarios actualmente laborando encontraron su actual trabajo por medio de redes sociales formadas durante el curso. Se rescata la experiencia de un OTEC que en estos términos implementó un Centro de Egresados.

### 2) Resultados intermedios:

Luego de realizar un análisis de robustez de resultados y considerando en definitiva la metodología de pareo de Abadie et al., es posible concluir que a nivel de confianza del 5%:

- El Programa tuvo un efecto positivo y significativo en las horas mensuales trabajadas en la ocupación principal de los beneficiarios en comparación con los controles. Este efecto es de 17,2 horas mensuales.

- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios 2003 que cotizan en sistema provisional, en relación con la evolución mostrada por sus controles. Este efecto es de 16% y 18% para los beneficiarios de los años 2006 y 2007, respectivamente.

- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema de salud, cuando se les compara con el comportamiento mostrado por el grupo de control. Este efecto es de 20% y 24% para los resultados de los años 2006 y 2007, respectivamente.

- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios 2005 que –estando ocupados– tenían un trabajo permanente, en comparación con el grupo de control. Este efecto es de 11%.

### 3) Resultados finales

- El efecto promedio del Programa en los beneficiarios es positivo y estadísticamente significativo en la evolución de los ingresos laborales mensuales por su ocupación principal. Este efecto es de \$29 mil y \$32 mil (\$ de 2007) para los resultados de los años 2006 y 2007, respectivamente.

- El efecto promedio del Programa en los beneficiarios es positivo y estadísticamente significativo en la evolución de los ingresos laborales mensuales. Este efecto es de \$43 mil y \$49 mil (\$ de 2007) para los resultados de los años 2006 y 2007, respectivamente.

- El Programa también tuvo un impacto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que estando ocupados tenían contrato, en comparación con el grupo de control. Este efecto es de 15% para los resultados del año 2007.

### 4) Resultados por Género:

#### a) Resultados intermedios:

- Las mujeres registran un efecto en la reducción de la probabilidad de ser independientes. Dicho efecto no se registra en los hombres.

- Tanto hombres como mujeres registran una reducción en la probabilidad de ser subempleado. El efecto es mayor en mujeres.

- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema provisional. Este efecto es similar en hombres y mujeres.

- Similar efecto en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistemas de salud.

- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios 2005 que estando ocupados tenían un trabajo permanente, en comparación con el grupo control. Este efecto se registra para los hombres pero no para las mujeres.

#### b) Resultados finales:

- El efecto promedio del Programa en los beneficiarios es positivo y estadísticamente significativo en la evolución de los ingresos laborales mensuales del trabajo principal. Este efecto es significativamente mayor para hombres que para las mujeres.

- El efecto promedio del Programa en los beneficiarios es positivo y estadísticamente significativo en la evolución de los ingresos laborales mensuales. Este efecto es sólo significativo para los hombres.

- El Programa tuvo un efecto positivo y significativo en la proporción de beneficiarios que estando ocupados tenían contrato, comparados con sus respectivos controles. Este efecto es sólo para los hombres.

En general se observa que en el caso de las mujeres el impacto del Programa está asociado a las condiciones laborales (menor independencia, menor subempleo, mayor seguridad social), mientras que en los hombres los resultados son

más significativos en variables asociadas a los ingresos y a la posibilidad de tener trabajo permanente.

### **5) Uso de recursos:**

Existen serias deficiencias en la información registrada por el Programa en varias variables de interés. El SENCE no imputa al presupuesto del Programa la información referida a gastos de administración y pago a los organismos seleccionadores. Tampoco desagrega la información de pago de subsidios respecto al pago a los OTEC por sus servicios prestados.

Entre el 2003 y 2005 se redujo el gasto efectivo estimado promedio por alumno, en un 22%. Del mismo modo se redujeron los subsidios por alumno en alrededor de 60% y el pago a los OTEC por alumno fue alrededor de 36%

No obstante, este aparente incremento de la eficiencia del Programa queda contradicho por el aumento del gasto efectivo por día de asistencia, el cual entre los años 2003 y 2006 ha crecido en 28%. Ello ha ocurrido por una reducción de los días de asistencia dado el incremento en los niveles de deserción.

En cuanto a la gestión de los recursos financieros del Programa, éste históricamente ha registrado una baja ejecución presupuestaria, la cual ha ido mejorando en el tiempo, siendo de un 80% en el año 2005.

### **6) Rentabilidad del Programa Especial de Jóvenes:**

La rentabilidad del Programa se calculó mediante el cálculo del valor actual neto (VAN) de los flujos descontados de proyecto para distintos horizontes de tiempo.

Para la estimación de los costos del Programa se clasificaron éstos en costos directos, que corresponden al costo de la capacitación, de la selección y administración del programa; y costos de oportunidad de los participantes por el hecho de dedicar parte de su tiempo a participar en el programa.

Para el cálculo de los beneficios del Programa se consideró el impacto de éste sobre los ingresos laborales post programa y los ingresos laborales provenientes de la práctica laboral.

Calculando el VAN para un período de 10 años y usando una tasa de descuento de 12% - tasa de interés utilizada por el gobierno para el cálculo de la rentabilidad social de proyectos -, y suponiendo que el efecto del Programa sobre los ingresos de los participantes ocurre en el año posterior de su egreso, se tiene que para el Llamado EJ CEL 010 (año 2005) se necesitan 3 períodos para que los flujos netos descontados sean positivos.

## **Recomendaciones**

### **1. Identificación de objetivos y metas**

De acuerdo a la información recogida por los consultores no existe claridad respecto a qué se entiende como “empleabilidad” y cómo ello se plasma en metas y objetivos del Programa: ¿mejoramiento de los ingresos laborales?, ¿mejoramiento de la probabilidad de estar ocupado?, etc. Este problema ya fue identificado en la evaluación del año 2006.

Recomiendan a los operadores del Programa definir claramente la población objetivo a la cual se desea llegar con el Programa, entre el conjunto de población potencialmente elegible. Asimismo, deben formular de manera regular sus metas anuales, sobre la base de variables claramente identificables y verificables, sobre las cuales se pueda realizar un seguimiento permanente.

### **2. Focalización del programa y población objetivo**

A partir de la revisión efectuada los consultores señalan que no existe un criterio explícito de focalización del programa, más allá de la propia definición de la población beneficiaria (elegible) del mismo.

Para la presente evaluación se consideró como criterio de focalización si los beneficiarios eran desertores escolares, pero este criterio debiera revisarse en función que la mayoría de los participantes tiene educación escolar completa y existe evidencia que la escolaridad incrementa la posibilidad de ser seleccionado en el Programa. Este problema ya se había observado en la evaluación anterior, ejecución 2003 y 2004

### 3. Procesos de difusión y orientación

No existe claridad respecto al proceso de selección de beneficiarios que se desea tenga el Programa, dado que actualmente este proceso es definido por los OTEC con escasa participación del SENCE, a diferencia de los años anteriores en donde se percibía un proceso más homogéneo en cuanto era realizado por los CPC con directrices provenientes desde SENCE.

No existe un proceso definido de orientación a los postulantes. Resulta relevante que junto con el menor número de orientaciones entregado en la ejecución 2005, se observó también un incremento en el número de personas que desertaron porque “no les gustó el curso”.

La difusión de los cursos es realizado por cada OTEC y está condicionado a sus recursos y a las comunas donde tienen interés en reclutar.

Se recomienda que SENCE lidere procesos de difusión del Programa en las regiones donde éste sea ejecutado, en reconocimiento que existan economías de escala asociadas, permitiendo mayor acceso a información sobre capacitación.

Asimismo SENCE debe asegurar que todas las OMIL reciban información de los cursos ofrecidos y que esta información tenga estándares mínimos de cantidad y calidad.

### 4. Proceso de postulación y selección

La heterogeneidad de los procesos de selección, así como la ausencia de ciertas variables de caracterización en las bases de datos, imposibilitan la evaluación permanente de la focalización del programa, así como la adecuada supervisión de los procesos y el cumplimiento de diferentes directivas del SENCE.

La recomendación apunta a implementar nuevamente un proceso de selección vía organismos externos, con reglas claras y procesos homogéneos. Asimismo, es necesario que se regule el proceso de selección en orden a que el inicio de los cursos se efectúe a tiempo y con los cupos completos.

### 5. Seguimiento de beneficiarios

A partir de muy bajos niveles de seguimiento observados en la ejecución 2005, los consultores estiman que se requiere revisar los criterios de seguimiento de los OTEC a los beneficiarios, tanto en los incentivos que tienen estos últimos así como las condiciones de acreditación de empleo que actualmente se realizan. De acuerdo a los datos disponibles sólo 57 de los 1660 alumnos capacitados recibió seguimiento.

Los OTEC no perciben el seguimiento como parte de su función de ejecutores del Programa. Por su parte el SENCE no realiza un adecuado seguimiento para asegurarse que los beneficiarios cumplen con los requisitos.

La acreditación de un contrato de un trabajo (tarea que corresponde realizar al OTEC) no da adecuada cuenta de la idiosincrasia del mercado laboral nacional. También debiera considerarse como éxito de la fase seguimiento a los beneficiarios que egresan del programa pero que no tienen contrato de trabajo.

Se observó una insuficiente fiscalización de SENCE a los OTEC. Esta fiscalización podría ser telefónica a una muestra representativa de alumnos en orden a verificar el cumplimiento del OTEC de sus responsabilidades y la veracidad de la información reportada.

### 6. Modalidad Independiente

Se sugiere revisar esta modalidad que históricamente ha tenido una presencia marginal en el Programa. Por otra parte el reducido número de beneficiarios de esta modalidad imposibilita la evaluación estadística de resultados. Por otra parte, los sistemas de seguimiento del Programa están diseñados para la modalidad dependiente.

Es en los cursos de la modalidad independiente donde se percibe menores índices de satisfacción respecto a la capacitación recibida.

Se señala que experiencias en cuanto a cursos de la modalidad independiente no han sido buenas, pues las motivaciones de los alumnos van más por la posibilidad de ser su propio jefe que con las posibilidades de desarrollar competencias empresariales. También se observó motivación de los jóvenes hacia oficios

que reporten beneficios inmediatos, privilegiando el corto plazo.

## **7. Sobre los cursos ofrecidos**

La opinión de los empresarios es que los oficios más valorados son aquellos que permiten insertarse al alumno en las tareas propias de la empresa. Esto es, en áreas de menor tecnología, donde contar con los conocimientos básicos permite realizar el trabajo solicitado.

Se recomienda que en las áreas donde se requiera mayores competencias tecnológicas, como computación e informática, se forme a los jóvenes en oficios específicos, más que entregar una capacitación demasiado amplia.

En este sentido, a los cursos a licitar cada año por SENCE, se debieran incorporar a su selección criterios de costo efectividad. De ahí que es relevante disponer de bases de datos de la fase seguimiento de todos los beneficiarios, en orden de poder comparar el costo de los cursos con el nivel de colocación de los cursos en el mundo laboral.

Los cursos ofrecidos tienen una orientación predominantemente masculina. Es recomendable que SENCE brinde cursos que permitan una mayor compatibilidad de las funciones domésticas y laborales, o sea que permitan flexibilidad horaria.

También se recomienda que los cursos del Programa, como de todo el SENCE, estén estandarizados a los sistemas de clasificación de oficios internacionales (CIUO 88). Ello para permitir una mejor comparación con otros cursos y sistemas internacionales.

Asimismo es indispensable que se potencien las competencias transversales.

Una última recomendación es que se incrementen los cursos de segundo nivel y que se permita postular a éstos a egresados del Programa de años anteriores.

## **8. Registro del gasto**

El Programa registra un gran déficit de información financiera. Es necesario que el SENCE tenga Centros de Costos para cada uno

de sus programas sociales. Se requiere mejorar la información relativa a los recursos del Programa e imputar todos los costos del programa al mismo. Es necesario realizar anualmente una evaluación de su desempeño monetario en comparación con años anteriores.

## **9. Pago a los OTEC**

Es necesario revisar el monto de las transferencias realizadas a los OTEC para la ejecución de los cursos por alumno. La comparación de costos del PEJ con otros cursos de CFT señala que el PEJ tiene costos muy elevados. En orden a controlar el pago a los OTEC sería oportuno tener registros confiables de las transferencias en cada fase.

## **10. Evaluación de alumnos y certificación**

Actualmente SENCE sólo acredita la asistencia al curso. Considerando que todos los OTEC evalúan, esta debiera ser una práctica normada por SENCE quien además debiera entregar una certificación en el oficio.

## **11. Registro Especial de Jóvenes**

Los consultores estiman que el hecho que sólo los OTEC inscritos en el Registro Especial tengan posibilidad de participar en el PEJ es una desventaja. Se limita el número de OTEC que pueden participar y por tanto la oferta de cursos y su acceso quedan limitados a las comunas cercanas donde operan los OTEC registrados.

En segundo lugar, el Registro Especial impide a los OTEC ofrecer cursos a otras personas e instituciones.

Eliminar esa restricción permitiría a los OTEC contar con ingresos más permanentes y realizar más inversiones en recursos humanos e infraestructura, así como los obligaría a ser más eficientes y competitivos.

## **12. Deserción y mercado laboral femenino:**

Es importante que el PEJ facilite la participación de población femenina con responsabilidad parental estableciendo condiciones que disminuyan su probabilidad de deserción. También se recomienda un mayor subsidio por asistencia a mujeres con responsabilidad parental y/o financiamiento para salas cunas y jardines infantiles.

En el caso de la capacitación femenina en oficios, no es suficiente la asistencia a un curso, si no que se hace necesaria una atención integral que contemple las dificultades e idiosincrasia de la mujer chilena.

### Recapitulación

Si bien no fue mencionado en el presente informe, dada su vigencia se estima oportuno retomar la propuesta de los autores en el marco de la evaluación practicada el año 2006, la cual señala que en la medida que SENCE disponga de una Línea de Base ello posibilitaría someter al Programa a un monitoreo y seguimiento permanentes, completados con evaluaciones regulares. Tales evaluaciones debieran ser parte del desarrollo del Programa en sí mismo.

También ello haría posible efectuar mediciones *ex ante* con el objeto de contar con información de origen que sea más fidedigna, objetivizar mejor los impactos y dimensionar otro tipo de impactos, como por ejemplo, la verificación de incrementos de empleabilidad.

En relación con los OTEC, estos debieran ser monitoreados y evaluados periódicamente por el SENCE considerando que la evaluación de la gestión de éstos es más gravitante en razón de la relevancia de su labor con relación a los objetivos y sentido del Programa.

El Programa debiera manifestar una preocupación especial por aquellos OTEC que forman parte del registro especial, en consideración a los resultados que arroja su gestión.

En general, y sobre la base de los resultados concretos de impacto del programa, se debieran delinear metas a cumplir por los organismos ejecutores y de selección, en cuanto a incremento de capital humano, de colocación, de calidad de la inserción y de eficiencia específica por institución.

Se requiere poner mayor énfasis en el esfuerzo por mejorar la calidad de la inserción laboral, elevándolo a la categoría de una política explícita, y que ser traduzca en demandas de diseño y de énfasis hacia los órganos capacitadores.

Asimismo debiera examinarse el sistema del programa en su conjunto, redefiniendo sus sentidos generales, objetivos y líneas de acción. Con excepción del registro especial, en general los OTEC no efectúan intermediación laboral con lo cual no es posible trabajar esta línea en forma consistente, con un sentido estratégico, con parámetros de calidad y mecanismos de monitoreo, de comparación y de competitividad.

En apoyo a la concreción de las recomendaciones señaladas precedentemente, se estima que ello requiere en lo medular, entre otras medidas, de un cambio institucional respecto de la gestión de la información y el conocimiento organizacional. Así, la capacidad de generar información (bastante desarrollada en SENCE) debiera complementarse con la capacidad de usarla intensivamente en el análisis y toma de decisiones.

Se requiere disponer de metodología que permita dar un seguimiento individualizado a las personas que se vinculan con el Programa Especial de Jóvenes, al registro *ex ante* y *ex post* de su empleabilidad, así como la evaluación de los rendimientos que verifican en el mercado laboral.

Complementando esta mirada con lo consignado en los informes de evaluación de impacto del Programa Nacional de Becas, se debe señalar que si bien el Programa Especial de Jóvenes está cumpliendo de manera razonablemente eficiente los objetivos para los cuales fue creado, quedan pendientes aspectos institucionales que deben ser abordados.

Un tema es la definición de la oferta de capacitación y el vínculo entre esa definición y las potencialidades ofrecidas por las economías regionales y locales.

Otra dimensión es la organizacional, que señala cómo los Centros de Postulación para Capacitación pueden realizar acciones de levantamiento de información para mejorar su conocimiento de la oferta y la demanda por capacitación.

Un tercer elemento a profundizar es la generación de un mejor sistema que permita

trabajar los distintos tipos de empleabilidad de personas que se orientan hacia el trabajo independiente y otras que buscan ser empleados.

Por otra parte, tan válida como la identificación de los resultados e impactos positivos generados por la intervención del Programa en más del 50% de sus beneficiarios/as, es poder explicar el por qué hay otro porcentaje importante que no tiene éxito, dadas las mismas características de empleabilidad y dado que se enfrentan a un mercado de trabajo con similares características.

Esta mirada aparece como un foco de análisis para futuras investigaciones. Es en el contexto del análisis de las fallas del proceso en donde se podrá identificar factores que incidan en la eficacia del Programa, incrementando aún más la eficiencia económica demostrada en el presente estudio.

Existiría consenso en las diversas evaluaciones practicadas, que de lo que se trata es levantar la capacidad institucional para dar cuenta de un seguimiento de mediano plazo. La intervención en capacitación no puede terminar con la capacitación misma, el objetivo es aumentar la empleabilidad y motivar la efectiva inserción laboral, consistente y sustentable en el tiempo, por lo tanto se debe verificar en terreno y caso a caso el destino de los/as beneficiados/as por el Programa.

Para que ese seguimiento sea significativo y se transforme en valor agregado para el PEJ y sus beneficiarios/as, se debe contar con una batería de indicadores que permita operacionalizar variables y por tanto, incidir desde la política en el mejoramiento progresivo de los rendimientos del Programa Especial de Jóvenes.

Esta nota técnica fue confeccionada por Mauricio Perrin Carmona, Profesional de la Unidad de Estudios y Desarrollo Institucional del SENCE.