



Evaluación de Impacto Programa Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, ejecución 2005.

Unidad de Estudios y Desarrollo Institucional Sence
Centro Micro Datos



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Marzo 2008

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA



CENTRO
MICRO
DATOS

**“Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para
Jóvenes de Escasos Recursos, Ejecución 2005”**

Informe Final

Santiago, 18 de marzo de 2008

Índice

Resumen Ejecutivo	3
I. Descripción del Programa	32
1. Descripción.....	32
2. Objetivo General	33
3. Componentes.....	33
4. Beneficiarios	34
II. Evaluación del Programa	35
1. Análisis de Resultados del Programa a Nivel de Productos	35
1.1 Producción de sus componentes.....	35
1.2 Análisis de Beneficiarios del Programa	42
1.3. Calidad y satisfacción del programa.....	58
2. Resultados Intermedios y Finales del Programa.....	87
2.1. Metodología: Modelos de Pareo en Probabilidad.....	88
2.2 Descripción de Variables asociadas a Resultados Intermedios y Finales.....	94
2.3. Análisis de Impacto en Resultados Intermedios y Finales	108
3. Informe de Percepción y Evaluación de los OTEC.....	119
3.1. Descripción general de los OTEC	119
3.2. Población objetivo.....	121
3.3. Proceso de difusión	122
3.4 Cursos ofrecidos	125
3.5. Implementación de los cursos.....	126
3.6. Experiencia laboral.....	128
3.7. Inserción laboral.....	130
3.8. Comentarios finales a cerca de SENCE y del programa	130
4. Informe de Percepción de empresarios	132
4.1. Antecedentes de las empresas.....	133
4.2. Relación y percepción del Programa.....	134
4.3. Relación con los OTEC	137
4.4. Evaluación de los alumnos	140
4.5. Posibilidades de contratación	145
4.6. Evaluación general y recomendaciones	147
5. Uso de Recursos.....	151
5.1 Fuentes de financiamiento y usos de recursos.....	152
5.2 Análisis de aspectos de eficiencia	155
5.3 Análisis de aspectos de economía.....	164
6. Conclusiones.....	166
6.1 Resultados a nivel de productos.....	166
6.2. Resultados intermedios y finales del Programa	170
6.3. Análisis del Componente Experiencia Laboral por empresas	172
6.4. Uso de recursos.....	172
7. Recomendaciones.....	174
8. Referencias.....	180

ANEXOS.....	183
Anexo A. Informe OTEC	183
Anexo B.....	186
B.1 Pauta semiestructurada Empresas.....	186
B.2 Características de las empresas entrevistadas.....	191
Anexo C. Encuesta a Beneficiarios y Controles del programa.....	192
C.1 Diseño muestral	192
C.2 Formularios	196

Resumen Ejecutivo

I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Bajo la responsabilidad del Departamento de Programas Sociales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, se viene desarrollando desde 1998 el denominado "Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos", orientado preferentemente a jóvenes desertores del sistema escolar¹.

Este Programa es ejecutado por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes, que "forman parte de la categoría especial del Registro de Organismos Técnicos de Capacitación"² (en adelante OTEC).

El objetivo general del programa de capacitación laboral, es mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios, a través de acciones de capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica"³.

Existen dos modalidades de capacitación, la primera dirigida a capacitar a jóvenes para su incorporación a un Trabajo Dependiente y la segunda para un Trabajo Independiente. Esta última está destinada a capacitar 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.

La capacitación se realiza a través de cursos con una duración máxima de 500 horas en su fase lectiva, con la posibilidad de tener asociado otro curso de nivel más avanzado al cual pueden acceder tanto egresados del primer nivel, como beneficiarios seleccionados especialmente para él. No obstante lo anterior, la capacitación en cualquiera de sus niveles debe ser autosuficiente, vale decir, debe capacitar a los beneficiarios de forma tal que éstos no requieran de posteriores acciones de capacitación para poder insertarse en el mundo del trabajo.

El objetivo general del programa de capacitación laboral, es mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios, a través de acciones de capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica"⁴. El Programa se

¹ Términos Técnicos de Referencia del llamado a licitación correspondientes a 2005.

² SENCE (2005) "Términos de Referencia Programa de Formación en Oficios para Jóvenes", pp.

³ SENCE (2005) "Términos de Referencia Programa de Formación en Oficios para Jóvenes", pp.

⁴ SENCE (2005) "Términos de Referencia Programa de Formación en Oficios para Jóvenes", pp.

divide en cuatro componentes⁵: la fase lectiva, la fase de experiencia laboral en empresas, la fase asistencia técnica y la fase de seguimiento.

La Fase Lectiva

Es la etapa de formación, la que se desarrolla tanto en aulas como en talleres prácticos. La extensión definida para esta etapa no puede ser mayor a 500 horas por alumno. Del total de horas de la fase lectiva, 88 horas deben dedicarse a la formación y reforzamiento de habilidades para el trabajo a través del Módulo de Formación para el Trabajo, el Módulo de Formación para la Empleabilidad y el Módulo de Nuevas Tecnologías de la Información.

La Fase Experiencia Laboral en Empresas

La fase de experiencia laboral, pretende facilitar la inserción laboral de los jóvenes y proporcionarles el acceso a una experiencia de trabajo concreta. Su duración es de 384 horas. Los ejecutores tienen un plazo de 15 días hábiles incorporar a los alumnos a las prácticas laborales, una vez terminada la fase lectiva de los alumnos.

La duración de esta práctica laboral es de aproximadamente de dos meses, y debe contemplar la asistencia técnica al beneficiario durante el desarrollo de esta fase. Se debe considerar la realización de actividades individuales o grupales, de manera de orientar a los beneficiarios en el periodo que desarrollen su experiencia laboral.

La Fase Asistencia Técnica

Esta etapa dirigida a los alumnos de los cursos de la modalidad independiente, tiene como objetivo "orientar a resolver los problemas técnicos y productivos específicos del trabajador independiente, que constituyan un obstáculo para su desarrollo y crecimiento".

Esta etapa debe iniciarse a más tardar 15 días hábiles después de finalizadas las horas de capacitación, con una duración de 24 horas por beneficiario distribuidas en seis meses.

La Fase de Seguimiento

Durante esta fase, los OTEC deben recolectar la información de la situación laboral de sus egresados 6 meses después de su egreso del programa de formación en oficios.

De acuerdo a los Términos de Referencia del Programa ejecución 2005, para OTEC adscritas al Registro Especial, los beneficiarios del programa en el período 2005 debían cumplir las siguientes características:

- Ser de escasos recursos.
- Hombres y mujeres entre 20 y 30 años.

⁵ Hasta el año 2005, el programa tenía la Fase Orientación a postulantes al Programa.

- Personas mayores de 30 años sólo en el caso que carecieran de educación media completa y mayores de 16 años y menores de 20 años con responsabilidad parental.
- Mínimo 8° básico u otro tipo de escolaridad equivalente.
- Ser preferentemente desertores escolares o con escolaridad incompleta.
- Cesantes, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores dependientes de baja calificación laboral e independientes informales.
- No encontrarse cursando estudios en la educación formal (“a excepción de aquellos que lo hagan en una modalidad que permita que el joven logre un cumplimiento satisfactorio tanto de las actividades educativas como de capacitación laboral”)
- No haber sido beneficiarios del programa previamente, a excepción de los que pasen a una segunda etapa formativa.

II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

1. Resultados a nivel de productos

1.1. Producción de sus componentes

La oferta de capacitaciones se incrementó en el año 2005 respecto a los años anteriores, este aumento se registró en los cupos más no en la oferta de cursos. En total se ofertó 79 cursos y 1675 cupos. El 65% de los cupos estuvieron concentrados en la Región Metropolitana. Sólo 5 de los cursos estuvieron orientados a la modalidad independiente.

Cuadro. Cursos y Cupos Financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Regiones. Periodo 2003-2006.

Región	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Atacama	1	0	0	0	15	0	0	0
Coquimbo	3	4	4	3	60	80	84	63
O´Higgins	0	0	0	4	0	0	0	80
Maule	6	5	6	4	120	100	132	80
Bío Bío	5	3	6	2	100	60	142	42
Araucanía	7	9	11	10	140	155	216	195
de los Lagos (*)	4	4	1	0	80	80	20	0
Metropolitana	44	56	51	48	838	1.078	1.081	946
Total País	70	81	79	71	1.353	1.553	1.675	1.406
Número de Regiones	7	6	6	6				

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

El número de OTEC participantes en el PEJ se ha reducido significativamente de 14 en el año 2003 a 9 en el año 2006. Esta reducción al parecer tendría dos explicaciones: las exigencias del Sence de que los OTEC cumplan con determinados estándares y las restricciones que enfrentan los OTEC al estar en el registro especial que limitan la actividad de los OTEC.

A juicio del equipo evaluador esta concentración de los cursos en pocas regiones y restringido a determinadas áreas de capacitación tendría como principal explicación el hecho que uno de los requisitos para que una OTEC pueda participar en el PEJ, es estar inscrito en el Registro Especial, lo cual limita el número de OTEC participantes y por lo tanto la diversidad de cursos y regiones con posibilidad de tener cobertura por el programa.

En las bases de datos del Sence se puede observar que a pesar que en los últimos años ha crecido el número de cupos no así el número de horas totales de asistencia, el cual se ha reducido entre el año 2003 y 2006 en 29%; en el mismo periodo el número de horas totales de asistencia por cupo disminuyó en 43%.

En un análisis de productos por componentes (fases) del Programa en el periodo 2003-2004, se evidencia una brecha importante entre la oferta (capacitaciones correspondientes a la fase lectiva) y la demanda revelada (aproximada en este caso por el número de orientaciones realizadas) por los servicios de formación en oficios financiados por el Programa. En el periodo 2003-2006, llama la atención la diferencia significativa entre el número de capacitaciones realizadas en la fase lectiva y las prácticas laborales y asistencias técnicas efectuadas, brecha significativamente mayor en el periodo 2005-2006. Adicionalmente, se puede observar una reducción significativa entre el número de seguimientos en el periodo 2003-2005.

Cuadro. Producción según Componentes (Fases) del Programa Especial de Jóvenes. Periodo 2003-2006.

Producto	Año				Variación porcentual	
	2003	2004	2005	2006	2003-2005	2003-2006
Orientaciones	3819	9310	0	0	-100%	-100%
Capacitaciones	1329	1542	1660	1400	25%	5%
Prácticas Laborales	1291	1278	995	1030	-23%	-20%
Asistencias Técnicas	36	13	91	0	153%	-100%
Seguimientos	172	232	57	s/d	-67%	s/d

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa.

Nota: Todas las estimaciones incluyen la posibilidad de que una misma persona haya participado en más de una orientación, curso de capacitación, práctica y/o seguimiento. Sólo se han excluido casos en que las bases de datos registraban a una misma persona más de una vez exactamente en el mismo curso o empresa de práctica.

s/d Sin dato

1.2. Análisis de beneficiarios

El programa no tiene claramente definida cuál es su población potencial ni población objetivo, por lo cual el equipo evaluador debió realizar supuestos basándose en los requisitos de participación del programa. Estas proyecciones son necesarias para evaluar la cobertura del programa

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, es decir, población entre 20 y 30 años, que como mínimo había cursado 8° básico u otra escolaridad equivalente, que no se encontraba estudiando a la fecha de levantamiento, y se encontraba desempleada u ocupada en un trabajo dependiente o independiente. Asimismo, se utilizó como criterio el haber residido en el año 2006 en alguna de las regiones donde Sence financió cursos de formación en oficios a través del Programa Especial de Jóvenes. En el año 2006 los beneficiarios potenciales del Programa eran aproximadamente 101 mil personas, de los cuales 44 por ciento eran mujeres y 56 por ciento eran hombres.

Para fines del presente estudio se estimó la población objetivo como aquellas personas que formaban parte de la población potencial, pero además no habían completado la educación media (científico humanista o técnico profesional), según Casen 2006. En el año 2006 la población objetivo del Programa era aproximadamente 39 mil personas, entre quienes 35 por ciento eran mujeres y 65 por ciento eran hombres.

Se consideraron beneficiarios efectivos del Programa todos quienes fueron "atendido(s) por el programa"⁶, en el horizonte de evaluación. Se definió como beneficiarios totales a la suma de beneficiarios inscritos más reemplazantes, pues los denominados reemplazados desertaron del Programa antes de alcanzar el 20% de asistencia a clases (y, por lo tanto, no fueron sujeto de pago para el CPC que los seleccionó).

⁶ DIPRES (2004) "Notas Técnicas", División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre, pp.5. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

Cuadro. Beneficiarios Efectivos del Programa Especial de Jóvenes, según Componentes y Género. Periodo 2003-2005.

Componente	Hombres			Mujeres			Total		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Lectiva	873	749	870	453	590	687	1326	1339	1557
Laboral	726	565	518	365	488	476	1091	1053	994
Asistencia Técnica	18	7	53	18	6	38	36	13	91
Seguimiento	109	121	20	61	111	37	170	232	57

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE.
 Notas: Todas las estimaciones se refieren a número de personas beneficiarias de cada componente, independientemente del número de veces que tal persona participó en cada fase. No se ha estimado distribución de beneficiarios de fase orientación según género, pues sólo se dispone de datos para postulantes seleccionados, y no de quines quedaron fuera del Programa.

La cobertura del programa en los años evaluados es muy baja. Considerando la cobertura tradicional como el cociente entre el número de beneficiarios efectivos y aquellos potenciales, en el año 2005 la tasa de cobertura tradicional del Programa se ubicó en el rango de 0.0% a 1,53%, siendo alcanzadas las menores tasas en las fases asistencia técnica y seguimiento.

Considerando la cobertura planificada como el cociente entre el número de beneficiarios efectivos y su población objetivo, en el año 2005 la mayor tasa de cobertura se alcanzó en la fase lectiva (4%) y las menores, en seguimiento (0.2%). y asistencia técnica (0,1%).

Cuadro. Tasas de Cobertura Tradicional y Planificada del Programa Especial de Jóvenes, según Componentes. Año 2005

Componente	Beneficiarios			Cobertura	
	Potenciales	Objetivo	Efectivos	Tradicional	Planificada
Lectiva	101.823	39.407	1557	1,5%	4,0%
Laboral	101.823	39.407	994	1,0%	2,5%
Asistencia Técnica	101.823	39.407	91	0,1%	0,2%
Seguimiento	101.823	39.407	57	0,1%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE, y Encuesta CASEN 2006.
 Nota: La estimación de tasas de cobertura correspondientes al año 2005 supone constante el tamaño de la población potencial, en el nivel estimado a partir de la Encuesta CASEN aplicada entre Noviembre y Diciembre de 2006.

Basados en las estimaciones de beneficiarios efectivos según componentes, se estimó la tasa de retención (no deserción) del programa como el porcentaje de los participantes en un componente que continúan en la siguiente etapa. Se observó que el 69% de los beneficiarios efectivos de la fase lectiva (inscritos más reemplazantes), modalidad dependiente, del año 2005 realizaron alguna práctica laboral. En contraste, mientras el 84% de los beneficiarios de la fase lectiva modalidad independiente del año 2005 iniciaron la fase asistencia técnica. Finalmente, entre aquellos que accedieron a práctica laboral o asistencia técnica, las bases registran el seguimiento de sólo el 5% en el año 2005.

Más del 82 por ciento de los beneficiarios efectivos de la fase Lectiva del Programa del año 2005 la aprobaron, registrándose una tasa de abandono en el transcurso del período de clases de 17%. Esta tasa de abandonos subestima la verdadera tasa de deserción de la fase lectiva, por cuanto los beneficiarios efectivos de este componente han sido estimados como la suma de "inscritos" y "reemplazantes", y no considera la fracción de "reemplazados" que desertaron del Programa antes de que se cumpliera un 20 por ciento de la ejecución del curso correspondiente.

Cuadro. Tasas de Aprobación y Abandono de la Fase Lectiva del Programa Especial de Jóvenes, Periodo 2003-2005.

Beneficiarios	Año		
	2003	2004	2005
Efectivos	1326	1339	1557
Aprobados	1177	1134	1270
Abandonos	123	186	264
Otras reprobaciones	26	19	23
Tasa de Aprobación (%)	89%	85%	82%
Tasa de Abandono (%)	9%	14%	17%

Nota: Beneficiarios efectivos de la fase lectiva corresponde a todos aquellos inscritos y reemplazantes incluidos en base de datos. Si una persona asistió a más de un curso en un mismo año, se le contabiliza como un solo beneficiario efectivo.

En relación a las razones por las cuales no se terminó el periodo de clases, cerca de la mitad de los beneficiarios 2005 señala haber encontrado trabajo. El segundo motivo de importancia es el desencanto con el oficio emprendido (12%). Si se compara con la deserción de años anteriores se registra una mayor incidencia en el año 2005 el haber encontrado trabajo como motivo de

deserción, pero también se incrementa negativamente el número de alumnos a los cuales no les gusto el oficio. Resulta preocupante que una mayor proporción de jóvenes no le haya gustado el trabajo, lo cual podría estar asociado a que en este año no hubo una fase orientación como en los años anteriores.

Al igual que los años anteriores sigue existiendo diferencias por genero en las razones de deserción, para las mujeres sigue siendo importante la deserción por “embarazo o no tuvo con quien dejar a los niños”, en este sentido los roles tradicionalmente femeninos y la falta de apoyo para seguir estudiando jugarían un rol importante en contra de las mujeres

1.3. Calidad y satisfacción del programa

Características de los beneficios recibidos del programa

La principal causa de participación en el Programa es el deseo de encontrar trabajo y, en segundo lugar, la posibilidad de encontrar un trabajo estable. Ambas causas constituyeron en los años 2003, 2004 y 2005 más de la mitad de las causas principales de participación en el programa.

Cuadro. Principal razón de participación en el programa. Periodo 2003-2005.

	2003	2004	2005
Encontrar trabajo	35%	31%	48%
Posibilidad de trabajo estable	20%	22%	13%
Posibilidad de mejorar ingreso	12%	8%	12%
Práctica/experiencia oficio	16%	18%	12%
Obtener certificado	3%	3%	2%
Presión familiar	0%	1%	1%
Cambiar de oficio	5%	5%	4%
Trabajar independiente	5%	6%	3%
Conocer jóvenes/algo distinto	1%	2%	3%
Subsidio (\$)	0%	2%	0%
Otro	3%	1%	2%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Sólo un 83% de los beneficiarios manifestaron haber recibido orientación sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios antes o durante su período de postulación. La mayoría de personas que no recibió orientación señaló que esta le hubiera sido útil.

Cuadro. ¿Recibió usted orientación sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios antes o durante su periodo de postulación al curso?

	2003	2004	2005
Sí	95%	92%	83%
No	5%	8%	0%
No, pero hubiera sido útil	0%	0%	14%
No, pero no la creo necesaria	0%	0%	3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Con relación a la selección y a las preferencias señaladas por los beneficiarios en la postulación al programa, más del 94% reportó haber quedado seleccionado en el curso de su mayor preferencia.

No existe un proceso definido de orientación a los postulantes, en este sentido se observa con respecto a los años anteriores un número menor de personas que recibieron orientación. Resulta relevante que junto con el menor número de orientaciones se observa también un incremento en el número de personas que desertaron porque no les gustó el curso.

Alrededor de una tercera parte de los beneficiarios determinaron el curso de su preferencia con la información proporcionada por las OMIL. No obstante según entrevistas realizadas, las OMIL cuentan con información que está limitada a la que proporcionan los OTEC, la cual suele ser insuficiente y de calidad muy variable. Es decir, es probable que la calidad de orientación realizada por las OMIL sea insuficiente en consideración de la poca información que ellas disponen.

Cuadro. ¿Quién le dio la información necesaria para determinar el curso de su preferencia?

	Número	Porcentaje
La Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)	509	30%
La institución capacitadora (OTEC)	598	35,2%
SENCE	79	4,7%
Amigos o familiares	422	24,8%
Otro	90	5,3%
Total	1698	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Actualmente la difusión de los cursos es realizado por cada OTEC y está limitado a sus recursos y a las comunas donde los organismos capacitadores tienen interés en capacitar, por lo tanto sólo tienen acceso a la información un número limitado de potenciales participantes. En este sentido resulta relevante que más de la mitad de los beneficiarios manifestó que le hubiera gustado capacitarse en otro curso diferente.

Cuadro. ¿Le hubiese gustado capacitarse en otros cursos que no estaban en la oferta del OTEC?

	Número	Porcentaje
Sí	960	56,5%
No	738	43,5%
Total	1698	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

El 77% de los alumnos del año 2005 manifestaron haber culminado el período de clases. Las razones de deserción que reportaron más frecuentemente los beneficiarios del año 2005 fueron porque encontró trabajo y porque no le gustó el oficio.

Además, los beneficiarios mostraron una alta satisfacción con distintos aspectos del programa, superando el 90% de la población encuestada en los siguientes casos: conocimientos relativos a la formación personal para el trabajo, trato recibido de los profesores, trato recibido del personal administrativo.

La calificación positiva fue menor en el equipamiento para las clases (81%) y el material de estudio (76%). Esta percepción es coincidente con la de los empresarios que señalan el escaso conocimiento que tienen los beneficiarios de equipos modernos.

Una 10% de los beneficiarios de la modalidad dependiente, manifestaron que aún habiendo concluido el período de clases (fase lectiva) no iniciaron su práctica laboral. La razón más frecuente fue porque no le asignaron una práctica (41%), seguida porque encontraron trabajo (27%).

De las personas que finalizaron la práctica laboral alrededor del 40% quedó trabajando en las empresas donde hicieron su práctica. De éstos, el 63% firmó contrato, en tanto, el resto en su mayoría tenía acuerdos de palabra o un acuerdo por plazo determinado. De los beneficiarios que quedaron laborando en la empresa al finalizar su práctica, una tercera parte aún seguía trabajando en esa empresa a la fecha del levantamiento de la encuesta y otra tercera parte sólo lo hizo durante menos de 3 meses.

Percepción sobre aspectos generales

Un 28 por ciento de los beneficiarios 2005 manifestaron no haber utilizado los conocimientos adquiridos en el curso nunca o casi nunca, mientras que el resto manifestó hacerlo frecuentemente o muy frecuentemente.

Cuadro. Una vez finalizado el curso, ¿Con qué frecuencia ha tenido usted la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso?

	2003	2004	2005
Nunca	160	164	104
Casi nunca	334	272	261
Frecuentemente	469	445	541
Muy frecuentemente	236	333	392
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Respecto a los aspectos aprendidos que han sido de mayor relevancia en el desempeño laboral de los encuestados los más valorados fueron los hábitos de trabajo y las buenas conductas para desarrollar un oficio.

Cuadro. Aspectos aprendidos en el curso que han sido de mayor utilidad en su desempeño laboral

	Conocimientos técnicos	Capacidad de resolver problemas	Capacidad de relacionarse con jefe y compañeros	Hábitos de trabajo	Información sobre normativa laboral	Buenas conductas para desarrollar con éxito oficio
	Número	Número	Número	Número	Número	Número
1,0	15	20	25	20	50	10
2,0	5	5	10	10	5	5
3,0	30	25	20	5	45	10
4,0	94	109	109	49	134	79
5,0	372	349	221	138	258	172
6,0	380	448	384	379	407	448
7,0	401	341	528	696	400	574
Total	1297	1297	1297	1297	1297	1297
Promedio	5,73	5,68	5,90	6,2	5,6	6,12

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Con relación a la importancia del Programa para alcanzar sus metas laborales, la mayoría de los entrevistados señaló que el programa ha sido importante o muy importante para: conseguir un trabajo y un trabajo asociado al oficio; obtener mejores salarios o percibir mejores ingresos no laborales; tener un contrato de trabajo o su propio negocio.

Debe observarse que pese a la alta percepción de los beneficiarios de la utilidad e importancia del programa, sólo el 46% de egresados desempeña en labores relacionadas con el oficio adquirido en el programa, siendo esta proporción mayor en los hombres que en las mujeres. Esto sugiere la importancia que puede tener en el mercado laboral la existencia de un certificado de estudios y/o la formación en condiciones de empleabilidad desarrolladas por los cursos. La mayoría de los beneficiarios que no realiza un trabajo asociado al oficio es porque no pudo encontrar un trabajo en el rubro.

Cuadro. ¿Trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence en que participó?, por género y egresados

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	355	47%	241	44%
No	396	53%	305	56%
Total	751	100%	546	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro. ¿Por qué no trabaja o desarrolla oficios relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence?

	Número	Porcentaje
No pudo encontrar un trabajo en el oficio	435	62%
Trabajó en oficio un tiempo pero luego cambió a trabajo mejor	89	13%
Trabajo en el oficio pero no le gustó	29	4%
No se sintió suficientemente capacitado en el oficio	20	3%
Otro.	128	18%
Total	701	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

1.4. Análisis de Satisfacción de los Beneficiarios

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

Un 77% de los beneficiarios manifestaron además estar algo satisfechos o satisfechos con la orientación recibida por la OMIL. Sólo un 57% de los beneficiarios reporta estar satisfecho con el proceso de postulación y selección. El 90 % de los beneficiarios reportaron estar satisfechos o algo satisfechos con la capacitación técnica recibida. Un 84% manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos con las competencias de empleabilidad desarrolladas.

2. Resultados intermedios y finales del Programa

A continuación se presentan las estimaciones preliminares del efecto promedio del Programa Especial de Jóvenes sobre variables de resultados intermedios y finales. Para ello se usan métodos estadísticos validados internacionalmente como lo son las metodologías cuasiexperimentales.

Considerando aquellas variables con resultados robustos y reportando el efecto promedio (Abadie et al.) es posible concluir que a un nivel de confianza del 5%:

a) Resultados intermedios:

- 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 que cotizan en sistema previsional, en relación a la evolución mostrada por sus controles. Este efecto es de 16% y 18% para los resultados 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%.

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 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 tuvo un efecto positivo y significativo en la proporción de beneficiarios que estando ocupados tenían contrato, comparados con sus respectivos controles. Este efecto es de 15% para los resultados del año 2007.

Las conclusiones antes presentadas son aquellas robustas a diferentes técnicas de pareo de diferencias en diferencias, y a diferentes métodos de estimación de efectos promedio y sus respectivos errores estándar.

Sin embargo, conviene agregar que al comparar las estimaciones de efecto promedio para la muestra tratada y para una población similar posible de tratar (Abadie et al., vecino más próximo) se deduce que los resultados antes descritos son en general extrapolables a poblaciones de potenciales beneficiarios, de similares características a los beneficiarios efectivos del Programa durante el período de evaluación.

Resultados por género

Asimismo considerando los resultados por género en aquellas variables con resultados robustos y reportando el efecto promedio (Abadie et al.) se puede señalar de manera preliminar (ver cuadro 2.28):

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 las mujeres.
- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema previsional, en relación a la evolución mostrada por sus controles. Este efecto es mayor similar en hombres y mujeres.
- 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.
- 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 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 más 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 un trabajo permanente. Estas diferencias podrían ser explicadas por las preferencias femeninas en tener trabajos que sean compatibles con las responsabilidades familiares y del cuidado del hogar, aunque también por las mayores restricciones que tiene la mujer para ingresar en el mundo laboral.

Aunque el menor subempleo femenino estaría señalando una mayor satisfacción con el tipo de empleo, resulta preocupante que el programa no tenga impacto sobre los ingresos laborales de las mujeres, lo cual podría estar asociado a la falta de apoyo para asumir las labores tradicionalmente femeninas como crianza y cuidado del hogar.

3. Informe de Percepción y Evaluación de los OTEC

De acuerdo a lo establecido por SENCE en sus términos de referencias para la postulación de cursos del PEJ del año 2005: "serán invitados a presentar ofertas los organismos técnicos de capacitación (OTEC) que forman parte de la categoría especial del registro". El registro especial de OTEC agrupa a un reducido número de estas instituciones, las cuales para poder estar registradas deberán cumplir ciertas exigencias impuestas por SENCE, entre otras, ser fundaciones sin fines de lucro. Aún así, sólo aquellos OTEC que sean parte del registro podrán implementar el programa, lo cual reduce considerablemente el número de instituciones que participan del proceso. Asimismo, las instituciones al estar inscritas en el registro único, sólo pueden implementar programas de SENCE, lo cual condiciona su capacidad operativa.

Según opinión de algunos miembros de OTEC entrevistados, el registro único también ha permitido estandarizar prácticas y otras características de los respectivos organismos.

En todas las instituciones se observan equipos de trabajo comprometidos con el desarrollo del programa, sin embargo existen claras diferencias en cuanto a infraestructura, conformación de los equipos, diseño y otro tipo de prácticas por parte de las respectivas OTEC entrevistadas. En todo caso, en cuanto al grueso de la implementación, se perciben claras convergencias, lo que se debe principalmente a las condiciones establecidas por SENCE y a la

evolución que han tenido estas OTEC como gremio, lo que ha permitido validar sus experiencias.

En cuanto a los instructores (profesores que imparten los distintos cursos de oficio), en muy pocas OTEC la totalidad de estos formaban parte estable de la planta (esto se observó sólo en dos instituciones). Por lo general, los contratos son de plazo fijo aunque declaraban tener muy poca rotación de personal. También se debe señalar que la mayoría de las instituciones declaran invertir muy poco en capacitación para sus instructores, a su vez que estos parecieran hacer lo mismo (no capacitarse por cuenta propia).

Según manifestaron las organizaciones entrevistadas, todos los beneficiarios comparten la precariedad económica al interior de sus hogares. Esto determina fuertemente el modelo de enseñanza que implementan los OTEC, generándose importantes diferencias con modalidades de otras organizaciones de oficios y capacitación existentes en el mercado.

Otra característica fundamental es el nivel de escolaridad de los jóvenes. El programa contempla haber cursado como mínimo 8° básico y preferentemente priorizar a aquellos con escolaridad incompleta o desertores del sistema. Al respecto, si bien se cumplen las exigencias establecidas por SENCE, un alto porcentaje de los jóvenes reclutados han finalizados los correspondientes estudios del sistema medio. Esto indicaría que no se estaría priorizando los criterios de focalización del programa.

La edad promedio de los jóvenes reclutados se encuentra por sobre los 24 años de edad no haciendo distinción de géneros, sin embargo existe, dada las características de los cursos implementados, una mayor presencia de hombres. Con respecto a las condiciones de edad señaladas por SENCE, los OTEC señalan que no se debiera limitar la incorporación de jóvenes de mayor edad, pues este segmento se ve altamente beneficiado ya que su motivación por insertarse laboralmente es más fuerte.

Si bien, en la Región Metropolitana el programa está orientado a jóvenes de escasos recursos de todas las comunas, los lugares donde se encuentran los OTEC facilitan el acceso de jóvenes provenientes principalmente de los sectores Sur y Norte de la ciudad.

Todas las OTEC entrevistadas señalan que es fundamental acceder a medios de comunicación masivos que incrementen el alcance de la difusión y por ende el número de los potenciales beneficiados. Dentro de los presupuestos establecidos por las instituciones, el ítem de difusión en términos relativos, no representa un porcentaje elevado, lo cual dificulta ejecutarlo con éxito. Se debe señalar que al preguntar a los OTEC acerca de la principal dificultad que enfrentan para implementar con éxito el programa, TODAS mencionaron espontáneamente el escaso apoyo de SENCE en esta etapa del programa, señalando la necesidad de revertirlo, pues así como se encuentran contemplado, impide acceder a un mayor número de potenciales

beneficiarios debiendo muchas veces completar los cursos con individuos no lo suficientemente preparados para trabajar.

Como reflexión, se menciona la necesidad de un mayor sentimiento de pertenencia por parte del gobierno con respecto al programa, lo cual motive el uso de sus herramientas comunicacionales y permita una mayor difusión. La difusión entonces adquiere un rol fundamental en la probabilidad de éxito de la gestión de la OTEC. Todas señalan que para el posterior éxito de la futura inserción laboral es necesario construir un adecuado perfil acerca del tipo de alumno que se busca.

Por lo mismo, a pesar de que existen criterios establecidos por SENCE para la selección del beneficiario, todas las instituciones señalan haber establecido nuevos criterios que se complementan con los ya exigidos y mencionados con anterioridad. Entre los aspectos considerados por las OTEC se pueden mencionar: el nivel de motivación de los jóvenes por entrar al mercado laboral, el deseo de superación personal y social, la buena disposición por aprender, el estado de lenguaje y vocabulario presentado, entre otros. Todo esto converge en la construcción de un perfil idóneo para entrar al programa, siendo este el principal criterio de selección para los OTEC.

Con respecto a la orientación que debieran entregar los OTEC a los jóvenes acerca de las proyecciones de los distintos oficios impartidos y otras características relevantes, pareciera no existir mecanismos establecidos. En la mayoría de los OTEC, con todos los jóvenes interesados se realiza una reunión general donde se les cuenta acerca de los oficios y sus proyecciones, también se les muestran los talleres y la infraestructura, para así de acuerdo a las preferencias señaladas y a los resultados de los test aplicados, asignar a los jóvenes a los correspondientes cursos, sin embargo este proceso carece de la profundidad necesaria. Es decir, se confía mucho en la orientación previa con la que llega el joven, lo cual privilegia las preferencias personales de cada uno.

Con respecto a la implementación de los cursos con los que cuenta el programa, si bien se establecen dos tipos de modalidades (dependientes e independientes), la totalidad de los OTEC han concentrado sus esfuerzos en oficios relacionados con cursos de la modalidad dependiente. Se señala que experiencias en cuanto a cursos de modalidad independiente no han sido buenas, pues las motivaciones de estos alumnos están más relacionadas con la posibilidad de ser su propio jefe que con la posibilidad de desarrollar características empresariales innatas, las cuales estos jóvenes en su mayoría parecieron no poseer. A su vez, señalan los OTEC, una fuerte motivación por parte de los jóvenes hacia oficios que reporten beneficios inmediatos, privilegiando el corto plazo.

Como la mayoría de los OTEC impartieron cursos de modalidad dependiente, una vez finalizada la fase lectiva comienza el proceso de asignación de prácticas. Esta es considerada como una etapa fundamental dentro del

proceso, pues no sólo genera la oportunidad de que el joven consiga trabajo, sino que se transforma en el primer puente entre él y el mundo laboral.

Los contrastes que presentan los OTEC explican algunas de las diferencias en cuanto a la búsqueda de empresas para colocar a sus alumnos. Algunas OTEC señalan que con el tiempo su red de contactos empresariales ha crecido diversificando el tamaño de las empresas. Algunas OTEC han desarrollado una bolsa de trabajo electrónica, la cuál ha resultado una herramienta esencial para la búsqueda de oportunidades laborales para los jóvenes.

Sin embargo, todas los OTEC declaran lo importante que resulta para la buena gestión de éstas, la construcción de sólidas redes que se puedan construir con las empresas. A su vez se perciben esfuerzos por instaurar herramientas y equipos formales para el desarrollo de estas redes.

El criterio de asignación de las prácticas privilegia primordialmente los niveles de desarrollo alcanzados por los jóvenes, tanto en los conocimientos relativos al oficio como en cuanto al nivel de compromiso y responsabilidad mostrado por estos. Esto último es lo más relevante. Otro factor que se considera en algunas OTEC, es cuan cerca se encuentre la vivienda del alumno con respecto al lugar de trabajo. Este factor, a pesar de ser relevante, no es determinístico.

Según señalaron los OTEC, instructores y otros funcionarios contactan telefónicamente a sus egresados y reúnen información solicitada por el SENCE. Sin embargo, aunque pareciera no existir mecanismos formales de seguimiento, se manifiesta que existe una constante comunicación con los jóvenes que han llegado hasta esta etapa, por lo cual pueden seguir apoyándolos en la inserción laboral. La totalidad de los OTEC señalan que de acuerdo a sus estimaciones, sólo entre un 5 y 10% de los jóvenes que pasaron por el programa vuelven a la misma actividad que realizaban antes de su incorporación.

Algunas OTEC señalan que los mismos jóvenes han ido construyendo nuevas redes sociales que actúan de apoyo en la búsqueda de nuevas oportunidades. Al respecto, se debe destaca la iniciativa de una OTEC en la formación de un centro de egresados, la cual a pesar de haber sido implementada con fecha posterior al año 2005, puede constituirse en una experiencia positiva que puede ser validada por las otras instituciones.

Finalmente, todas los OTEC entrevistadas discrepan del SENCE en cuanto a cómo se considera la inserción laboral, pues no solo se ha insertado a un joven cuando este se encuentra trabajando en un determinado oficio bajo contrato indefinido, sino también bajo otras modalidades, como periodos de pruebas para después firmar contratos, boletas de honorarios u otras categorías, las cuales son características del mercado laboral chileno.

Información proporcionada por OMIL

Debe señalarse que el equipo consultor visitó tres OMIL, para indagar su grado de conocimiento del Programa. Debe señalarse que este no es un número representativo de municipalidades y aunque no se pueden realizar inferencias estadísticamente significativas, resulta relevante lo informado.

Según las OMIL entrevistadas, la relación con los OTEC es esporádica y se fortalece sólo cuando estas buscan llenar los cupos de los cursos. Posteriormente la relación desaparece lo cual es percibido como perjudicial para las Omil, pues tienen poca información de lo acontecido o por acontecer.

No se cuenta con información de todas los OTEC ejecutoras, sólo se trabaja con algunas y esto depende de la voluntad de cada OTEC. Dos OMIL manifestaron que con algunas OTEC su relación había desaparecido no obstante sabían que estas seguían operando.

La información correspondiente a la oferta de cursos proviene de los OTEC y son en su calidad muy variables. La mayoría provee datos muy generales e insuficientes, aunque se señala que la OTEC "Cristo Vive", genera material de gran calidad. En general no existe un total conocimiento de la oferta total de cursos y la información que se tiene es incompleta. Muchas veces existen diferencias tanto en las fechas de inicio como en los horarios establecidos con posterioridad por los OTEC.

Si bien existe una buena relación con los OTEC, la coordinación no siempre es la más adecuada para llevar a cabo con éxito el proceso de Derivación – Selección. Un vez que el joven se acerca, el personal responsable de la Omil procede a acreditarlo y le entrega la información del inicio de los cursos. Es decir, no se infiere mayormente en las prioridades formativas de los jóvenes. En caso de un joven que este más desorientado se le entrega un poco más de información aunque tampoco las OMIL tienen suficiente información. En consecuencia, no existe un proceso elaborado de orientación vocacional, se les acredita, entrega información básica y se les acompaña hasta que llegan al OTEC.

Resulta preocupante la poca estructura que tiene el proceso de difusión de los cursos, en general se observa que los procesos dependen de la voluntad de cada OTEC y son en general procesos no homogéneos.

No se percibe en el Sence una política de promocionar los cursos que ellos financian, a pesar de que se reconoce que en esta actividad existen economías de escala y que existen beneficios derivados no sólo para los OTEC, sino para el mismo Sence

Para un alto número de beneficiarios la OMIL es percibida como una institución orientadora, aunque esta en la práctica posea muy poca información respecto a los cursos y sus contenidos

4. Análisis del Componente Experiencia Laboral por empresas

En el marco de la evaluación se realizaron 10 entrevistas en profundidad, realizadas a empresas de distinto tamaño que ofrecen prácticas laborales a alumnos del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos de Sence.

Se desprende de las entrevistas una positiva evaluación del Programa como posibilidad de entregar un oficio a jóvenes de escasos recursos. Igualmente, los entrevistados califican favorablemente la labor realizada por los OTEC en cuanto a su compromiso con la búsqueda y desarrollo de las prácticas laborales, el cual incide directamente en la aceptación de estos alumnos por parte de las empresas.

En tanto, se aprecia 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, en las cuales contar con los conocimientos básicos permite realizar el trabajo solicitado. En las áreas de computación e informática, donde se requiere de mayores competencias tecnológicas, parece ser necesario formar a los jóvenes en oficios específicos, más que entregar una capacitación demasiado amplia.

Cuadro. Evaluación de los alumnos (comparación con Estudio 2006)⁷

Características	Nota promedio	
	2007	2006
Formación técnica en el oficio	5.3	5.5
Demuestra apertura y disposición a aprender	6.3	5.9
Sabe hablar y expresarse de manera comprensible	6.3	4.9
Sabe escuchar y seguir instrucciones	6.0	5.7
Habilidad en el uso de herramientas y tecnologías	5.8	4.8
Sigue normas de seguridad y/o higiene	6.4	5.7
Responsabilidad	6.4	5.9
Auto disciplina	6.4	5.7
Honestidad	6.4	5.9
Puntualidad	6.4	5.8
Presentación personal adecuada	6.3	5.7
Sabe trabajar en equipo	6.5	6.0
Promedio general	6.2	5.6

⁷ Se recuerda que la evaluación del año 2007, corresponde al Programa para el 2005, mientras que el Estudio del 2006, corresponde a la evaluación del Programa para los años 2003 y 2004.

Por otra parte, existe una alta valoración de los aspectos personales, tanto durante el período de práctica, como en la selección para contratar a jóvenes del Programa, por lo que surge la pertinencia de incorporar o resaltar el tema de habilidades laborales en la malla curricular, relativas a la expresión, relaciones y responsabilidad de los alumnos.

Finalmente, es posible advertir que en la mayoría de las empresas se ha contratado alumnos posteriormente a la práctica laboral, lo que indica un importante logro del Programa

Asimismo de las entrevistas se desprendió la gran importancia de la relación entre la empresa y los OTEC, particularmente de la iniciativa de esta última para colocar alumnos en su fase práctica.

Evaluación del Programa	Aspectos a mejorar
<p>El Programa es muy bueno, da la oportunidad a los jóvenes de dar el primer paso para empezar a trabajar (Micro empresa).</p> <p>Es un Programa gratuito para jóvenes sin acceso a otros estudios. Se ha tenido una buena relación con la Fundación (Empresa pequeña).</p> <p>Es muy bueno el Programa, porque les sirve a jóvenes que no tienen otras oportunidades de aumentar sus posibilidades de empleo (Empresa mediana).</p> <p>Para nosotros ha sido una buena experiencia, teniendo excelentes alumnos trabajando con nosotros (Empresa mediana)</p> <p>Es muy bueno porque les abre las perspectivas laborales a los jóvenes (Empresa grande).</p>	<p>Falta una mayor preparación específica para las distintas áreas de trabajo (Micro empresa).</p> <p>Sería bueno una mayor coordinación con la Fundación y más visitas de supervisión a los alumnos en la empresa (Empresa pequeña).</p> <p>La Fundación debiera dar más énfasis a aspectos de responsabilidad y compromiso con la empresa y el trabajo (Empresa mediana).</p> <p>Falta una mayor difusión del programa hacia las empresas, de las Fundaciones y los cursos que ofrecen. Nosotros siempre estamos buscando alumnos con posibilidades de contratación (Empresa mediana)</p> <p>Debiera aumentarse el tiempo dedicado a la fase lectiva y a la práctica, ya que no se alcanzan a pasar todos los contenidos necesarios (Empresa grande).</p>

5. Uso de recursos

Existen serias deficiencias en la información registrada por el programa en varias variables de interés por lo cual en el marco de la presente evaluación fue necesario recopilar información directamente o hacer algunas inferencias y aproximaciones a partir de la información disponible. 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.

El Programa tiene como única fuente de financiamiento el aporte fiscal, es decir los fondos provistos por el Sence para la ejecución del Programa. No recibe transferencias de otras instituciones públicas ni de ninguna otra fuente. El aporte fiscal al programa fue de \$1,83, \$1,92 y \$1,87 miles de millones (\$ de 2005) para los años 2003, 2004 y 2005, respectivamente. El presupuesto Asignado al Programa (que es igual al aporte fiscal) correspondió en los años 2003, 2004 y 2005 al 9%, 11% y 8% del Presupuesto Sence, respectivamente.

Cuadro. Fuentes de financiamiento del programa

(Miles de pesos, Año 2005)

Fuentes de financiamiento	2003	2004	2005
Aporte fiscal	1.827.540	1.928.389	1.868.548
Transferencias otras inst. públicas	0	0	0
Otras fuentes	0	0	0
Total programa	1.827.540	1.928.389	1.868.548

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

Entre el 2003 y 2005 se redujo el gasto efectivo estimado promedio por alumno. En los llamados EJ-CEL-008, EJ-CEL-009 y EJ-CEL-10 el gasto de administración estimado por alumno es de \$ 76 mil, \$64 mil y \$59 mil (\$2005), respectivamente; es decir, se redujo en 22%. Del mismo modo se redujeron los subsidios por alumno en alrededor de 60% y el pago a los OTEC por alumno en alrededor de 36%

Cuadro. Gasto efectivo del programa desglosado por llamado
(Miles de pesos, Año 2005)

	EJ – CEL – 008		EJ – CEL- 009		EJ-CEL-010	
	Gasto estimado	%	Gasto estimado	%	Gasto estimado	%
Gastos de adm.	101.301	6%	98.426	7%	98.426	8%
Subsidios	304.439	18%	142.753	11%	167.262	13%
Fase lectiva	196.738	11%	89.047	7%	113.579	9%
Experiencia laboral	98.149	6%	48.988	4%	53.683	4%
Asistencia técnica	9.553	1%	4.718	0%		
OTEC	1.263.519	73%	1.038.016	77%	1.014.834	79%
CPC	69.337	4%	64.182	5%		
Total	1.738.597	100%	1.343.378	100%	1.280.522	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

* El gasto de administración corresponde al valor del año anterior, pues no fue posible estimar los gastos de la estructura administrativa, correspondiente a la administración del año 2005.

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%. Esto ha ocurrido por una reducción de los días de asistencia dada la deserción del incremento en los niveles de deserción.

Cuadro. Gasto efectivo estimado por áreas y días de asistencia
(Miles de pesos, Año 2005)

Áreas	EJ – CEL- 008			EJ-CEL-009			EJ-CEL-010		
	Días	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por día	Días	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por día	Días	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por día
Administración	14.748	154.477	10,474	43.972	324.225	7,373	8031	64.223	7,997
Agricultura	3.280	35.330	10,771	1.530	12.131	7,929	1744	36.171	20,740
Alimen y turis.	35.398	303.906	8,585	31.618	210.377	6,654	24929	224.725	9,015
Artes y gráfica	-	-	-	-	-	-	3864	45.956	11,893
Comerc, ss finc.	11.009	111.894	10,164	7.707	76.872	9,974	4892	47.360	9,681
Computa, infor.	29.678	279.921	9,432	13.226	131.466	9,940	16477	201.381	12,222
Construcción	30.528	296.461	9,711	24.588	216.791	8,817	13719	173.444	12,643
Educa	-	-	-	2.270	18.852	8,305	-	-	-
Electricidad, etc.	8.295	204.385	24,640	17.952	167.760	9,345	14046	185.967	13,240
Mecánica auto.	4.213	37.649	8,936	620	6.259	10,096	-	-	-
Mecánica ind.	4.150	45.712	11,015	3.736	38.272	10,244	2062	28.771	13,953
Procesos ind.	15.618	153.733	9,843	2.997	28.038	9,355	8099	133.789	16,519
Salud, nutrición	7.843	72.379	9,229	11.274	80.845	7,171	8888	90.638	10,198
SS personales	2.888	21.624	7,487	4.897	31.489	6,430	4756	48.069	10,107
Transporte y tel	2.627	21.125	8,041	-	-	-	-	-	-
Total	180.275	1.738.597	9,644	166.387	1.343.378	8,074	111.507	1.280.522	12,351

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

En cuanto a la gestión de los recursos financieros del Programa, este históricamente ha registrado una baja ejecución presupuestaria, la cual ha ido mejorando en el tiempo. En efecto, el gasto efectivo del programa como proporción de su presupuesto asignado fue de 56% en el año 2003, 71% en el año 2004 y 80% en el año 2005.

A juicio del equipo evaluador esta concentración de los cursos y áreas de capacitación tendría como principal explicación el hecho que uno de los requisitos para que una OTEC pueda participar en el PEJ, es estar inscrito en el Registro Especial, lo cual limita el número de OTEC participantes y por lo tanto la diversidad de cursos y regiones con posibilidad de tener cobertura por el programa.

Cuadro 1.7. Horas de asistencia financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Región. Periodo 2003-2006.

Región	Horas de asistencia (*)				Variación porcentual	
	2003	2004	2005	2006	2003-2005	2003-2006
Atacama	11.358	0	0	0	-100%	-100%
Coquimbo	32.614	34.907	33.859	27.839	4%	-15%
O'Higgins	0	0	0	33.022		
Maule	55.945	51.608	42.405	33.905	-24%	-39%
Bío Bío	54.190	33.965	51.485	16.617	-5%	-69%
Araucanía	71.810	68.323	86.237	74.498	20%	4%
de los Lagos (**)	36.120	27.178	8.110	0	-78%	-100%
Metropolitana	595.563	513.948	387.564	378.292	-35%	-36%
Total País	857.600	729.929	609.660	564.173	-29%	-34%
Nro de cupos	1.353	1.553	1.675	1.406	24%	4%
Horas de asistencia / Cupos	633,9	470,0	363,9	401,3	-43%	-37%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de cursos y beneficiarios del Programa
 (*) Número de horas efectivas de capacitación impartidas en fase lectiva, estimadas como la suma de horas asistidas por todos los beneficiarios inscritos y reemplazantes, en todos los cursos en que ellos participaron.

En un análisis del número de horas de asistencia financiados por el PEJ, según región se puede observar que anualmente el número de horas se ha reducido sistemáticamente en el periodo 2003-2006 en un 34%. Asimismo el número de horas de asistencia por cupo también se ha reducido en este periodo en 37% (ver cuadro 1.7). Esta disminución habría ocurrido no sólo por una reducción de las horas de fase lectiva señaladas por el Sence, sino por un aumento de la deserción del programa.

6. Recomendaciones

Identificación de objetivos y metas

Las referencias bibliográficas del Programa mencionan como propósito del Programa⁸ “mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as beneficiarios/as, a través de acciones de orientación, consejería laboral y capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica, según corresponda”.

Según la bibliografía revisada y las entrevistas realizadas no existe claridad respecto a qué se entiende como “empleabilidad” y como esto se plasma en metas y objetivos del programa: ¿mejoramiento de los ingresos laborales? ¿mejoramiento de la probabilidad de estar ocupado?, etc. Este es un problema que ya fue identificado en la evaluación anterior.

Se recomienda a los administradores del Sence a nivel nacional que definan claramente la población objetivo a la cuál se desea llegar con el programa, entre el conjunto de población potencialmente elegible, así como también que formulen de manera regular sus metas anuales, sobre la base de variables claramente identificables y verificables, sobre las cuales se pueda realizar un seguimiento permanente.

Procesos de difusión, postulación y selección

No existe claridad respecto al proceso de selección de beneficiarios que se desea tenga el programa, ya que actualmente este proceso es definido por los OTEC con poca 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 una orientación definida por el Sence.

No existe un proceso definido de orientación a los postulantes, en este sentido se observa con respecto a los años anteriores un número menor de personas que recibieron orientación. Resulta relevante que junto con el menor número de orientaciones se observa también un incremento en el número de personas que desertaron porque no les gustó el curso.

Alrededor de una tercera parte de los beneficiarios determinaron el curso de su preferencia con la información proporcionada por las OMIL. No obstante según entrevistas realizadas, las OMIL cuentan con información que está limitada a la que proporcionan los OTEC, la cual suele ser insuficiente y de calidad muy variable. Es decir, es probable que la calidad de orientación realizada por las OMIL sea insuficiente en consideración de la poca información que ellas disponen.

⁸ Sence (2005) “Aprueba Bases Especiales del estudio denominado “Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos” y llama a licitación pública respectiva, Resolución Exenta No 2149, Santiago, 25 Octubre, pag. 3.

Actualmente la difusión de los cursos es realizado por cada OTEC y está limitado a sus recursos y a las comunas donde los organismos capacitadores tienen interés en capacitar, por lo tanto sólo tienen acceso a la información un número limitado de potenciales participantes. En este sentido resulta relevante que más de la mitad de los beneficiarios manifestó que le hubiera gustado capacitarse en otro curso diferente.

Se recomienda que el Sence lidere procesos de difusión del programa en las regiones donde éste sea ejecutado, en reconocimiento de que existen economías de escala asociadas y esto permite un mayor acceso de jóvenes a información sobre capacitación.

Asimismo, el Sence debe asegurarse que todas las OMIL reciban información de los cursos ofrecidos y que esta información tenga estándares mínimos de cantidad y calidad

A partir de las entrevistas realizadas a los OTEC, se ha recopilado información que indica que actualmente están llevando a cabo procesos de selección con distintos instrumentos. 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.

Focalización del programa y población objetivo

De acuerdo a las referencias bibliográficas del Programa y las entrevistas en profundidad y semi estructuradas efectuadas, no existe un criterio explícito de focalización del Programa, más allá de la propia definición de la población beneficiaria (elegible) del mismo. Según ésta, en el período de evaluación, podían participar en el programa jóvenes de 20 a 30 años (o menores en caso de responsabilidad parental o mayores con escolaridad incompleta), de escasos recursos, desempleados u ocupados en trabajos de baja calificación, que no hubiesen participado antes en el Programa, que tuviesen a lo menos 8 años de escolaridad, que no estuviesen inscritos en el sistema de educación formal, y preferentemente desertores de ésta.

Para la presente evaluación se consideró como criterio de focalización si los beneficiarios eran desertores escolares, pero este criterio debe revisarse en función de que la mayoría de participantes del programa tienen 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 realizada para el periodo de ejecución 2003-2004.

Seguimiento de beneficiarios

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. Estas recomendaciones se hacen en función de los muy bajos niveles de seguimiento observados en el año 2005. Según bases de datos del Sence sólo 57 de los 1660 alumnos capacitados recibió seguimiento; pese a que 221 beneficiarios manifestaron haber firmado contrato de trabajo y haberse quedado laborando en la empresa donde realizaron su práctica laboral. Estos números estarían indicando que existe un bajo incentivo para realizar esta actividad de seguimiento.

Debe señalarse que según las entrevistas realizadas la mayoría de OTEC no perciben que el seguimiento como parte de su función de ejecutores del programa, no obstante que este componente ha estado presente al menos en los últimos cinco años en sus bases técnicas.

Asimismo, se observó en las bases de datos beneficiarios que habían participado más de dos veces en el Programa, y el segundo curso no correspondía a cursos de segunda nivel. En este sentido no se aprecia un adecuado seguimiento de parte del Sence para cerciorarse que los beneficiarios cumplen con los requerimientos del programa.

Los OTEC tienen que acreditar que el beneficiario cuente con un contrato de trabajo. A partir de la encuesta aplicada en la presente evaluación se ha podido observar que alrededor de la tercera parte de los beneficiarios que empezaron a laborar en la empresa donde realizaron su práctica no firmaron un contrato de trabajo.

La acreditación de un contrato no da adecuada cuenta de la idiosincrasia del mercado laboral nacional. Se recomienda considerar también como éxito de la fase seguimiento a los beneficiarios que egresaron del programa pero que no tienen contrato de trabajo. La veracidad de la información reportada por los OTEC respecto a estas personas sin contrato, sería corroborada por el Sence a partir de la supervisión telefónica a una muestra aleatoria a este grupo. En caso de descubrirse el falseamiento de la información reportada de un beneficiario se revisaría toda la información de la OTEC y se le castigaría pecuniariamente.

Modalidad Independiente

Tal como se sugirió en la evaluación anterior de los beneficiarios del programa de los años 2003-2004, se sugiere finalizar la modalidad independiente del Programa. Ésta ha tenido históricamente una presencia marginal en el Programa, en el año 2005 sólo se impartieron cinco cursos. El reducido número de beneficiarios de esta modalidad imposibilita la

evaluación estadística de sus resultados. Por otro lado, los sistemas de seguimiento del programa están diseñados para la modalidad dependiente por lo cual no existe una adecuada supervisión de la modalidad independiente.

Asimismo en los cursos de la modalidad independiente es donde se percibe menores índices de satisfacción respecto a la capacitación recibida y a la formalidad del empleo en relación a los beneficiarios de la modalidad dependiente.

Según los OTEC entrevistadas, éstas han concentrado sus esfuerzos en oficios relacionados con cursos de la modalidad dependiente. Se señala que experiencias en cuanto a cursos de modalidad independiente no han sido buenas, pues las motivaciones de estos alumnos están más relacionadas con la posibilidad de ser su propio jefe que con la posibilidad de desarrollar características empresariales innatas, las cuales estos jóvenes en su mayoría parecieron no poseer. A su vez, señalan los OTEC, una fuerte motivación por parte de los jóvenes hacia oficios que reporten beneficios inmediatos, privilegiando el corto plazo.

Es importante señalar que la recomendación de cancelar los cursos de la modalidad independiente del PEJ, realizada por el equipo investigador se realiza sólo en el marco de este programa y no es extensible a otros programas de capacitación.

Sobre el contenido de los cursos

Los cursos ofrecidos por el programa tienen una orientación predominantemente masculina. Los resultados de la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación, revelan que las mujeres presentan mayores dificultades para compatibilizar las labores y responsabilidades domésticas en este sentido resulta recomendable que el Sence brindara cursos que permitieran una mayor compatibilidad de las funciones domésticas y laborales. Estos cursos podrían ser aquellos que permiten mayor flexibilidad horaria.

Según las entrevistas realizadas a empresas, se aprecia 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 el Sence, se debieran incorporar a su selección criterios de costo efectividad. Por ello es importante tener 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.

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), esto para permitir una mejor comparación con otros cursos y sistemas internacionales.

La mayoría de empresarios entrevistados señalaron la importancia atribuida a la formación de habilidades. Este debería ser un trabajo que debiera continuarse y profundizarse. En este sentido es imprescindible que tanto en el Programa Especial de Jóvenes, como en otros se potencien estas habilidades transversales.

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. Esto con el propósito de realizar anualmente una evaluación de su desempeño monetario en comparación con años anteriores.

El PEJ no tiene estimación alguna relativa a sus gastos de administración, tanto de las oficinas nacionales como regionales.

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 los costos del programa con otros cursos de Centros de Formación Técnica (CFT) hace inferir que el PEJ tiene costos muy elevados.

Es posible que las fuentes de tales posibles discrepancias entre el pago a los OTEC respecto a otras instituciones privadas pueda deberse a que la población beneficiaria del PEJ es más vulnerables o sí la enseñanza de habilidades transversales encarece demasiado el costo de los cursos. No obstante llama la atención que los costos de los OTEC duplican y hasta triplican los costos de las CFT.

Además cabe reflexionar si a las CPC se les remuneraba por realizar el proceso de selección, por qué no a los OTEC. No obstante, sin importar el tipo de institución a cargo del proceso de selección, es necesario que la población objetivo del programa este bien definida y los incentivos estén bien diseñados.

I. Descripción del Programa

1. Descripción

Bajo la responsabilidad del Departamento de Programas Sociales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, se viene desarrollando desde 1998 el denominado "Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos", orientado preferentemente a jóvenes desertores del sistema escolar⁹.

Este Programa es ejecutado por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes, que "forman parte de la categoría especial del Registro de Organismos Técnicos de Capacitación"¹⁰ (en adelante OTEC).

El objetivo general del programa de capacitación laboral, es mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios, a través de acciones de capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica"¹¹.

Existen dos modalidades de capacitación, la primera dirigida a capacitar a jóvenes para su incorporación a un Trabajo Dependiente y la segunda para un Trabajo Independiente. Esta última está destinada a capacitar 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.

La capacitación se realiza a través de cursos con una duración máxima de 500 horas en su fase lectiva, con la posibilidad de tener asociado otro curso de nivel más avanzado al cual pueden acceder tanto egresados del primer nivel, como beneficiarios seleccionados especialmente para él. No obstante lo anterior, la capacitación en cualquiera de sus niveles debe ser autosuficiente, vale decir, debe capacitar a los beneficiarios de forma tal que éstos no requieran de posteriores acciones de capacitación para poder insertarse en el mundo del trabajo.

⁹ Términos Técnicos de Referencia del llamado a licitación correspondientes a 2005.

¹⁰ SENCE (2005) "Términos de Referencia Programa de Formación en Oficios para Jóvenes", pp.

¹¹ SENCE (2005) "Términos de Referencia Programa de Formación en Oficios para Jóvenes", pp.

2. Objetivo General

El objetivo general del programa de capacitación laboral, es mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios, a través de acciones de capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica”¹².

3. Componentes

El Programa se divide en cuatro componentes¹³: la fase lectiva, la fase de experiencia laboral en empresas, la fase asistencia técnica y la fase de seguimiento.

La Fase Lectiva

Es la etapa de formación, la que se desarrolla tanto en aulas como en talleres prácticos.

La extensión definida para esta etapa no puede ser mayor a 500 horas por alumno. Del total de horas de la fase lectiva, 88 horas deben dedicarse a la formación y reforzamiento de habilidades para el trabajo a través del Módulo de Formación para el Trabajo, el Módulo de Formación para la Empleabilidad y el Módulo de Nuevas Tecnologías de la Información.

La Fase Experiencia Laboral en Empresas

La fase de experiencia laboral, pretende facilitar la inserción laboral de los jóvenes y proporcionarles el acceso a una experiencia de trabajo concreta. Su duración es de 384 horas.

Los ejecutores tienen un plazo de 15 días hábiles incorporar a los alumnos a las prácticas laborales, una vez terminada la fase lectiva de los alumnos.

La duración de esta práctica laboral es de aproximadamente de dos meses, y debe contemplar la asistencia técnica al beneficiario durante el desarrollo de esta fase. Se debe considerar la realización de actividades individuales o grupales, de manera de orientar a los beneficiarios en el periodo que desarrollen su experiencia laboral.

¹² SENCE (2005) “Términos de Referencia Programa de Formación en Oficios para Jóvenes”, pp.

¹³ Hasta el año 2005, el programa tenía la Fase Orientación a postulantes al Programa.

La Fase Asistencia Técnica

Esta etapa dirigida a los alumnos de los cursos de la modalidad independiente, tiene como objetivo “orientar a resolver los problemas técnicos y productivos específicos del trabajador independiente, que constituyan un obstáculo para su desarrollo y crecimiento”.

Esta etapa debe iniciarse a más tardar 15 días hábiles después de finalizadas las horas de capacitación, con una duración de 24 horas por beneficiario distribuidas en seis meses.

La Fase de Seguimiento

Durante esta fase, los OTEC deben recolectar la información de la situación laboral de sus egresados 6 meses después de su egreso del programa de formación en oficios.

4. Beneficiarios

De acuerdo a los Términos de Referencia del Programa ejecución 2005, para OTEC adscritas al Registro Especial, los beneficiarios del programa en el período 2005 debían cumplir las siguientes características:

- Ser de escasos recursos.
- Hombres y mujeres entre 20 y 30 años.
- Personas mayores de 30 años sólo en el caso que carecieran de educación media completa y mayores de 16 años y menores de 20 años con responsabilidad parental.
- Mínimo 8° básico u otro tipo de escolaridad equivalente.
- Ser preferentemente desertores escolares o con escolaridad incompleta.
- Cesantes, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores dependientes de baja calificación laboral e independientes informales.
- No encontrarse cursando estudios en la educación formal (“a excepción de aquellos que lo hagan en una modalidad que permita que el joven logre un cumplimiento satisfactorio tanto de las actividades educativas como de capacitación laboral”)
- No haber sido beneficiarios del programa previamente, a excepción de los que pasen a una segunda etapa formativa.

II. Evaluación del Programa

1. Análisis de Resultados del Programa a Nivel de Productos

1.1 Producción de sus componentes

En la presente sección se analiza la producción del Programa en el período 2003-2005. Aunque no es propósito específico de esta evaluación el año 2006, en algunas tablas se incorpora dicho año dado que se tiene esta información. Se presenta a continuación un conjunto de variables de medición anual, estas son: cursos financiados, cupos de capacitación financiados, horas de capacitación financiadas, orientaciones ejecutadas, capacitaciones impartidas, prácticas realizadas, y seguimientos efectuados.

La fuente para tales estimaciones son las bases de datos provistas por SENCE para estos fines. Las estadísticas han sido desagregadas según región, institución ejecutora (OTEC) y área de capacitación.

Los Cuadros 1.1 a 1.8 dan cuenta de la evolución de los resultados del Programa a nivel de Productos. En el año 2005, se financiaron 79 cursos y 1.675 cupos en cursos de formación en oficios por año (Ver Cuadro 1). Del total de cursos financiados por el Programa en este año, sólo 5 de ellos estuvieron orientados a la modalidad independiente¹⁴ y significaron 111 cupos. En el periodo 2003-2006 se puede observar un incremento del número de cupos hasta el año 2005 y una reducción significativa en el año 2006.

En términos regionales, el Cuadro 1.2 revela que en el periodo 2003-2006 tal producción se concentró en la Región Metropolitana (entre un 60% y 70% de los cursos y cupos financiados) y la IX Región (con aproximadamente un 12% de la oferta anual). Aunque en el año 2003 el programa se impartía en 7 regiones a partir del año 2004 se ha ejecutado en 6.

El número de OTEC participantes se ha reducido en el periodo 2003-2006; en los años 2003 y 2006 el número de OTEC fue de 14 y 9, respectivamente. Los principales ejecutores de los servicios de capacitación ofrecidos por el

¹⁴ SENCE (2006) Planilla Excel "Planilla Cursos y Valores EJ CEL- 10 y 11.xls".

Programa fueron Fundación Cristo Vive, Organización de Desarrollo Kolping, y Fundación de Solidaridad Romanos XII (Ver Cuadros 1.3 y 1.4). Aunque la participación de estas OTEC se ha mantenido casi constante, en términos absolutos ha crecido el número promedio de cupos adjudicados producto de la reducción del número de OTEC.

Cuadro 1.1. Cursos y Cupos Financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Regiones. Periodo 2003-2006.

Región	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Atacama	1	0	0	0	15	0	0	0
Coquimbo	3	4	4	3	60	80	84	63
O´Higgins	0	0	0	4	0	0	0	80
Maule	6	5	6	4	120	100	132	80
Bío Bío	5	3	6	2	100	60	142	42
Araucanía	7	9	11	10	140	155	216	195
de los Lagos (*)	4	4	1	0	80	80	20	0
Metropolitana	44	56	51	48	838	1.078	1.081	946
Total País	70	81	79	71	1.353	1.553	1.675	1.406
Número de Regiones	7	6	6	6				

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Cuadro 1.2. Distribución Porcentual de Cursos y Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Regiones. Periodo 2003-2006.

Región	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Atacama	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Coquimbo	4%	5%	5%	4%	4%	5%	5%	4%
O´Higgins	0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	6%
Maule	9%	6%	8%	6%	9%	6%	8%	6%
Bío Bío	7%	4%	8%	3%	7%	4%	8%	3%
Araucanía	10%	11%	14%	14%	10%	10%	13%	14%
de los Lagos (*)	6%	5%	1%	0%	6%	5%	1%	0%
Metropolitana	63%	69%	65%	68%	62%	69%	65%	67%
Total País	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Número de Regiones	7	6	6	6				

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Cuadro 1.3. Cursos y Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según OTEC. Periodo 2003-2006.

OTEC	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Corp Servicio Paz Y Justicia Serpaj-Chile	1	0	0	0	15	0	0	0
Corp.de Educación La Araucana	2	1	0	0	40	20	0	0
Corp. Privada De Desarrollo Social Ix Región	3	5	5	5	60	75	90	90
Fundación Niño Y Patria.	1	1	0	0	10	10	0	0
Fundación p.el Desarrollo Social Valdivia	2	2	1	0	40	40	20	0
Fundación Chileno Francesa	6	5	6	6	120	100	132	120
Fundación Cristo Vive	20	23	23	22	391	450	489	440
Fundación De Beneficencia Ludovico Rutten	6	5	6	4	120	100	132	80
Fundación De Solidaridad Romanos XII	7	12	12	11	140	240	268	220
Fundación Padre Álvaro Lavín	4	6	5	8	80	120	102	160
Fundación Tacal	1	3	3	3	20	50	50	46
Organización De Desarrollo Kolping	9	12	12	10	180	240	252	210
ONG De Desarrollo Integral Ser Humano	3	2	2	2	37	22	40	40
ONG Desarrollo Camino Verde	5	4	4	0	100	86	100	0
Total País	70	81	79	71	1.353	1.553	1.675	1.406
Número de OTEC participantes	14	13	11	9				

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Cuadro 1.4. Distribución porcentual de Cursos y Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según OTEC. Periodo 2003-2006.

OTEC	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Corp Servicio Paz Y Justicia Serpaj-Chile	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Corp.de Educación La Araucana	3%	1%	0%	0%	3%	1%	0%	0%
Corp. Privada De Desarrollo Social Ix Región	4%	6%	6%	7%	4%	5%	5%	6%
Fundación Niño Y Patria.	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
Fundación p.el Desarrollo Social Valdivia	3%	2%	1%	0%	3%	3%	1%	0%
Fundación Chileno Francesa	9%	6%	8%	8%	9%	6%	8%	9%
Fundación Cristo Vive	29%	28%	29%	31%	29%	29%	29%	31%
Fundación Beneficencia Ludovico Rutten	9%	6%	8%	6%	9%	6%	8%	6%
Fundación De Solidaridad Romanos XII	10%	15%	15%	15%	10%	15%	16%	16%
Fundación Padre Álvaro Lavín	6%	7%	6%	11%	6%	8%	6%	11%
Fundación Tacal	1%	4%	4%	4%	1%	3%	3%	3%
Organización De Desarrollo Kolping	13%	15%	15%	14%	13%	15%	15%	15%
ONG De Desarrollo Integral Ser Humano	4%	2%	3%	3%	3%	1%	2%	3%
ONG Desarrollo Camino Verde	7%	5%	5%	0%	7%	6%	6%	0%
Total País	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Número de OTEC participantes	14	13	11	9				

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

En otro ámbito, no existe un patrón claro respecto de las áreas prioritarias a financiar anualmente por el Programa, aunque se ha observado en el periodo 2003-2006 una reducción significativa del área de administración y un crecimiento de las áreas de nutrición, salud y dietética y servicio a las personas. En el periodo 2003-2006 las áreas más importantes en número de cupos han sido: Alimentación, gastronomía y turismo; Computación e informática; y Construcción (Ver Cuadros 1.5a y 1.5b).

Si se analiza los cursos ofrecidos por área y región (ver cuadro 1.6a y 1.6b) se observa que algunas áreas están concentradas en menos regiones como Administración; Artes, Artesanía y Gráficas; Comercio y Servicios Financieros; Forestal; Mecánica Automotriz; Mecánica Industrial; Procesos Industriales; Salud, Nutrición y Dietética. Las regiones que presentan mayor variedad en su oferta son La Araucanía y Metropolitana, las cuales tienen el mayor número de cupos totales.

A juicio del equipo evaluador esta concentración de los cursos y áreas de capacitación tendría como principal explicación el hecho que uno de los requisitos para que una OTEC pueda participar en el PEJ, es estar inscrito en el Registro Especial, lo cual limita el número de OTEC participantes y por lo tanto la diversidad de cursos y regiones con posibilidad de tener cobertura por el programa.

Cuadro 1.5a. Cursos y Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Área. Periodo 2003-2006.

Área	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Administración	7	20	5	3	140	374	104	60
Agricultura	2	1	2	2	40	15	40	40
Alimentación, Gastronomía y Turismo	14	12	14	12	265	244	315	239
Artes, Artesanía Y Gráfica	0	0	3	0			56	0
Comercio y Servicios Financieros	4	4	3	1	80	76	65	21
Computación e Informática	10	7	11	12	187	132	236	240
Construcción	12	13	10	12	238	250	210	240
Educación	0	1	0	0		22	0	0
Electricidad y Electrónica	7	10	11	5	140	200	240	101
Forestal	0	0	0	1			0	18
Mecánica Automotriz	2	1	0	1	30	10	0	20
Mecánica Industrial	2	3	2	2	33	50	38	38
Procesos Industriales	6	2	8	4	120	40	155	66
Salud, Nutrición y Dietética	2	5	6	6	40	100	136	120
Servicio a las Personas	1	2	4	8	20	40	80	163
Transporte y Telecomunicaciones	1	0	0	2	20	0	0	40
Total País	70	81	79	71	1.353	1.553	1.675	1.406
Número de áreas	13	13	12	14				

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Cuadro 1.5b. Distribución de Cursos y Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Área. Periodo 2003-2006.

Área	Cursos				Cupos			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Administración	10%	25%	6%	4%	10%	24%	6%	4%
Agricultura	3%	1%	3%	3%	3%	1%	2%	3%
Alimentación, Gastronomía y Turismo	20%	15%	18%	17%	20%	16%	19%	17%
Artes, Artesanía Y Gráfica	0%	0%	4%	0%	0%	0%	3%	0%
Comercio y Servicios Financieros	6%	5%	4%	1%	6%	5%	4%	1%
Computación e Informática	14%	9%	14%	17%	14%	8%	14%	17%
Construcción	17%	16%	13%	17%	18%	16%	13%	17%
Educación	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Electricidad y Electrónica	10%	12%	14%	7%	10%	13%	14%	7%
Forestal	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%
Mecánica Automotriz	3%	1%	0%	1%	2%	1%	0%	1%
Mecánica Industrial	3%	4%	3%	3%	2%	3%	2%	3%
Procesos Industriales	9%	2%	10%	6%	9%	3%	9%	5%
Salud, Nutrición y Dietética	3%	6%	8%	8%	3%	6%	8%	9%
Servicio a las Personas	1%	2%	5%	11%	1%	3%	5%	12%
Transporte y Telecomunicaciones	1%	0%	0%	3%	1%	0%	0%	3%
Total País	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Cuadro 1.6a. Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Área y Región. Año 2006.

Área	Coquimbo	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Lagos	Metropo- litana	Total general
Administración	63		20		21		60	164
Agricultura							80	80
Alimentación, Gastronomía Y Turismo		20		96	159		279	554
Artes, Artesanía Y Gráfica					36	20		56
Comercio Y Servicios Financieros	21			21			44	86
Computación E Informática			86				390	476
Construcción	42		43	25	36		304	450
Electricidad Y Electrónica	21	20	43	21	42		194	341
Forestal					18			18
Mecánica Automotriz							20	20
Mecánica Industrial					18		58	76
Procesos Industriales					21		200	221
Salud, Nutrición Y Dietética		20					236	256
Servicio A Las Personas		20	20	21	60		122	243
Transporte Y Telecomunicaciones							40	40
Total general	147	80	212	184	411	20	2.027	3.081

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Cuadro 1.6b. Distribución de Cupos financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Área y Región. Año 2006.

Área	Coquimbo	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Lagos	Metropo- litana	Total general
Administración	43%	0%	9%	0%	5%	0%	3%	5%
Agricultura	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	3%
Alimentación, Gastronomía Y Turismo	0%	25%	0%	52%	39%	0%	14%	18%
Artes, Artesanía Y Gráfica	0%	0%	0%	0%	9%	100%	0%	2%
Comercio Y Servicios Financieros	14%	0%	0%	11%	0%	0%	2%	3%
Computación E Informática	0%	0%	41%	0%	0%	0%	19%	15%
Construcción	29%	0%	20%	14%	9%	0%	15%	15%
Electricidad Y Electrónica	14%	25%	20%	11%	10%	0%	10%	11%
Forestal	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	1%
Mecánica Automotriz	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Mecánica Industrial	0%	0%	0%	0%	4%	0%	3%	2%
Procesos Industriales	0%	0%	0%	0%	5%	0%	10%	7%
Salud, Nutrición Y Dietética	0%	25%	0%	0%	0%	0%	12%	8%
Servicio A Las Personas	0%	25%	9%	11%	15%	0%	6%	8%
Transporte Y Telecomunicaciones	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

En un análisis del número de horas de asistencia financiados por el PEJ, según región se puede observar que anualmente el número de horas se ha reducido sistemáticamente en el periodo 2003-2006 en un 34%. Asimismo el número de horas de asistencia por cupo también se ha reducido en este periodo en 37% (ver cuadro 1.7). Esta disminución habría ocurrido no sólo por una reducción de las horas de fase lectiva señaladas por el Sence, sino por un aumento de la deserción del programa.

Finalmente, en un análisis de productos por componentes (fases) del Programa en el periodo 2003-2004, se evidencia una brecha importante entre la oferta (capacitaciones correspondientes a la fase lectiva) y la demanda revelada (aproximada en este caso por el número de orientaciones realizadas) por los servicios de formación en oficios financiados por el Programa (Ver Cuadro 1.8). En el periodo 2003-2006, llama la atención la

diferencia significativa entre el número de capacitaciones realizadas en la fase lectiva y las prácticas laborales y asistencias técnicas efectuadas, brecha significativamente mayor en el periodo 2005-2006. Adicionalmente, se puede observar una reducción significativa entre el número de seguimientos en el periodo 2003-2005.

Cuadro 1.7. Horas de asistencia financiados por el Programa Especial de Jóvenes, según Región. Periodo 2003-2006.

Región	Horas de asistencia (*)				Variación porcentual	
	2003	2004	2005	2006	2003-2005	2003-2006
Atacama	11.358	0	0	0	-100%	-100%
Coquimbo	32.614	34.907	33.859	27.839	4%	-15%
O´Higgins	0	0	0	33.022		
Maule	55.945	51.608	42.405	33.905	-24%	-39%
Bío Bío	54.190	33.965	51.485	16.617	-5%	-69%
Araucanía	71.810	68.323	86.237	74.498	20%	4%
de los Lagos (**)	36.120	27.178	8.110	0	-78%	-100%
Metropolitana	595.563	513.948	387.564	378.292	-35%	-36%
Total País	857.600	729.929	609.660	564.173	-29%	-34%
Nro de cupos	1.353	1.553	1.675	1.406	24%	4%
Horas de asistencia / Cupos	633,9	470,0	363,9	401,3	-43%	-37%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de cursos y beneficiarios del Programa
 (*) Número de horas efectivas de capacitación impartidas en fase lectiva, estimadas como la suma de horas asistidas por todos los beneficiarios inscritos y reemplazantes, en todos los cursos en que ellos participaron.

Cuadro 1.8. Producción según Componentes (Fases) del Programa Especial de Jóvenes. Periodo 2003-2006.

Producto	Año				Variación porcentual	
	2003	2004	2005	2006	2003-2005	2003-2006
Orientaciones	3819	9310	0	0	-100%	-100%
Capacitaciones	1329	1542	1660	1400	25%	5%
Prácticas Laborales	1291	1278	995	1030	-23%	-20%
Asistencias Técnicas	36	13	91	0	153%	-100%
Seguimientos	172	232	57	s/d	-67%	s/d

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa.

Nota: Todas las estimaciones incluyen la posibilidad de que una misma persona haya participado en más de una orientación, curso de capacitación, práctica y/o seguimiento. Sólo se han excluido casos en que las bases de datos registraban a una misma persona más de una vez exactamente en el mismo curso o empresa de práctica.

s/d Sin dato

1.2 Análisis de Beneficiarios del Programa

La estimación de la población beneficiaria del programa seguirá las definiciones utilizadas por la Dirección de Presupuestos (Dipres) del Ministerio de Hacienda¹⁵, en sus procesos de evaluación de programas. Esto es, distinguiendo beneficiarios potenciales, objetivo y efectivos.

1.2.1 Beneficiarios Potenciales

Según definición Dipres, los beneficiarios potenciales del programa son todos aquellos que presentan “la necesidad y/o problema que justifica el programa”¹⁶ y, quienes por lo tanto son elegibles para ser atendidos.

Considerando la definición de población beneficiaria del programa, se ha estimado la población potencial (elegible) utilizando la Encuesta Casen 2006. Siendo ésta una encuesta representativa a nivel nacional y regional, permite estimar la población de escasos recursos, entre 20 y 30 años, que como mínimo había cursado 8° básico u otra escolaridad equivalente, que no estaba estudiando a la fecha del levantamiento, y se encontraba desempleada u ocupada en un trabajo dependiente o independiente. Respecto de la categoría ocupacional de quienes estaban efectivamente trabajando en el período de referencia de la Encuesta, se ha considerado trabajadores independientes a quienes se declararon trabajadores por cuenta propia, y como trabajadores dependientes a quienes se autoclasificaron en las categorías de empleado u obrero de sectores público o privado, o de empresas públicas, servicio doméstico puertas adentro o afuera, y familiares no remunerados.

No se ha incluido en esta estimación de población potencial:

- o La población menor de 20 años con responsabilidad parental, pues el cuestionario de la Encuesta CASEN no permite determinar tal situación (todos los miembros del hogar se refieren a su parentesco con el jefe del hogar, no con el resto de los integrantes)
- o La población mayor de 30 años con educación media incompleta, pues éste no sólo es otro caso de excepción en la definición de beneficiarios potenciales del Programa, sino que además implicaría agregar un segmento de la población demasiado amplio. Basta considerar en este sentido que las generaciones de mayor edad registran una mayor tasa de escolaridad incompleta que las generaciones más jóvenes.
- o La condición de estar ocupado en un trabajo de baja calificación, pues el tipo de calificación requerido en el lugar de trabajo no es posible de inferir

¹⁵ DIPRES (2004) “Notas Técnicas”, División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

¹⁶ DIPRES (2004) “Notas Técnicas”, División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre, pp.5. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

a partir de la Encuesta CASEN (incluso las categorías ocupacionales de empleados y obreros no están separadas en el cuestionario).

Cabe señalar que por población de escasos recursos se ha considerado a quienes, según la Encuesta CASEN 2006, vivían en condiciones de pobreza. Esto es, aquellos miembros de hogares cuyo ingreso per cápita mensual era inferior a \$47.099 en zonas urbanas y \$31.756 en zonas rurales¹⁷ (ambas cifras en moneda de Noviembre de 2006).

Se ha utilizado además como criterio de elegibilidad el haber residido en el año 2006 en alguna de las regiones donde SENCE financió cursos de formación en oficios a través del Programa Especial de Jóvenes. Esta decisión ha restringido la población potencial a regiones donde el programa efectivamente estaba operando. Es posible inferir por lo menos que la calidad de escasos recursos de los beneficiarios potenciales del Programa reduce la probabilidad de movilidad de los mismos para acudir a capacitarse en otras regiones.

La limitación de esta encuesta es que no permite identificar quiénes de tal población ya no eran elegibles por haber participado anteriormente en el programa.

El Cuadro 1.9 revela, que en el año 2006 los beneficiarios potenciales del Programa eran aproximadamente 101.823 personas, de los cuales 44 por ciento eran mujeres y 57 por ciento eran hombres.

Cuadro 1.9. Beneficiarios Potenciales del Programa Especial de Jóvenes, según Género y Regiones. Año 2005.

Región	Hombres	Mujeres	Total
Coquimbo	3.225	2.909	6.134
Maule	5.926	4.311	10.237
Bío Bío	14.187	10.870	25.057
Araucanía	6.150	4.000	10.150
de los Lagos	5.527	3.845	9.372
Metropolitana	22.276	18.597	40.873
Total país	57.291	44.532	101.823

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Casen 2006, Mideplan

¹⁷ MIDEPLAN (2004) "Pobreza y Distribución del Ingreso en Regiones", División Social, Volumen 2, Santiago. Disponible en: <http://www.mideplan.cl>.

1.2.2 Beneficiarios Objetivo

En el marco antes definido, los beneficiarios objetivos del programa son aquella porción de la población potencial que el “programa tiene planeado o programado atender en un período dado de tiempo”¹⁸. En casos en que los programas se definen metas de cobertura por razones presupuestarias o de pilotaje, el número de beneficiarios objetivo suele ser inferiores al número de beneficiarios potenciales de los programas.

Para fines de estimación, se han considerado como beneficiarios objetivo del Programa a quienes, basados en la CASEN 2006, formaban parte de la población potencial, pero además no habían completado la educación media (científico humanista o técnico profesional). Este criterio ha sido aplicado en atención a la preferencia explícita del Programa por quienes no han terminado la enseñanza formal.

Del Cuadro 1.10 se desprende que en el año 2005 los beneficiarios objetivos del Programa eran aproximadamente 39.407 personas, entre quienes 35 por ciento eran mujeres y 65 por ciento eran hombres.

Cuadro 1.10. Beneficiarios Objetivo del Programa Especial de Jóvenes, según Género y Regiones. Año 2005.

Región	Hombres	Mujeres	Total
Coquimbo	1.702	567	2.269
Maule	3.339	1.235	4.574
Bío Bío	6.407	4.176	10.583
Araucanía	2.174	1.538	3.712
de los Lagos	2.629	1.416	4.045
Metropolitana	9.171	5.053	14.224
Total país	25.422	13.985	39.407

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Casen 2006, Mideplan.

¹⁸ DIPRES (2004) “Notas Técnicas”, División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre, pp.5. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

1.2.3. Beneficiarios Efectivos

En palabras Dipres, han sido considerados beneficiarios efectivos del Programa todos quienes fueron "atendido(s) por el programa"¹⁹, en el horizonte de evaluación.

Los denominados beneficiarios efectivos del Programa han sido estimados haciendo uso de la base de datos de beneficiarios provista Sence para el período 2003-2005 y la de postulantes en el periodo 2003-2004. Esta base de datos está dividida según componentes, de tal forma que se ha intentado estimar los beneficiarios efectivos del Programa en cada una de las etapas del proceso de formación: Lectiva, Experiencia Laboral, Seguimiento. También se incluye información de la fase de orientación, fase que existió durante el periodo 2003-2004 en las cuales el proceso de selección fue vía CPC.

Las estimaciones del período 2003-2004 fueron realizadas en el estudio "Evaluación de impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos, Periodo 2003-2004.

En la base de datos de beneficiarios de la fase lectiva es posible distinguir beneficiarios inscritos, reemplazantes y reemplazados. Con el objetivo de estimar el número de beneficiarios efectivos del Programa sin contar doblemente, se ha definido como beneficiarios totales a la suma de beneficiarios inscritos más reemplazantes, pues los denominados reemplazados desertaron del Programa antes de alcanzar el 20% de asistencia a clases. Será esta estimación la que se considerará como base para estimar el porcentaje de retención de alumnos a lo largo de la ejecución del Programa, desde el egreso de la fase lectiva (porcentaje de egresados respecto de los participantes iniciales de la fase lectiva), hasta aquellos que prosiguen la fase laboral (porcentaje de alumnos en práctica respecto de los iniciales) y que fueron luego seguidos por los OTEC (porcentaje de alumnos seguidos respecto de los iniciales).

Una estimación más conservadora del número de beneficiarios efectivos de cada fase ha requerido estimar cuántas personas efectivamente recibieron servicios del Programa, sin contar doblemente a quienes participaron en más de un curso por año, por ejemplo, por haber asistido a una secuencia de cursos (básico de primer nivel, y avanzado de segundo y/o tercer nivel).

Se ha optado por contabilizar como un beneficiario efectivo de la fase laboral y asistencia técnica a cada persona que está registrada en la correspondiente base de datos, sin doble contabilizarlas; es decir, independientemente del número de prácticas que se hayan registrado para una misma persona, ésta

¹⁹ DIPRES (2004) "Notas Técnicas", División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre, pp.5. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

ha sido considerada como un único beneficiario. En tanto, para estimar el número de prácticas realizadas (indicador de producción), se han sumado todas las prácticas reportadas para cada beneficiario efectivo (por tanto, el total de prácticas es igual al producto entre el número de beneficiarios efectivos y el número de prácticas registradas para cada quien).

En relación a la fase seguimiento el número total de observaciones es muy bajo en relación al número de observaciones de la base de la fase lectiva. Tal diferencia no sólo es muy significativa, y hace sospechar una muy baja tasa de cumplimiento por parte de los OTEC del compromiso de seguimiento, sino que además es fuertemente cuestionada por los OTEC entrevistadas hasta la fecha, pues todas ellas indican haber efectuado seguimiento (normalmente telefónico) a la mayoría de sus beneficiarios.

En el periodo 2003-2005, en un análisis por componentes, se observa que el número de beneficiarios efectivos de la fase lectiva varió entre los 1326 y 1557 (Ver Cuadro 1.11). A pesar del incremento del número de beneficiarios efectivos en la fase lectiva, en este periodo el número de beneficiarios efectivos de las fases laboral y asistencia técnica se redujo de 1141 a 1085. Asimismo en el periodo 2003-2005, el número de beneficiarios efectivos de la fase seguimiento se redujo de 172 a 57.

En el año 2005, si se excluye por un momento los cursos de modalidad dependiente sin asistencia técnica ni experiencia laboral, un total de 1,552 beneficiarios de la fase lectiva debieron haber pasado por la fase experiencia laboral y asistencia técnica. El Cuadro 1.11 revela que sólo el 70% de los capacitados el año 2005 accedieron a las fases experiencia laboral y asistencia técnica en relación al 86% y el 80% de los años 2003 y 2004. Esta brecha de participantes entre diferentes etapas de producción del Programa puede explicarse por diversas causas: deserción durante la fase lectiva, reprobación de la misma, y la no prosecución de una práctica laboral.

En el cuadro 1.12 se puede observar que en el año 2005 la brecha entre la fase laboral y las fases posteriores es menor entre mujeres que entre hombres, lo cual nos estaría ya revelando una menor deserción femenina.

En el cuadro 1.13 se puede observar que la mayor brecha entre el número de beneficiarios de la fase lectiva y las fases posteriores ocurre en la Región Metropolitana, donde sólo un 69% de los participantes de la fase lectiva lograron iniciar una fase más avanzada.

Cuadro 1.11. Beneficiarios Efectivos del Programa Especial de Jóvenes, según Componentes. Periodo 2003-2005.

Componente	2003	2004	2005
Orientación	3280	6491	0
Lectiva	1326	1339	1557
Laboral	1105	1053	994
Asistencia Técnica	36	13	91
Seguimiento	172	232	57

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE.

Nota: Todas las estimaciones se refieren a número de personas beneficiarias de cada componente, independientemente del número de veces que tal persona participó en cada fase. Las personas que participaron en más de un curso durante un mismo año fueron contabilizadas sólo una vez para estos fines, en tanto se computaron todos los cursos para estimar niveles de producción.

Cuadro 1.12. Beneficiarios Efectivos del Programa Especial de Jóvenes, según Componentes y Género. Periodo 2003-2005.

Componente	Hombres			Mujeres			Total		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Lectiva	873	749	870	453	590	687	1326	1339	1557
Laboral	726	565	518	365	488	476	1091	1053	994
Asistencia Técnica	18	7	53	18	6	38	36	13	91
Seguimiento	109	121	20	61	111	37	170	232	57

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE.

Notas: Todas las estimaciones se refieren a número de personas beneficiarias de cada componente, independientemente del número de veces que tal persona participó en cada fase. No se ha estimado distribución de beneficiarios de fase orientación según género, pues sólo se dispone de datos para postulantes seleccionados, y no de quines quedaron fuera del Programa.

Cuadro 1.13. Beneficiarios Efectivos del Programa Especial de Jóvenes, según Componente y Región. Año 2005.

Región	Lectiva	Laboral	Asist. Técnica	Seguimiento
Coquimbo	84	47	19	0
Maule	132	111	0	0
Bío Bío	142	73	45	7
Araucanía	215	175	0	38
de los Lagos	21	17	0	1
Metropolitana	963	571	27	11
Total País	1557	994	91	57

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE.

Notas: Todas las estimaciones se refieren a número de personas beneficiarias de cada componente, independientemente del número de veces que tal persona participó en cada fase.

En el cuadro 1.14 se detalla la evolución de beneficiarios efectivos por componente, género y región en el año 2005. En términos de género, queda en evidencia la predominancia de hombres como beneficiarios del Programa en la fase lectiva, no obstante esta brecha se reduce significativamente en las fases experiencia laboral y asistencia técnica, siendo la participación femenina mayor en la fase seguimiento.

En cuanto a la distribución regional de los beneficiarios efectivos del Programa, ellos se concentraron entre las regiones Metropolitana y en la Araucanía en la fase lectiva y experiencia laboral. La Asistencia Técnica se concentró en la región del Bío Bío, Coquimbo y Metropolitana. En ninguna región del país se observan esfuerzos importantes por seguir a los beneficiarios luego de egresar del Programa (Ver Cuadro 14).

Cuadro 1.14. Beneficiarios Efectivos, según componente, género y región. Año 2005.

Región	Hombres	Mujeres	Total
Fase lectiva			
Coquimbo	41	43	84
Maule	79	53	132
Bío Bío	58	84	142
Araucanía	94	121	215
de los Lagos	8	13	21
Metropolitana	590	373	963
Total País	870	687	1557
Fase Experiencia Laboral			
Coquimbo	12	35	47
Maule	63	48	111
Bío Bío	35	38	73
Araucanía	74	101	175
de los Lagos	7	10	17
Metropolitana	327	244	571
Total País	518	476	994
Fase Asistencia Técnica			
Coquimbo	18	1	19
Maule	0	0	0
Bío Bío	10	35	45
Araucanía	0	0	0
de los Lagos	0	0	0
Metropolitana	25	2	27
Total País	53	38	91
Fase Seguimiento			
Coquimbo	0	0	0
Maule	0	0	0
Bío Bío	3	4	7
Araucanía	13	25	38
de los Lagos	0	1	1
Metropolitana	4	7	11
Total País	20	37	57

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

Notas: Todas las estimaciones se refieren a número de personas beneficiarias de cada componente, independientemente del número de veces que tal persona participó en cada fase.

1.2.4 Cobertura del Programa

Siguiendo la metodología Dipres²⁰, se ha estimado la cobertura del programa por dos vías:

Cobertura (tradicional): Cuociente entre el número de beneficiarios efectivos y aquellos potenciales

Cobertura planificada: Cuociente entre el número de beneficiarios efectivos y su población objetivo

Los Cuadros de la presente sección resumen tales estimaciones de la cobertura del Programa, según componentes, género y regiones.

En primer lugar, se observa que en el año 2005 la tasa de cobertura tradicional del Programa se ubicó en el rango de 0.1 por ciento a 1.5 por ciento, siendo alcanzadas las menores tasas en las fases asistencia técnica y seguimiento, (ver Cuadro 1.15).

Análogamente, el rango de cobertura planificada del programa es decreciente a medida que se avanza en sus distintas fases (ver Cuadro 1.16). En el año 2005 la mayor tasa de cobertura se alcanzó en la fase lectiva (4%) y las menores, en seguimiento (0.1%).

Cuadro 1.15. Tasas de Cobertura Tradicional y Planificada del Programa Especial de Jóvenes, según Componentes. Año 2005

Componente	Beneficiarios			Cobertura	
	Potenciales	Objetivo	Efectivos	Tradicional	Planificada
Lectiva	101.823	39.407	1557	1,5%	4,0%
Laboral	101.823	39.407	994	1,0%	2,5%
Asistencia Técnica	101.823	39.407	91	0,1%	0,2%
Seguimiento	101.823	39.407	57	0,1%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE, y Encuesta CASEN 2006.

Nota: La estimación de tasas de cobertura correspondientes al año 2005 supone constante el tamaño de la población potencial, en el nivel estimado a partir de la Encuesta CASEN aplicada entre Noviembre y Diciembre de 2006.

En cuanto al análisis de la cobertura tradicional por región se observa que la mayor cobertura tradicional de los componentes fase lectiva y experiencia

²⁰ Planilla Excel "Datos para Estudio EJ.xls", provista por Leslie Marín, Coordinadora Nacional del Programa, 23 de Enero de 2006.

laboral se encuentra en la Región Metropolitana y Araucanía. Asimismo se observa que aunque en general la participación femenina es menor en términos absolutos su cobertura tradicional no es menor a la masculina.

Al agregar la variable género en el análisis, no se detectan patrones claros respecto de para qué grupo (hombres o mujeres) el Programa alcanza una mayor cobertura tradicional. El Cuadro 1.16 muestra que a nivel país la relación entre beneficiarios efectivos y potenciales no supera el 1,5 por ciento en hombres ni en mujeres, en todo el período de evaluación y para ninguno de los componentes.

En cambio, la cobertura planificada a nivel país es sistemáticamente mayor para el grupo de mujeres que para los hombres, en ambos años en evaluación y en cada componente (Ver Cuadro 1.17). La mayor cobertura planificada la registran las mujeres de las regiones de la Araucanía, Coquimbo y Región Metropolitana.

Cuadro 1.16. Tasas de Cobertura Tradicional del Programa Especial de Jóvenes, según Componente, Género y Región. Año 2005.

Región	Lectiva	Laboral	Asistencia técnica	Seguimiento
Coquimbo	1,4%	0,8%	0,3%	0,0%
Maule	1,3%	1,1%	0,0%	0,0%
Bío Bío	0,6%	0,3%	0,2%	0,0%
Araucanía	2,1%	1,7%	0,0%	0,4%
de los Lagos	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%
Metropolitana	2,4%	1,4%	0,1%	0,0%
Total país	1,5%	1,0%	0,1%	0,1%
Hombres				
Coquimbo	1,3%	0,4%	0,6%	0,0%
Maule	1,3%	1,1%	0,0%	0,0%
Bío Bío	0,4%	0,2%	0,1%	0,0%
Araucanía	1,5%	1,2%	0,0%	0,2%
de los Lagos	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
Metropolitana	2,6%	1,5%	0,1%	0,0%
Total país	1,5%	0,9%	0,1%	0,0%
Mujeres				
Coquimbo	1,5%	1,2%	0,0%	0,0%
Maule	1,2%	1,1%	0,0%	0,0%
Bío Bío	0,8%	0,3%	0,3%	0,0%
Araucanía	3,0%	2,5%	0,0%	0,6%
de los Lagos	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%
Metropolitana	2,0%	1,3%	0,0%	0,0%
Total país	1,5%	1,1%	0,1%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE, y Encuesta CASEN 2006.

Nota: La estimación de tasas de cobertura correspondientes en el año 2005 supone constante el tamaño de la población potencial, en el nivel estimado a partir de la Encuesta CASEN aplicada entre Noviembre y Diciembre de 2006.

Cuadro 1.17. Tasas de Cobertura Planificada del Programa Especial de Jóvenes, según Componente, Género y Región. Año 2005.

Región	Lectiva	Laboral	Asistencia técnica	Seguimiento
Coquimbo	3,7%	2,1%	0,8%	0,0%
Maule	2,9%	2,4%	0,0%	0,0%
Bío Bío	1,3%	0,7%	0,4%	0,1%
Araucanía	5,8%	4,7%	0,0%	1,0%
de los Lagos	0,5%	0,4%	0,0%	0,0%
Metropolitana	6,8%	4,0%	0,2%	0,1%
Total país	4,0%	2,5%	0,2%	0,1%
Hombres				
Coquimbo	2,4%	0,7%	1,1%	0,0%
Maule	2,4%	1,9%	0,0%	0,0%
Bío Bío	0,9%	0,5%	0,2%	0,0%
Araucanía	4,3%	3,4%	0,0%	0,6%
de los Lagos	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%
Metropolitana	6,4%	3,6%	0,3%	0,0%
Total país	3,4%	2,0%	0,2%	0,1%
Mujeres				
Coquimbo	7,6%	6,2%	0,2%	0,0%
Maule	4,3%	3,9%	0,0%	0,0%
Bío Bío	2,0%	0,9%	0,8%	0,1%
Araucanía	7,9%	6,6%	0,0%	1,6%
de los Lagos	0,9%	0,7%	0,0%	0,1%
Metropolitana	7,4%	4,8%	0,0%	0,1%
Total país	4,9%	3,4%	0,3%	0,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa, SENCE, y Encuesta CASEN 2006.

Nota: La estimación de tasas de cobertura correspondientes en el año 2005 supone constante el tamaño de la población potencial, en el nivel estimado a partir de la Encuesta CASEN aplicada entre Noviembre y Diciembre de 2006.

1.2.5 Retención del Programa

Basados en las estimaciones de beneficiarios efectivos según componentes, se ha estimado la tasa de retención (no deserción) del programa como el porcentaje de los participantes en un componente que continúan en la siguiente etapa. El Cuadro 1.18 resume este enfoque de transición:

Cuadro 1.18. Definición de Tasas de Retención, según Componentes

Componente	Tasa de Retención
Fase Experiencia Laboral	$\frac{\textit{Beneficiarios Efectivos Fase Exp. Laboral}}{\textit{Beneficiarios Efectivos Fase Lectiva Dependiente}}$
Fase Asistencia Técnica	$\frac{\textit{Beneficiarios Efectivos Fase Asist. Tecnica}}{\textit{Beneficiarios Efectivos Fase Lectiva Independiente}}$
Fase Seguimiento	$\frac{\textit{Beneficiarios Efectivos Fase Seguimiento}}{\textit{Beneficiarios Efectivos Fases Exp. Laboral + Asist. Tecnica}}$

Cabe señalar que la interpretación de cada tasa de retención antes definida difiere significativamente:

- La tasa de retención en la fase experiencia laboral señala el porcentaje de quienes participaron en la fase lectiva, en la modalidad dependiente, que efectivamente realizaron una práctica laboral en el marco del programa.
- La tasa de retención en la fase asistencia técnica señala el porcentaje de quienes participaron en la fase lectiva, en la modalidad independiente, que efectivamente tuvieron asistencia técnica
- La tasa de retención en la fase de seguimiento resume qué porcentaje de quienes tuvieron una experiencia laboral o asistencia técnica en el marco del programa, fueron objeto de seguimiento por parte de la institución ejecutora (OTEC).

Otros indicadores calculados como complemento de la información anterior son:

- Tasa de retención acumulada del programa: porcentaje de los postulantes seleccionados que participaron en las sucesivas fases del programa

- Tasa de egreso de la fase lectiva: porcentaje de inscritos y reemplazantes que finalizaron la fase lectiva

Del Cuadro 19 se desprende que en el año 2005, que el 69 por ciento de los beneficiarios efectivos de la fase lectiva (inscritos más reemplazantes), modalidad dependiente, realizaron alguna práctica laboral, cifra bastante inferior a la registrada en los años 2003 y 2004. En contraste, el 84 por ciento de los beneficiarios de la fase lectiva modalidad independiente del año 2005 iniciaron la fase asistencia técnica. Finalmente, entre aquellos que accedieron a práctica laboral o asistencia técnica, las bases registran el seguimiento de sólo el 5 por ciento en el año 2005 significativamente menor al del periodo 2003- 2004.

Cabe aclarar que las estimaciones anteriores han contabilizado como beneficiarios de prácticas laborales y asistencias técnicas a todos aquellos alumnos de la fase lectiva que iniciaron una segunda fase de su proceso de capacitación (práctica o asistencia según correspondiese) independientemente si lo culminaron o no.

En términos acumulativos, el Cuadro 1.19 revela además que del total de 1557 beneficiarios de la fase lectiva en el año 2005, sólo el 64% inició la práctica laboral, un 6% inició la asistencia técnica y un 4% tiene datos de seguimiento.

En términos de retención por género, el Cuadro 1.20 revela que las tasas de retención femenina son en todos los componentes del programa mayores o iguales a la masculina.

Cuadro 1.19. Tasas de Retención del Programa Especial de Jóvenes, según Componentes, Periodo 2003-2005.

Componente	Beneficiarios efectivos			Tasas de retención			Tasas de retención acumuladas		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Lectiva	1.326	1.339	1.557						
Laboral	1.105	1.053	994	86%	80%	69%	83%	79%	64%
Asistencia Técnica	36	13	91	90%	65%	84%	3%	1%	6%
Seguimiento	172	232	57	15%	22%	5%	13%	17%	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa.

Notas: Las tasas de retención acumuladas han sido estimadas como la relación entre el número de participantes en cada fase del Programa (lectiva, laboral, seguimiento), y el número de postulantes al mismo (beneficiarios efectivos de la fase lectiva).

Cuadro 1.20. Tasas de Retención del Programa Especial de Jóvenes, según género y componentes. Año 2005.

Componente	Beneficiarios efectivos		Tasas de retención		Tasas de retención acumuladas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Lectiva	870	687				
Laboral	518	476	64%	75%	60%	69%
Asistencia Técnica	53	38	84%	84%	6%	6%
Seguimiento	20	37	4%	7%	2%	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Cursos y Beneficiarios del Programa.

Notas: Las tasas de retención acumuladas han sido estimadas como la relación entre el número de participantes en cada fase del Programa (lectiva, laboral, seguimiento), y el número de postulantes al mismo (beneficiarios efectivos de la fase lectiva).

Finalmente, el Cuadro 1.21 indica que considerando el periodo 2003-2005, los beneficiarios efectivos de la fase Lectiva del Programa tuvieron una menor tasa de aprobación en el año 2005, también coincide este año con la mayor tasa de abandono. Cabe señalar que por construcción, esta tasa de abandonos subestima la verdadera tasa de deserción de la fase lectiva, por cuanto los beneficiarios efectivos de este componente han sido estimados como la suma de "inscritos" y "reemplazantes", y no considera la fracción de "reemplazados" que desertaron del Programa antes de que se cumpliera un 20 por ciento de la ejecución del curso correspondiente.

Cuadro 1.21. Tasas de Aprobación y Abandono de la Fase Lectiva del Programa Especial de Jóvenes, Periodo 2003-2005.

Beneficiarios	Año		
	2003	2004	2005
Efectivos	1326	1339	1557
Aprobados	1177	1134	1270
Abandonos	123	186	264
Otras reprobaciones	26	19	23
Tasa de Aprobación (%)	89%	85%	82%
Tasa de Abandono (%)	9%	14%	17%

Nota: Beneficiarios efectivos de la fase lectiva corresponde a todos aquellos inscritos y reemplazantes incluidos en base de datos. Si una persona asistió a más de un curso en un mismo año, se le contabiliza como un solo beneficiario efectivo.

1.2.6 Focalización del Programa

De acuerdo a las referencias bibliográficas del Programa y las entrevistas en profundidad y semi estructuradas efectuadas hasta la fecha, no existe un criterio explícito de focalización del Programa, más allá de la propia definición de la población beneficiaria del mismo. Según ésta, en el período de evaluación, podían participar en el programa jóvenes de 20 a 30 años (o menores en caso de responsabilidad parental o mayores con escolaridad incompleta), de escasos recursos, desempleados u ocupados en trabajos de baja calificación, que no hubiesen participado antes en el Programa, que tuviesen a lo menos 8 años de escolaridad, que no estuviesen inscritos en el sistema de educación formal, y preferentemente desertores de ésta.

Debido a lo anterior, cabría analizar qué porcentaje de los beneficiarios efectivos del programa en el período 2003-2004 formaban parte de la población objetivo (pobres, 20-30 años, etc.). Dado que no toda la información clave para este análisis ha sido registrada en las bases de datos de postulantes y beneficiarios recibidas de SENCE (por ejemplo, no existe información de ingresos que permitan clasificarlos como pobres o no pobres), este tema será analizado en detalle utilizando datos de las encuestas a beneficiarios a realizar en el marco de este estudio.

Cabe recordar que para fines de este estudio se ha definido como beneficiarios objetivo del Programa a aquella porción de la población potencial que no ha completado la Educación Media (científico humanista o técnico profesional). Este criterio ha sido utilizado considerando la preferencia explícita del Programa por quienes no han terminado la enseñanza formal. El Cuadro 1.22 revela que en el periodo 2003-2005 del total de beneficiarios efectivos de la fase lectiva, menos de la mitad habían desertado del sistema escolar siendo esta proporción de 30% en el año 2005. Esto no sólo cuestiona los logros del Programa en términos de focalización en la población objetivo, sino un deterioro de la misma. Tal como se mencionó anteriormente, la Encuesta a Beneficiarios del Programa proveerá elementos adicionales para este análisis.

Cuadro 1.22. Beneficiarios Efectivos de la Fase Lectiva, según género y condición de deserción escolar. Periodo 2003-2005.

Beneficiarios	2003	2004	2005
Desertores	625	621	473
No Desertores	701	718	1084
Total	1326	1339	1557
Tasa de Deserción (%)	47%	46%	30%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de Beneficiarios del Programa, SENCE.

1.3. Calidad y satisfacción del programa

A través de la encuesta aplicada a beneficiarios del año 2005 del Programa Especial de Jóvenes se ha podido recabar información referente al nivel de calidad y satisfacción percibido por los beneficiarios, en cuanto a las diferentes etapas que contempla el programa y las características de las mismas.

La información relativa a los beneficiarios del programa del año 2005, proviene de la Encuesta aplicada a Beneficiarios y Controles del Programa Especial de Jóvenes, en el marco de la presente evaluación y se encuentra expandida estadísticamente, de manera de representar no sólo a la muestra de personas entrevistadas sino a todo el universo.

La mayor parte de los cuadros presentados se contrastan con la información recopilada en el Estudio de Evaluación de Impacto de la ejecución de los años 2003 y 2004, realizada por el Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, durante el año 2006.

Dado que el programa contempla dos modalidades de capacitación, se comienza describiendo la correspondiente distribución de los jóvenes. Con posterioridad, se entregan los niveles de satisfacción en cuanto al proceso de difusión, postulación, selección, fase de capacitación, experiencia laboral (dependiendo de la modalidad en que se capacitó) y otros aspectos generales que tienen incidencia en una serie de variables de interés en la actualidad.

El cuadro 1.23 muestra la información recopilada de la encuesta a beneficiarios del año 2005 usando factores de expansión. Se puede apreciar que el programa tiene una clara orientación hacia la modalidad dependiente, en el año 2005 el 92% de los cursos correspondió a este tipo. Asimismo, en el mismo cuadro se observa una menor participación femenina.

Cuadro 1.23: Modalidad de capacitación por género año 2005

	Hombre Número	Mujer Número	Porcentaje
Dependiente	895	662	1557
Independiente	89	52	141
Total	984	714	1698

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

A. Participación y capacitación

A diferencia de lo que sucede en los años 2003 – 2004, durante el año 2005, la principal motivación referente al ingreso del programa está determinada por la posibilidad de encontrar trabajo, motivación que representa alrededor de la mitad de los beneficiarios (48%). En los años anteriores se percibía con mayor importancia, al programa como una oportunidad para encontrar un trabajo más estable. Ver cuadro 1.24.

En relación a la principal razón de participación por género del beneficiario, se observa que en ambos sexos la posibilidad de encontrar trabajo es la principal motivación (ver cuadro 1.25). No obstante las mujeres tienen una mayor valoración de la estabilidad; mientras que los hombres tienen una mayor apreciación de la posibilidad de mejorar ingresos.

Un dato interesante de resaltar es que en el año 2005, 479 de los beneficiarios del programa eran egresados de liceos técnicos profesionales, es decir personas que ya tenían estudios y una acreditación técnica. Para este grupo de beneficiarios la principal motivación para su participación en el Programa fue también “Encontrar trabajo” (ver Cuadro 1.26).

Cuadro 1.24: Principal razón de participación en el programa. Periodo 2003-2005.

	2003	2004	2005
Encontrar trabajo	35%	31%	48%
Posibilidad de trabajo estable	20%	22%	13%
Posibilidad de mejorar ingreso	12%	8%	12%
Práctica/experiencia oficio	16%	18%	12%
Obtener certificado	3%	3%	2%
Presión familiar	0%	1%	1%
Cambiar de oficio	5%	5%	4%
Trabajar independiente	5%	6%	3%
Conocer jóvenes/algo distinto	1%	2%	3%
Subsidio (\$)	0%	2%	0%
Otro	3%	1%	2%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.25: Principal motivación por género para participar en el programa. Año 2005

	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Encontrar trabajo	460	47%	361	51%
Posibilidad de trabajo estable	114	12%	113	16%
Posibilidad de mejorar ingreso	148	15%	54	8%
Práctica/experiencia oficio	118	12%	83	12%
Obtener certificado	15	2%	24	3%
Presión familiar	10	1%	0	0%
Cambiar de oficio	50	5%	15	2%
Trabajar independiente	35	4%	15	2%
Conocer jóvenes/algo distinto	20	2%	25	4%
Subsidio (\$)	5	1%	0	0%
Otro	10	1%	24	3%
Total	985	100%	714	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.26: Principal razón de participación en el programa / Beneficiarios con escolaridad completa en establecimientos técnicos profesionales

	2003		2004		2005	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Encontrar trabajo	195	47%	141	36%	242	51%
Posibilidad de trabajo estable	61	15%	106	27%	64	13%
Posibilidad de mejorar ingreso	46	11%	22	6%	64	13%
Práctica/experiencia oficio	83	20%	70	18%	64	13%
Obtener certificado	14	3%	15	4%	15	3%
Presión familiar	0	0%	0	0%	0	0%
Cambiar de oficio	9	2%	14	2%	0	0%
Trabajar independiente	0	0%	9	2%	10	2%
Conocer jóvenes/algo distinto	9	2%	9	2%	5	1%
Subsidio (\$)	0	0%	9	2%	0	0%
Otro	0	0%	0	0%	15	3%
Total	418	100	395	100	479	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

La encuesta aplicada en el marco de este estudio reveló que el principal medio por el cual los beneficiarios se enteraron de la existencia del Programa fue recomendación de amigos y familiares y en segundo lugar las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Ver cuadro 1.27.

En 83% de los beneficiarios 2005 declara haber recibido orientación antes de iniciar sus respectivos cursos, esta cifra es inferior a la observada en los beneficiarios de los años 2003 y 2004. Debe recordarse que hasta el año 2004 existía una fase orientación que la realizaban los CPC (ver cuadro 1.28). Un 14% de los beneficiarios manifiesta que no recibió orientación pero la hubiera considerado útil.

En relación a los beneficiarios 1005 que sí recibieron orientación, un 90% declara haberle sido “útil” o “muy útil” (ver cuadro 1.29). Es decir, la orientación resulta ser una etapa muy valorada por los beneficiarios.

Al igual que en los años anteriores, casi la totalidad de los jóvenes declaró no haberse sentido discriminado durante el proceso de selección (94,5%). Quienes sí se sintieron discriminados, los principales motivos mencionados resultaron ser la edad y el género (ver cuadro 1.30).

Cuadro 1.27: Medio por el cual se enteró de la existencia del programa, Año 2005

	Número	Porcentaje
Por la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)	579	34,1
Por propaganda en radio, metro, periódico, televisión, etc.	198	11,7
Por la institución capacitadora (OTEC)	124	7,3
Me lo recomendó un amigo o familiar	698	41,1
Por un funcionario del SENCE	40	2,3
Otro	59	3,5
Total	1698	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.28: ¿Recibió usted orientación sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios antes o durante su periodo de postulación al curso?

	2003	2004	2005
Sí	95%	92%	83%
No	5%	8%	0%
No, pero hubiera sido útil	0%	0%	14%
No, pero no la creo necesaria	0%	0%	3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.29: Usted diría que la orientación que recibió fue:

	2003	2004	2005
Inútil	64		30
Poco útil	162	131	118
Útil	647	701	827
Muy útil	145	209	426
Total	1018	1040	1401

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.30: ¿Durante el proceso de selección se sintió usted discriminado?

	2003	2004	2005
No	1318	1397	1604
Sí, por género		5	20
Sí, por discapacidad		18	5
Sí, por edad	4	27	24
Sí, por falta de dinero		5	5
Sí, por clase social	23		15
Sí, otra causa			25
Total	1345	1451	1698

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.31: ¿Quedó usted seleccionado en el curso de su mayor preferencia?

	2003	2004	2005
Sí	1093	1278	1599
No	251	174	99
Total	1345	1452	1698

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

En cuanto a la elección de los curso, el 94% de los beneficiarios declara existir coincidencia entre sus preferencias y el curso en que finalmente se capacitaron (ver cuadro 1.31). Este hecho ha incrementado con los años, pues el año 2003 tal porcentaje sólo llegaba al 80%. A pesar de lo anterior, un 56,5% de los beneficiarios declara que le hubiera gustado encontrar otro tipo de cursos dentro de la oferta que ofrecieron los OTEC (ver cuadro 1.32).

Con respecto a la fuente de información para determinar el curso de mayor preferencia, un 35% menciona a los OTEC, un 30% señala la OMIL y un 25% familiares o amigos (ver cuadro 1.33). Es importante observar la importancia que nuevamente tienen las OMIL para los alumnos para la toma de decisiones respecto a capacitarse. Esto toma mayor relevancia si se considera que la información que reciben las OMIL no está sistematizada y depende en buena medida de la voluntad de los OTEC.

Cuadro 1.32: ¿Le hubiese gustado capacitarse en otros cursos que no estaban en la oferta del OTEC?

	Número	Porcentaje
Sí	960	56,5%
No	738	43,5%
Total	1698	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.33: ¿Quién le dio la información necesaria para determinar el curso de su preferencia?

	Número	Porcentaje
La Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)	509	30%
La institución capacitadora (OTEC)	598	35,2%
SENCE	79	4,7%
Amigos o familiares	422	24,8%
Otro	90	5,3%
Total	1698	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Durante el año 2005 se elevó el número de individuos que se encontraban estudiando en algún establecimiento educacional justo antes de que empezaran la fase lectiva en el PEJ. Sin embargo, el porcentaje continúa siendo pequeño e igual al 7,3%. La mayoría de estos beneficiarios eran hombres. Ver cuadros 1.34 y 1.35.

Un efecto negativo del programa se observa, ya que del total de beneficiarios que se encontraban estudiando, un 12% desertó del sistema escolar. Esta

cifra aunque es menor a la evidenciada el año 2003, contradice lo sucedido el 2004, año en que no se observó deserción (ver cuadro 1.36).

Cuadro 1.34: Justo antes de que empezaran las clases, ¿Estaba usted estudiando en algún establecimiento educacional?

	2003	2004	2005
Sí	61	54	124
No	1283	1397	1574
Total	1345	1452	1698

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.35: Justo antes de que empezaran las clases, ¿Estaba usted estudiando en algún establecimiento educacional?, según género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	84	8,5%	40	5,6%
No	900	91,5%	674	94,4%
Total	984	100%	714	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.36: ¿Abandonó sus estudios para ingresar al programa?

	2003	2004	2005
Sí	9	-	15
No	52	54	109
Total	61	54	124

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Nota: Pregunta realizada a beneficiarios que se encontraban estudiando en algún establecimiento educacional justo antes de que iniciaran las clases del programa

B. Clases de formación en el oficio realizadas en instalaciones del OTEC

Respecto a la participación en la fase lectiva, el 85% de los beneficiarios del año 2005 declara una participación igual o mayor a la mitad de clases (ver cuadro 1.37). Sólo un 75% declara haber asistido a toda o casi toda la fase lectiva, porcentaje significativamente inferior a los del año 2003 y 2004. Esto es consistente con lo observado en las bases de datos del Programa, donde se registra un incremento de la deserción en el año 2005, respecto al año anterior.

En relación al número de beneficiarios 2005 que señalan haber terminado la fase lectiva, sólo un 76% señala haberlo hecho (ver cuadro 1.38). Esta situación nuevamente contrasta con lo observado los años anteriores donde este porcentaje es de alrededor del 90%. Al observar esta situación por género no se observan diferencias entre hombres y mujeres (ver cuadro 1.39)

Cuadro 1.37: ¿A qué proporción del período de clases del curso de capacitación asistió?

	2003	2004	2005
Menos de 1 semana	1%	2%	4%
Más de 1 semana, menos de 1/2	3%	4%	6%
La mitad del curso	2%	2%	5%
Más de la mitad	6%	9%	11%
Toda o casi toda las clases	88%	83%	74%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.38: ¿Terminó el periodo de clases?

	2003	2004	2005
Sí	1199	1214	1297
No	145	238	401
Total	1345	1452	1698

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.39: ¿Terminó el periodo de clases?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	751	76,3%	546	76,6%
No	233	23,7%	167	23,4%
Total	984	100,0%	713	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

En relación a las razones por las cuales no se terminó el periodo de clases, alrededor de la mitad de los beneficiarios 2005 señala haber encontrado trabajo. El segundo motivo de importancia es el desencanto con el oficio emprendido (12%). Si se compara con la deserción de años anteriores se registra una mayor incidencia en el año 2005 el haber encontrado trabajo como motivo de deserción, pero también se incrementa negativamente el número de alumnos a los cuales no les gusto el oficio. Ver cuadro 1.40.

Al desagregar las principales causas de deserción por género en los beneficiarios del año 2005, un 59,4% de los hombres señala haber encontrado trabajo; mientras que sólo un 35% de las mujeres señala esa causa. En el caso de las mujeres, un alto porcentaje dejó los cursos por embarazo o no tener con quien dejar los niños (14%). Ver cuadro 1.41.

Es positivo que los jóvenes encuentren trabajo y se inserten en el mundo laboral, en este sentido la deserción por "Encontró trabajo" no es una causa negativa al curso. No obstante resulta preocupante que una mayor proporción de jóvenes no le haya gustado el trabajo, lo cual podría estar asociado a que en este año no hubo una fase orientación como en los años anteriores. Al igual que los años anteriores sigue existiendo diferencias por genero en las razones de deserción, para las mujeres sigue siendo importante la deserción por "embarazo o no tuvo con quien dejar a los niños", en este sentido los roles tradicionalmente femeninos y la falta de apoyo para seguir estudiando jugarían un rol importante en contra del genero femenino.

Cuadro 1.40: Principal razón por la que no terminó el periodo de clases

	2003	2004	2005
No le gustó el oficio o curso	4	27	50
Encontró trabajo		28	199
Por enfermedad o accidente	14	22	19
Volvió a estudiar (liceo/colegio)		5	15
Empezó a estudiar en otra inst. de capacitación	9		5
El dinero por asistir era insuficiente	18	15	10
Embarazo o no tuvo con quien dejar los niños	9	37	25
Conflicto con profesores o compañeros	4	9	5
Se mudó a otra región o comuna			20
OTEC le quedaba muy lejos		14	25
Otro	86	82	29
Total	145	238	401

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.41: Principal razón por la que no terminó el periodo de clases, Por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
No le gustó el oficio o curso	30	12,8%	20	11,8%
Encontró trabajo	139	59,4%	59	34,9%
Por enfermedad o accidente	10	4,3%	10	5,9%
Volvió a estudiar al liceo/colegio	10	4,3%	5	3,0%
Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficio	5	2,1%	0	0,0%
Subsidio por asistencia era insuficiente	0	0,0%	10	5,9%
Embarazo o no tuvo con quien dejar los niños	0	0,0%	25	14,8%
Conflictos con profesores o compañeros	5	2,1%	0	0,0%
Se mudó a otra Región o comuna	10	4,3%	10	5,9%
OTEC le quedaba muy lejos	10	4,3%	15	8,9%
Otro	15	6,4%	15	8,9%
Total	234	100,0%	169	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Con respecto a la valoración que tienen los alumnos respecto a la utilidad de diferentes aspectos del programa, estos son mayoritariamente positivos, alcanzando niveles de aprobación cercanos al 90%:

- Un 94% de los egresados encontró útil o muy útil la formación personal entregada. Esta proporción es similar a la del año anterior. Ver cuadro 1.42.
- En relación al trato recibido por los profesores, un 91% lo consideró bueno o muy bueno. Ver cuadro 1.43.
- En cuanto al trato recibido por el personal administrativo, un 89% lo consideró bueno o muy bueno. Ver cuadro 1.44.
- El equipamiento para las clases exhibe mejorías al considerar las mediciones relativas al año 2003, pasando de un 74% a un 80% respectivamente, esto en cuanto a considerarlo completo o muy completo. Ver cuadro 1.45.
- El material de estudios también exhibe mejorías, donde un 85% de los egresados lo consideró completo o muy completo. Ver cuadro 1.46.

No obstante los aspectos positivos antes descritos, un 34% de los egresados del programa consideró que los conocimientos técnicos relativo al oficio son básicos o muy básicos. Este valor es superior al observado en años anteriores. Ver cuadro 1.47.

Cuadro 1.42: Formación personal para el trabajo

	2003	2004	2005
Inútil	4%	1%	1%
Poco útil	7%	5%	5%
Útil	52%	54%	61%
Muy útil	37%	40%	33%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.43: Trato recibido de los profesores

	2003	2004	2005
Muy mal	0%	0%	0%
Malo	1%	1%	0%
Regular	9%	3%	8%
Bueno	41%	51%	45%
Muy bueno	49%	46%	46%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.44: Trato recibido del personal administrativo

	2003	2004	2005
Muy mal	1%	0%	1%
Malo	2%	2%	1%
Regular	6%	7%	10%
Bueno	52%	53%	54%
Muy bueno	39%	39%	35%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.45: Equipamiento para las clases

	2003	2004	2005
Muy insuficiente	5%	2%	5%
Algo suficiente	20%	22%	15%
Completo	46%	54%	54%
Muy completo	28%	22%	27%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.46: Material de estudios

	2003	2004	2005
Muy insuficiente	2%	0%	3%
Algo suficiente	15%	18%	11%
Completo	55%	57%	60%
Muy completo	28%	25%	26%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.47: Conocimientos técnicos relativos al oficio

	2003	2004	2005
Muy básicos	4%	0%	6%
Algo básicos	9%	12%	28%
Completos	47%	48%	43%
Muy completos	41%	40%	23%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

C. Modalidad dependiente – Fase práctica laboral

Los jóvenes de los cursos de la modalidad dependiente que finalizaron su fase lectiva, debieron haber iniciado su respectiva práctica laboral. En esta sección se describen las principales características de esta etapa.

Sólo un 86,5% de los egresados de la fase lectiva de los cursos de la modalidad dependiente iniciaron su práctica laboral. Este porcentaje es considerablemente menor al año anterior el cual un 96% de los egresados lo iniciaron (ver cuadro 1.48). Asimismo, en el cuadro 49, se puede observar que la proporción de hombres que no iniciaron la fase laboral es mayor en hombres que en mujeres.

La principal causa de quienes no la iniciaron la práctica laboral fue porque “se aburrió de esperar la práctica o no se la dieron” (41%). Otro factor importante correspondió a jóvenes que encontraron un trabajo (28%). Ver cuadro 1.50. Si se compara estas razones con las registradas los años anteriores es preocupante el incremento del número de beneficiarios que no pudo conseguir una práctica, lo cual es responsabilidad de los OTEC. Asimismo, al igual que en la fase lectiva resulta positivo el incremento del número de beneficiarios que encontraron trabajo.

Cuadro 1.48: Después de terminar las clases ¿Usted inició su práctica laboral?

	2003	2004	2005
Sí	1047	1142	1013
No	115	45	158
Total	1162	1187	1171

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.49: Después de terminar las clases ¿Usted inició su práctica laboral?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	563	83,8%	450	90,2%
No	109	16,2%	49	9,8%
Total	672	100,0%	499	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.50: Razón más importante por la que no hizo su práctica laboral

	2003	2004	2005
Inició curso más avanzado en OTEC			5
No le gustó oficio / curso	9		15
Encontró trabajo	21	22	44
Insuficiente apoyo familiar			5
Por enfermedad o accidente	18		5
Volvió a estudiar (liceo / colegio)		5	
Dinero por asistir era insuficiente	24		5
Se aburrió de esperar práctica o no le dieron	25	9	65
Otro	18	10	15
Total	115	45	158

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Se observa cierta discriminación por género cuando se analiza quienes no iniciaron la fase laboral porque no le dieron una práctica. En el caso de las mujeres, el 60% no lo hizo por haberse aburrido de esperar por ésta o simplemente porque no se la dieron, situación que se da sólo en el 32% de los hombres que no la inició. Para éstos, la principal causa de deserción fue haber encontrado trabajo (ver cuadro 1.51).

Con respecto al tamaño de la empresa en la cual los alumnos realizaron la práctica laboral, la mayoría corresponde a medianas o grandes empresas (ver cuadro 1.52). Alrededor de un 70% de los beneficiarios declaró haber recibido algún tipo de beneficio de la empresa en que realizó su práctica. De los alumnos que realizaron su práctica un 34,2% recibió alimentación, un 12,1% locomoción y un 21,6% en dinero. Ver cuadro 1.53.

Del total de individuos que inició su práctica, el 92,2% casi la finaliza o efectivamente completó toda la fase (ver cuadros 1.54 y 1.55). En este aspecto no se aprecian diferencias significativas por género (ver cuadro 1.56)

Cuadro 1.51: Razón más importante por la que no hizo su práctica laboral, por género

	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Inició curso más avanzado en OTEC	5	4,6%	0	0,0%
No le gustó oficio / curso	10	9,2%	5	10,0%
Encontró trabajo	44	40,4%	0	0,0%
Insuficiente apoyo familiar	5	4,6%	0	0,0%
Por enfermedad o accidente	0	0,0%	5	10,0%
Volvió a estudiar (liceo / colegio)				
Dinero por asistir era insuficiente	0	0,0%	5	10,0%
Se aburrió de esperar práctica o no le dieron	35	32,1%	30	60,0%
Otro	10	9,2%	5	10,0%
Total	109	100,0%	50	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.52: ¿Cuántas personas trabajaban en la empresa donde realizó su práctica, incluyéndose usted mismo?

	2003	2004	2005
2 a 5 personas	150	219	138
6 a 9 personas	99	151	128
10 a 49 personas	336	262	296
50 a 199 personas	182	219	208
200 personas o más	281	291	243
Total	1047	1142	1013

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.53: Beneficios que recibió de la empresa

	Número	Porcentaje
Colación	346	34,2%
Locomoción	122	12,1%
Dinero	218	21,6%
Otros	10	1%
No recibió beneficio	316	31,2%
Total	1013	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.54: ¿A qué proporción del periodo de práctica laboral asistió?

	2003	2004	2005
Menos de 1 semana	14	23	5
Menos de la mitad	47	15	15
La mitad	30	27	25
Más de la mitad	50	20	34
Toda o casi toda la práctica	908	1058	934
Total	1047	1142	1013

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.55: ¿Terminó usted el período de práctica laboral?

	2003	2004	2005
Sí	923	1041	933
No	124	101	79
Total	1047	1142	1013

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.56: ¿Terminó usted el período de práctica laboral?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	528	93,8%	406	90,2%
No	35	6,2%	44	9,8%
Total	563	100,0%	450	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Considerando los 79 alumnos que no finalizaron su período de práctica, el 31% no lo hizo por no haberle gustado la empresa, mientras que un 19% por haber encontrado trabajo y otro 19% por enfermedad o accidente (ver cuadro 1.57). Estos resultados difieren de años anteriores, en los cuales las principales causas se asocian a enfermedades u otras razones.

Para los beneficiarios del año 2005, al analizar por género las principales causas de deserción se aprecian diferencias. Para los hombres la principal causa de deserción se encuentra en no haberle gustado el trabajo o la empresa (43%) y como segundo motivo la lejanía de la empresa (29%). Las mujeres registran cuatro principales motivos de deserción: haber encontrado trabajo (22%), enfermedad o accidente (22%), conflictos con jefes o compañeros (22%) y porque no le gusto el trabajo (22%). Ver cuadro 1.58.

Cuadro 1.57: Razón principal por la que no terminó el período de práctica laboral

	2003	2004	2005
No le gustó oficio / curso	4		
Encontró trabajo	14	18	15
No se sintió preparado para continuar		18	
Por enfermedad o accidente	24	27	15
Dinero por asistir era insuficiente	14	16	
Embarazo/no tuvo con quien dejar los niños	37		
Conflicto con jefe o compañeros		4	10
Se mudo de comuna o región	9		
No le gusto trabajo o empresa asignada	23	5	25
Le quedaba muy lejos la empresa		5	10
Otro		9	4
Total	124	101	79

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.58: Razón principal por la que no terminó el período de práctica laboral, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Encontró trabajo	5	14,3%	10	22,2%
Enfermedad o accidente	5	14,3%	10	22,2%
Conflictos con jefes o compañeros	0	0,0%	10	22,2%
No le gustó el trabajo o empresa asignada	15	42,9%	10	22,2%
Empresa quedaba muy lejos	10	28,6%	0	0,0%
Otro	0	0,0%	5	11,1%
Total	35	100,0%	45	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Considerando a los individuos que finalizaron su práctica laboral en el año 2005, resulta positivo de observar que un 40% de estos permaneció trabajando en la empresa. Esta proporción es superior a la registrada los años anteriores (ver cuadro 1.59). Al estudiar esta situación por género se observa un mayor porcentaje de hombres que permanecieron en la empresa de la práctica (46%) en relación al porcentaje de mujeres (34%). Ver cuadro 1.60.

El 63% de quienes permanecieron trabajando en la empresa lo hizo con contrato de trabajo; un 14% no firmó ni tenía acuerdo de palabra o se encontraba trabajando en otro tipo de situación (ver cuadro 1.61). Al observar esta situación por género, en esta oportunidad el 68% de las mujeres que permanecen trabajando en la empresa lo hizo con contrato de trabajo, situación algo menor en el caso de los hombres (ver cuadro 1.62).

En octubre del 2007 (periodo de aplicación de la encuesta a beneficiarios del programa del año 2005), del total de individuos que permanecieron trabajando en la empresa que realizaron su práctica, sólo un 30% lo continuaba haciendo, proporción inferior al de años anteriores (ver cuadro 1.63). Esto sucede en un porcentaje mayor para los hombres que las mujeres (ver cuadro 1.64).

Debe observarse que aquellos beneficiarios del año 2005 que en octubre del 2007, no se encontraban trabajando en la empresa en la cual realizaron su práctica laboral (pero lo hicieron cuando terminaron su práctica), un 42,5% trabajó menos de 3 meses; un 41% entre 4 y 12 meses; y un 16% más de un año.

Asimismo, es interesante señalar que el porcentaje de individuos que considera inútil la práctica laboral se ha reducido en el tiempo: De un 18% el 2003, a un 9% el año 2005. Ver cuadro 1.67.

Cuadro 1.59: Luego de finalizada la práctica laboral, ¿Quedó usted trabajando en la empresa?

	2003	2004	2005
Sí	302	371	382
No	621	670	552
Total	923	1041	933

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.60: Luego de finalizada la práctica laboral, ¿Quedó usted trabajando en la empresa?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	243	46,0%	139	34,2%
No	285	54,0%	267	65,8%
Total	528	100,0%	406	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.61: Luego de finalizada la práctica laboral, ¿Firmó usted un contrato de trabajo con la empresa?

	2003	2004	2005
Sí	221	229	243
No firmó, pero tenía acuerdo de palabra por plazo determinado	62	97	84
No firmó ni tenía acuerdo de palabra	20	36	45
Otro		9	10
Total	302	371	382

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.62: Luego de finalizada la práctica laboral, ¿Firmó usted un contrato de trabajo con la empresa?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	149	61,3%	94	67,6%
No firmó, pero tenía acuerdo de palabra por plazo determinado	54	22,2%	30	21,6%
No firmó, no tenía acuerdo de palabra por plazo determinado	35	14,4%	10	7,2%
Otro	5	2,1%	5	3,6%
Total	243	100,0%	139	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.63: Actualmente ¿Sigue trabajando en esa empresa?

	2003	2004	2005
Sí	103	135	114
No	200	236	268
Total	303	371	382

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.64: Actualmente ¿Sigue trabajando en esa empresa?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	84	34,6%	30	21,6%
No	159	65,4%	109	78,4%
Total	243	100,0%	139	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.65: En el caso de aquellos que en la actualidad no se encontraban trabajando en la empresa, ¿Por cuánto tiempo trabajaron en la empresa?

	2003	2004	2005
Menos de 3 meses	96	81	114
Entre 4 y 12 meses	75	147	110
Más de 1 año	29	9	45
Total	200	236	268

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.66: En el caso de aquellos que en la actualidad no se encontraban trabajando en la empresa, ¿Por cuánto tiempo trabajaron en la empresa?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Menos de 3 meses	84	52,8%	29	26,6%
Entre 4 y 12 meses	55	34,6%	55	50,5%
Más de 1 año	20	12,6%	25	22,9%
Total	159	100,0%	109	100,0%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.67: ¿Considera usted que su práctica laboral le ha sido de utilidad en su desempeño laboral posterior?

	2003	2004	2005
Inútil	166	109	93
Algo inútil	49	73	74
Algo útil	189	211	213
Útil	518	648	553
Total	923	1041	933

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

D. Modalidad Independiente – Fase Asistencia Técnica

En el caso de los egresados bajo la modalidad de capacitación independiente, en el año 2005, un 37% no inició la fase de asistencia técnica. Esta situación contrasta con los dos años anteriores en los cuales todos los individuos comenzaron la correspondiente etapa. Ver cuadro 1.68.

El principal motivo del no inicio de la fase fue por haber encontrado trabajo (33%), la segunda razón porque se aburrió de esperar su inicio (11%). Ver cuadro 1.69.

En relación a los beneficiarios año 2005 que si iniciaron la fase asistencia técnica, un 94% la finalizó, situación superior a los años anteriores (84% y 67% respectivamente). Ver cuadro 1.70. La totalidad de los individuos que no finalizó la fase de asistencia técnica se debió a haber encontrado trabajo (ver cuadro 1.71).

Un 63% de los individuos que sí finalizó su asistencia técnica consideró que el trato personal del supervisor fue regular. Un 26% lo consideró bueno (ver cuadro 1.72).

A la pregunta a los beneficiarios si durante la fase asistencia técnica o tres meses después de finalizada está trabajaron remuneradamente en su proyecto, el 68% de los individuos trabajó informalmente aunque sin emitir boleta. El porcentaje de alumnos que trabajo remuneradamente en su proyecto en el año 2005, es significativamente superior al de años anteriores. Ver cuadro 1.73.

Respecto a la utilidad de la fase lectiva en su posterior desempeño laboral, los alumnos del año 2005 en un 70% la consideran útil o muy útil. Ver cuadro 1.74. Cabe observar que se aprecian en general menores niveles de satisfacción entre los beneficiarios de la fase asistencia técnica en relación a la fase experiencia laboral.

Cuadro 1.68: ¿Después de terminar las clases usted inició la fase asistencia técnica?

	2003	2004	2005
Sí	37	27	81
No			46
Total	37	27	126

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.69: ¿Por qué no inició la fase de asistencia técnica?

	Número	Porcentaje
Encontró trabajo	15	33%
Se aburrió de esperar el inicio de la Asistencia Técnica	5	11%
Otro.	26	56%
Total	46	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.70: ¿Terminó usted la fase de asistencia técnica?

	2003	2004	2005
Sí	31	18	76
No	6	9	5
Total	37	27	81

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.71: ¿Por qué no terminó la fase de asistencia técnica?

	2003	2004	2005
Encontró trabajo		9	5
Se mudó de comuna	6		
Total	6	9	5

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.72: Durante la fase de asistencia técnica, ¿Cómo califica el trato personal que le dio su supervisor?

	2003	2004	2005
Muy malo	6		8
Regular	12		48
Bueno	13	18	20
Total	31	18	76

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.73: Durante la fase de asistencia técnica o en menos de tres meses de concluido el curso, ¿Usted trabajó (remuneradamente) en el proyecto desarrollado durante la fase de asistencia técnica?

	2003	2004	2005
Sí, inicié actividades formalmente y emití boletas	0	0	5
Sí, trabajé informalmente sin emitir boletas	13		52
No	18	18	19
Total	31	18	76

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.74: ¿Usted considera que la fase de asistencia técnica le ha sido de utilidad en su desempeño laboral posterior?

	2003	2004	2005
Inútil	18	0	14
Algo inútil	0	0	10
Algo útil	0	0	15
Útil	13	18	38
Total	31	18	76

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

E. Percepción sobre aspectos generales egresados de la fase lectiva

Se debe señalar que la información presentada en la siguiente sección corresponde al total de individuos que sí finalizaron el período de clases, independiente si iniciaron su práctica laboral y/o asistencia técnica.

Un 72% de los beneficiarios del año 2005 que egresaron del periodo de clases declaró utilizar con frecuencia o mucha frecuencia los conocimientos adquiridos en el programa. Esta proporción ha tenido un crecimiento en el periodo comprendido entre 2003 y 2005 lo cual es un efecto positivo del PEJ (ver cuadro 1.75).

En relación a los aspectos más valorados por los beneficiarios del año 2005 en cuanto a las herramientas adquiridas durante el transcurso del programa, son los hábitos de trabajo adquiridos y las buenas conductas para desarrollar con éxito un oficio los más valorados. Llama la atención que los aspectos más valorados son las capacidades "blandas" más que aquellas asociados a conocimientos propios del oficio o mundo laboral. Ver cuadro 1.76.

Con respecto a la importancia de la participación en el programa el año 2005 para acceder a un trabajo, un 80% de los egresados de la fase lectiva señala que ha sido importante o muy importante. Esta valoración positiva es superior a la observada los años anteriores (73%, respectivamente). Ver cuadro 1.77.

En relación a la importancia de la participación en el programa año 2005 para acceder a un trabajo relacionado con el oficio en que se recibió capacitación, un 71% consideró importante o muy importante tal relación. Nuevamente se observa una mejor valoración si se compara con los años anteriores. Ver cuadro 1.78.

Cuadro 1.75: Una vez finalizado el curso, ¿Con qué frecuencia ha tenido usted la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso?

	2003	2004	2005
Nunca	160	164	104
Casi nunca	334	272	261
Frecuentemente	469	445	541
Muy frecuentemente	236	333	392
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.76: Aspectos aprendidos en el curso que han sido de mayor utilidad en su desempeño laboral

	Conocimientos técnicos	Capacidad de resolver problemas	Capacidad de relacionarse con jefe y compañeros	Hábitos de trabajo	Información sobre normativa laboral	Buenas conductas para desarrollar con éxito oficio
	Número	Número	Número	Número	Número	Número
1,0	15	20	25	20	50	10
2,0	5	5	10	10	5	5
3,0	30	25	20	5	45	10
4,0	94	109	109	49	134	79
5,0	372	349	221	138	258	172
6,0	380	448	384	379	407	448
7,0	401	341	528	696	400	574
Total	1297	1297	1297	1297	1297	1297
Promedio	5,73	5,68	5,90	6,2	5,6	6,12

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.77: ¿Qué tan importante cree que fue su participación en el curso para acceder a un trabajo?

	2003	2004	2005
Nada importante	100	143	68
Algo importante	214	188	187
Importante	515	451	538
Muy importante	371	433	504
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.78: ¿Qué tan importante cree que fue su participación en el curso para acceder a un trabajo relacionado con la capacitación?

	2003	2004	2005
Nada importante	210	185	108
Algo importante	242	222	266
Importante	496	470	538
Muy importante	252	337	385
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Para un 69% de los beneficiarios del año 2005, el programa ha sido importante o muy importante para obtener mejores salarios. En relación a los años anteriores se observa una mayor valoración en el año 2005. Ver cuadro 1.79.

En cuanto a la importancia del programa para acceder a mejores ingresos no laborales, un 72% de los beneficiarios del año 2005 manifiesta que su participación ha sido importante o muy importante. Ver cuadro 1.80.

Asimismo, un 70% de los egresados de la fase laboral del año 2005 consideran que el Programa ha sido importante o muy importante para acceder a un contrato de trabajo. Ver cuadro 1.81.

En relación a aspectos como tener su propio negocio, se repite la tendencia que se observa en las variables anteriores, aumentando el número de individuos para los cuales fue importante o muy importante el programa en relación a beneficiarios de años anteriores. Ver cuadro 1.82.

En general, los beneficiarios del año 2005 tienen una mayor valoración del programa en relación a características de la empleabilidad en relación a los beneficiarios de años anteriores.

Cuadro 1.79: ¿Qué tan importante cree que fue su participación en el curso para acceder a mejores salarios?

	2003	2004	2005
Nada importante	294	298	143
Algo importante	219	205	261
Importante	450	423	498
Muy importante	236	288	395
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.80: ¿Qué tan importante cree que fue su participación en el curso para acceder a mejores ingresos no laborales?

	2003	2004	2005
Nada importante	404	387	158
Algo importante	228	194	276
Importante	423	443	513
Muy importante	145	190	350
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.81: ¿Qué tan importante cree que fue su participación en el curso para acceder a un contrato?

	2003	2004	2005
Nada importante	401	395	153
Algo importante	187	127	237
Importante	332	417	507
Muy importante	280	276	400
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.82: ¿Qué tan importante cree que fue su participación en el curso para acceder a tener su propio negocio?

	2003	2004	2005
Nada importante	575	633	278
Algo importante	154	91	262
Importante	292	313	438
Muy importante	177	176	320
Total	1199	1214	1297

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Una pregunta interesante que cabe realizarse es si los alumnos del año 2005 se encuentran realizando trabajos asociados con el oficio aprendido: El 46% se desempeña en labores relacionadas con el oficio adquirido en el programa, siendo esta proporción mayor en los hombres que en las mujeres. Ver cuadro 1.83 y 1.84.

Para el caso de los beneficiarios del año 2005 que “no se encuentran desempeñando un trabajo relacionado con el oficio adquirido”, el 62% no lo hizo por que a pesar de haber buscado un trabajo relacionado no lo encontró. Sólo un 3% no se sintió suficientemente capacitado, mientras un 4% simplemente el oficio no le gustó. Ver cuadro 1.85.

Cuadro 1.83: Del total de egresados del programa especial de jóvenes, en la actualidad ¿Trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence en que participó?

	Número	Porcentaje
Sí	596	46%
No	701	54%
Total	1297	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.84: ¿Trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence en que participó?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	355	47%	241	44%
No	396	53%	305	56%
Total	751	100%	546	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.85: ¿Por qué no trabaja o desarrolla oficios relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence?

	Número	Porcentaje
No pudo encontrar un trabajo en el oficio	435	62%
Trabajó en oficio un tiempo pero luego cambió a trabajo mejor	89	13%
Trabajo en el oficio pero no le gustó	29	4%
No se sintió suficientemente capacitado en el oficio	20	3%
Otro.	128	18%
Total	701	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 1.86: ¿Por qué no trabaja o desarrolla oficios relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence?, por género

	Hombre		Mujer	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
No encontró un trabajo en el oficio.	243	61%	192	63%
Trabajó en oficio un tiempo pero luego cambió a trabajo mejor.	74	19%	15	5%
Trabajo en el oficio pero no le gustó.	15	4%	14	5%
No se sintió suficientemente capacitado.	15	4%	5	2%
Otro.	49	12%	79	26%
Total	396	100%	305	100%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

F. Percepción sobre aspectos generales total de beneficiarios

Si bien en la sección anterior sólo se consideraron respuestas de los egresados de la fase lectiva, esta sección presenta los resultados sobre el conjunto de beneficiarios del programa.

En la actualidad, del total de beneficiarios que participaron del programa durante el año 2005, el 38% se encuentra trabajando en alguna actividad relacionada con el oficio en del curso en que participó. Esta cifra es levemente superior a la observada para los beneficiarios de los años 2003 y 2004. Ver cuadro 1.87.

Cuadro 1.87: Actualmente, ¿Usted trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso Sence en que participó?

	2003	2004	2005
Sí	458	542	655
No	887	910	1043
Total	1345	1451	1698

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

G. Percepción general de satisfacción por parte de los Beneficiarios

A continuación se presenta los niveles de satisfacción de los beneficiarios del programa en el año 2005 en distintos aspectos.

■ Orientación sobre cursos de capacitación-Omil

Se aprecian niveles similares de satisfacción respecto a la orientación de la OMIL en años anteriores. Ver cuadro 1.88.

Cuadro 1.88: ¿Qué tan satisfecho está usted con la Omil, respecto de la orientación sobre cursos de capacitación?

	2003		2004		2005	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Insatisfecho	84	7%	77	6%	92	7%
Algo insatisfecho	71	6%	101	8%	64	5%
Algo satisfecho	143	12%	114	9%	148	11%
Satisfecho	658	55%	650	54%	646	50%
No recibí orientación de Omil	243	20%	271	22%	348	27%
Total	1199	100%	1214	100%	1297	100%

Fuente: Encuesta a Grupo de Control de Beneficiarios del Programa especial de jóvenes, Noviembre 2007

■ Proceso de postulación y selección:

Durante al año 2005, la metodología para la postulación y selección de los jóvenes fue modificada, recayendo dicha responsabilidad en los mismos organismos capacitadores (OTEC). Los niveles de insatisfacción si bien fueron altos durante el año 2003, bajaron considerablemente el año 2004, lo cual se contrarresta el año 2005, volviendo a niveles similares a los observados el 2003. A su vez, el porcentaje de individuos satisfechos cae desde 73% a 57%. Ver cuadro 1.89.

Cuadro 1.89: ¿Qué tan satisfecho está usted con el OTEC (CPC) respecto del proceso de postulación y selección?

	CPC 2003		CPC 2004		OTEC 2005	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Insatisfecho	39	3%	14	1%	54	4%
Algo insatisfecho	88	7%	32	3%	94	7%
Algo satisfecho	112	9%	195	16%	405	31%
Satisfecho	903	75%	887	73%	744	57%
No fue seleccionado por CPC	59	5%	85	7%		
Total	1199	100%	1214	100%	1297	100%

Fuente: Encuesta a Grupo de Control de Beneficiarios del Programa especial de jóvenes, Noviembre 2007

■ Capacitación técnica en instalaciones OTEC:

Los niveles de satisfacción con la capacitación técnica recibida se mantienen estables en el periodo 2003-2005. El 90% se consideró satisfecho o algo satisfecho. Ver cuadro 1.90.

Cuadro 1.90: ¿Qué tan satisfecho está usted con la capacitación técnica recibida en las instalaciones del OTEC?

	2003		2004		2005	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Insatisfecho	75	6%	32	3%	44	3%
Algo insatisfecho	105	9%	86	7%	80	6%
Algo satisfecho	218	18%	293	24%	340	26%
Satisfecho	802	67%	802	66%	833	64%
Total	1199	100%	1214	100%	1297	100%

Fuente: Encuesta a Grupo de Control de Beneficiarios del Programa especial de jóvenes, Noviembre 2007

■ Competencias de empleabilidad – OTEC:

El 90% de los beneficiarios del año 2005, consideró estar satisfecho o algo satisfecho con las competencias de empleabilidad. Los niveles de

satisfacción permanecen estables con respecto al año anterior. Ver cuadro 1.91.

Cuadro 1.91: ¿Qué tan satisfecho esta usted con las competencias de empleabilidad (organización, emprendimiento, responsabilidad, puntualidad, etc.) recibida en las instalaciones del OTEC?

	2003		2004		2005	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Insatisfecho	57	5%	45	4%	49	4%
Algo insatisfecho	135	11%	87	7%	84	7%
Algo satisfecho	241	20%	258	21%	306	24%
Satisfecho	766	64%	824	68%	858	66%
Total	1199	100%	1214	100%	1297	100%

Fuente: Encuesta a Grupo de Control de Beneficiarios del Programa especial de jóvenes, Noviembre 2007

2. Resultados Intermedios y Finales del Programa

El siguiente análisis de resultados intermedios y finales del Programa se basa principalmente en los datos recabados por la Encuesta a Beneficiarios y Controles del Programa, aplicada en el mes de octubre de 2006. Tal como se mencionó previamente, esta encuesta fue aplicada a una muestra representativa de beneficiarios del año 2005, tanto en la Región Metropolitana como en el resto de regiones en que operaba el programa e incluía en el universo muestral a beneficiarios de las modalidades dependientes e independientes, discapacitados y no discapacitados.

Esta sección se organiza como sigue. En primer lugar, se presenta la metodología estadística de análisis de resultados intermedios y finales del Programa. En segundo término, se presentan algunas estadísticas descriptivas de las variables resultado en los beneficiarios. **Debe señalarse que estas estadísticas NO corresponden a una evaluación de impacto.**

En la última sección se realiza un análisis comparado de medias de las variables de resultados definidas para el programa, y de un conjunto de factores diferentes a la participación en el programa que podrían influir en los resultados del mismo. La comparación en este caso se efectúa para los períodos anteriores a la participación en el programa (año 2004), y se contrasta la situación de beneficiarios y no beneficiarios (controles) del programa. Finalmente, se resumen las estimaciones de impacto del Programa sobre variables de resultados intermedios y finales, bajo el método de pareo en probabilidad (*propensity score matching*).

Cabe destacar que en adelante, se entenderán como variables de resultados del Programa, las siguientes variables:

i. Resultados intermedios:

a) Indicadores de Calidad del Empleo:

- (Reducción de) Probabilidad de trabajo independiente
- (Aumento de) Probabilidad de trabajo independiente por obligación
- (Reducción en) Probabilidad de subempleo
- (Aumento en) Horas mensuales trabajadas en empleo principal

b) Indicadores de Protección Social:

- (Aumento en) Probabilidad de cotización previsional
- (Aumento en) Probabilidad de cotización de salud

c) Indicadores de Duración del empleo y desempleo:

- (Reducción) Porcentaje del año desempleado
- (Aumento) Porcentaje del año empleado
- (Aumento en) Probabilidad de trabajo permanente

ii. Resultados finales

a) Empleo y formalidad:

- (Aumento en) Probabilidad de estar ocupado
- (Aumento en) Probabilidad de contrato de trabajo

b) Ingresos:

- (Cambio en) Ingreso laboral promedio mensual
- (Cambio en) Ingreso promedio mensual en ocupación principal
- (Cambio en) Salario promedio por hora en ocupación principal

2.1. Metodología: Modelos de Pareo en Probabilidad

a. El modelo de pareo que utiliza la probabilidad de participación (*matching on the propensity scores*)²¹

Se propone utilizar 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 son estimadas considerando un conjunto de atributos observables en ambos grupos con anterioridad al Programa (modelo de *matching on the propensity scores*).

La metodología propuesta tiene como objetivo contar con una estimación del impacto promedio del programa sobre los beneficiarios. El uso de esta metodología requiere contar con información de una muestra de beneficiarios y una muestra de control, sobre, al menos: (1) Las variables usadas como indicadores de resultados y; (2) características observables pre-programa, que explican la probabilidad de participar.

La información requerida se recogerá mediante la aplicación de la Encuesta a Beneficiarios y No Beneficiarios descrita con anterioridad. 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 lo tanto, dos resultados potenciales respecto de alguna variable de interés para el investigador. Obviamente, para cada individuo sólo uno de estos estados potenciales se realizará y podrá ser observado.

²¹ Esta sección está basada en Pizarro V., Marcelo: "Rentabilidad Económica del programa Chile Joven", Monografía de Tesis para optar al grado de Master of Arts en Economía, Georgetown University-ILADES, Junio 2004 (Mimeo)

Si denotamos por $D_i = 1$ y $D_i = 0$ los estados del individuo i como participante o no participante del programa, respectivamente, por $Y_i(0)$ su resultado potencial en la variable Y si $D_i=0$ (si no participa), y por $Y_i(1)$ el resultado potencial si $D_i=1$ (si participa), el resultado observado para este individuo Y_i será:

$$Y_i = \begin{cases} Y_i(0) & \text{si } D_i=0 \\ Y_i(1) & \text{si } D_i=1 \end{cases} \quad (1)$$

El estimador del efecto promedio del programa será:

$$EPP = E [Y_i(1) - Y_i(0)] \quad (2)$$

El efecto promedio del programa sobre los controles será:

$$EPPC = E [(Y_i(1) - Y_i(0)) | D=0] \quad (3)$$

Y el efecto promedio del programa sobre los participantes:

$$EPPP = E [(Y_i(1) - Y_i(0)) | D=1] \quad (4)$$

En este estudio nos centraremos en el tercer estimador expuesto, EPPP. En cualquier caso, como puede verse, el problema radica en que para realizar tal comparación se necesita conocer una situación hipotética que nunca ocurrió. Por ejemplo, en el caso que aquí interesa, al intentar calcular el EPPP nos encontramos que para todo individuo i tal que $D_i=1$, el valor de $Y_i(0)$, el estado contrafactual, no es observable.

Para enfrentar este problema, se recurre a construir entre los individuos elegibles que no participaron en el programa, un grupo de control, similar al grupo de participantes en algunas variables de interés. Es decir, se construye una muestra de $N_0 + N_1 = N$ individuos elegibles, donde N_0 es el tamaño de la muestra de control y N_1 , el de la muestra de participantes. El estimador del efecto promedio del programa sobre los participantes será:

$$EPPP = (1/N_1) \sum_{D_i=1} (Y_i(1) - \Psi_i(0)) \quad (5)$$

Donde $\Psi_i(0)$ = es el estimador de $Y_i(0)$ construido sobre la base de información pre-programa de los miembros del grupo de control que han sido emparejados con el participante i . La forma en que se determina el valor de $\Psi_i(0)$ da origen a una variedad de métodos de emparejamiento que se verán más adelante.

Realizar un proceso de emparejamiento, es decir, de búsqueda de distancias mínimas entre individuos, en un espacio multidimensional, puede fácilmente llevar a un grado de complejidad que torne el problema inabordable. Sin

embargo, bajo ciertas condiciones, se puede lograr similar resultado de manera mucho más sencilla, si en lugar de utilizar todo el set de atributos pre-programa \mathbf{X} , se usa la propensión estimada a participar $\mathbf{p}(\mathbf{X})$, definida por Rosenbaum y Rubin (1983) como la "probabilidad condicional de participar, dados los valores del set de atributos pre-programa". Es decir:

$$\mathbf{p}(\mathbf{X}) = \Pr (\mathbf{D}=1 \mid \mathbf{X}) = \mathbf{E} [\mathbf{D} \mid \mathbf{X}] \quad (6)$$

Si se cumplen ciertas condiciones, entonces el estimador del efecto de participar en el programa para los participantes puede expresarse como:

$$\mathbf{EPPP} = \mathbf{E}[(\mathbf{Y}_i(1) - \mathbf{Y}_i(0)) \mid \mathbf{D}_i = 1] \quad (7)$$

$$\mathbf{EPPP} = \mathbf{E}[\mathbf{E}[(\mathbf{Y}_i(1) - \mathbf{Y}_i(0)) \mid \mathbf{D}_i = 1, \mathbf{p}(\mathbf{X}_i)]] \quad (8)$$

$$\mathbf{EPPP} = \mathbf{E}\{[\mathbf{E}[\mathbf{Y}_i(1) \mid \mathbf{D}_i = 1, \mathbf{p}(\mathbf{X}_i)] - \mathbf{E}[\mathbf{Y}_i(0) \mid \mathbf{D}_i = 0, \mathbf{p}(\mathbf{X}_i)]] \mid \mathbf{D}_i = 1\} \quad (9)$$

Para obtener las propensiones estimadas a participar es posible usar cualquier método de estimación para variable dicotómica, por ejemplo PROBIT (basado en el supuesto de distribución normal de los errores) o LOGIT (basado en una supuesta distribución logística).

Si dada la forma de construcción de la muestra, la probabilidad poblacional de que un individuo se encuentre en el estado de participante difiere de la probabilidad de que encontremos a un individuo de ese estado en la muestra, un proceso LOGIT tradicional entregará una estimación inconsistente de las propensiones a participar. La alternativa de solución propuesta es usar la metodología de Manski y Lerman (1977) para tratar con el problema de *Choice Based Sampling*²².

Métodos Alternativos de Pareo (Matching)²³

Habiendo calculado las propensiones estimadas a participar, existe una cantidad de métodos alternativos para estimar el valor contrafactual no observable para cada participante en la muestra. Una clasificación posible son los métodos "Uno a uno", métodos estratificados y métodos Kernel.

Si denotamos por $\mathbf{C}(\mathbf{i})$ el set de *controles* (individuos pertenecientes a la muestra de control) emparejados al participante \mathbf{i} , y por $\mathbf{N}_{\mathbf{C}(\mathbf{i})}$ el número de observaciones en $\mathbf{C}(\mathbf{i})$, podemos definir los siguientes estimadores:

²² Ver Manski (1995), Manski y Lerman (1977).

²³ Ver Becker e Ichino (Borrador sin fecha), Sianesi (2001) y Todd (1999).

Métodos “uno a uno”

i) **Vecino más próximo:** El emparejamiento se realiza con el o los controles cuya propensión a participar esté a la mínima distancia euclidiana de la del participante. Si hay más de un control que cumple la condición, se toma el promedio simple. El EPPP es el promedio de las diferencias para todos los participantes.

$$C(i) = \min_j || p(X_i) - p(X_j) || , D_j = 0 \quad (10)$$

$$EPPP^{VP} = (1/N_1) \sum_{D_i=1} [Y_i(1) - (1/N_{C(i)}) \sum_{j \in C(i)} Y_j(0)] \quad (11)$$

ii) **Vecino Más Próximo Restringido:** Similar al anterior, pero para integrar C(i) se impone la condición adicional de que la distancia debe ser menor que un valor arbitrario r . Asegura la calidad de los emparejamientos, pero puede restar observaciones.

$$C(i) = \min_j || p(X_i) - p(X_j) || < r , D_j = 0 \quad (12)$$

$$EPPP^{VR} = (1/N_1) \sum_{D_i=1} [Y_i(1) - (1/N_{C(i)}) \sum_{j \in C(i)} Y_j(0)] \quad (13)$$

iii) **Vecino Más Próximo con definición aleatoria:** Si hay más de un control que cumple la condición, escoge uno aleatoriamente.

$$A_j = 1 \text{ si } j \in \left[\min_j || p(X_i) - p(X_j) || \right] \text{ es elegido} \quad (14)$$

$$C(i) = \min_j || p(X_i) - p(X_j) || , D_j = 0, A_j = 1 \quad (15)$$

$$EPPP^{VA} = (1/N_1) \sum_{D_i=1} [Y_i(1) - Y_{j \in C(i)}(0)] \quad (16)$$

En general los métodos del vecino más próximo operan con reemplazo, de manera que un mismo control puede ser emparejado con varios participantes.

Método por estratificación:

Divide la muestra completa (participantes y controles) en $q=1, \dots, Q$ bloques en los que se asegura el balance de los atributos pre-programa, de manera que la condición de participante o no participante puede ser considerada una variable aleatoria. Dentro de cada bloque se calcula:

$$EPPP_q = (1/N_{q1}) \sum_{i \in I(q)} Y_i(1) - (1/N_{q0}) \sum_{j \in I(q)} Y_j(0) \quad (17)$$

Donde $I(q)$ es el set de unidades en el bloque q y N_{q1} , N_{q0} constituyen el número de participantes y controles en $I(q)$, respectivamente.

El estimador del efecto promedio del programa sobre los participantes se obtiene como el promedio del efecto de los Q bloques, ponderado por la fracción de participantes de cada bloque sobre la cantidad muestral de participantes.

$$EPPP^Q = \sum_{q=1...Q} EPPP_q W_q \quad (18)$$

donde

$$W_q = \sum_{i \in I(q)} D_i / \sum_{i=1...N} D_i$$

Métodos Kernel:

Estiman el resultado contrafactual de cada participante usando el promedio ponderado de los resultados de todos los controles, donde la ponderación es inversamente proporcional a la distancia en propensión a participar.

$$EPPP^K = (1/N_1) \sum_{D_i=1} [Y_i(1) - \sum_{D_j=0} Y_j(0) W_{ij}] \quad (19)$$

donde

$$W_{ij} = K((1/h)(p(X_i) - p(X_j))) / \sum_{D_j=0} K((1/h)(p(X_i) - p(X_j))) \quad (20)$$

y $K(\cdot)$ es una función no negativa, simétrica y unimodal. La forma funcional que adopte la función $K(\cdot)$ determina el tipo de Kernel. Los más usados son:

i) Método Kernel-Gaussiano: Utiliza todas las observaciones de la submuestra de controles:

$$K(u) \propto \exp(-u^2 / 2)$$

ii) Método Kernel-Epanechnikov: Utiliza una ventana móvil dentro del grupo de control que incluye sólo aquellas observaciones dentro de un radio h de $p(X_i)$. Es decir, todo $D_j=0$ que satisface $|p(X_i) - p(X_j)| < h$:

$$K(u) \propto (1 - u^2) \text{ si } |u| < 1 \text{ (0 en otro caso)}$$

Por tanto, en adelante se presentarán estimaciones del efecto promedio del

tratamiento en los tratados, utilizando métodos alternativos de pareo. Entre los métodos uno a uno, se ha optado por utilizar los métodos de vecino más próximo que promedian vecinos de igual proximidad o que los seleccionan aleatoriamente, pareo por estratificación, y métodos Kernel Gaussiano y Epanechnikov.

Considerando las diferencias entre características observables y variables de resultados entre grupos de tratados y controles del programa, se ha realizado un análisis del tipo "**pareo de diferencias en diferencias**". Esto significa que una vez determinados los controles para los beneficiarios del programa en base a su probabilidad de participación, el efecto del tratamiento se mide como la diferente evolución promedio de tratados y controles. Después de probar diferentes especificaciones para el modelo probit de la probabilidad de participación, se ha escogido aquella más parsimoniosa que ha satisfecho la propiedad de balance; según ésta, la asignación al tratamiento es aleatoria condicional en características observables, lo cual queda reflejado en el hecho que la distribución de cada una de las variables observables que explican la participación en el programa no difiere entre tratados y controles, a nivel de cada celda de la probabilidad de participación predicha.

Finalmente, cabe señalar que además de probar diferentes especificaciones para la probabilidad de participación, y distintos métodos de estimación del efecto promedio del tratamiento, se ha probado la robustez de resultados a la utilización de diferentes programas de pareo en probabilidad, basado en método de vecino más próximo, disponibles en el paquete estadístico Stata.

Por una parte, los estimadores de Becker e Ichino presentados corresponden al efecto promedio del tratamiento en los tratados (EPPP), calculado mediante el método de vecino más cercano con definición aleatoria. En este caso la estimación de los errores estándares de los EPPP intenta ser corregida mediante la técnica bootstrap (Becker e Ichino, 2002).

Por su parte, los estimadores definidos por Abadie, Imbens, Drukker, y Herr corrigen por el sesgo generado en muestras finitas cuando el método de pareo no es exacto, así como también por los problemas de estimación de los errores estándares debidos al proceso de pareo (no corregidos por técnica bootstrap) y a la posible heteroscedasticidad (Abadie et al, 2004).

Como última diferencia, se debe mencionar que mientras las estimaciones de Becker e Ichino se refieren a la muestra particular de beneficiarios que atendió el programa en el período de evaluación, Abadie et al. Proveen estimaciones para tal muestra y para poblaciones similares que podrían ser atendidas por el programa. Aun cuando las estimaciones puntuales para el efecto del tratamiento en la muestra (tratada) o en la población (tratada) son idénticas, sus errores estándar difieren por lo cual las inferencias resultantes respecto del efecto del programa en la muestra o en población similar pueden también ser distintas (Abadie et al, 2004).

2.2 Descripción de Variables asociadas a Resultados Intermedios y Finales

Para la siguiente sección, se ha considerado al total de individuos que participaron en la fase lectiva del Programa Especial de Jóvenes durante la ejecución del año 2007; es decir está referida a los Beneficiarios del programa.

Es necesario precisar que esta sección no presenta resultados de impacto, éstos se estiman en la siguiente sección. La información proviene de la encuesta aplicada en Octubre del 2007 donde a los beneficiarios se les preguntó por aspectos personales y laborales en los meses de Noviembre de 2004, Noviembre de 2006 y Agosto de 2007²⁴. A partir de la Encuesta es posible establecer situaciones ex – antes y ex-post en relación a la participación en el programa. La única finalidad de esta sección es conocer la evolución de los beneficiarios en ciertas variables de interés, pero sin realizar inferencias respecto al impacto del programa.

A. Situación ocupacional de los Beneficiarios correspondiente a la ejecución PEJ, Año 2005

En la situación previa al ingreso al programa (año 2004) los niveles de desempleo de los beneficiarios eran superiores al 30%. Asimismo, un alto número de jóvenes desempeñando actividades laborales no remuneradas. Un año después de finalizado el programa (año 2006), la tasa de desempleo fue menor e igual al 14% y se redujo el número de jóvenes que realizaba actividades laborales no remuneradas. Considerando el año 2007 se observa un aumento en los niveles de desempleo lo cual está asociado a factores estacionales. Ver cuadro 2.1.

Al analizar la información por género, en Noviembre del 2004 la tasa de desempleo de los hombres era 12 puntos porcentuales inferior al de las mujeres. En noviembre del 2006 dicha brecha se redujo en 7 puntos porcentuales siendo similar en agosto del 2007. Ver cuadros 2.2 y 2.3.

En el caso de los hombres se aprecia que entre noviembre del 2004 y noviembre del 2006 la tasa de desempleo disminuyó en 59%. En el caso de las mujeres esta reducción fue inferior pero cercana al 50%.

²⁴ La situación ideal hubiera sido preguntar a los beneficiarios del año 2005 por su situación en noviembre del 2007, pero dado que la encuesta tuvo que ser aplicada en octubre del 2007, las preguntas tuvieron que realizarse respecto a un mes anterior.

Cuadro 2.1: Estadísticas ocupacionales de beneficiarios PEJ 2005

	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
Trabajo remunerado	870	1212	1104
Trabajo no remunerado	128	49	79
Busca por 1ª vez	108	44	44
Cesante	296	168	231
Inactivo	424	225	240
Total Activos	1274	1473	1458
Total Desocupados	404	212	275
Total Fuerza laboral	1698	1698	1698
Tasa de Desempleo	31,74%	14,39%	18,86%
Tasa de Participación laboral	75,03%	86,75%	85,87%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.2: Estadísticas ocupacionales según beneficiarios hombres

	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
Trabajo remunerado	520	787	728
Trabajo no remunerado	58	34	44
Busca por 1ª vez	78	25	20
Cesante	154	84	119
Inactivo	174	54	73
Total Activos	810	930	911
Total Desocupados	232	109	139
Total Fuerza laboral	984	984	984
Tasa de Desempleo	28,64%	11,72%	15,25%
Tasa de Participación laboral	82,32%	94,51%	92,58%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.3: Estadísticas ocupacionales según beneficiarias mujeres

	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
Trabajo remunerado	221	424	376
Trabajo no remunerado	69	15	35
Busca por 1ª vez	29	20	24
Cesante	143	83	112
Inactivo	252	172	167
Total Activos	426	542	547
Total Desocupados	172	103	136
Total Fuerza laboral	714	714	714
Tasa de desempleo	40,37%	19,00%	24,86%
Tasa de participación laboral	62,83%	75,91%	76,61%

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Al considerar las principales razones por las cuales los hombres eran inactivos previamente a su incorporación al programa, el motivo que más se repite es porque estudiaban: un 41% de los jóvenes inactivos estudiaba y un 25% declaró no haber tenido interés. De manera similar se observa en los años 2006 y 2007 que la razón más común por la cual los beneficiarios no buscaron trabajo es porque estaban estudiando, aunque también un porcentaje importante pero menor declaró haberse cansado de buscar trabajo. Ver cuadro 2.4.

Resulta de interés observar que en el año 2007, se aprecia un 14 por ciento de los beneficiarios del programa a pesar de no integrarse al mercado laboral, declararon tener un trabajo esporádico, lo cual podría estar asociado a una flexibilización del mercado laboral. Ver cuadro 2.4.

En el caso de las mujeres, quienes permanentemente exhiben tasas inferiores de participación laboral en relación a los hombres, en el año 2004 el principal impedimento para salir a trabajar correspondió a los quehaceres del hogar y no tener con quien dejar los niños. Sólo 19 mujeres declararon no haber buscado trabajo por no tener interés. Ver cuadro 2.5.

Si bien el año 2006 existe un incremento en los niveles de participación femeninos, este sigue siendo inferior al masculino. A su vez, en agosto del 2007 casi la mitad de las mujeres que no buscaron trabajo fue por no tener con quien dejar los niños.

Al respecto, se puede concluir que se observa un nivel de desempleo mayor para el caso de las mujeres, a su vez éstas exhiben menores tasas de actividad laboral en el mercado laboral. Las responsabilidades referidas a la maternidad y/o cuidado del hogar limitan la posibilidad de la mujer de incorporarse al mercado laboral; mientras en el caso de los hombres las causas están asociadas a decisiones de estudio.

Cuadro 2.4: Razones por las cuales beneficiarios hombres no buscaron trabajo

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Quehaceres del hogar	5	3%	0	0%	5	7%
No tenía con quien dejar los niños	5	3%	0	0%	0	0%
Enfermedad crónica o invalidez	5	3%	0	0%	0	0%
Estudiante	71	41%	25	46%	29	40%
Tenía un trabajo esporádico	0	0%	5	9%	10	14%
Se cansó de buscar	23	13%	10	19%	10	14%
No tenía interés	43	25%	0	0%	0	0%
Otra razón	22	13%	14	26%	19	26%
Total	174	100	54	100	73	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.5: Razones por las cuales beneficiarias mujeres no buscaron trabajo

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Quehaceres del hogar	95	38%	39	23%	29	17%
No tenía con quien dejar los niños	69	27%	78	46%	59	35%
Enfermedad crónica o invalidez	5	2%	5	3%	15	9%
Estudiante	19	8%	5	3%	10	6%
Tenía un trabajo esporádico	5	2%	0	0%	0	0%
Se cansó de buscar	15	6%	10	6%	10	6%
No tenía interés	19	8%	19	11%	20	12%
Otra razón. Especifique	25	10%	16	9%	24	15%
Total	252	100	172	100	167	100

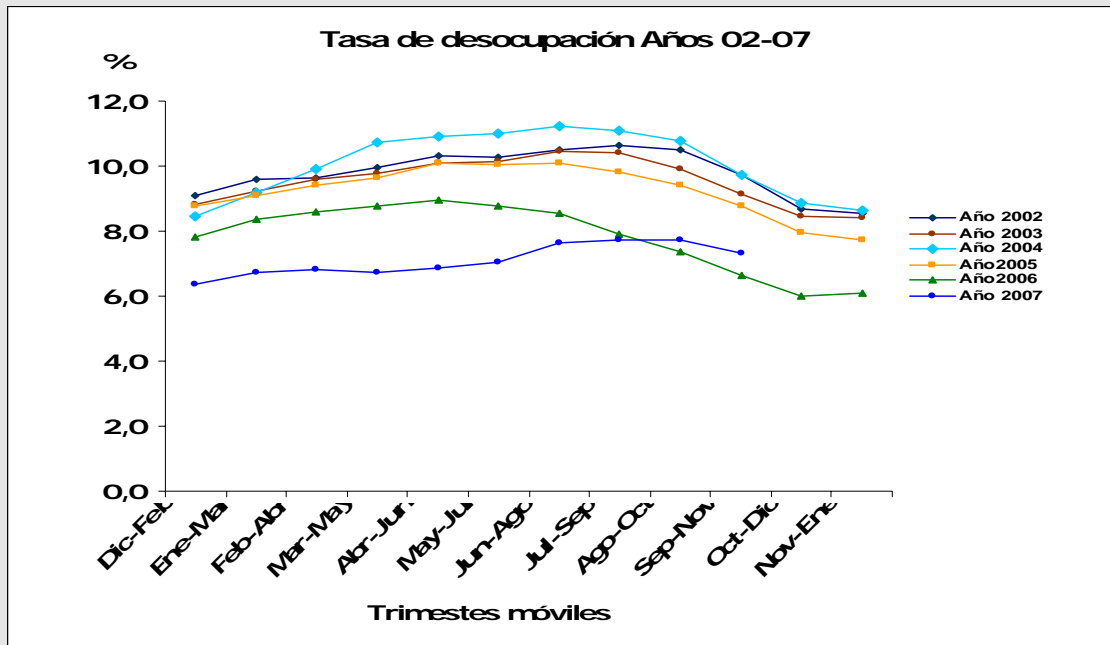
Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Situación del empleo en el país

Los aumentos de la desocupación tienen una naturaleza estacional, ocurren – dependiendo de la región – en distintos momentos del año. En general durante el año el desempleo suele aumentar durante los meses de junio, julio y agosto, y tiende a estabilizarse en el mes de octubre.

En el gráfico 2.1.1 se observa que durante noviembre del 2006 a nivel nacional la desocupación ha sido menor que en agosto del 2007, lo cual es coincidente a lo ocurrido los beneficiarios del programa.

Gráfico 2.1.1

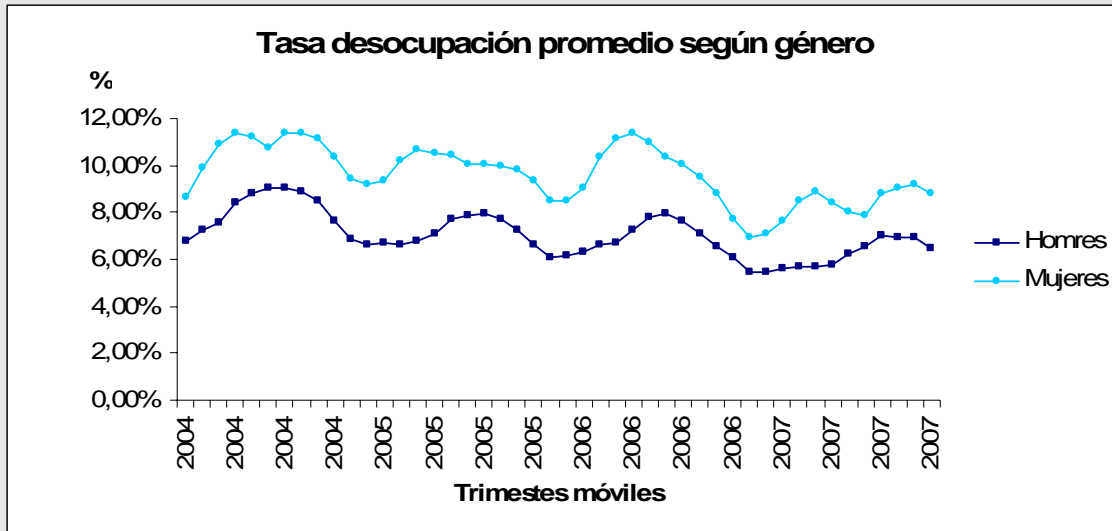


Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la página web del INE (http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/nuevas_empalmadas/series_fecha.php)

El gráfico 2.1.2 presenta la desocupación a nivel nacional por género. En este cuadro se observa que la desocupación es siempre mayor en mujeres que en hombres. Lo cual es concordando a lo observado en los beneficiarios del programa.

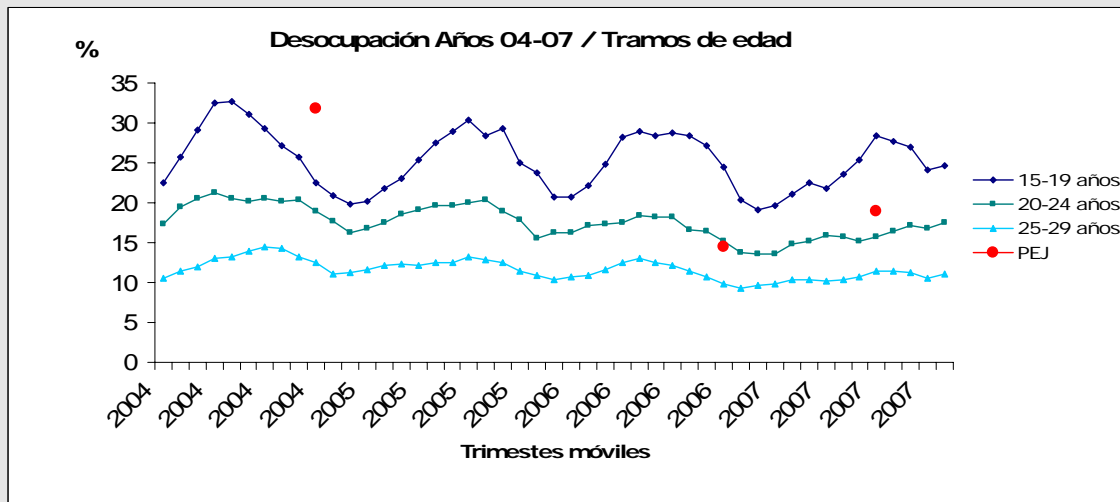
El gráfico 2.1.3 presenta los niveles de desocupación por tramos de edad. Se aprecia que los mayores niveles de desocupación corresponden a los jóvenes entre 15 y 19 años y entre 20 y 24 años. Considerando el segundo tramo el cual es similar al de los beneficiarios del PEJ. En dicho gráfico se señala los niveles de desocupación de los beneficiarios del programa año 2005. Se puede observar que en noviembre del 2004, los beneficiarios exhibían niveles de desempleo muy superiores al del país. En noviembre del 2006, los niveles de desempleo de los beneficiarios fueron igual al nacional. Finalmente, en agosto del 2007, el desempleo de los beneficiarios es ligeramente superior al promedio país.

Gráfico 2.1.2.



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la página web del INE (http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/nuevas_empalmadas/series_fecha.php)

Gráfico 2.1.3



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la página web del INE (http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/nuevas_empalmadas/series_fecha.php)

B. Actividad ocupacional y niveles de ingresos.

Del total de beneficiarios que en el año 2004 se encontraba trabajando, un 70% lo hacía como empleado de alguna empresa privada y un 18% trabajaba por cuenta propia. En el año 2006, el porcentaje de beneficiarios que eran empleados de alguna empresa privada se incrementó a un 80%. Ver cuadro 2.6.

Para los jóvenes que en el año 2004 trabajaban por cuenta propia, la principal razón fue no haber conseguido otro tipo de trabajo (33%); la segunda razón más importante correspondió a la posibilidad de no tener jefe (22%); y la tercera causa de importancia fue la posibilidad de obtener mayores ingresos (16%). Ver cuadro 2.7

En el año 2006, existen más individuos que optaron por trabajar por cuenta propia buscando no tener un jefe, también existe un alto porcentaje que lo hizo por no haber podido conseguir otro trabajo. La posibilidad de conseguir mayores ingresos, continúa representando el 16% de las menciones. Se observa entonces que en la decisión de trabajar por cuenta propia hay una menor relevancia de no poder encontrar trabajo.

Cuadro 2.6: Condición en la cual se encontraba trabajando

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Patrón o Empleador	5	0,5	15	1,1	10	0,7
Trabajador por cuenta propia	177	18,2	158	11,5	173	12,9
Empleado sector público (Gobierno, Municipalidades).	25	2,5	20	1,5	15	1,1
Empleado empresa pública	10	1	39	2,8	25	1,8
Empleado empresa privada	688	70,8	1098	79,9	1065	79,1
Puertas afuera (Servicio doméstico)	29	3	35	2,5	30	2,2
Otro	39	4	10	0,7	29	2,2
Total	973	100	1374	100	1346	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.7: Principal razón de por qué trabajaba por cuenta propia, beneficiarios del año 2005

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Le gustaba ser su propio jefe	39	22,2	45	28,4	44	25,7
Podía obtener mayores ingresos	29	16,6	24	15,5	35	20
Porque tenía flexibilidad de horario	20	11,2	35	21,9	25	14,3
No pudo conseguir otro trabajo	59	33,3	39	24,9	59	34,2
No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba	25	14	15	9,4	10	5,7
Otro	5	2,8	-	-	-	-
Total	177	100	158	100	173	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Si se considera sólo las actividades laborales de los beneficiarios reconocidas como principales, es decir la que le genera mayores ingresos, el ingreso promedio de los beneficiarios del programa del año 2005, fue en el año 2004 de \$116 mil, incrementándose este promedio a \$166 mil en el año 2006 y a \$176 mil en el año 2007. Ver cuadro 2.8.

Si se considera todas las actividades laborales remuneradas de los beneficiarios del año 2005, el ingreso promedio se elevó significativamente de \$171 mil en el año 2004, a \$269 mil en el año 2006 y \$249 mil en el año 2007.

Al analizar la jornada laboral de los beneficiarios se observa en el periodo 2004-2007 un incremento en las horas semanales trabajadas, el número de semanas al mes en que se trabaja así como el número de meses al año laborados. Ver cuadro 2.10.

Cuadro 2.8: Nivel de ingresos promedio de beneficiarios de año 2005

	2004	2006	2007
Media	116.329	166.238	176.283
Des. Stand.	66.504	93.345	112.777

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.9: Nivel de ingresos promedio considerando todas las actividades remuneradas

	2004	2006	2007
Media	171.608	269.075	249.763
Des. Stand.	85.327	116.465	82.171

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.10: Tiempo de trabajo promedio de los beneficiarios

	2004	2006	2007
Horas de la semana	38,1	43,6	42,6
Semanas del mes	3,8	3,9	3,9
Meses del año	7,5	8,0	7,4 (*)

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

(*) Meses laborados a agosto del 2007.

Asimismo se observa en los beneficiarios que se encontraban trabajando un menor deseo de trabajar más horas por semana entre el año 2004 y 2007; esto podría estar indicando mayores niveles de satisfacción con sus empleos. Ver cuadro 2.11.

Considerando que el subempleo se mide como el número de personas que se encontraban trabajando, manifiestan el deseo de trabajar más horas y tienen el tiempo para hacerlo pero no consiguen más trabajo, el porcentaje de subempleados se ha mantenido relativamente constante en el tiempo. Ver cuadro 2.12.

Cuadro 2.11: Del total de beneficiarios que se encontraba trabajando, ¿Deseaba usted trabajar más horas por semanas?

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	326	33,5	379	27,6	355	26,4
No	647	66,5	995	72,4	990	73,6
Total	973	100	1374	100	1346	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.12: Para aquellos beneficiarios que sí deseaban trabajar más horas, ¿Tenían usted tiempo para hacerlo?

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí	291	89,3	349	92,2	326	91,7
No	35	10,7	30	7,8	30	8,3
Total	326	100	379	100	355	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.13: Si tenían más tiempo para hacerlo; ¿Por qué razón no lo hizo?

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Por razones de familia o personales	50	17	50	14,3	60	18,4
Porque no consiguió más trabajo (SUBEMPLEO)	241	83	289	82,9	266	81,6
Otras			10	2,8		
Total	291	100	349	100	326	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

C. Referentes al empleo

En general, la información recopilada en la encuesta revela una mayor estabilidad en el empleo en los beneficiarios del año 2005. Mientras que en el 2004, sólo un 63% de los beneficiarios trabajaba a plazo fijo o indefinido esta proporción se incrementa a 79% en agosto del 2007. Otro aspecto positivo es que mientras en el año 2004 sólo 40% cotizaba en algún sistema de salud, dicho porcentaje aumenta a 59% en el año 2007. Ver cuadros 2.14 y 2.15.

También se percibe un incremento en el número de beneficiarios del programa del año 2005 que trabajando cotizaban en algún fondo de pensión entre los años 2004 y 2007. Ver cuadro 2.16.

En relación al número de beneficiarios del año 2005 que trabajaban y contaban con un contrato de trabajo, en el año 2004 un 55% lo tenía; mientras que en el año 2007 esa proporción se incrementa a 74%. Ver cuadro 2.17.

Al desagregar la información por género, se observa en los hombres un constante incremento en el número de beneficiarios que trabajando, tenían un contrato de trabajo. En el año 2007, casi un 80% de los trabajos tenían estas características. En el caso de las mujeres, si bien se aprecia un incremento en el número de contratos, estos son alrededor de 10 puntos porcentuales inferiores al de los hombres. Ver cuadros 2.18 y 2.19.

Aunque positivos, estos resultados no se pueden inferir que sean atribuibles al programa, razón por la cual en sección 2.3 se realizará un análisis estadístico usando metodologías de evaluación de impacto. En esa sección se demostrará que las mejores de las condiciones de empleabilidad entre los beneficiarios no son sólo una característica general del mercado laboral, sino que son de manera importante atribuidas al programa.

Cuadro 2.14: Del total de beneficiarios excluyendo a trabajadores por cuenta propia; ¿Su relación de trabajo era?

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Plazo indefinido	373	46,9	704	57,9	719	61,3
Plazo fijo	127	16	251	20,7	202	17,2
Por obra, faena o servicio	171	21,6	152	12,5	168	14,3
De aprendizaje	25	3,1	15	1,2	30	2,5
Servicios transitorios	99	12,5	94	7,7	54	4,6
Total	795	100	1216	100	1173	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.15: Beneficiarios que trabajando cotizaban en algún sistema de salud; ¿Cotizaba usted en algún sistema de salud?

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, Fonasa	385	39,6	857	62,4	798	59,3
Sí, Isapre	30	3,1	40	2,9	35	2,6
Sí, otro	-	-	5	0,4	10	0,7
No, y tenía cobertura / afiliado (cesante)	49	5	53	3,9	93	6,9
No, y tenía cobertura (carga, PRAIS, Fonasa A)	153	15,8	108	7,9	104	7,7
No, no tenía cobertura / No afiliado	331	34	261	19	267	19,8
No sabe / no recuerda	25	2,5	50	3,6	40	2,9
Total	973	100	1374	100	1346	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.16: Beneficiarios que trabajando cotizaban en algún sistema de pensión; ¿Cotizaba usted en algún sistema de pensión?

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, AFP	435	44,7	916	66,7	877	65,1
Sí, otro			5	0,4	5	0,4
No	523	53,8	433	31,5	464	34,5
No sabe / no recuerda	15	1,5	20	1,4		
Total	973	100	1374	100	1346	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.17: Beneficiarios que trabajaban y tenían contrato de trabajo

	2004		2006		2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, había firmado contrato	440	55,3	896	73,7	876	74,7
Sí, pero no lo había firmado	5	0,6	5	0,4	5	0,4
No tenía	351	44,1	315	25,9	291	24,8
Total	795	100	1216	100	1173	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.18. Beneficiarios con contrato de trabajo según género, hombres

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, había firmado contrato	312	57,9	624	77,4	600	78,1
Sí, pero no lo había firmado	0	0,0	5	0,6	5	0,7
No tenía	227	42,1	177	22,0	163	21,2
Total	539	100	806	100	768	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.19: Beneficiarios con contrato de trabajo según género, mujeres

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, había firmado contrato	128	50,0	272	66,3	277	68,2
Sí, pero no lo había firmado	5	2,0	0	0,0	0	0,0
No tenía	123	48,0	138	33,7	129	31,8
Total	256	100	410	100	406	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Considerando la existencia de contratos de trabajo por regiones se observa una importante incremento en las regiones del Maule, Coquimbo y Metropolitana (ver cuadro 2.20). En las regiones del Maule y Coquimbo, el número de jóvenes con contrato de trabajo en el año 2004 se encontraba por debajo del promedio de beneficiarios a nivel nacional, situación que se revierte en los años siguientes. En las regiones del Bío Bío y Araucanía también se observa un incremento, aunque este es menor a lo registrado a nivel nacional. Por otro lado, en la región de los Lagos no existen indicios de cambios a través de los años.

Considerando sólo a los jóvenes beneficiarios del programa que egresaron del programa y por lo tanto se espera que tengan mayores efectos positivos

del programa; se observa que en el año 2005 un 59% de los jóvenes que se encontraban trabajando tenía un contrato de trabajo, cifra que se incrementa a 78% en el año 2007. Ver cuadro 2.21.

Cuadro 2.20: Beneficiarios con contrato de trabajo según Región

	Coquimbo			Maule		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Sí, había firmado contrato	20	61	61	39	69	64
Sí, pero no lo había firmado	0	0	0	5	0	0
No tenía	31	15	20	29	15	5
Total	51	76	81	73	84	69

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

	Bío Bío			Araucanía		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Sí, había firmado contrato	33	47	47	54	132	113
Sí, pero no lo había firmado	0	0	0	0	0	0
No tenía	37	47	33	34	49	44
Total	70	94	80	88	181	157

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

	Los Lagos			Metropolitana		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Sí, había firmado contrato	5	5	5	289	582	587
Sí, pero no lo había firmado	0	0	0	0	5	5
No tenía	20	15	20	199	174	169
Total	25	20	25	488	761	761

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.21: Egresados de la fase lectiva con contrato de trabajo

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
	Sí, había firmado contrato	356	59,1	708	73,1	713
Sí, pero no lo había firmado	0	0,0	5	0,5	0	0,0
No tenía	246	40,9	255	26,3	197	21,6
Total	602	100	968	100	910	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

En el caso de los egresados de la fase lectiva varones se aprecia un incremento de 20% en los niveles de contratación entre los años 2004 y 2007. En el caso de las mujeres este aumento es también de 20%. Ver cuadros 2.22 y 2.23.

Al considerar la situación de los egresados de la fase lectiva por regiones, los mayores incrementos en la condición de empleos con contrato de trabajo corresponden a las regiones del Maule, Coquimbo, Araucanía y Metropolitana (ver cuadro 2.24). Resulta interesante señalar que tanto la región del

Maule como la Metropolitana exhiben valores por sobre el promedio de beneficiarios a nivel nacional. En el Maule, la totalidad de los jóvenes declaró poseer un contrato de trabajo. Nuevamente no se observan cambios del indicador en la región de los Lagos.

Cuadro 2.22: Egresados de la fase lectiva con contrato de trabajo según género, hombres

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, había firmado contrato	253	60,8	495	77,1	480	80,9
Sí, pero no lo había firmado	0	0,0	5	0,8	0	0,0
No tenía	163	39,2	142	22,1	113	19,1
Total	416	100	642	100	593	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.23: Egresados con contrato de trabajo según género, mujeres

	Noviembre 2004		Noviembre 2006		Agosto 2007	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sí, había firmado contrato	103	55,4	213	65,3	232	73,4
Sí, pero no lo había firmado	0	0,0	0	0,0	0	0,0
No tenía	83	44,6	113	34,7	84	26,6
Total	186	100	326	100	316	100

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

Cuadro 2.24: Egresados con contrato de trabajo según Región

	Coquimbo			Maule		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Sí, había firmado contrato	20	36	41	29	39	44
Sí, pero no lo había firmado				0		
No tenía	20	15	15	20	15	0
Total	40	51	56	49	54	44

	Bío Bío			Araucanía		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Sí, había firmado contrato	23	33	37	39	113	103
Sí, pero no lo había firmado						
No tenía	37	47	33	29	49	29
Total	60	80	70	68	162	132

	Los Lagos			Metropolitana		
	2004	2006	2007	2004	2006	2007
Sí, había firmado contrato	5	5	5	239	483	483
Sí, pero no lo había firmado					5	0
No tenía	10	10	10	129	119	109
Total	15	15	15	368	607	592

Fuente: Encuestas a Beneficiarios del Programa Especial de Jóvenes

2.3. Análisis de Impacto en Resultados Intermedios y Finales

A continuación se presentan las estimaciones preliminares del efecto promedio del Programa Especial de Jóvenes sobre variables de resultados intermedios y finales. Para ello se usan métodos estadísticos validados internacionalmente como test de medias y métodos cuasiexperimentales.

El Cuadro 2.25 presenta los resultados del test de medias realizado sobre las características observables y variables de resultados definidas para el Programa. Estos test miden si existen diferencias en distintas variables en el periodo anterior a su participación en el Programa entre los grupos de control y de beneficiarios, esto es en noviembre de 2004. Estos test sirven para evaluar si los grupos de control y beneficiarios tienen algunas características diferentes lo cual justifica la aplicación de métodos cuasi experimentales, ya que permite controlar por características observables.

Tal como se puede observar, se detectan diferencias estadísticamente significativas (al 5% de confianza) en las siguientes características de beneficiarios y controles:

- una menor proporción de beneficiarios que de controles se encontraba en el tramo de edad menor de 20 años con responsabilidad parental;
- una mayor proporción de controles se encontraba estudiando;
- los beneficiarios tenían en promedio mayor escolaridad que el grupo de control;
- un menor porcentaje de beneficiarios que de controles tenían educación media incompleta (es decir, entre los controles era más común la deserción del sistema escolar);
- una mayor proporción de los beneficiarios que de controles vivía en situación de pobreza;
- los beneficiarios tenían menores ingresos per cápita que los controles;
- Una mayor proporción de los beneficiarios que de controles tenía alguna discapacidad.

Todo lo anterior indica que en la situación preprograma ya podrían existir diferencias entre beneficiarios y controles en variables definidas como de resultados para el Programa Especial de Jóvenes, pero que serían atribuibles a otras características observables que ya los distinguen. En este sentido cobra más sentido la utilización de métodos de pareo en probabilidad, ya que aseguran que cada beneficiario sea comparado con un adecuado control o grupo de control.

El mismo Cuadro 2.25 revela también que efectivamente, ya antes de que los beneficiarios 2005 participaran en el Programa, mostraban resultados diferentes en algunas variables de ocupación e ingresos. De hecho, al 5% de

confianza se detectan diferencias estadísticamente significativas en las siguientes variables de resultados en la situación preprograma:

a) Resultados intermedios:

- Los beneficiarios en promedio en una mayor proporción realizaban trabajo independientes involuntario que sus controles
- En promedio los beneficiarios del Programa que estaban ocupados trabajaban menos horas en su empleo principal que sus controles;
- los beneficiarios ocupados cotizaban con menor probabilidad tanto en sistema previsional como de salud que los controles;
- los beneficiarios del programa permanecieron una mayor proporción del año desocupados en comparación con los controles;
- los beneficiarios estuvieron una menor proporción del año 2004 ocupados que sus controles;
- era menos probable que los beneficiarios del Programa tuvieran un empleo permanente que sus controles.

b) Resultados finales:

- Los ingresos laborales y, en particular, los ingresos por la ocupación principal eran en promedio menores para los beneficiarios del programa que para sus controles;
- los beneficiarios que estaban ocupados tenían con menor probabilidad contrato que su grupo de control;

Por tanto, en la situación preprograma y sin condicionar por otras características observables ni observables, se detectan diferencias estadísticamente significativas en variables de resultados intermedios y finales que podrían ser atribuibles a otros factores.

Por tanto, se hace necesario aplicar alguna técnica estadística que controle, por los menos, por diferencias en características observables al momento de estimar el impacto del programa. Estas técnicas son los métodos cuasi experimentales que contrastan los resultados del programa de cada beneficiario sólo con él o los controles más parecidos a él en sus características personales pre programa. Es decir, no se contrasta los resultados del conjunto total de beneficiarios versus el conjunto total de controles, sino más bien el contraste es más personal y selectivo.

Cuadro 2.25: Diferencias en Características Observables y Variables de Resultados entre Beneficiarios y Controles

Situación preprograma. Test de Medias

Características (Variables Independientes)	Situación Preprograma			Significancia estadística
	Controles	Beneficiarios	Test t	
Edad	21,70	22,18	-0,98	
Edad 20-30	0,43	0,48	-1,19	
Edad<19 con hijos	0,07	0,04	1,91	*
Mayores de 30 con media incompleta	0,05	0,04	0,54	
Estudia	0,28	0,15	4,16	***
Años escolaridad	10,99	11,43	-3,08	***
Educación básica completa	0,96	0,98	-1,64	
Educación media incompleta	0,42	0,26	4,59	***
Pobre	0,53	0,63	-2,51	***
Ingreso per cápita del hogar	70.072	54.858	3,82	***
Hombre	0,56	0,58	-0,49	
Indígena	0,07	0,1	-1,76	*
Discapacidad	0,01	0,05	-3,65	***
Casado o conviviente	0,24	0,2	1,21	
Tiene hijos	0,39	0,34	1,29	

Variables de resultados (Variables dependientes)	Situación Preprograma			Significancia estadística
	Controles	Beneficiarios	Test t	
Independiente	0,23	0,2	0,71	
Independiente involuntario	0,28	0,5	-1,96	**
Subempleado	0,51	0,71	-1,85	*
Ocup ppal horas/mes	166	147	2,86	***
Cotiza sistema previsional	0,63	0,45	3,51	***
Cotiza sistema de salud	0,65	0,44	4,26	***
Proporción del año desocupado	0,14	0,21	-2,66	***
Proporción del año ocupado	0,76	0,68	2,72	***
Trabajo Permanente	0,63	0,47	3,17	***
Ocupado	0,55	0,52	0,83	
Ocupado con contrato	0,74	0,56	3,52	***
Ingresos laborales (\$dic07)	201.154	141.734	5,52	***
Ingresos ocupación principal (\$dic07)	169.388	116.095	5,84	***
Salario hora ocupación principal (\$dic07)	1318	1298	0,1281	

Significancia estadística denotada por ***p<1%, **p<5%, *p<10%

Los Cuadros 2.26 y 2.27 presentan nuestras estimaciones del efecto promedio del tratamiento en las variables de resultados definidas para el Programa, bajo el método de pareo de diferencias en diferencias. Las estimaciones han sido efectuadas por separado para ver el efecto del programa un año después de egresados del programa y alrededor de dos años después, de forma de poder capturar las diferencias en el impacto de corto y mediano plazo del Programa.

Asimismo, cabe recordar que se han utilizado diferentes métodos de pareo, incluyendo entre ellos pareo estratificado, vecino más próximo y métodos Kernel (Epanechnikov y Gaussiano). Además, el método de vecino más

próximo se ha aplicado utilizando diferentes técnicas desarrolladas por Becker et al. y Abadie et al., las cuales se diferencian por la forma de realizar las estimaciones puntuales del efecto promedio del programa en los tratados y las estimaciones de los errores estándar del efecto estimado. Finalmente, siguiendo la metodología de Abadie et al. se han estimado el efecto promedio y el efecto promedio en los tratados, tanto para la muestra particular de beneficiarios que se está analizando, como para una población similar (estimadores muestrales y poblacionales).

A continuación se presentan los resultados de la evolución de impacto que muestran el impacto sobre las variables de interés que son atribuibles al programa. Considerando sólo aquellas variables con resultados robustos y reportando el efecto promedio (Abadie et al.) es posible concluir que a un nivel de confianza del 5%:

a) Resultados intermedios:

- 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. Es decir, en promedio los beneficiarios estarían trabajando una mayor cantidad de horas, aunque esto sólo ocurriría en el año posterior al egreso del programa.
- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema previsional, en relación a la evolución mostrada por sus controles. Este efecto es de 16% y 18% para los resultados 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%.

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 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 tuvo un efecto positivo y significativo en la proporción de beneficiarios que estando ocupados tenían contrato, comparados con sus respectivos controles. Este efecto es de 15% para los resultados del año 2007.

No se observan diferencias en la ocupación. Esto podría haber ocurrido ya que en la economía en general se ha observado un incremento del empleo juvenil en los últimos años, situación que habría afectado positivamente tanto a los grupos de control como beneficiarios.

Las conclusiones antes presentadas son aquellas robustas a diferentes técnicas de pareo de diferencias en diferencias, y a diferentes métodos de estimación de efectos promedio y sus respectivos errores estándar.

Sin embargo, conviene agregar que al comparar las estimaciones de efecto promedio para la muestra tratada y para una población similar posible de tratar (Abadie et al., vecino más próximo) se deduce que los resultados antes descritos son en general extrapolables a poblaciones de potenciales beneficiarios, de similares características a los beneficiarios efectivos del Programa durante el período de evaluación.

En general se observa que los efectos del programa se observan más en las características del empleo (previsión e ingresos).

Resultados por género

La metodología cuasi experimental anterior se aplicó separando los grupos de beneficiarios y grupos de control encuestados por género. El propósito de este análisis era identificar si los resultados del programa eran diferentes para hombres y mujeres, en consideración a los distintos escenarios que enfrentan en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Los resultados por género en aquellas variables con resultados robustos y reportando el efecto promedio (Abadie et al.) se puede señalar de manera preliminar (ver cuadro 2.28):

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, aunque el efecto es mayor en las mujeres. Es decir, se observa una mayor satisfacción en su empleo de las beneficiarias
- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema previsional, en relación a la evolución mostrada por los grupos de control. Este efecto es similar en hombres y mujeres.
- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema de salud, en comparación al comportamiento mostrado por el grupo de control.
- 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 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 más 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 un trabajo permanente. Estas diferencias podrían ser explicadas por las preferencias femeninas en tener trabajos que sean compatibles con las responsabilidades familiares y del cuidado del hogar, aunque también por las mayores restricciones que tiene la mujer para ingresar en el mundo laboral.

Aunque el menor subempleo femenino estaría señalando una mayor satisfacción con el tipo de empleo, resulta preocupante que el programa no tenga impacto sobre los ingresos laborales de las mujeres, lo cual podría

estar asociado a la falta de apoyo para asumir las labores tradicionalmente femeninas como crianza y cuidado del hogar.

Cuadro 2.26: Estimaciones de Efecto Promedio del Programa Especial de Jóvenes, Variables resultado año 2006

Variable de resultados	Efecto promedio en los tratados (Becker e Ichino)				Efecto promedio (Abadie, Imbens, Drukker y Herr)			
	Pareo estratificado	Pareo Kernel		Pareo con vecino más próximo (selección aleatoria de empates)	Pareo con vecino más próximo (promedio de empates)			
		Gaussiano	Epanechnikov		Población (similar)	Muestra	Población tratada	Muestra tratada
Independiente	-0,047	-0,04	-0,02	-0,05	-0,0026	-0,0026	0,001	0,001
Independiente involuntario	0,04	0,042	0,051	0,084	0,06*	0,06	0,06**	0,06
Subempleado	-0,18	-0,175	-0,187	-0,172	-0,13*	-0,13	-0,15**	-0,15*
Ocup ppal horas/mes	4,93*	5,48**	5,061**	3,36**	23,8***	23,8***	17,62**	17,62**
Cotiza sistema previsional	0,146***	0,132**	0,131	0,113	0,15***	0,15***	0,16***	0,16***
Cotiza sistema de salud	0,18***	0,16***	0,16***	0,132*	0,17***	0,17***	0,20***	0,20***
Proporción del año ocupado	0,045	0,05	0,04	0,01	0,05***	0,05**	0,04	0,04
Proporción del año desocupado	-0,02	-0,02	-0,02	0,01	0,00	0,00	0,01	0,01
Trabajo Permanente	0,019	0,013*	0,01*	0,023*	0,08***	0,08**	0,11***	0,11***
Ocupado	0,023	0,009	0,003	0,015	0,018	0,018	-0,01	-0,01
Ocupado con contrato	-0,035	-0,03	-0,027	-0,116	0,10**	0,10*	0,11*	0,11*
Ingresos laborales (\$dic07)	29.799***	31.481***	30.380**	31.706**	35.208***	35.208***	43.068***	43.068***
Ingresos ocupación principal (\$dic07)	16.902**	18.386*	17.608*	18.474*	24.087***	24.087***	29.217***	29.217***
Salario hora ocupación principal (\$dic07)	-74	-33	-46	-4	-88	-88	-50	-50

Notas:

Probabilidad de participación estimada mediante un modelo probit.

La especificación parsimoniosa satisface la propiedad de balance, la cual indica el cumplimiento del supuesto de asignación aleatoria al tratamiento condicional en características observables. Es decir, en el proceso de pareo de beneficiarios y controles, en cada celda la probabilidad de participación estimada se cumple que la distribución de características observables no difiere entre beneficiarios y controles

Significancia estadística denotada por ***p<1%, **p<5%, *p<10%

Cuadro 2.27: Estimaciones de Efecto Promedio del Programa Especial de Jóvenes, Variables resultado año 2006

Variable de resultados	Efecto promedio en los tratados (Becker e Ichino)				Efecto promedio (Abadie, Imbens, Drukker y Herr)			
	Pareo estratificado	Pareo Kernel		Pareo con vecino más próximo (selección aleatoria de empates)	Pareo con vecino más próximo (promedio de empates)			
		Gaussiano	Epanechnikov		Población (similar)	Muestra	Población tratada	Muestra tratada
Independiente	-0,05	-0,05	-0,04	-0,03	-0,06	-0,06	-0,04	-0,04
Independiente involuntario	0,04	0,04	0,05	0,08	0,06***	0,06	0,06***	0,06
Subempleado	-0,25*	-0,25**	-0,24	-0,18***	-0,31***	-0,31**	-0,31**	-0,31**
Ocup ppal horas/mes	-7,33	-6,52	-5,81	-11,16	11,51	11,51	2,84	2,84
Cotiza sistema previsional	0,18***	0,18***	0,18**	0,18**	0,24***	0,24***	0,18***	0,18***
Cotiza sistema de salud	0,19***	0,19***	0,18**	0,19**	0,24***	0,24***	0,20***	0,20***
Proporción del año ocupado	-0,01	-0,002	-0,01	-0,06	0,001	0,001	0,01	0,01
Proporción del año desocupado	0,06	0,05	0,11**	0,048*	0,048	0,048	0,04	0,04
Trabajo Permanente	0,03	0,05	0,05	0,06	0,07**	0,07*	0,06*	0,06
Ocupado	0,02	0,003	-0,007	-0,02	0,15	0,15	0,004	0,004
Ocupado con contrato	0,09*	0,09*	0,09*	0,05	0,18***	0,18***	0,15**	0,15**
Ingresos laborales (\$dic07)	28.159**	29.320**	28.123**	21.794	40.511***	40.511***	49.353***	49.353***
Ingresos ocupación principal (\$dic07)	16.384*	16.723	18.248*	15.597	28.059***	28.059***	32.049***	32.049***
Salario hora ocupación principal (\$dic07)	-29	-12	-10	-65	-179	-179	53	53

Notas:

Probabilidad de participación estimada mediante un modelo probit.

La especificación parsimoniosa satisface la propiedad de balance, la cual indica el cumplimiento del supuesto de asignación aleatoria al tratamiento condicional en características observables. Es decir, en el proceso de pareo de beneficiarios y controles, en cada celda la probabilidad de participación estimada se cumple que la distribución de características observables no difiere entre beneficiarios y controles

Significancia estadística denotada por ***p<1%, **p<5%, *p<10%

Cuadro 2.28: Estimaciones de Efecto Promedio del Programa Especial de Jóvenes, Variables resultado año 2007
Efecto promedio sobre la población tratada (Abadie, Imbens, Drukker y Herr)

Variable de resultados	Efecto sobre variables resultado año 2006		Efecto sobre variables resultado año 2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Independiente	0,05	-0,13***	0	-0,12*
Independiente involuntario	0,10**	0	0,10**	0
Subempleado	-0,21***	-0,33***	-0,27*	-0,49***
Ocup ppal horas/mes	17,04*	12,99	3,95*	-0,19
Cotiza sistema previsional	0,17***	0,15**	0,2***	0,16**
Cotiza sistema de salud	0,17***	0,27***	0,22***	0,18**
Proporción del año ocupado	0,27	0,08**	-0,04	0,13*
Proporción del año desocupado	0,19	-0,12**	0,10***	-0,15*
Trabajo Permanente	0,12***	0,06	0,12***	-0,09
Ocupado	0,05	0	0,04	0,04
Ocupado con contrato	0,11*	0,05	0,19***	-0,09
Ingresos laborales (\$dic07)	49.708***	20.050*	62.716***	13.422
Ingresos ocupación principal (\$dic07)	33.797***	8830	45.147***	-3.846
Salario hora ocupación principal (\$dic07)	-29	-157	81	-119

Notas:

Probabilidad de participación estimada mediante un modelo probit.

La especificación parsimoniosa satisface la propiedad de balance, la cual indica el cumplimiento del supuesto de asignación aleatoria al tratamiento condicional en características observables. Es decir, en el proceso de pareo de beneficiarios y controles, en cada celda la probabilidad de participación estimada se cumple que la distribución de características observables no difiere entre beneficiarios y controles

Significancia estadística denotada por ***p<1%, **p<5%, *p<10%

3. Informe de Percepción y Evaluación de los OTEC

3.1. Descripción general de los OTEC

De acuerdo a lo establecido por SENCE en sus términos de referencias para la postulación de cursos del PEJ del año 2005: "serán invitados a presentar ofertas los organismos técnicos de capacitación (OTEC) que forman parte de la categoría especial del registro". El registro especial de OTEC agrupa a un reducido número de estas instituciones, las cuales para poder estar registradas deberán cumplir ciertas exigencias impuestas por SENCE, entre otras, ser fundaciones sin fines de lucro. Aún así, sólo aquellos OTEC que sean parte del registro podrán implementar el programa, lo cual reduce considerablemente el número de instituciones que participan del proceso. Asimismo, las instituciones al estar inscritas en el registro único, sólo pueden implementar programas de SENCE, lo cual condiciona su capacidad operativa.

Según opinión de algunos miembros de OTEC entrevistados, el registro único también ha permitido estandarizar prácticas y otras características de los respectivos organismos.

Durante el año 2005, de las 11 OTEC que se asignaron cursos, el número de estas por región quedo como sigue;

- 1 en la cuarta región
- 1 en la séptima región
- 1 en la octava región
- 1 en la novena región
- 1 en la décima región
- 6 en la región metropolitana

Para este capítulo se ha considerado como único instrumento una entrevistas semi estructuradas realizada a los OTEC de la **Región metropolitana**, las cuales pudieron revelar sus apreciaciones a cerca del programa. Los organismos contactados fueron; Fundación Cristo Vive, Fundación Tacal, Fundación chileno francesa de Formación y Desarrollo, Fundación Padre Álvaro Lavin, Fundación de Solidaridad Romanos XII y la Organización no Gubernamental de Desarrollo Integral del Ser Humano.

Si bien uno de los principales objetivos del programa es facilitar las condiciones de empleabilidad de las personas de bajos recursos, la mayoría de los OTEC manifiestan encontrarse ligadas a motivaciones mucho más profundas relacionadas con la superación de la pobreza y la inclusión social. Esto conlleva a la presencia de más de un objetivo como resultado del proceso de capacitación.

En todas las instituciones se observan equipos de trabajo comprometidos con el desarrollo del programa, sin embargo existen claras diferencias en cuanto a infraestructura, conformación de los equipos, diseño y otro tipo de prácticas por parte de las respectivas OTEC entrevistadas. En todo caso, en cuanto al grueso de la implementación, se perciben claras convergencias, lo que se debe principalmente a las condiciones establecidas por SENCE y a la evolución que han tenido estas OTEC como gremio, lo que ha permitido validar sus experiencias.

Con respecto a la infraestructura observada, se destaca algunas OTEC que por su extensión de terreno y edificación permite generar espacios apropiados tanto para el desarrollo de las clases y talleres, como para el esparcimiento de los beneficiarios. Esto contrasta con otras instituciones en que ya sea por características de la comuna o limitaciones propias, no se puede señalar lo mismo. Sin embargo, si se considera el grueso de los OTEC visitadas, en general la edificación se encuentra en buenas condiciones. A pesar de lo anterior, la mayoría de los OTEC declaran una sub utilización de sus espacios, lo cual según manifiestan las perjudicaría notoriamente.

Respecto a los recursos humanos de las instituciones visitadas, en la mayoría de los OTEC contactadas, la dirección de los procesos estaba liderada por equipos multidisciplinarios integrados por directores – instructores de oficios - psicólogos laborales, asistentes sociales o profesionales afín, generándose diferentes puntos de vista. Por lo mismo, la presencia de estos equipos de trabajo multidisciplinario, pareciera impactar positivamente en la gestión de la OTEC.

Existen instituciones que incluso han podido adaptar su estructura organizacional delegando algunas responsabilidades de la ejecución del PEJ individuos específicos. Tal es el caso de Romanos XII, institución que para la relación con las empresas ha destinado un coordinador general. También destaca la fundación chilena francesa de Formación y Desarrollo quien incorporó su propio sistema de gestión. Este tipo de prácticas, en general, se percibe positivamente sin embargo no se observa de forma masiva lo cual se puede obedecer a razones presupuestarias. Convergencia a estructuras más integrales será positivo para la futura evolución del programa.

En cuanto a los instructores (profesores que imparten los distintos cursos de oficio), en muy pocas OTEC la totalidad de estos formaban parte estable de la planta (esto se observó sólo en dos instituciones). Por lo general, los contratos son de plazo fijo aunque declaraban tener muy poca rotación de personal. La totalidad de los OTEC señalaron que los instructores son la pieza clave para el posterior éxito de la inserción laboral, pues estos, además de capacitar a los jóvenes en un oficio, mediante el contacto diario pueden corregir las carencias sociales y formar valores y otras responsabilidades laborales.

Todas los OTEC señalan tener un perfil determinado para la contratación de nuevos instructores, construyéndolo fundamentalmente en función de una

vocación social comprobable. En muchas OTEC también se hace importante hincapié en la tenencia de título técnico o profesional, como también en experiencia profesional comprobable en el sector privado. Aún así, a pesar de manifestar todas las OTEC estar conformes con la calidad de sus instructores, declaran como una limitación las restricciones monetarias que merman la capacidad de incorporar profesional todavía más idóneos.

También se debe señalar que la mayoría de las instituciones declaran invertir muy poco en capacitación para sus instructores, a su vez que estos parecieran hacer lo mismo (no capacitarse por cuenta propia).

3.2. Población objetivo

Uno de los principales requisitos para poder ser beneficiario del programa, es la escasez de recursos monetarios, por lo cual, según señalaron los OTEC entrevistadas, la totalidad de los jóvenes reclutados provienen de familias pobres. A pesar de lo anterior, existen matices entre las diferentes instituciones; la mayoría de instituciones entrevistadas trabaja con población perteneciente al primer y segundo quintil, y en menor medida otras se enfrenta a una población de mayor riesgo social.

Según manifestaron las organizaciones entrevistadas, todos los beneficiarios comparten la precariedad económica al interior de sus hogares. Esto determina fuertemente el modelo de enseñanza que implementan los OTEC, generándose importantes diferencias con modalidades de otras organizaciones de oficios y capacitación existentes en el mercado.

Otra característica fundamental es el nivel de escolaridad de los jóvenes. El programa contempla haber cursado como mínimo 8º básico y preferentemente priorizar a aquellos con escolaridad incompleta o desertores del sistema. Al respecto, si bien se cumplen las exigencias establecidas por SENCE, un alto porcentaje de los jóvenes reclutados han finalizados los correspondientes estudios del sistema medio. Esto indicaría que no se estaría priorizando los criterios de focalización del programa.

Se debe mencionar el caso especial de Fundación Tacal, quien concentra su proceso en jóvenes de escasos recursos pero con deficiencias intelectuales, lo cual conlleva a que sus beneficiarios posean escolaridad equivalente sólo a enseñanza básica incompleta.

Dado lo anterior, sólo fundación Tacal focaliza sus beneficiarios de acuerdo a algún criterio de deficiencia, pues este no es un alumno objetivo para el resto de las instituciones. Esto implica una serie de diferencias entre Tacal y las otras OTEC; entre ellas, el diseño de los cursos, la implementación de los mismos y el posterior apoyo dado a los jóvenes.

La edad promedio de los jóvenes reclutados se encuentra por sobre los 24 años de edad no haciendo distinción de géneros, sin embargo existe, dada las características de los cursos implementados, una mayor presencia de hombres. Con respecto a las condiciones de edad señaladas por SENCE, los OTEC señalan que no se debiera limitar la incorporación de jóvenes de mayor edad, pues este segmento se ve altamente beneficiado ya que su motivación por insertarse laboralmente es más fuerte.

Si bien, en la Región Metropolitana el programa está orientado a jóvenes de escasos recursos de todas las comunas, los lugares donde se encuentran los OTEC facilitan el acceso de jóvenes provenientes principalmente de los sectores Sur y Norte de la ciudad.

3.3. Proceso de difusión

Información proporcionada por OTEC

En la Región Metropolitana, la totalidad de los OTEC entrevistados realizan su proceso de difusión principalmente con folletos, trípticos y otro tipo de material gráfico. Este se realizó en las respectivas OMIL de las diferentes comunas, focalizando sus esfuerzos en aquellas de menores recursos.

Algunas OTEC, se acercan a juntas de vecinos u otras organizaciones comunales, sin embargo es transversal el esfuerzo por acceder a medios masivos, tales como radio, prensa escrita y televisión, lo cual se logra sólo en algunas ocasiones generándose resultados de alto impacto.

Por lo mismo, todos los OTEC entrevistados señalan que es fundamental acceder a medios de comunicación masivos que incrementen el alcance de la difusión y por ende el número de los potenciales beneficiados. Aún así, la mayoría ha podido acceder a espacios publicitarios instalados en las estaciones de metro, obteniendo de este medio, resultados satisfactorios.

Dentro de los presupuestos establecidos por las instituciones, el ítem de difusión en términos relativos, no representa un porcentaje elevado, lo cual dificulta ejecutarlo con éxito. Se debe señalar que al preguntar a los OTEC acerca de la principal dificultad que enfrentan para implementar con éxito el programa, TODAS mencionaron espontáneamente el escaso apoyo de SENCE en esta etapa del programa, señalando la necesidad de revertirlo, pues así como se encuentra contemplado, impide acceder a un mayor número de potenciales beneficiarios debiendo muchas veces completar los cursos con individuos no lo suficientemente preparados para trabajar.

Como reflexión, se menciona la necesidad de un mayor sentimiento de pertenencia por parte del gobierno con respecto al programa, lo cual motive el uso de sus herramientas comunicacionales y permita una mayor difusión.

La difusión entonces adquiere un rol fundamental en la probabilidad de éxito de la gestión de la OTEC. Todas señalan que para el posterior éxito de la futura inserción laboral es necesario construir un adecuado perfil acerca del tipo de alumno que se busca.

Por lo mismo, a pesar de que existen criterios establecidos por SENCE para la selección del beneficiario, todas las instituciones señalan haber establecido nuevos criterios que se complementan con los ya exigidos y mencionados con anterioridad. Entre los aspectos considerados por las OTEC se pueden mencionar: el nivel de motivación de los jóvenes por entrar al mercado laboral, el deseo de superación personal y social, la buena disposición por aprender, el estado de lenguaje y vocabulario presentado, entre otros. Todo esto converge en la construcción de un perfil idóneo para entrar al programa, siendo este el principal criterio de selección para los OTEC.

La presencia de estos atributos son medidos por medios de pruebas y entrevistas personales realizadas ya sea por los instructores de oficios como por psicólogos u otro tipo de profesionales afín. A pesar de parecer una práctica utilizada por todas las OTEC entrevistadas, el tipo de profesional o equipo que la realice estará determinado por el grado de sofisticación de la OTEC, es decir, se evidencia en algunas instituciones equipos multidisciplinarios dedicados exclusivamente a esta labor.

En síntesis, el reclutamiento es realizado por la OTEC una vez que la OMIL ya haya enviado un porcentaje importante de jóvenes. En los años anteriores, el reclutamiento y selección fue realizado por una tercera entidad (Centros de postulación para capacitación; CPC) lo cual retrasó el inicio de las clases, a pesar de lo anterior, la percepción hacia este método no es del todo negativa pues les permitiría desligarse de esta etapa y concentrarse con mayor fuerza en las fases siguientes.

Con respecto a la orientación que debieran entregar los OTEC a los jóvenes acerca de las proyecciones de los distintos oficios impartidos y otras características relevantes, pareciera no existir mecanismos establecidos. En la mayoría de los OTEC, con todos los jóvenes interesados se realiza una reunión general donde se les cuenta acerca de los oficios y sus proyecciones, también se les muestran los talleres y la infraestructura, para así de acuerdo a las preferencias señaladas y a los resultados de los test aplicados, asignar a los jóvenes a los correspondientes cursos, sin embargo este proceso carece de la profundidad necesaria. Es decir, se confía mucho en la orientación previa con la que llega el joven, lo cual privilegia las preferencias personales de cada uno.

Información proporcionada por OMIL

Debe señalarse que el equipo consultor visitó tres OMIL, para indagar su grado de conocimiento del Programa. Debe señalarse que este no es un número representativo de municipalidades y aunque no se pueden realizar inferencias estadísticamente significativas, resulta relevante lo informado.

Las OMIL entrevistadas manifestaron no conocer el Programa Especial de Jóvenes, aunque sí los cursos para jóvenes en general que financia el Sence. La relación con los OTEC es esporádica y se fortalece sólo cuando estas buscan llenar los cupos de los cursos. Posteriormente la relación desaparece lo cual es percibido como perjudicial para las Omil, pues tienen poca información de lo acontecido o por acontecer.

No se cuenta con información de todas los OTEC ejecutoras, sólo se trabaja con algunas y esto depende de la voluntad de cada OTEC. Dos OMIL manifestaron que con algunas OTEC su relación había desaparecido no obstante sabían que estas seguían operando.

La información correspondiente a la oferta de cursos proviene de los OTEC y son en su calidad muy variables. La mayoría provee datos muy generales e insuficientes, aunque se señala que la OTEC "Cristo Vive", genera material de gran calidad. En general no existe un total conocimiento de la oferta total de cursos y la información que se tiene es incompleta. Muchas veces existen diferencias tanto en las fechas de inicio como en los horarios establecidos con posterioridad por los OTEC.

Si bien existe una buena relación con los OTEC, la coordinación no siempre es la más adecuada para llevar a cabo con éxito el proceso de Derivación – Selección. Un vez que el joven se acerca, el personal responsable de la Omil procede a acreditarlo y le entrega la información del inicio de los cursos. Es decir, no se infiere mayormente en las prioridades formativas de los jóvenes. En caso de un joven que este más desorientado se le entrega un poco más de información aunque tampoco las OMIL tienen suficiente información. En consecuencia, no existe un proceso elaborado de orientación vocacional, se les acredita, entrega información básica y se les acompaña hasta que llegan al OTEC.

En las OMIL entrevistadas, los OTEC son percibidos como organismos con fines de lucro por lo cual el trabajo que estos adoptan en las municipalidades no necesariamente se alinea a los objetivos finales que éstas se han fijado.

Conclusión

Resulta preocupante la poca estructura que tiene el proceso de difusión de los cursos, en general se observa que los procesos dependen de la voluntad de cada OTEC y son en general procesos no homogéneos.

No se percibe en el Sence una política de promocionar los cursos que ellos financian, a pesar de que se reconoce que en esta actividad existen economías de escala y que existen beneficios derivados no sólo para los OTEC, sino para el mismo Sence

Resulta preocupante que aunque para un alto número de beneficiarios la OMIL sea percibida como una institución orientadora, en general, esta posea muy poca información respecto a los cursos.

3.4 Cursos ofrecidos

Según lo señalado por los OTEC, la principal variable de decisión para definir qué curso se ha de impartir es la demanda del mercado que se sustenta con la constante comunicación que se tiene con las empresas. Esto, a pesar de ser mencionado por la mayoría de los OTEC, en la práctica se da con diferentes matices entre una institución y otra. Una institución señala contactar a las empresas el año anterior a la licitación y en conjunto con estas diseñar el tipo de curso a postular. Otras instituciones, mencionan como principal fuente de información las solicitudes ingresadas en sus bolsas de trabajo y otros medios electrónicos respectivos. Algunas instituciones señalan que la especificidad de los oficios impartidos los lleva a constituir una relación de largo plazo y permanente contacto con las redes empresariales generadas, lo cual posibilita adaptarse a las necesidades de sus mercados. Finalmente, una de las instituciones entrevistadas, a pesar de manifestar poseer herramientas que le permiten establecer contacto con las empresas, en este proceso se apoya mayormente en los oficios demandados por las OMIL.

El poder responder a las necesidades del mercado ha permitido a algunas OTEC crear sus propios nichos de capacitación siendo los jóvenes los principales beneficiados, pues no sólo han mejorado la posibilidad de inserción laboral sino también han adquirido ventajas comparativas con respecto a otros jóvenes formados (o no formados) en otro tipo de instituciones.

Pero también existe el caso de Fundación Tacal, que dada la especificidad de sus beneficiarios, ve limitada su posibilidad de modificar la oferta de cursos a lo largo de los años.

Ahora, si bien existen indicios de flexibilización en cuanto a la oferta de cursos y un mayor ajuste de estos hacia las necesidades del mercado, esto no ocurre siempre con la velocidad adecuada. Se declara como una de las principales causas de lo anterior, la alta incertidumbre que tienen las instituciones, quienes año tras año tienen que estar postulando sus cursos corriendo el riesgo de no adjudicárselos el año siguiente, lo cual inhibe todo intento de realizar una planificación a largo plazo.

La mayoría de OTEC señaló que pudiendo existir una mayor fiscalización por parte de SENCE sería muy compatible otorgar las licitaciones de cursos por periodos de tiempo más largos, superiores al actual año que hoy día se contempla. Esto incluso incentivaría mejorar la estructura de costos y hacer mayores inversiones en equipamiento e infraestructura.

3.5. Implementación de los cursos

Con respecto a la implementación de los cursos con los que cuenta el programa, si bien se establecen dos tipos de modalidades (dependientes e independientes), la totalidad de los OTEC han concentrado sus esfuerzos en oficios relacionados con cursos de la modalidad dependiente. Se señala que experiencias en cuanto a cursos de modalidad independiente no han sido buenas, pues las motivaciones de estos alumnos están más relacionadas con la posibilidad de ser su propio jefe que con la posibilidad de desarrollar características empresariales innatas, las cuales estos jóvenes en su mayoría parecieron no poseer. A su vez, señalan los OTEC, una fuerte motivación por parte de los jóvenes hacia oficios que reporten beneficios inmediatos, privilegiando el corto plazo.

Bajo la modalidad dependiente, los OTEC tienen la posibilidad de implementar cursos de segunda fase lectiva, es decir; una vez finalizado el curso, implementar una segunda etapa que implique un nivel más avanzado o definitivamente otro tipo de curso. Sólo algunas de los OTEC entrevistadas señalaron implementar cursos de segunda fase lectiva, aunque muy pocos cursos así lo contemplaron. Cuando así se hizo, la finalidad fue perfeccionar a los mejores alumnos en los correspondientes oficios. Si bien, la posibilidad de implementar esta fase se percibe positivamente, también se señala que existen restricciones que la dificultan, como por ejemplo el limitado número de potenciales beneficiarios, pues estos estarían diseñados sólo para una parte de la población inicial del programa. Se menciona que sería una buena iniciativa poder incorporar a beneficiarios antiguos del programa a estas fases de los cursos, quienes podrían ver acá la oportunidad de incrementar su nivel de formación.

Una vez finalizada la fase lectiva (sea esta de 1ª o 2ª fase), se considerarán como aprobados del programa aquellos jóvenes que cumplan con una asistencia igual o superior al 80%, siendo estos quienes accederán a la fase de asistencia técnica o experiencia laboral, según sea la modalidad que corresponda. Si bien este es un requisito establecido por SENCE, todas los OTEC realizan evaluaciones escritas para medir la evolución de los jóvenes, ya sea en los conocimientos relativo al oficio como en características de responsabilidad laboral y conducta social. Para incentivar el compromiso de los jóvenes con el programa, destaca la iniciativa de una OTEC, la cual mediante evaluaciones exige un 80% de aprobación en cuanto a conocimientos y competencias para poder aprobar con éxito el programa, entonces quien sólo cumpla con el requisito de asistencia establecido por SENCE recibe el certificado de participación contemplado en las bases, por el contrario, no accede al certificado de aprobación de la institución. Prácticas similares también son implementadas por otras OTEC.

Dentro de la cantidad de horas exigidas por SENCE para el desarrollo de esta fase, se han incorporado diferentes módulos que también permitan apoyar a

los jóvenes en sus posteriores trabajos. Como las carencias sociales son las que se presentan con mayor fuerza en los beneficiarios se ha implementado el módulo de formación para la empleabilidad, el cual contempla desarrollar diferentes actividades que permitan fortalecer las competencias básicas para la inserción laboral. La metodología establecida por SENCE, requirió la capacitación de quienes impartieran este módulo, por la cual, la mayoría de los OTEC consideró a profesionales diferente de los instructores de oficios (aunque también hubo algunas instituciones que permitieron a sus instructores de oficios recibir esta capacitación).

El material considerado, con el cual se imparte la capacitación, se conoce como "Preparados" y fue desarrollado por la Fundación Chile para ser aplicado a todo tipo de jóvenes. Este material es el único del cual pueden disponer los OTEC, de acuerdo a lo establecido por SENCE. Si bien tanto el módulo como el material son percibidos positivamente, casi la totalidad de los OTEC declararon tener que ajustar las actividades a formatos más familiares para sus beneficiarios, pues no necesariamente se ajustan al tipo de alumno al cual acceden los OTEC (el material pareciera estar diseñado para jóvenes de colegios que se encuentren cursando la enseñanza media, no para jóvenes desertores de escasos recursos). Además, en un comienzo el módulo pareciera generar resistencia por parte de los jóvenes teniendo que apoyarse con actividades más prácticas y menos teóricas. El caso de los OTEC que dentro de su malla consideraron actividades extracurriculares (deportivas, culturales, etc.) permitió reducir esta resistencia. Sin embargo, con el tiempo los jóvenes valoran las competencias adquiridas en este módulo.

A pesar de ser considerado un módulo muy positivo dentro de la formación de los jóvenes, los OTEC señalan que el verdadero formador de competencias para los jóvenes es el instructor de oficio, pues es él quien puede inculcarle puntualidad, respeto en el trato con sus mayores y su entorno y otro tipo de valores que se ponen a prueba constantemente en los talleres o las clases. En este sentido, resulta positiva la metodología utilizada por algunas OTEC, que consideran, un trabajo conjunto entre los instructores y los profesores de este módulo, o simplemente la preparación de los instructores de oficios para la implementación de esta modalidad.

Algunas OTEC, señalan una contradicción de SENCE con respecto a este módulo, pues si bien quieren intensificar la formación de competencias, se establecen para los jóvenes, dentro de las bases, facilidades incomprensibles en el mundo laboral, como por ejemplo la posibilidad de llegar fuera de la hora acordada para el inicio de las clases.

Otro componente incorporado por SENCE ha sido las "nuevas tecnologías de la información", el cual busca nivelar los conocimientos relativos al uso del computador. "Marinero", el material dispuesto para esto, es considerado como demasiado básico por la totalidad de los OTEC (excepto una OTEC: TACAL). Entonces, si bien se valora la incorporación del correspondiente módulo, SENCE debiera establecer mayor flexibilidad tanto en el contenido

como en la forma de implementarlo. También se observa, que a pesar de manifestar destinar instructores idóneos para la especificidad del curso, prácticamente ninguno se ha capacitado particularmente para este módulo.

3.6. Experiencia laboral

Como la mayoría de los OTEC impartieron cursos de modalidad dependiente, una vez finalizada la fase lectiva comienza el proceso de asignación de prácticas. Esta es considerada como una etapa fundamental dentro del proceso, pues no sólo genera la oportunidad de que el joven consiga trabajo, sino que se transforma en el primer puente entre él y el mundo laboral.

Los contrastes que presentan los OTEC explican algunas de las diferencias en cuanto a la búsqueda de empresas para colocar a sus alumnos. Por ejemplo; el caso de fundación Tacal, que como ya se mencionó se enfoca en población con deficiencia intelectual, ha logrado establecer fuerte lazos con empresas de gran tamaño. Esto se debe principalmente a dos factores; el primero es que dada la especificidad de los cursos implementados, sus alumnos no pueden desarrollar sus labores en cualquier tipo de empresas. La segunda, es que dada la población que capacitan han podido insertarse por medio de estrategias de desarrollo ligadas a premisas como la responsabilidad empresarial.

En el caso de otra OTEC, su especialización en oficios en el sector de las telecomunicaciones, le ha facilitado una mayor cercanía con empresas grandes y medianas. Además, han incorporado dentro de su estructura dotación humana y física destinada al desarrollo de una red entre la institución y las empresas, lo cual facilita la colocación de los jóvenes.

Otra OTEC incorpora a las empresas desde antes de la etapa de práctica laboral, haciéndolas participes de las otras fases, lo cual permite que en algunos de sus cursos se realizan pre prácticas para sus alumnos. La institución también concentra sus esfuerzos de búsqueda en relacionarse con empresas medianas y grandes.

Algunas OTEC señalan que con el tiempo su red de contactos empresariales ha crecido diversificando el tamaño de las empresas. Algunas OTEC han desarrollado una bolsa de trabajo electrónica, la cuál ha resultado una herramienta esencial para la búsqueda de oportunidades laborales para los jóvenes.

Otra OTEC ha desarrollado una estrecha relación con las OMIL, la cual también es una resulta en una fuente de colocación, generalmente en empresas medianas y pequeñas.

Sin embargo, todas los OTEC declaran lo importante que resulta para la buena gestión de éstas, la construcción de sólidas redes que se puedan construir con las empresas. A su vez se perciben esfuerzos por instaurar herramientas y equipos formales para el desarrollo de estas redes.

El criterio de asignación de las prácticas privilegia primordialmente los niveles de desarrollo alcanzados por los jóvenes, tanto en los conocimientos relativos al oficio como en cuanto al nivel de compromiso y responsabilidad mostrado por estos. Esto último es lo más relevante. Otro factor que se considera en algunas OTEC, es cuan cerca se encuentre la vivienda del alumno con respecto al lugar de trabajo. Este factor, a pesar de ser relevante, no es determinístico.

También durante la fase experiencia laboral, los instructores de los OTEC realizaron periódicas visitas a sus alumnos a sus lugares de trabajo con el objetivo de supervisar el desarrollo del proceso, como también para apoyarlos en posibles conflictos u otro tipo de situaciones.

Una vez finalizada la práctica, no será responsabilidad de los OTEC buscar empresas para la colocación laboral de los jóvenes, sin embargo SENCE si exige un posterior seguimiento que permita conocer los niveles de inserción. Este seguimiento debe realizarse seis meses después de finalizada la participación del joven en el programa, para lo cual ninguna OTEC declara destinar equipos de trabajos específicos.

Según señalaron los OTEC, instructores y otros funcionarios contactan telefónicamente a sus egresados y reúnen información solicitada por el SENCE. Sin embargo, aunque pareciera no existir mecanismos formales de seguimiento, se manifiesta que existe una constante comunicación con los jóvenes que han llegado hasta esta etapa, por lo cual pueden seguir apoyándolos en la inserción laboral. La totalidad de los OTEC señalan que de acuerdo a sus estimaciones, sólo entre un 5 y 10% de los jóvenes que pasaron por el programa vuelven a la misma actividad que realizaban antes de su incorporación.

Algunas OTEC señalan que los mismos jóvenes han ido construyendo nuevas redes sociales que actúan de apoyo en la búsqueda de nuevas oportunidades. Al respecto, se debe destaca la iniciativa de una OTEC en la formación de un centro de egresados, la cual a pesar de haber sido implementada con fecha posterior al año 2005, puede constituirse en una experiencia positiva que puede ser validada por las otras instituciones.

A pesar de que los OTEC no realizan un seguimiento exhaustivo de sus beneficiarios, estas declaran percibirlo como un proceso muy positivo debido a que en caso de realizarse con mayor fuerza, les permitiría contar con mejor información en cuanto a la efectiva demanda de sus oficios por parte del mercado. Los OTEC señalan lo costoso que resulta llevar a cabo el proceso de seguimiento y una inadecuada metodología que ha establecido el SENCE para este.

Finalmente, todas los OTEC discrepan del SENCE en cuanto a cómo se considera la inserción laboral, pues no solo se ha insertado a un joven cuando este se encuentra trabajando en un determinado oficio bajo contrato indefinido, sino también bajo otras modalidades, como periodos de pruebas

para después firmar contratos, boletas de honorarios u otras categorías, las cuales son características del mercado laboral chileno.

3.7. Inserción laboral

Si bien las instituciones respectivas no están obligadas a buscar un trabajo permanente para sus alumnos, la construcción de redes laborales incentiva el constante acercamiento por parte de los jóvenes beneficiados a sus respectivas OTEC. Al respecto, los OTEC señalan como las principales características que aumentan la probabilidad de éxito en la búsqueda de trabajo, el nivel de competencias adquiridos durante la implementación del programa. Sin embargo, para que esto haya sido efectivo, debió ser relevante la construcción adecuada del perfil del alumno, pudiendo detectar a quienes tenían el potencial para alcanzar las competencias antes señaladas. Es decir, haber seleccionado a jóvenes altamente motivados, con un fuerte estímulo por entrar al mercado laboral y con ganas de superación social y personal.

Otro factor relevante es el apoyo generado por su entorno, principalmente el apoyo familiar. Esto también se constituye como la principal causa de deserción del programa, pues cuando el hogar del individuo no está comprometido, otros factores priman por sobre la permanencia de los cursos. Sin embargo, el nivel de pobreza del hogar, condicionará notoriamente este apoyo, pues para individuos provenientes de familias muy pobres, el costo de oportunidad de permanecer en el programa será demasiado alto, motivándolos a desertar.

3.8. Comentarios finales a cerca de SENCE y del programa

Como se había mencionado anteriormente, el proceso de difusión es señalado como el principal inconveniente para los OTEC en la implementación del programa, pidiendo a SENCE mayor colaboración en esta etapa. Pero también existe algo de auto crítica por parte de los OTEC, aunque referida a otros aspectos de la implementación del programa.

Por ejemplo se señala, que se deberían realizar mayores esfuerzos en la capacitación de sus instructores con respecto a la formación pedagógica de estos y otros factores relevantes que posibiliten cumplir con los objetivos.

También se manifiesta que no siempre se validan las prácticas necesarias para modelar más correctamente las variables que impactan el programa (por ejemplo, perfeccionar las metodologías que permitan mermar la resistencia de los jóvenes hacia algunos contenidos, etc.).

Sin embargo, los OTEC señalan que las mayores dificultades están relacionadas con las limitaciones que les establece SENCE. Si bien durante los años en que se ha implementado el programa, se han podido constituir mejores prácticas y modernizar algunos procesos, se señala la necesidad de perfeccionar ciertos aspectos relevantes para desarrollar una mejor gestión. Por lo mismo, una comunicación más abierta e inclusiva podría contribuir a lo anterior.

Algunas OTEC señalan percibir cambios impulsivos a las reglas del programa, los cuales se reiteran año tras año debiendo sobrevivir con una alta incertidumbre y con la imposibilidad de realizar una planificación consistente con objetivos de largo plazo. Por lo mismo, si bien es necesario establecer reglas claras y sistemas de fiscalización eficientes que aseguren que estas se cumplan, los OTEC quisieran tener mayor participación en la determinación de estas y una mayor estabilidad en el tiempo de las mismas decisiones acordadas.

A su vez, dada las motivaciones del programa, los OTEC señalan hacerse cargo de la población más vulnerable. Aquella que ha desertado del sistema escolar y que a su vez arrastra todas las deficiencias de este; aquella que presenta carencias familiares, afectivas y de falta de confianza hacia el sistema, todo lo cual termina encareciendo aún más el costo de implementar el programa, costos que muchas veces no son considerados por SENCE.

Señalan también los OTEC, la necesidad de modernizar los sistemas administrativos, agilizar algunos procesos sobre todos aquellos relacionados con la liquidez de los fondos.

Al preguntar a cerca de una serie de aspectos, teniendo que evaluar con nota de 1 a 7 (donde 1 es muy bajo y 7 muy alto), el promedio y los comentarios de los OTEC, se señalan a continuación;

1. *Costos cubiertos por el programa:* (5,0) Si bien de todos los aspectos mencionados es el mejor evaluado, se señala que deben cargar con el estigma de programa caro, siendo esta una atribución errónea pues se les compara con programas que no son similares.
2. *Proceso de evaluación de cursos:* (4,1) Si bien en los términos de referencias se señalan los requisitos de postulación para los cursos, no disponer de la información cuando estos son rechazados no permite una retroalimentación. Señalan falta de transparencia en esta etapa.
3. *Rapidez de respuesta a licitación de cursos:* (4,5) Si bien las bases establecen los plazos respectivos, a veces se atrasan, retrasando todo el proceso de selección y capacitación.

4. *Rapidez en la entrega de recursos: (3,3)* Podría ser mucho mas ágil. El hecho de que los convenios se retrasen los afecta negativamente pues los OTEC no cuentan con una alta liquidez.
5. *Asistencia técnica para la postulación de cursos: (3,6)* Se valora la intención de responder interrogantes pero se señala que el apoyo durante esta etapa del proceso podría ser mucho más cercano y directo. Hoy en día se percibe una baja asistencia técnica.

4. Informe de Percepción de empresarios

El presente informe contiene los resultados de 10 entrevistas en profundidad, realizadas en empresas que ofrecieron prácticas laborales a beneficiarios del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos de SENCE en la Región Metropolitana. La evaluación corresponde a la ejecución del Programa en el año 2005, por lo que las entrevistas se aplicaron en empresas que ofrecieron prácticas durante ese año.

La metodología se basó en la aplicación de una pauta semi estructurada, que incluyó preguntas abiertas y cerradas. Para las primeras, se analizaron las respuestas entregadas por los empresarios a nivel de conjunto de la muestra, destacando aquellas opiniones cuando permiten clarificar y ejemplificar las temáticas abordadas. En el caso de las preguntas cerradas, se sistematizó la información de acuerdo a las respuestas predeterminadas.

Cabe destacar que el informe tiene un carácter principalmente cualitativo, y por lo tanto, corresponde a la percepción y situación particular que declaran los diez entrevistados. Esto permite analizar orientaciones y opiniones específicas sobre las prácticas de los beneficiarios del Programa, **pero no constituye una muestra representativa que pueda ser generalizable a la totalidad de las empresas que participan del Programa.**

El número en empresas entrevistadas corresponde a la propuesta técnica inicial realizada por el equipo investigador del CMD.

El informe se divide en las siguientes secciones: Antecedentes de las empresas; Relación y percepción del Programa; Relación con los OTEC; Evaluación de los alumnos; Posibilidades de contratación; Evaluación general y recomendaciones.

Adicionalmente, para cada sección se realiza una comparación con los principales resultados de las entrevistas aplicadas el año 2006, en el marco de

la evaluación del Programa para los años 2003- 2004.²⁵ Para esto, se exponen sintéticamente los antecedentes recabados en la oportunidad, indicando si existen diferencias con la información recopilada en el presente estudio. La evaluación del año 2006 tuvo un carácter similar a la evaluación del año 2007, es decir, constituye un análisis cualitativo, no generalizable al universo de empresas que participaron en el Programa. En el informe, se referirá a la evaluación o entrevistas del año 2006, para referirse a la evaluación del Programa correspondiente a los años 2003 y 2004, y diferenciarla de la presente evaluación.

4.1. Antecedentes de las empresas

Las entrevistas se desarrollaron con la persona encargada del Programa al interior de cada empresa. El cuadro 4.1 presenta las características de las empresas visitadas; el principal criterio para la selección de la muestra fue el tamaño.²⁶

Cuadro 4.1. Características de las empresas entrevistadas

Características		Número empresas
Tamaño	Micro	2
	Pequeña	3
	Mediana	3
	Grande	2
OTEC	Fundación de Solidaridad Romanos XII	3
	Fundación Cefocal	3
	ONG de Desarrollo Integral del Ser Humano	2
	Fundación Cristo Vive	1
	Fundación Padre Álvaro Lavín	1
Área	Gastronomía y Turismo	2
	Computación e Informática	2
	Telecomunicaciones	2
	Tratamientos Estéticos	2
	Organismo Público	1
	Estudio Jurídico	1
Total empresas entrevistadas		10

²⁵ En el año 2006, se realizaron 18 entrevistas a empresas (seis micro- pequeñas, seis medianas y seis grandes), aplicando una pauta comparable a la actual.

²⁶ En Anexo 1, se presentan las características por separado de las 10 empresas entrevistadas. Se omiten nombres por razones de confidencialidad de la información.

4.2. Relación y percepción del Programa

De acuerdo a la mayoría de los diez entrevistados, pertenecientes a empresas de todos los tamaños, la decisión para ofrecer prácticas a alumnos del Programa SENCE, correspondió a aspectos relativos a necesidades de la empresa. Al respecto, se señala que se requería contar con personal adicional, y que el Programa ofrecía esta posibilidad a un bajo costo.

Entre las distintas apreciaciones más específicas, se encuentran la recarga de trabajo en la empresa y la necesidad de contar con más técnicos. En una empresa, se planteó además, que la respectiva Fundación (Solidaridad Romanos XII) era la única que estaba formando jóvenes para el área particular de trabajo que requerían (Empresa mediana de Telecomunicaciones). Cabe mencionar también, que en cerca de la mitad de las empresas, se cuenta con políticas para recibir alumnos en práctica –de diversas instituciones educativas– con el fin de "*amoldarlos al sistema de trabajo*" (Empresa pequeña), y seleccionar y contratar posteriormente a los de mejor desempeño.

Sólo en menor medida, se indican motivaciones relativas a entregar apoyo a jóvenes de escasos recursos (esto se plantea incluso como una ayuda mutua entre la empresa y los alumnos). Lo mismo sucede con razones orientadas al Programa, como ayudar a la labor que las Fundaciones realizan. Un comentario distinto lo entregó el entrevistado de una empresa mediana, planteando que recibió de otra empresa la recomendación de trabajar con la Fundación de Solidaridad Romanos XII, por la calidad de sus alumnos en práctica.

Lo anterior indica que en las empresas entrevistadas, la participación en el Programa es vista principalmente como una oportunidad, lo que se confirma al consultar por las ventajas y desventajas de ofrecer prácticas laborales. Entre las primeras, vuelven a mencionarse aspectos como contar con personal adicional a un bajo costo, que apoye el trabajo de la empresa. Igualmente, la idea de amoldar a los alumnos, y tener la posibilidad de contratar a los mejores, luego de capacitarlos según las necesidades y el sistema de trabajo de la empresa.

Otros beneficios menos mencionados tienen relación con "*ayudar a jóvenes de escasos recursos que quieren aprender*" (Empresa pequeña). En este punto, se puede destacar que en las empresas de Tratamientos Estéticos, existe una consideración especial al tratarse de mujeres, indicando que el Programa es la única oportunidad que tienen de capacitarse y entrar al mercado laboral.

Un aspecto positivo es que la mayoría de los entrevistados señala no percibir ninguna desventaja por recibir alumnos práctica. Sólo una empresa pequeña y una mediana, plantean que los alumnos vienen con conocimientos muy básicos en cada área, por lo que se requiere seguir capacitándolos durante el período

de práctica. Sobre esto, se indica la necesidad de revisar los plazos de formación y el tiempo de práctica, considerados demasiados breves para las necesidades de las empresas.

A diferencia de lo recabado para el presente estudio, la evaluación del año 2006 arrojó que la decisión de recibir alumnos en prácticas del Programa respondió principalmente a aspectos como la vocación social, políticas institucionales de apoyo y cooperación a entidades externas por parte de las empresas; sólo en segundo plano, se mencionaron factores relativos a necesidades de la empresa.

No obstante, esto último aparece al consultar por las ventajas de participar en el Programa: posibilidad de contar con trabajadores que no implican un alto costo, y de prepararlos de acuerdo a las necesidades de la empresa. Entre las desventajas, en el año 2006 un mayor número de entrevistados señaló su existencia, sobretodo en relación a una deficiente formación técnica de los alumnos, que repercutió en la necesidad de seguir formándolos y capacitándolos durante el período de práctica.²⁷

El Cuadro 4.2 presenta el promedio de alumnos, total y en el año 2005, que han realizado prácticas en las empresas entrevistadas, según su tamaño.

Cuadro 4.2. Alumnos que han realizado práctica en la empresa

Tamaño	Nº promedio total	Nº promedio 2005
Micro	3	1
Pequeña	8	4
Mediana	7	5
Grande	10	5
Promedio total	7	4

Por otra parte, nueve de las empresas señalan recibir alumnos en práctica también de establecimientos educacionales técnico profesional o de institutos profesionales. Al solicitar comparar estos alumnos con la experiencia mantenida con los alumnos del Programa, nos encontramos con opiniones diversas.

Para una parte de los entrevistados, las condiciones de aprendizaje con que llegan los alumnos de ambos sectores son similares. En el resto de las

²⁷ Al respecto, la principal diferencia es que si bien tanto el año 2006 como este año, los entrevistados consideran bajo el nivel de capacidades técnicas, la necesidad de seguir capacitándolos no se percibe como una desventaja en las empresas entrevistadas este año, sino como parte del proceso de recibir alumnos en práctica.

empresas, la evaluación corresponde a las prioridades de lo que se busca en el alumno en práctica. De tal forma, se recaban respuestas tendientes a una mejor calificación de los alumnos del Programa debido a que *"los de la Fundación son más responsables, con más ganas de trabajar y mejor actitud que los alumnos de liceos"* (Empresa mediana).

También encontramos comparaciones que favorecen los alumnos de institutos superiores, ya que vienen con mayor preparación y conocimientos, y mejor manejo de las tareas requeridas por la empresa. Los entrevistados reconocen, sin embargo, que esto se debe a que en los institutos el período de preparación llega a los dos años, a diferencia del menor tiempo de capacitación entregado por el Programa.

En tanto, como se aprecia en los Cuadros 4.3 y 4.4, nueve de las empresas entrevistadas entregan un pago mensual a los alumnos en práctica del Programa, correspondiente a locomoción, salario o bono, llegando a un promedio de \$56.000 por mes. La empresa grande que no realizó ningún tipo de pago es un organismo público, que por razones administrativas tiene dificultades para hacerlo, tanto para alumnos en práctica de la Fundación como de otras instituciones.

Cuadro 4.3. Empresa realizó pago mensual a alumnos en práctica

Tamaño	Nº realizó	Nº no realizó
Micro	2	0
Pequeña	3	0
Mediana	3	0
Grande	1	1
Total	9	1

Cuadro 4.4. Tipo de pago de la empresa a alumnos en práctica

Tipo de Pago	Nº empresas	Monto promedio mensual
Locomoción	3	\$40.000
Salario	4	\$73.000
Bono	2	\$55.000
Total	9	\$56.000

Entre las empresas entrevistadas el año 2006, el número promedio de alumnos en práctica recibidos fue de 13. Al igual que lo recopilado este año, la mayoría de las empresas del 2006 realizó algún tipo de pago a los alumnos en práctica, con un promedio de \$40.000 mensual.

Asimismo, la mayoría recibió alumnos en práctica de otras instituciones, como establecimientos educacionales técnico profesionales o institutos de formación superior. En general, estos últimos recibieron una mejor evaluación que los alumnos del Programa, debido a que tienen una formación técnica y teórica más sólida y completa.

4.3. Relación con los OTEC

La totalidad de las empresas han participado en el Programa, a través de sólo un OTEC. El año en que se dio inicio a la relación con las distintas Fundaciones y las prácticas de los alumnos en la empresa, se presenta en el Cuadro 4.5.

Cuadro 4.5. Año de inicio de prácticas en la empresa

Año	Número empresas
2003	1
2004	4
2005	5

De acuerdo a la mayoría de los entrevistados, la relación se generó inicialmente por un contacto que las propias Fundaciones realizaron con la empresa. De tal forma, el OTEC respectivo presentó el Programa y sus objetivos, y solicitó directamente los puestos de práctica en la empresa, con la persona correspondiente. En general, este primer contacto es positivamente evaluado por los entrevistados, ya que se les explicitó en qué consistía el Programa y los requerimientos para los puestos de práctica.

Sólo en dos empresas, se plantean otras modalidades de contacto. En una empresa pequeña de la Fundación Cefocal, fue la propia alumna quien se presentó en la empresa, y posteriormente llevó al supervisor del OTEC para formalizar el vínculo. En tanto, en una empresa mediana de la Fundación Solidaridad Romanos XII, se señala que otra empresa del rubro con la que trabajaban les indicó que este OTEC estaba dictando el curso que requerían para su área de trabajo, a partir de lo cual la empresa entrevistada hizo las gestiones para comenzar el vínculo directo con la Fundación.

Por otra parte, a los entrevistados se les pidió evaluar la relación con los OTEC, durante el desarrollo de las prácticas de los alumnos en la empresa el año 2005. En la totalidad de las empresas, la relación se concretó mediante el supervisor o supervisora de las respectivas Fundaciones. Si bien los entrevistados evalúan de manera positiva la relación, se aprecia que esta se limitó, en general, a la supervisión de los alumnos en las empresas.

Al respecto, la mayoría señala que la relación fue *"buena, pero poca"*, planteando algunos que el mayor contacto con el OTEC se realizaba a través de los propios alumnos. A pesar de esto, no se percibe como un aspecto negativo la escasa relación con los OTEC, ya que de acuerdo a los entrevistados, esto no tiene una negativa incidencia en el desempeño de los alumnos o en el desarrollo de las prácticas en la empresa.

De tal forma, al ser consultados por distintos tipos de coordinación, como se aprecia en el Cuadro 4.6, sólo las supervisiones son indicadas por la totalidad de los entrevistados, sin existir mayores contactos adicionales. Sobre la supervisión, se señala que se realizó a través de un formulario de evaluación entregado a la persona encargada de la empresa, de llamadas a ésta, y de visitas a los alumnos en sus puestos de práctica.

Cuadro 4.6. Coordinaciones con los OTEC (N° de empresas)

Coordinación OTEC	Sí	No
Plan de aprendizaje en conjunto para alumnos	3	7
Supervisión de OTEC a alumnos en empresa	10	0
Existencia de otro tipo de contacto	2	8

El número de visitas de supervisión a la empresa varía entre una a tres veces durante el período de práctica. Existe una positiva evaluación de las supervisiones, sin importar el número de visitas, mientras que sólo una empresa pequeña propone una mayor cantidad de supervisiones a los alumnos, para que la empresa tenga la oportunidad de dar indicaciones de acuerdo a sus requerimientos.

En este sentido, es posible encontrar dos tipos de opiniones relacionados a la buena evaluación que recibe la supervisión del OTEC a los alumnos en la empresa. Por una parte, se aprecia que en empresas de todos los tamaños, se percibe una real preocupación de las respectivas Fundaciones por los alumnos, a través de una supervisión y seguimiento a sus prácticas en la empresa. Se indica que los supervisores mantenían conversaciones con los encargados en la empresa, para verificar el grado de avance de los alumnos.

Sobre esto se plantean opiniones como: *"(la supervisora) era muy preocupada, venía cada mes a supervisar y me traía un cuestionario de evaluación para completar con los trabajos que hacían los alumnos, y la nota que les ponía en*

desempeño, responsabilidad, puntualidad, etc." (Micro empresa). Asimismo, se señala en una empresa grande, que el *"supervisor era muy preocupado por los alumnos, vino dos o tres veces, y se conversaba cómo iban los alumnos. Por eso se siguió trabajando con la Fundación (Cefocal)"*.

Un segundo tipo de opinión, correspondiente a tres empresas, se orienta a la pertinencia de mantener un menor número de supervisiones. Esto, ya que si bien se evalúa positivamente el trabajo que realizan los OTEC en este ámbito, se plantean motivos de la empresa que hacen innecesaria una mayor supervisión. Por ejemplo, contar con sistemas de capacitación y de trabajo que requieren mayor tiempo del alumno orientado a la empresa y no a supervisiones del OTEC: *"la supervisión es poca, pero no es tan necesaria porque así da más tiempo a los alumnos de aprender en la empresa"* (Empresa grande).

Por otra parte, en ocho de las empresas, aparte de las supervisiones no existió otro tipo de coordinación con los OTEC, como se observa en el Cuadro 4.6. Consultados por la elaboración de un plan de aprendizaje en conjunto para el alumno en práctica entre el OTEC y la empresa, sólo tres entrevistados (de empresas de distintos tamaños, áreas y OTECs) señalan que sí se realizó. Además, se desprende de las entrevistas, que la elaboración del plan no se realizó en una instancia formal, sino que correspondió principalmente, a conversaciones entre el encargado de la empresa y el OTEC, sobre las materias y contenidos que se enseña a los alumnos en la fase lectiva, los requerimientos de la empresa, y de acuerdo a esto, las labores que les correspondería realizar a los alumnos en la práctica.

En tanto, al igual que en el caso de las supervisiones, la falta de un plan de aprendizaje no se percibe como algo negativo en la mayoría de las empresas. Al contrario, se plantea que esto podría limitar a la empresa y el proceso de aprendizaje de los alumnos en ésta. Esto, ya que muchos entrevistados sostienen que parte de la práctica en la empresa, se orienta a la inducción del alumno en el sistema de trabajo y, principalmente, a la capacitación en áreas más específicas y avanzadas que lo aprendido por los alumnos en la fase lectiva. Por tanto, contar con mayor libertad para planificar el tiempo de práctica en la empresa, es algo valorado por los entrevistados.

La existencia de otro tipo de coordinación o contacto con los OTECs, se da sólo en dos empresas trabajando con la Fundación Solidaridad Romanos XII y Cefocal. En la primera, el entrevistado realizó una charla al curso para presentar el trabajo que se realiza en la empresa. En el caso de Cefocal, el entrevistado tuvo la oportunidad de conocer en el OTEC, cómo se enseñaba la fase práctica del curso y las herramientas con que se contaba.

Por otra parte, sólo en una empresa pequeña se plantea que no todos los alumnos completaron el período de práctica. Esto corresponde sólo a un alumno en el año 2005, y su despido se debió a que realizó acciones que iban contra la política de la empresa, y que le habían sido explicitadas al comienzo

de la práctica. Se destaca positivamente que en el resto de las empresas, la totalidad de los alumnos completaron su práctica sin problemas.

Al igual que en los resultados de este año, para el estudio del año 2006 la totalidad de las empresas mantuvo relación sólo con un OTEC. Sin embargo se presentan diferencias en el año de inicio de la relación, encontrando que para el estudio del 2006, las empresas comenzaron el vínculo en años anteriores (desde 1998).

En ambos casos, fue el propio OTEC quien contactó a las empresas, y en la gran mayoría de los casos, la totalidad de los alumnos completó su período de práctica. Asimismo, tanto el 2006 como el 2007, se plantea la existencia de una supervisión por parte de los OTEC a los alumnos en la empresa, pero un menor vínculo adicional a esta instancia entre ambas entidades.

4.4. Evaluación de los alumnos

A los entrevistados se les pidió evaluar a los alumnos que han realizado práctica en las empresas, en dos aspectos. Por una parte, su nivel de conocimientos y capacidades técnicas, y por otra, sus condiciones de empleabilidad y factores personales.

Respecto al primer aspecto, encontramos bastante coincidencia entre los entrevistados, en cuanto a que los alumnos llegan a la práctica con un nivel básico de conocimientos y capacidades técnicas. Por tanto, se requiere seguir formándolos y capacitándolos, tanto en las tareas prácticas y de terreno como en áreas más específicas de trabajo.

Se reconoce que las respectivas Fundaciones se preocupan de entregar un nivel adecuado de conocimientos, pero ya sea por el corto tiempo de estudio, o por las diferencias entre lo enseñado en el curso y las prácticas laborales de la empresa y el trabajo en terreno, la base técnica de los alumnos es considerada baja para las necesidades de la empresa. Sólo en las empresas donde los alumnos debían desempeñar actividades con un menor nivel de dificultad (Cocina, Tratamientos estéticos), se considera buena y suficiente la formación técnica en el oficio enseñado por los OTECs.

Al ser consultados más detalladamente por aspectos positivos y negativos, en los conocimientos y habilidades técnicas, que perciben de los alumnos, los comentarios fueron los siguientes:

Tamaño	Comentarios
Micro	Hay que considerar que recién están aprendiendo. La empresa tiene que complementar los conocimientos entregados por la Fundación con la práctica en la empresa. En el curso no alcanzan a pasar todo lo necesario, les falta más base teórica y preparación.
Pequeña	La Fundación se preocupa de entregar conocimientos, pero en la práctica cambia mucho respecto a lo estudiado, en la práctica siempre se empieza de cero, les falta llevar la teoría a la práctica, y es necesario enseñarles sobre nuevas tecnologías. Pero los alumnos preguntan y tratan de aprender. Hay una buena preparación, pero debe ser más específica en las distintas áreas de trabajo. ²⁸ Muy buenos en lo técnico, con un nivel de conocimiento adecuado.
Mediana	Buenos en el oficio, con adecuadas capacidades técnicas para el trabajo. Vienen con una base teórica, pero les falta práctica en terreno, práctica real en el trabajo. A los alumnos les falta mayor conocimiento, pero los evaluó bien; acá se les sigue capacitando en el oficio.
Grande	En tareas básicas están bien preparados, pero para tareas más avanzadas se requiere capacitarlos en la empresa, en la parte teórica y práctica del trabajo. Llegan con una base para el trabajo, pero en general, es básica y les falta conocimientos más específicos del trabajo.

Por lo anterior, se señala que el nivel de conocimientos y habilidades no se ajusta del todo a las necesidades de la empresa. Como se mencionó anteriormente, esto tiene relación con la duración del curso, que no permite entregar una base más avanzada a los alumnos. Por lo cual se señala que los OTEC debieran abarcar materias relativas a una mayor actualización y entregar conocimientos más avanzados, en las distintas áreas de trabajo.

Un segundo aspecto consultado de evaluación de los alumnos, tuvo relación con las competencias asociadas a empleabilidad y aspectos personales relevantes para el trabajo en la práctica. Al respecto, encontramos opiniones altamente positivas en las empresas, que tienen relación principalmente, con la disposición a trabajar y aprender, y con la responsabilidad presentada por los alumnos en práctica.

²⁸ Esta empresa del rubro Turismo recibió el año 2005 alumnos del curso Recepción Hotelera. Estos requerían mayor preparación, ya que es fundamental el inglés y una mayor cultura en la atención a público extranjero. No obstante, en otros años han recibido alumnas para el puesto de camarera, donde se evalúan positivamente las habilidades técnicas de acuerdo a las necesidades del trabajo.

Cabe destacar que para evaluar este ámbito, los entrevistados indican que es necesario diferenciar entre los distintos alumnos, ya que no todos cumplen con el buen desempeño general detectado por las empresas. Asimismo, se desprende que en este nivel, más que la formación recibida en el curso de los OTEC, inciden características personales de los alumnos.

A continuación, se presentan los comentarios surgidos en cuanto a aspectos positivos y negativos sobre las condiciones de empleabilidad de los alumnos en práctica:

Tamaño	Comentarios
Micro	Buena disposición de los alumnos, con ganas de aprender y rapidez para seguir nuevas instrucciones. En general bien, tienen ganas de aprender, son responsables y ordenados, y tienen buena presentación que es importante en este trabajo, buena integración al resto del equipo. Hay diferencias eso sí entre los alumnos: algunos están más dispuestos a aprender y esforzarse que otros.
Pequeña	Bien en aspectos personales como responsabilidad y puntualidad, aunque a veces cuesta que sigan instrucciones. Son distintos cada uno, pero en general existió una buena disposición a aprender y trabajar. Se nota que existe la necesidad por parte de ellos de trabajar y se esfuerzan. Son trabajadores y tienen ganas de superarse. Pero para atención al cliente, les falta roce, y habilidades de comunicación.
Mediana	Vienen con buena formación personal, con ganas de trabajar, y son responsables. Son dedicados, pero en algunos falta potenciar el compromiso, la lealtad y la responsabilidad con la empresa y el trabajo. Tienen mucha iniciativa y ganas de aprender y trabajar, además de que son muy responsables, lo que en la empresa valoramos mucho.
Grande	Están bien en cuanto son responsables, honestos, de carácter afable, y llegan con ganas de aprender, por lo que se les puede moldear al trabajo en equipo. Lo que les falta a veces es acatar las normativas de la empresa respecto al cumplimiento, pero eso quizás se debe a que son muy niños. Muy bien, son responsables, con ganas de hacer las cosas y progresar.

Para finalizar la evaluación, se pidió a los entrevistados calificar con nota 1 a 7, distintos aspectos de la formación técnica y personal de los alumnos. El Cuadro 4.7 muestra un promedio general de 6.2 por parte de las empresas, donde las capacidades técnicas presentan las calificaciones más bajas.

Cuadro 4.7. Evaluación de los alumnos (comparación con Estudio 2006)²⁹

Características	Nota promedio	
	2007	2006
Formación técnica en el oficio	5.3	5.5
Demuestra apertura y disposición a aprender	6.3	5.9
Sabe hablar y expresarse de manera comprensible	6.3	4.9
Sabe escuchar y seguir instrucciones	6.0	5.7
Habilidad en el uso de herramientas y tecnologías	5.8	4.8
Sigue normas de seguridad y/o higiene	6.4	5.7
Responsabilidad	6.4	5.9
Auto disciplina	6.4	5.7
Honestidad	6.4	5.9
Puntualidad	6.4	5.8
Presentación personal adecuada	6.3	5.7
Sabe trabajar en equipo	6.5	6.0
Promedio general	6.2	5.6

Al pedir una calificación en nota de distintos aspectos, se aprecia una mejor evaluación entre las empresas entrevistadas para este año. No obstante, la evaluación general a los alumnos en práctica presenta similitudes para los estudios del 2006 y 2007. En las entrevistas del año 2006, se plantea que los conocimientos y habilidades técnicas en el oficio de los alumnos son básicos, lo que para algunos es aceptable, dadas las características del Programa, y según otros, insuficiente para el oficio desarrollado. Frente a la evaluación de las condiciones de empleabilidad de los alumnos, los entrevistados destacan el compromiso de los alumnos con su práctica, la disposición a seguir aprendiendo, y la responsabilidad.

Por otra parte, se consultó a los entrevistados sobre aspectos relativos al curso tomado en el OTEC y su aplicación en la práctica en las empresas. Sólo tres de estas (de distintos tamaños y OTECs) conocían la fase lectiva entregada a los beneficiarios antes de la práctica, mediante conversaciones con los supervisores sobre el tipo de conocimientos generales entregados en el curso.

²⁹ Se recuerda que la evaluación del año 2007, corresponde al Programa para el 2005, mientras que el Estudio del 2006, corresponde a la evaluación del Programa para los años 2003 y 2004.

Cuadro 4.8. Aplicación curso OTEC en empresa

Percepción aplicación curso en empresa	Sí	Sólo en parte	No
Módulos utilizados por alumnos en la empresa	9	1	0
Actividades realizadas por alumno en la empresa corresponden a curso OTEC	10	0	0
Contenidos pertinentes a necesidades empresa	5	5	0
OTEC forma jóvenes de acuerdo a necesidades de las empresas y mercado laboral	7	3	0

A pesar de esto, en el Cuadro 4.8 se destaca que los alumnos realizaron actividades en la empresa que corresponden a los cursos recibidos, utilizando los módulos entregados por los OTEC. Es necesario indicar que el entrevistado que indica "sólo en parte" en esta pregunta, se refiere a que el alumno trabajaba efectivamente en el área particular de estudio, pero que en la empresa se debió capacitarlos para ubicarlos en trabajos de mayor complejidad. Por tanto, apunta a un factor positivo, que es la disposición de las empresas a seguir formando a los alumnos para que puedan progresar y tener mayor práctica en áreas más específicas de trabajo.

Respecto a si los contenidos del curso son pertinentes y adecuados a las necesidades de la empresa, y si los OTECs forman jóvenes de acuerdo a las necesidades de la empresa y el mercado laboral, encontramos opiniones más diversas. Aún cuando ningún entrevistado planteó una respuesta negativa, se aprecia que se vuelve a mencionar el carácter básico de la formación técnica en el oficio con que llegan los alumnos a la práctica en la empresa. Al respecto, se plantea la necesidad de seguir capacitándolos, principalmente en las tareas prácticas o de terreno. Asimismo, se indica la necesidad de incorporar en los cursos contenidos más avanzados y diferenciados por área de trabajo. Algunos comentarios específicos sobre la formación de los jóvenes para el mercado laboral apuntan a:

- Para los seis meses de curso está bien, pero les falta preparación y no se si después encuentran trabajo, ya que los conocimientos que tienen son demasiado básicos (Micro empresa).
- Falta llevar los contenidos que aprenden en el curso a lo práctico, aplicar los conocimientos generales y específicos (Empresa pequeña).
- En lo teórico están bien formados, pero falta fortalecer algunas capacidades sociales de empleabilidad (Empresa mediana).
- Les dan una base y después los alumnos tienen que seguir aprendiendo en la práctica, sólo falta actualizar más la malla curricular (Empresa grande).

En tanto, un aspecto relevante recabado en el estudio se refiere a la generación de redes laborales, por parte de los beneficiarios, mediante su participación en el Programa. La totalidad de los entrevistados concuerda, en cuanto este favorece al alumno al permitirle generar contactos, principalmente a través de la empresa y compañeros de trabajo, que le sirven para aumentar sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

Al respecto, se plantean dos situaciones que principalmente dan cuenta de la conformación de redes laborales. Por una parte, se señala la contratación directa en la empresa en que se desarrolló la práctica, y los contactos que los alumnos lograron establecer en ésta, ya sea a través de la persona encargada o de otros trabajadores o profesionales de la empresa, para acceder a otras ofertas laborales en distintas empresas. Por otra parte, más indirectamente, se señala que la posibilidad de realizar la práctica en la empresa implica contar con una mejor formación en el oficio, lo que incide en mayores posibilidades de trabajo a futuro.

4.5. Posibilidades de contratación

Seis de las empresas contrataron alumnos después del período de práctica, representando un porcentaje de 59% del total. El siguiente cuadro da cuenta de la cantidad de alumnos contratados según el tamaño de las empresas.

Cuadro 4.9. Alumnos contratados post- Programa

Tamaño Empresa	% empresas que ha contratado alumnos	Promedio Total contratados	Promedio Contratados 2005
Micro	50%	1	1
Pequeña	67%	9	6
Mediana	67%	2	2
Grande	50%	7	3
Total	59%	5	3

El Cuadro 4.10 presenta con mayor detalle, la relación entre alumnos en práctica y contratados para el total y en el año 2005 específicamente, de acuerdo al tamaño de las empresas. Para el total y en el año 2005, el porcentaje de contratación fue de 43% de los alumnos post- Programa.

Cuadro 4.10: Alumnos en práctica y contratados post- Programa, Total y 2005

Tamaño	Nº total alumnos práctica	Nº total alumnos contratados	Nº alumnos práctica 2005	Nº alumnos Contratados 2005
Micro	6	1	2	1
Pequeña	23	18	13	11
Mediana	20	3	16	2
Grande	19	7	9	3
Total	68	29	40	17

Entre las empresas que contrataron alumnos, se señala que aquellos factores que incidieron por parte de la empresa, se orientan a la necesidad de contar con personal de apoyo, mientras que por parte de los beneficiarios apuntan principalmente a aspectos personales positivos detectados durante el período de práctica. Respecto al primer punto, se indica la necesidad de la empresa por contar con técnicos ya probados en la práctica, con los conocimientos y habilidades requeridas y enseñadas en este período, es decir, alumnos ya "*amoldados*" al tipo de trabajo en la empresa.

En relación a las características personales de los beneficiarios contratados, se destaca la buena disponibilidad para el trabajo, la rapidez para aprender, el respeto y buen trato con las personas por parte de los alumnos. Asimismo, cobran relevancia aspectos como no haber generado problemas durante la práctica, y ser de confianza, honestos y con "*mente abierta para aprender*". En última instancia se consideran aspectos de formación y capacidad técnica, ya que, para los entrevistados, esto puede ser complementado en la empresa, siempre que el alumno contratado mantenga una buena disposición hacia el trabajo.

Las condiciones de contratación post- Programa varían de acuerdo a las modalidades de trabajo de las distintas empresas. Así, en algunas se contrató a honorarios y part- time, y en otras por contrato indefinido. En todos los casos, el salario correspondió al que se entrega en las empresas de acuerdo al cargo que ocupan los alumnos contratados. Asimismo, el desempeño es bien evaluado por los entrevistados, planteando que los alumnos contratados post- Programa, han ido aprendiendo y avanzando en la empresa.

Por otra parte, las empresas que no contrataron refieren razones directamente relativas a necesidades y/o obstáculos de las empresas, o a mejores oportunidades de los alumnos. De tal forma, en una empresa se señala que no existían requerimientos para contratar personal en ese momento.

En el organismo público visitado se indicaron restricciones en el proceso de contratación en la administración pública, aún cuando se señala que se hubiera gustado dejar contratados a parte de los alumnos del Programa: "*se entra por*

grados, por postulación y se va a concurso, por ejemplo, los técnicos de la Fundación compiten con otros que tienen títulos de técnico superior", favoreciendo la elección a estos últimos por contar con más años de educación.

Cabe destacar, además, que en cerca de la mitad de las empresas, también se planteó que no se contrataron más alumnos debido a que estos mismos buscaron "*otros rumbos*", ya sea estudios o trabajos con mejores condiciones salariales. Por ejemplo, optar por seguir estudios superiores, o por una mejor oferta laboral en otra empresa.

A los entrevistados se consultó por las condiciones en que aumentarían las posibilidades de contratación de los beneficiarios post- Programa. Coincidente con lo planteado anteriormente, estas corresponderían por un lado, a las necesidades específicas de personal de apoyo de las empresas, y por otro lado, al desempeño mostrado por los alumnos durante el período de práctica, principalmente referido a la disposición a aprender y trabajar, y la responsabilidad y compromiso con la empresa.

A diferencia de este año, para el estudio del año 2006, se detectó que un número mayor de empresas contrató alumnos post- programa, aún cuando en promedio no superó el 30% del total de los alumnos en práctica. Las razones para contratar son similares en ambos estudios, siendo relevante la necesidad de la empresa por personal capacitado, y las cualidades personales de los alumnos. Lo primero surge en el año 2006, como el factor fundamental para aumentar el número de contrataciones de alumnos tras su período de práctica.

4.6. Evaluación general y recomendaciones

Como se observa en el Cuadro 2.11, seis de las empresas recibieron alumnos en práctica por el Programa también en los años 2006 y/o 2007, debido a los buenos resultados, beneficios para la empresa, y oportunidad para seguir cooperando con las Fundaciones.

En las empresas donde se discontinuó el vínculo, las razones entregadas se orientan en la mayoría de los casos, a situaciones de la empresa como reestructuración del personal o que no se requirió personal adicional. En un caso de la Fundación Cefocal, se plantea que esta no continuó dando el curso que solicitaba la empresa (Pequeña, del área de Tratamientos estéticos).

Cuadro 4.11. Alumnos en puestos de práctica después del 2005

Tamaño Empresa	Nº empresas que recibió alumnos 2006- 2007	Nº empresas que no recibió alumnos 2006- 2007	Nº empresas que planea seguir recibiendo alumnos
Micro	1	1	2
Pequeña	1	2	2
Mediana	2	1	3
Grande	2	0	2
Total	6	4	9

En tanto, nueve de las empresas planea seguir recibiendo alumnos en el futuro, debido a los buenos resultados obtenidos, y la ventaja de contar con personal de apoyo a bajo costo. En el único caso donde se señala no continuar ofreciendo prácticas, se indica que se está optando por alumnos en práctica de institutos superiores, con más años de formación, debido a los requerimientos del personal que necesitan (Empresa pequeña de Turismo, para área Recepción hotelera).

Finalmente, se solicitó a los entrevistados una evaluación general del Programa, presentando positivas percepciones sobre este. Al respecto, el principal comentario apunta a la oportunidad que brinda a jóvenes de escasos recursos para formarse en un oficio y mejorar su acceso al mercado laboral.

No obstante, también se señalan aspectos a mejorar relativos a aumentar las horas lectivas y de práctica con el fin de lograr una capacitación más avanzada y específica en los oficios estudiados. Algunos de los comentarios positivos y propuestas de mejora, se presentan a continuación:

Evaluación del Programa	Aspectos a mejorar
<p>El Programa es muy bueno, da la oportunidad a los jóvenes de dar el primer paso para empezar a trabajar (Micro empresa).</p> <p>Es un Programa gratuito para jóvenes sin acceso a otros estudios. Se ha tenido una buena relación con la Fundación (Empresa pequeña).</p> <p>Es muy bueno el Programa, porque les sirve a jóvenes que no tienen otras oportunidades de aumentar sus posibilidades de empleo (Empresa mediana).</p> <p>Para nosotros ha sido una buena experiencia, teniendo excelentes alumnos trabajando con nosotros (Empresa mediana)</p> <p>Es muy bueno porque les abre las perspectivas laborales a los jóvenes (Empresa grande).</p>	<p>Falta una mayor preparación específica para las distintas áreas de trabajo (Micro empresa).</p> <p>Sería bueno una mayor coordinación con la Fundación y más visitas de supervisión a los alumnos en la empresa (Empresa pequeña).</p> <p>La Fundación debiera dar más énfasis a aspectos de responsabilidad y compromiso con la empresa y el trabajo (Empresa mediana).</p> <p>Falta una mayor difusión del programa hacia las empresas, de las Fundaciones y los cursos que ofrecen. Nosotros siempre estamos buscando alumnos con posibilidades de contratación (Empresa mediana)</p> <p>Debiera aumentarse el tiempo dedicado a la fase lectiva y a la práctica, ya que no se alcanzan a pasar todos los contenidos necesarios (Empresa grande).</p>

La evaluación del Programa en general, es positiva en los Estudios del año 2006 y 2007, destacando la posibilidad que ofrece a jóvenes de escasos recursos, para acceder a capacitación y aumentar las posibilidades de entrar al mercado laboral. Sin embargo, entre los aspectos a mejorar se señala la necesidad de aumentar el tiempo de formación de los alumnos, principalmente en áreas de competencias técnicas. En ambos años, la mayoría de las empresas plantean que seguirán recibiendo alumnos en práctica.

Como conclusión, se destaca que para el Estudio 2007, la participación en el Programa es visto como una oportunidad para las empresas, recibiendo alumnos principalmente, por motivos de necesidad de apoyo de personal, y sin encontrar desventajas en esta experiencia. El promedio de alumnos que realizaron práctica en las empresas es de siete en total, y cuatro en el año 2005, pagando nueve de las empresas un beneficio a los alumnos que en promedio corresponde a \$56.000 mensuales.

Se aprecia que la relación con los OTEC comenzó recientemente (en los años 2004 o 2005), pero existe una positiva evaluación de la coordinación con éstas. Aún cuando se percibe poco contacto, y en muchos casos no se conoce la fase lectiva ni se elaboró un plan de aprendizaje en conjunto, los entrevistados señalan que el tipo de supervisión –que se cumple en el 100% de los casos- es adecuado y suficiente, para mantener la coordinación

necesaria durante las prácticas. Sobre esto, se destaca la percepción de que existe una preocupación importante por parte de los supervisores hacia los alumnos durante este período. Asimismo, se privilegia el tiempo en la empresa como una oportunidad para los alumnos de aprender y capacitarse, apreciando los entrevistados una mayor libertad de acción durante las prácticas.

En la evaluación a los alumnos durante sus prácticas, los entrevistados señalan un nivel bajo en cuanto a conocimientos y capacidades técnicas, pero una positiva percepción sobre las características personales y de empleabilidad, como la disposición al trabajo y a aprender o la responsabilidad. En este sentido, se destaca el compromiso y disposición que las propias empresas tienen, para seguir formando a los alumnos en la práctica, sin importar los costos de tiempo para el personal. Además, en la totalidad de los casos, los alumnos realizaron las actividades correspondientes al curso seguido, durante su estadía en las empresas.

Si bien menos empresas que el año 2006 señalan haber contratado alumnos, se percibe que en aquellas que lo hicieron, forma parte de un procedimiento regular (recibir alumnos, formarlos en la práctica de trabajo, y seleccionar a los mejores). Por tanto, en estas empresas la práctica para los alumnos representa una real posibilidad de seguir trabajando post- Programa. En empresas que no contrataron, se aprecia que los motivos tienen más relación con necesidades de la empresa, que con los alumnos o el Programa, lo que abre la posibilidad que éstas contraten beneficiarios en el futuro.

Las principales características que inciden en la contratación son de carácter personal, como disposición al trabajo y responsabilidad. Asimismo, existe consenso que el Programa y, principalmente, la práctica en la empresa, favorece la generación de redes laborales entre los alumnos, mejorando su acceso al mercado laboral.

En general, el Programa recibe una positiva evaluación por parte de los entrevistados, por lo que casi la totalidad planea seguir recibiendo alumnos en práctica en los siguientes años. Las recomendaciones de mejora apuntan a una mayor preparación y actualización en el oficio, durante la fase lectiva. También, a un aumento de las horas del curso y de la práctica, y mayor difusión del Programa hacia las empresas.

Por último, es relevante volver a destacar que las opiniones entregadas corresponden a una muestra acotada de empresas. En caso de buscarse una evaluación que pueda ser sistematizada para constituir una medición generalizable al universo, se debiera realizar un estudio cuantitativo que abarque una muestra representativa de empresas que participan del Programa.

5. Uso de Recursos

La siguiente sección tiene como finalidad observar la evolución del programa en cuanto a sus aspectos financieros, uso de recursos, niveles de eficiencia y ejecución presupuestaria.

Como ya se señaló anteriormente, el Centro de Micro Datos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile realizó con anterioridad la evaluación de impacto del programa referente a las ejecuciones de los años 2003 y 2004. Para la presente evaluación se han construido indicadores que permitieran conocer la evolución de los mismos.

Debe señalarse que mucha de la información necesaria no se encontraba disponible, por lo cual fue necesario realizar ciertas estimaciones. Como ejemplo de lo anterior, los gastos de administración no se encuentran imputados a ninguna partida específica pues la correspondiente unidad a la cual pertenece el programa, comparte responsabilidades con otros programas sociales.

Otra característica del programa es el desajuste en los tiempos de ejecución presupuestaria y el año presupuestario, existen pagos retrasados que se ejecutan los años siguientes, pudiendo generarse excedentes que son incorporados como rezagos. Para el caso de la implementación del año 2005; esto es la ejecución presupuestaria EJ-CEL-010, no fue posible conocer los correspondientes pagos de ejecuciones de años anteriores. Se debe destacar los sistemáticos esfuerzos del Sence para que estos tipos de programas cumplan sus compromisos financieros en el transcurso del año en el cual fueron comprometidos.

Se debe considerar que el programa contempla diferentes etapas (difusión, reclutamiento, selección, práctica laboral, entre otras) y que no se cuenta con partidas presupuestarias que permitan identificar el uso de recursos para las mismas. Aún así, las instituciones encargadas de implementar el programa (OTEC) cuentan con propias estimaciones para estos fines aunque estas son de carácter muy general.

Al respecto, durante los años 2003 – 2004, el reclutamiento y posterior selección de los potenciales beneficiarios se encontraba a cargo de los “Centros de postulación para la capacitación”, conocidos por sus siglas como CPC. Estos, de acuerdo a la normativa vigente³⁰, eran responsables del diseño del proceso de selección, así como también del reclutamiento, selección, priorización,

³⁰ Sence (2003) “Manual de Ejecución Acciones de Orientación y Consejería Laboral Centros de Postulación para la Capacitación”
Sence (2004) “Manual de Ejecución 2004 Acciones de Orientación y Consejería Laboral Centros de Postulación para la Capacitación”.

provisión de planes de acción, y derivación de postulantes seleccionados a los cursos impartidos por los OTEC. Por su parte, el pago del SENCE a los CPC era por beneficiario inscrito en los cursos que se le habían asignado, esto es, por postulantes seleccionados como titulares o reemplazantes, y que estuviesen asistiendo a clases una vez transcurrido el 20% de las horas de la fase lectiva, en cursos de hasta 300 horas de duración, o 60 horas, en cursos de más larga duración. Se debe señalar que a diferencia de los OTEC, la normativa establecida para los CPC les permite no ser fundaciones sin fines de lucros, no existiendo restricciones al respecto.

A partir del año 2005 el proceso de difusión, reclutamiento y selección vuelve a ser ejecutados por los OTEC. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, el programa no contempla dentro de la asignación de recursos, pagos específicos para estas actividades lo cual implica una dificultad para determinar la eficiencia presupuestaria para este proceso. Aún así se contrastarán las correspondientes cifras para los respectivos periodos.

Según opinión de los OTEC encuestados, los niveles de gastos exhibido por los OTEC durante el año 2005 fueron superiores en relación a los dos años anteriores puesto tuvieron que invertir en el proceso de selección.

La información que a continuación se presenta sigue los formatos utilizados por la Dipres³¹ en sus procesos de evaluación de programas.

5.1 Fuentes de financiamiento y usos de recursos

Según los términos de referencias para la postulación de cursos del programa, serán invitados a presentar ofertas los OTEC que formen parte de la categoría "registro especial", por lo cual todos los organismos miembros serán "Fundaciones sin fines de lucro", que a su vez no podrán recibir financiamiento de ningún medio externo diferente del gobierno.

Aún así, el presupuesto con el cual cuentan los OTEC puede no coincidir con el establecido por SENCE ya que muchas fundaciones pertenecen a instituciones sin fines de lucro más grandes lo que permite compartir infraestructura y equipamiento, el cual no necesariamente se cubriría con los aportes del programa. Tal es el caso de fundación "Padre Álvaro Lavín", la cual pertenece al "Hogar de Cristo", y se emplaza a un costado del mismo; esto facilita la difusión de sus cursos y compartir el uso de cierta infraestructura y maquinaria.

Sin embargo se considerará como único indicador válido para justificar el financiamiento del programa el aporte fiscal, no contemplando aportes de otras instituciones públicas.

³¹ Dipres (2007) "Notas Técnicas", División de Control de Gestión, Santiago, Enero, pp.8-16. Disponible en: <http://www.Dipres.cl>.

De acuerdo al cuadro 5.1, para el año 2005 existe una leve caída en el total de recursos, lo cual no representa un cambio significativo en la evolución monetaria del programa. Se podría considerar que el financiamiento se ha mantenido estable entre los años 2003 y 2005.

Cuadro 5.1: Fuentes de financiamiento del programa

(Miles de pesos, Año 2005)

Fuentes de financiamiento	2003	2004	2005
Aporte fiscal	1.827.540	1.928.389	1.868.548
Transferencias otras inst. públicas	0	0	0
Otras fuentes	0	0	0
Total programa	1.827.540	1.928.389	1.868.548

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

En cuanto a la participación del programa en el presupuesto anual de Sence, ésta disminuye debido al incremento de recursos que experimenta Sence en el año 2005, el cual aumentó en un 31% del presupuesto del año anterior (ver cuadro 4.2). Es decir, a pesar de que los recursos del Servicio se incrementan en un alto porcentaje, esta alza no se traspasa al programa.

Cuadro 5.2: Presupuesto del Sence y aporte fiscal

(Miles de pesos, Año 2005)

Año	Presupuesto del Sence (A)	Presupuesto del programa (B)	Participación (B/A)
2003	19.349.827	1.827.540	9%
2004	17.551.260	1.928.389	11%
2005	22.252.065	1.868.548	8%

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

(A) Corresponde a los ingresos de Sence en la Ley de presupuesto de cada año: Partida 15, capítulo 05 Programa 01.

(B) Corresponde a las transferencias corrientes para el sector privado que se asignan anualmente. Partida presupuestaria contenida en las Transferencias al sector privado de la Ley de presupuestos: Partida 15, capítulo 05 Programa 01, Subtítulo 25 ítem 31, más el saldo inicial del programa el cual esta contenido

Como se mencionó anteriormente, no es posible estimar los gastos del programa por año de implementación, pues no todos los gastos son devengados durante el correspondiente año. Por consiguiente se ha desagregado el gasto por ejecución de acuerdo al EJ-CEL-010, lo que equivale a la implementación del año 2005. Debe señalarse que este desfase entre año presupuestario y año de implementación tiene como razón principal que el periodo de ejecución de un llamado no corresponde exactamente a un año presupuestario, lo cual es una característica del programa.

Como también se señaló, Sence en su contabilidad no contempla gastos de administración propios del programa, por lo cual en el análisis realizado se ha supuesto equivalente al valor estimado para la ejecución EJ-CEL-009 en la "Evaluación de Impacto del Programa" realizada el año 2006. Esta imputación se ha realizado dada la inexistencia de este dato, y al hecho de que el número de beneficiarios y personas encargadas de llevar la administración del programa en el Sence no ha sufrido muchas modificaciones entre los años 2004 y 2005.

El gasto en subsidios registra un incremento con respecto a EJ-CEL-009 (Ver cuadro 4.3), el cual, y como se verá más adelante, se explica por el aumento en el número de individuos beneficiarios del programa, principalmente durante la fase lectiva. Se debe señalar que el programa registra una brusca caída durante la ejecución EJ-CEL-009 en el uso de recursos para este ítem.

Cuadro 5.3: Gasto efectivo del programa desglosado por llamado
(Miles de pesos, Año 2005)

	EJ – CEL – 008		EJ – CEL- 009		EJ-CEL-010	
	Gasto estimado	%	Gasto estimado	%	Gasto estimado	%
Gastos de adm.	101.301	6%	98.426	7%	98.426	8%
Subsidios	304.439	18%	142.753	11%	167.262	13%
Fase lectiva	196.738	11%	89.047	7%	113.579	9%
Experiencia laboral	98.149	6%	48.988	4%	53.683	4%
Asistencia técnica	9.553	1%	4.718	0%		
OTEC	1.263.519	73%	1.038.016	77%	1.014.834	79%
CPC	69.337	4%	64.182	5%		
Total	1.738.597	100%	1.343.378	100%	1.280.522	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

* El gasto de administración corresponde al valor del año anterior, pues no fue posible estimar los gastos de la estructura administrativa, correspondiente a la administración del año 2005.

Con respecto a las transferencias a los OTEC, el gasto efectivo es similar entre el llamado EJ-CEL-009 y EJ-CEL-010. En este último llamado, no se observa una reasignación del presupuesto asignado en años anteriores a las CPC hacia los OTEC.

En términos generales, se observa una importante caída del gasto efectivo en la ejecución EJ-CEL-009; en el llamado EJ-CEL-010 se observa nuevamente una reducción del gasto pero de menor magnitud.

5.2 Análisis de aspectos de eficiencia

De acuerdo a lineamientos establecidos por Dipres, en cuanto a la evaluación de impacto de programas, se entenderá por eficiencia “si las actividades de un programa se ejecutaron, administraron y organizaron de tal manera que se haya incurrido en el menor costo posible para generar los productos y/o componentes esperados”³².

Para poseer una visión más amplia a cerca de este punto, se considerarán dos aspectos. El primero, indicadores que relacionen el gasto con productos y/o resultados, es decir el nivel de eficiencia interna del programa.

Como segunda instancia se establecerán medidas de comparación con otros referentes técnicos válidos; es decir, la eficiencia externa del programa.

5.2.1 Eficiencia interna del programa

La presente sección se centra en el análisis de los costos medios, donde la unidad de producción ha considerar será el alumno, entendiendo a este como aquellos beneficiarios inscritos y que participaron del programa, más aquellos beneficiarios reemplazantes. Cabe mencionar que dada la modalidad “2ª fase lectiva”, pueden existir individuos que durante el año participaron en un segundo curso contabilizándolo dos veces, sin embargo esto se justifica plenamente dado que los OTEC incurrieron efectivamente en ambas situaciones en los respectivos costos de implementar dicho curso, lo cual es independiente de la identidad del individuo. Por lo mismo, nuestra unidad de producción es el alumno, no el beneficiario.

El gasto efectivo estimado contempla la agregación de los gastos de administración, las transferencias a los jóvenes por medio de los subsidios y el pago a los OTEC, gastos descritos en los cuadros anteriores.

En el año llamado EJ-CEL-010 respecto al llamado anterior el gasto por alumno cayó en todas las regiones, las mayores reducciones se observaron en las regiones del Maule y Bío Bío. En el caso de la Región del Maule, se observa una disminución del 38%, el cual se explica por un incremento en el número de alumnos a pesar de existir una merma en lo recursos. En el caso de la

³² Dipres (2007) “Notas Técnicas”, División de Control de Gestión, Santiago, Enero, pp.15. Disponible en: <http://www.Dipres.cl>.

región del Bío Bío, el aumento de los alumnos es el doble que el aumento de recursos, en consecuencia el gasto por alumno cae en 33%. (ver cuadro 5.4).

En tanto, en las regiones de Coquimbo y de la Araucanía también se observa una caída en el gasto efectivo por alumno, aunque es menor al exhibido en las regiones antes mencionadas. En la Región Metropolitana el gasto por alumno se mantiene relativamente estable, sin embargo sigue estando por sobre el promedio nacional. A diferencia de lo que sucede en el resto del país, en la región de Los Lagos el gasto aumenta producto de la merma en el número de individuos.

Debe señalarse que aunque en el año 2005, existe un incremento en el número de alumnos esto no es debido necesariamente aun incremento en la eficiencia del programa sino posiblemente lo contrario. Durante la EJ-CEL-010 se observó un incremento en la deserción del programa respecto a los llamados. Es decir, aunque hubo mayor número de alumnos, estos tuvieron en promedio una menor permanencia en el programa.

Cuadro 5.4: Gasto efectivo estimado por región
(Miles de pesos, Año 2005)

Región	EJ – CEL- 008			EJ-CEL-009			EJ-CEL-010		
	Alumno	Gasto efectivo estimado	Gasto efectivo estimado por alum	Alumno	Gasto efectivo estimado	Gasto efectivo estimado por alum	Alumno	Gasto efectivo estimado	Gasto efectivo estimado por alum
Atacama	15	19.169	1.278	-	-	-	-	-	-
Coquimbo	60	64.103	1.068	80	63.507	794	84	54.956	654
Maule	120	139.899	1.166	100	107.112	1.071	133	87.925	661
Bío bío	80	111.943	1.399	59	61.753	1.047	142	99.272	699
Araucanía	140	150.448	1.075	155	120.905	780	216	148.813	689
Los Lagos	79	90.678	1.133	79	65.341	827	21	20.261	965
Metropolitana	834	1.162.356	1.394	1069	924.758	865	1.064	869.296	817
Total país	1329	1.738.596	1.216	1542	1.343.378	897	1.660	1.280.522	748

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

Con respecto al gasto por área, en el llamado EJ-CEL-010, los cursos pertenecientes a las áreas de alimentación y turismo, computación e informática y construcción son los que registran una mayor participación. Ver cuadro 5.5. Asimismo en términos de gasto por alumno las áreas más caras son agricultura, procesos industriales y computación e informática, los cuales registran costos unitarios 30%, 15% y 10% superiores al promedio del llamado.

Cuadro 5.5: Gasto efectivo estimado por áreas
(Miles de pesos, Año 2005)

Áreas	EJ – CEL- 008			EJ-CEL-009			EJ-CEL-010		
	Alumno	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por alum	Alumno	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por alum	Alumno	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por alum
Administración	140	154.477	1.103	371	324.225	874	104	64.223	618
Agricultura	40	35.330	883	15	12.131	809	36	36.171	1005
Alimen y turis.	264	303.906	1.151	244	210.377	862	314	224.725	716
Artes y gráfica	-	-	-	-	-	-	57	45.956	806
Comerc, ss finc.	80	111.894	1.399	76	76.872	1.011	65	47.360	729
Computa, infor.	187	279.921	1.497	132	131.466	996	237	201.381	850
Construcción	218	296.461	1.360	248	216.791	874	209	173.444	830
Educa	-	-	-	22	18.852	857	-	-	-
Electricidad, etc.	138	204.385	1.481	199	167.760	843	233	185.967	798
Mecánica auto.	30	37.649	1.255	8	6.259	782	-	-	-
Mecánica ind.	32	45.712	1.428	49	38.272	781	38	28.771	757
Procesos ind.	120	153.733	1.281	38	28.038	738	151	133.789	886
Salud, nutrición	40	72.379	1.809	100	80.845	808	136	90.638	666
SS personales	20	21.624	1.081	40	31.489	787	80	48.069	601
Transporte y tel	20	21.125	1.056	-	-	-	-	-	-
Total	1329	1.738.597	1308	1542	1.343.378	871	1660	1.280.522	772

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

En general, se observa una caída del costo por alumno participante del programa, aunque esto no necesariamente estaría revelando una mayor eficiencia dado el incremento en la deserción observada en el llamado EJ-CEL-010. En este último llamado el costo por alumno fue de \$771.000, al excluir los costos de administración del programa y los respectivos subsidios este costo fue de \$611.000. Ver cuadro 5.6a

Si se considera sólo a los alumnos que aprobaron la fase lectiva, se observa nuevamente una caída en el costo por alumno con respecto a la ejecución anterior. (Ver cuadro 5.6b). No obstante para la ejecución EJ-CEL-010, el costo es un 34% superior si se compara con el costo estimado para el total de alumnos que participó del programa.

Si sólo se considera a aquellos individuos que iniciaron la experiencia laboral o asistencia técnica, se observa nuevamente una caída en el costo por alumno, la cual corresponde a un 6% del costo observado durante la ejecución anterior (ver cuadro 5.6c). Aún así para la ejecución EJ-CEL-010, el costo por alumno considerando sólo a los jóvenes que iniciaron la fase de experiencia laboral o asistencia técnica es 53% superior al costo por alumno que sólo participó del programa.

Es decir, a pesar de observarse caídas en el costo por alumno, estos valores varían de acuerdo al indicador que se utilice, principalmente al considerar la deserción

Cuadro 5.6a: Gasto administración estimado por alumno y por ítem de gasto (Miles de pesos, Año 2005)

	EJ – CEL – 008		EJ – CEL- 009		EJ-CEL-010	
	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno
Gastos de adm.	101.301	76	98.426	64	98.426*	59
Subsidios	304.439	229	142.753	93	167.262	101
Fase lectiva	196.738	148	89.047	58	113.579	68
Experiencia laboral	98.149	74	48.988	32	53.683	32
Asistencia técnica	9.533	7	4.718	3	-	
OTEC	1.263.519	951	1.038.016	673	1.014.834	611
CPC	69.337	52	64.182	42	-	
Total	1.738.597	1308	1.343.378	871	1.280.522	771

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas Excel relativas a la ejecución presupuestaria proporcionadas por el Sence.

Cuadro 5.6b: Gasto administración estimado por alumno aprobado de la fase lectiva y por ítem de gasto (Miles de pesos, Año 2005)

	EJ – CEL – 008		EJ – CEL- 009		EJ-CEL-010	
	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno
Gastos de adm.	101.301	86	98.426	87	98.426	78
Subsidios	304.439	259	142.753	126	167.262	132
Fase lectiva	196.738	167	89.047	79	113.579	89
Experiencia laboral	98.149	83	48.988	43	53.683	42
Asistencia técnica	9.533	8	4.718	4	-	
OTEC	1.263.519	1.074	1.038.016	915	1.014.834	799
CPC	69.337	59	64.182	57	5%	0
Total	1.738.597	1477	1.343.378	1185	1.280.522	1008

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas Excel relativas a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

Cuadro 5.6c: Gasto administración estimado por alumno que inicio la fase experiencia laboral o asistencia técnica (Miles de pesos, Año 2005)

	EJ – CEL – 008		EJ – CEL- 009		EJ-CEL-010	
	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno que inicio fases laboral o asistencia técnica	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno que inicio fases laboral o asistencia técnica	Gasto estimado	Gasto estimado por alumno que inicio fases laboral o asistencia técnica
Gastos de adm.	101.301	89	98.426	92	98.426	91
Subsidios	304.439	267	142.753	134	167.262	154
Fase lectiva	196.738	172	89.047	84	113.579	105
Experiencia laboral	98.149	86	48.988	46	53.683	50
Asistencia técnica	9.533	8	4.718	4	-	
OTEC	1.263.519	1.107	1.038.016	974	1.014.834	935
CPC	69.337	61	64.182	60	0,0	0
Total	1.738.597	1524	1.343.378	1260	1.280.522	1180

Fuente: Elaboración propia en base a Planillas Excel relativas a la ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

Como se señaló anteriormente en el llamado EJ-CEL-010 se aprecia un incremento en el costo por alumno al considerar la deserción, se realizará también el análisis del gasto efectivo estimado desagregado por área y día de asistencia.

Aunque se aprecia un presupuesto similar a los años anteriores, el incremento del número de alumnos no necesariamente indica una mejora de la eficiencia del programa dado que también se observa una mayor deserción y por lo tanto una menor permanencia promedio de los alumnos en el programa. Así por ejemplo aunque entre los llamados EJ-CEL-009 y EJ-CEL-010 el número de alumnos se incrementó en 8%, el número de días de asistencia se redujo en 33%. Ver cuadro 5.7.

En el cuadro 4.7 se puede observar que el gasto estimado por día de asistencia del llamado EJ-CEL-010 en relación a los llamados EJ-CEL-08 y EJ-CEL-09, es superior en un 28% y 53%, respectivamente.

Cuadro 5.7: Gasto efectivo estimado por áreas y días de asistencia
(Miles de pesos, Año 2005)

Áreas	EJ – CEL- 008			EJ-CEL-009			EJ-CEL-010		
	Días	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por día	Días	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por día	Días	Gasto efectivo	Gasto efectivo estimado por día
Administración	14.748	154.477	10,474	43.972	324.225	7,373	8031	64.223	7,997
Agricultura	3.280	35.330	10,771	1.530	12.131	7,929	1744	36.171	20,740
Alimen y turis.	35.398	303.906	8,585	31.618	210.377	6,654	24929	224.725	9,015
Artes y gráfica	-	-	-	-	-	-	3864	45.956	11,893
Comerc, ss finc.	11.009	111.894	10,164	7.707	76.872	9,974	4892	47.360	9,681
Computa, infor.	29.678	279.921	9,432	13.226	131.466	9,940	16477	201.381	12,222
Construcción	30.528	296.461	9,711	24.588	216.791	8,817	13719	173.444	12,643
Educa	-	-	-	2.270	18.852	8,305	-	-	-
Electricidad, etc.	8.295	204.385	24,640	17.952	167.760	9,345	14046	185.967	13,240
Mecánica auto.	4.213	37.649	8,936	620	6.259	10,096	-	-	-
Mecánica ind.	4.150	45.712	11,015	3.736	38.272	10,244	2062	28.771	13,953
Procesos ind.	15.618	153.733	9,843	2.997	28.038	9,355	8099	133.789	16,519
Salud, nutrición	7.843	72.379	9,229	11.274	80.845	7,171	8888	90.638	10,198
SS personales	2.888	21.624	7,487	4.897	31.489	6,430	4756	48.069	10,107
Transporte y tel	2.627	21.125	8,041	-	-	-	-	-	-
Total	180.275	1.738.597	9,644	166.387	1.343.378	8,074	111.507	1.280.522	12,351

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

5.2.2 Eficiencia en relación a otros cursos de capacitación

Otro indicador relevante para analizar la eficiencia del programa es compararlo con otras instituciones líderes en la formación de oficios, sin embargo, las características de la población objetivo para la cual el programa ha sido diseñado dificulta el ejercicio.

En un escenario ideal, los costos del programa debieran ser comparados con los costos de otros programas sociales de capacitación que atendiera a población similar. Lamentablemente esto no es posible, dada la ausencia de estos programas. Por ello, a continuación se comparara los costos del programa con los costos de CFT que también realizan capacitaciones conducentes a la certificación técnica. Dadas estas diferencias, se realizará la comparación para un periodo similar de tiempo.

Variaciones muy significativas entre los costos de capacitar un alumno en el PEJ y los de los CFT podrían estar señalando ineficiencias del programa; aunque es esperable que los cursos del PEJ sean mayores.

Estas restricciones se generan en primera instancia por el nivel de carencias sociales y educacionales que traen los jóvenes cuando acceden a las capacitaciones lo cual se incorpora en la ejecución del programa, lo cual no

necesariamente se presenta en otras instituciones capacitadoras. Asimismo, los OTEC también realizan la entrega de subsidios, cuya administración encarece los costos de los OTEC, costo en el que no incurren otras instituciones.

Para poder hacer comparaciones válidas se deben excluir los gastos de administración estimados y los recursos en subsidios contemplados, utilizando como indicador el pago promedio por alumno realizado a los OTEC, el cual ha sido de \$951 mil, \$673 mil y \$611 mil, para los llamados EJ-CEL-008, EJ-CEL-009 y EJ-CEL-010, respectivamente (ver cuadro 5.6a)

Una segunda dificultad es el tipo de estructura, la cual sólo considera 500 horas de capacitación, lo que conlleva a cursos de aproximadamente 3 meses, a los cuales si se le agrega la fase de experiencia laboral llegan a una duración de entre 5 y 6 meses de formación. En general, las instituciones educacionales deben considerar como mínimo cursos de 4 semestres de duración (lo que equivale a 20 meses de formación) para poder formar a sus profesionales. Esto representa claras diferencias en el análisis de los gastos con respecto a los OTEC, ya que al tener un horizonte más lejano, les permite al resto de las instituciones formadoras tener una mejor planificación de sus costos en el mediano y largo plazo, además de mayores libertades en el diseño de sus cursos, vacantes y otras variables relevantes en la estructura de costos.

A pesar de lo anterior, se ha establecido como parámetro de comparación a los Centros de Formación Técnica (CFT), para lo cual se han considerado cursos referentes a las principales áreas abordadas por el programa impartidos en los principales CFT del país. Nuevamente esto representa una dificultad, pues la oferta de cursos establecida por el PEJ esta asociada a la búsqueda temprana de empleabilidad generándose diferencias en el conjunto de de cursos a considerar.

Con respecto a los CFT, estas son instituciones pertenecientes a la educación superior cuyo objetivo es la formación de técnicos idóneos con las capacidades y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus actividades. Estos sólo pueden otorgar títulos técnicos por lo mismo han sido considerados como parámetros de comparación. El criterio de selección fue considerar sólo CFT acreditados por el Ministerio de Educación.

El costo estimado promedio del total de cursos presentados en el cuadro asciende a un valor de \$1.708. 800, el cual contempla una duración promedio de 22 meses (Ver cuadro 5.8). Si se considera que la duración promedio, desde que un joven se inscribe en un OTEC para participar del programa hasta que este finaliza su fase lectiva dura 3 meses aproximadamente entonces el gasto promedio estimado bajo esta modalidad para los CFT considerados llega a \$239.350 mil, lo cual es un 60% menor al costo estimado para los OTEC en la ejecución EJ-CEL-010.

Un factor que podría estar explicando lo anterior es el alto número de alumnos. Si se compara el número de vacantes establecidas para el año 2005 con el número de alumnos efectivamente matriculados, la cifra es un 54% superior, lo cual les permite generar economías de escala (Ver cuadro 4.8). A su vez, la normativa que rige para los CFT establece menores restricciones para poder adaptar la oferta de sus cursos a las exigencias del mercado.

Otro factor se debiera considerar son los recursos destinados para la difusión los cuales carecen de una partida diferenciada dentro del programa delegando esta actividad a los mismos OTEC quienes carecen de la experticia necesaria para llevarla a cabo con éxito. No sucede lo mismo con los CFT quienes poseen mayores recursos para difundir sus planes y delegan esta tarea a medios especializados en comunicación pudiendo captar un mayor número de jóvenes.

Dentro de los cursos considerados, los de mayor costo son los relacionados con el rubro mecánico automotriz, alimentación y turismo, por los cuales existe una alta demanda.

Cuadro 5.8: Gasto promedio por carreras técnicas en CFT acreditados (Miles de pesos, Año 2005)

Nombre Institución	Área	Nombre Carrera	Ciudad	Meses	Arancel matrícula	Arancel mensualidad	Valor total de la carrera*	Estimación 3 meses de clases**	Vacantes	Matriculados
Cámara Comercio de Stç	Administración	Administración Comercial	Santiago	20	56.000	57.800	1.156.000	173.400	80	86
Firenze	Administración	Administración de Personal	Santiago	20	50.000	61.000	1.220.000	183.000	30	12
INACAP TABANCURA	Administración	Diseño y Producción de Areas Verde	Santiago	20	173.100	133.635	2.672.700	400.905	31	74
DUOC UC	Alimentación	Gastronomía	Santiago	25	37.000	80.960	2.024.000	242.880	35	108
INTECTUR	Alimentación	Téc. Nivel Sup. en Gastronomía	Santiago	20	60.000	102.000	2.040.000	306.000	120	299
INACAP	Turismo	Cocina Internacional	Serena	20	155.000	110.320	2.206.400	330.960	101	201
INACAP	Turismo	Servicios Turísticos	Temuco	20	132.100	106.255	2.125.100	318.765	6	5
Los Fundadores	Turismo	TURISMO	Serena	25	-	65.080	1.627.000	195.240	30	26
ESUCOMEX	Turismo	Turismo	Santiago	20	19.000	62.455	1.249.100	187.365	30	50
INACAP	Turismo	Servicios Hoteleros	Temuco	20	132.100	106.255	2.125.100	318.765	10	10
INACAP	Turismo	Administración Hotelera	Santiago	30	264.500	115.817	3.474.500	347.450	5	6
DUOC UC	Turismo	Administración Hotelera	Santiago	25	37.000	68.960	1.724.000	206.880	70	124
FONTANAR	Turismo	Servicios Hoteleros	Santiago	20	66.000	79.800	1.596.000	239.400	20	9
ESUCOMEX	Computación	Computación	Santiago	20	19.000	59.445	1.188.900	178.335	120	197
Andrés Bello de Temuco	Computación	Computación e Informática	Temuco	20	48.000	65.150	1.303.000	195.450	60	46
John F. Kennedy	Computación	Programación en Computación	Santiago	25	36.000	55.320	1.383.000	165.960	100	12
Salesianos Don Bosco	Computación	Informática	Santiago	25	55.000	49.600	1.240.000	148.800	40	17
INACAP	Construcción	Gas e Instalaciones Sanitarias	Santiago	20	129.000	81.490	1.629.800	244.470	10	19
INACAP	Construcción	Edificación	Santiago	20	160.900	106.215	2.124.300	318.645	17	23
Salesianos Don Bosco	Electricidad	Electricidad Industrial	Santiago	25	55.000	49.600	1.240.000	148.800	40	64
INACAP	Electricidad	Electrónica	Santiago	20	160.900	106.215	2.124.300	318.645	22	39
INACAP	Electricidad	Refrigeración y Climatización	Santiago	20	131.900	91.645	1.832.900	274.935	12	19
Andrés Bello de Temuco	Electricidad	Electrónica Industrial	Temuco	20	48.000	65.150	1.303.000	195.450	30	22
INACAP	Mecánica Ind.	Maquinaria Industrial	Santiago	20	123.400	86.640	1.732.800	259.920	18	36
Salesianos Don Bosco	Mecánica Ind.	Mecánica Industrial	Santiago	25	55.000	49.600	1.240.000	148.800	40	30
INACAP	Mecánica Ind.	Mantenimiento Industrial	Santiago	20	170.500	106.495	2.129.900	319.485	17	14
Salesianos Don Bosco	Mecánica Ind.	Mecánica Industrial	Serena	25	55.000	49.600	1.240.000	148.800	40	31
ICEL	Mecánica Aut.	Mecánica Automotriz	Santiago	20	29.900	73.940	1.478.800	221.820	200	131
INACAP	Mecánica Aut.	Mecánica Automotriz	Santiago	20	161.900	106.985	2.139.700	320.955	95	188
INACAP	Mecánica Aut.	Mecánica Automotriz	Temuco	20	132.100	106.255	2.125.100	318.765	45	73
INACAP	SS. a las personas	Téc. en Enfermería (Adulto Mayor)	Santiago	25	128.800	68.752	1.718.800	206.256	10	11
LA ARAUCANA	SS. a las personas	Téc. En servicios al Adulto Mayor	Santiago	20	35.000	51.250	1.025.000	153.750	15	31
ENAC	SS. a las personas	Técnico en Enfermería	Santiago	25	36.000	45.440	1.136.000	136.320	150	543
FONTANAR	SS. a las personas	Técnico en Enfermería	Santiago	20	50.000	66.000	1.320.000	198.000	90	21
INACAP	SS. a las personas	Técnico en Enfermería	Santiago	20	128.800	85.940	1.718.800	257.820	45	91
INACAP	SS. a las personas	Técnico en Enfermería	Temuco	20	127.800	95.140	1.902.800	285.420	65	184
Promedio						79.783	1.708.800	239.350	1849	2852

Fuente: Elaboración propia en base a información provista por

*En el valor total de la carrera están incluidos gastos por titulación

**Tiempo el cual dura la fase lectiva

5.3 Análisis de aspectos de economía

En esta sección se analiza el desempeño financiero en términos de la gestión de los recursos del programa.

La información disponible no desglosa los ítems de gastos de selección, ni gastos administrativos del programa, a su vez al momento de redacción del presente informe no fue entregada información con respecto a los saldos pendientes a la ejecución 2004 y 2005.

El saldo inicial corresponde a recursos de la ejecución del año anterior los cuales no se alcanzaron a cancelar durante el año pero se encuentran comprometidos, por lo cual pasan a formar parte del presupuesto del año siguiente. Para el año 2005 estos alcanzaron la suma de \$692 millones (Ver cuadro 5.9).

Cuadro 5.9: Ejecución presupuestaria
(Miles de pesos, Año 2005)

	2003	2004	2005
Presupuesto inicial (1)	1.037.178	1.005.225	1.175.786
Saldo inicial (2)	790.363	923.163	692.762
Aporte fiscal (1)+(2)	1.827.540	1.928.389	1.868.548
Gasto efectivo estimado	1.017.841	1.372.602	1.182.097
EJ-CEL-007	256.572	S/I	-
EJ-CEL-008	761.269	S/I	-
EJ-CEL-009	-	S/I	-
EJ-CEL-010	-	-	1.182.097
Saldo	809.699	555.786	
EJ-CEL-007	-	S/I	S/I
EJ-CEL-008	898.446	S/I	S/I
EJ-CEL-009	-	S/I	S/I
EJ-CEL-010	-	-	235.692
Pendiente	898.446	898.345	-
Excedente	12.554	342.558	-

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

S/I Sin información

En el año 2005 el Sence transfirió a los OTEC el 80% del aporte fiscal al programa, observándose una mejor ejecución presupuestaria respecto a los años anteriores donde la ejecución fluctuó entre 56% y 71%.

Cuadro 5.10: Presupuesto del programa y gasto efectivo
(Miles de pesos, Año 2005)

Año	Aporte Fiscal	Gasto Efectivo	del programa
		Monto	
2003	1.827.540	1.017.841	56%
2004	1.928.389	1.372.602	71%
2005	1.868.548	1.495.987	80%

Fuente: Elaboración propia en base a Planilla Excel relativa a ejecución presupuestaria proporcionada por el Sence.

6. Conclusiones

6.1 Resultados a nivel de productos

Producción de sus componentes

La oferta de capacitaciones se incrementó en el año 2005 respecto a los años anteriores, este aumento se registró en los cupos más no en la oferta de cursos. En total se ofertó 79 cursos y 1675 cupos. El 65% de los cupos estuvieron concentrados en la Región Metropolitana. Sólo 5 de los cursos estuvieron orientados a la modalidad independiente.

El número de OTEC participantes en el PEJ se ha reducido significativamente de 14 en el año 2003 a 9 en el año 2006. Esta reducción al parecer tendría dos explicaciones: las exigencias del Sence de que los OTEC cumplan con determinados estándares y las restricciones que enfrentan los OTEC al estar en el registro especial que limitan la actividad de los OTEC.

No existe un patrón claro respecto de las áreas prioritarias a financiar anualmente por el Programa, aunque se ha observado en el periodo 2003-2006 una reducción significativa del área de administración y un crecimiento de las áreas asociadas a la salud y servicios.

En las bases de datos del Sence se puede observar que a pesar que en los últimos años ha crecido el número de cupos no así el número de horas de asistencia, el cual se ha reducido entre el año 2003 y 2006 en 29%, en el mismo periodo el número de horas de asistencia por cupo disminuyó en 43%.

Análisis de beneficiarios

El programa no tiene claramente definida cuál es su población potencial ni población objetivo, por lo cual el equipo evaluador debió realizar supuestos basándose en los requisitos de participación del programa. Estas proyecciones son necesarias para evaluar la cobertura del programa

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, es decir, población entre 20 y 30 años, que como mínimo había cursado 8° básico u otra escolaridad equivalente, que no se encontraba estudiando a la fecha de levantamiento, y se encontraba desempleada u ocupada en un trabajo dependiente o independiente. Asimismo, se utilizó como criterio el haber residido en el año 2006 en alguna de las regiones donde Sence financió cursos de formación en oficios a través del Programa Especial de Jóvenes. En el año 2006 los beneficiarios potenciales del Programa eran aproximadamente 101 mil personas, de los cuales 44 por ciento eran mujeres y 56 por ciento eran hombres.

Para fines del presente estudio se estimó la población objetivo como aquellas personas que formaban parte de la población potencial, pero además no habían completado la educación media (científico humanista o técnico profesional), según Casen 2006. En el año 2006 los beneficiarios objetivo del Programa eran aproximadamente 39 mil personas, entre quienes 35 por ciento eran mujeres y 65 por ciento eran hombres.

Se consideraron beneficiarios efectivos del Programa todos quienes fueron "atendido(s) por el programa"³³, en el horizonte de evaluación. Se definió como beneficiarios totales a la suma de beneficiarios inscritos más reemplazantes, pues los denominados reemplazados desertaron del Programa antes de alcanzar el 20% de asistencia a clases (y, por lo tanto, no fueron sujeto de pago para el CPC que los seleccionó).

La cobertura del programa en los años evaluados es muy baja. Considerando la cobertura tradicional como el cociente entre el número de beneficiarios efectivos y aquellos potenciales, en el año 2005 la tasa de cobertura tradicional del Programa se ubicó en el rango de 0.0% a 1,53%, siendo alcanzadas las menores tasas en las fases asistencia técnica y seguimiento.

Considerando la cobertura planificada como el cociente entre el número de beneficiarios efectivos y su población objetivo, en el año 2005 la mayor tasa de cobertura se alcanzó en la fase lectiva (4%) y las menores, en seguimiento (0.2%) y asistencia técnica (0,1%).

Basados en las estimaciones de beneficiarios efectivos según componentes, se estimó la tasa de retención (no deserción) del programa como el porcentaje de los participantes en un componente que continúan en la siguiente etapa. Se observó que el 69% de los beneficiarios efectivos de la fase lectiva (inscritos más reemplazantes), modalidad dependiente, del año 2005 realizaron alguna práctica laboral. En contraste, mientras el 84% de los beneficiarios de la fase lectiva modalidad independiente del año 2005 iniciaron la fase asistencia técnica. Finalmente, entre aquellos que accedieron a práctica laboral o asistencia técnica, las bases registran el seguimiento de sólo el 5% en el año 2005.

³³ DIPRES (2004) "Notas Técnicas", División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre, pp.5. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

Más del 82 por ciento de los beneficiarios efectivos de la fase Lectiva del Programa del año 2005 la aprobaron, registrándose una tasa de abandono en el transcurso del período de clases de 17%. Esta tasa de abandono subestima la verdadera tasa de deserción de la fase lectiva, por cuanto los beneficiarios efectivos de este componente han sido estimados como la suma de "inscritos" y "reemplazantes", y no considera la fracción de "reemplazados" que desertaron del Programa antes de que se cumpliera un 20 por ciento de la ejecución del curso correspondiente.

Calidad y satisfacción del programa

La principal causa de participación en el Programa es el deseo de encontrar trabajo y, en segundo lugar, la posibilidad de encontrar un trabajo estable. Ambas causas constituyeron en los años 2003, 2004 y 2005 más de la mitad de las causas principales de participación en el programa.

Sólo un 83% de los beneficiarios manifestaron haber recibido orientación sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios antes o durante su período de postulación. La mayoría de personas que no recibió orientación señaló que esta le hubiera sido útil.

Con relación a la selección y a las preferencias señaladas por los beneficiarios en la postulación al programa, más del 94% reportó haber quedado seleccionado en el curso de su mayor preferencia.

El 77% de los alumnos del año 2005 manifestaron haber culminado el período de clases. Las razones de deserción que reportaron más frecuentemente los beneficiarios del año 2005 fueron porque encontró trabajo y porque no le gustó el oficio.

Además, los beneficiarios mostraron una alta satisfacción con distintos aspectos del programa, superando el 90% de la población encuestada en los siguientes casos: conocimientos relativos a la formación personal para el trabajo, trato recibido de los profesores, trato recibido del personal administrativo.

La calificación positiva fue menor en el equipamiento para las clases (81%) y el material de estudio (76%). Esta percepción es coincidente con la de los empresarios que señalan el escaso conocimiento que tienen los beneficiarios de equipos modernos.

Una 10% de los beneficiarios de la modalidad dependiente, manifestaron que aún habiendo concluido el período de clases (fase lectiva) no iniciaron su práctica laboral. La razón más frecuente fue porque no le asignaron una práctica (41%), seguida porque encontraron trabajo (27%).

De las personas que finalizaron la práctica laboral alrededor del 40% quedo trabajando en las empresas donde hicieron su práctica. De éstos, el 63% firmó contrato, en tanto, el resto en su mayoría tenía acuerdos de palabra o un acuerdo por plazo determinado. De los beneficiarios que quedaron laborando en la empresa al finalizar su práctica, una tercera parte aún seguía trabajando en esa empresa a la fecha del levantamiento de la encuesta y otra tercera parte sólo lo hizo durante menos de 3 meses.

Percepción sobre aspectos generales

Un 28 por ciento de los beneficiarios 2005 manifestaron no haber utilizado los conocimientos adquiridos en el curso nunca o casi nunca, mientras que el resto manifestó hacerlo frecuentemente o muy frecuentemente.

Respecto a los aspectos aprendidos que han sido de mayor relevancia en el desempeño laboral de los encuestados los más valorados fueron los hábitos de trabajo y las buenas conductas para desarrollar un oficio.

Con relación a la importancia del Programa para alcanzar sus metas laborales, la mayoría de los entrevistados señaló que el programa ha sido importante o muy importante para: conseguir un trabajo y un trabajo asociado al oficio; obtener mejores salarios o percibir mejores ingresos no laborales; tener un contrato de trabajo o su propio negocio.

Debe observarse que pese a la alta percepción de los beneficiarios de la utilidad e importancia del programa, sólo un 38 por ciento de los encuestados actualmente trabaja en un oficio asociado a la capacitación. Esto sugiere la importancia que puede tener en el mercado laboral la existencia de un certificado de estudios y/o la formación en condiciones de empleabilidad desarrolladas por los cursos. La mayoría de los beneficiarios que no realiza un trabajo asociado al oficio es porque no pudo encontrar un trabajo en el rubro.

Análisis de Satisfacción de los Beneficiarios

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

Un 77% de los beneficiarios manifestaron además estar algo satisfechos o satisfechos con la orientación recibida por la OMIL. Sólo un 57% de los beneficiarios reporta estar satisfecho con el proceso de postulación y selección. El 90 % de los beneficiarios reportaron estar satisfechos o algo satisfechos con la capacitación técnica recibida. Un 84% manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos con las competencias de empleabilidad desarrolladas.

6.2. Resultados intermedios y finales del Programa

Considerando aquellas variables con resultados robustos y reportando el efecto promedio (Abadie et al.) es posible concluir que a un nivel de confianza del 5%:

a) Resultados intermedios:

- 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 que cotizan en sistema previsional, en relación a la evolución mostrada por sus controles. Este efecto es de 16% y 18% para los resultados 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%.

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 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 tuvo un efecto positivo y significativo en la proporción de beneficiarios que estando ocupados tenían contrato, comparados con sus respectivos controles. Este efecto es de 15% para los resultados del año 2007.

Las conclusiones antes presentadas son aquellas robustas a diferentes técnicas de pareo de diferencias en diferencias, y a diferentes métodos de estimación de efectos promedio y sus respectivos errores estándar.

Sin embargo, conviene agregar que al comparar las estimaciones de efecto promedio para la muestra tratada y para una población similar posible de

tratar (Abadie et al., vecino más próximo) se deduce que los resultados antes descritos son en general extrapolables a poblaciones de potenciales beneficiarios, de similares características a los beneficiarios efectivos del Programa durante el período de evaluación.

Resultados por género

Asimismo considerando los resultados por género en aquellas variables con resultados robustos y reportando el efecto promedio (Abadie et al.) se puede señalar de manera preliminar (ver cuadro 2.28):

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 las mujeres.
- El Programa tuvo un efecto favorable y significativo en la proporción de beneficiarios que cotizan en sistema previsional, en relación a la evolución mostrada por sus controles. Este efecto es mayor similar en hombres y mujeres.
- 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.
- 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 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 más asociado a las condiciones laborales (menor independencia, menor subempleo, seguridad social); mientras que en los hombres los resultados son más significativos en variables asociadas a los ingresos y a la posibilidad de

tener un trabajo permanente. Estas diferencias podrían ser explicadas por las preferencias femeninas en tener trabajos que sean compatibles con las responsabilidades familiares y del cuidado del hogar.

6.3. Análisis del Componente Experiencia Laboral por empresas

En el marco de la evaluación se realizaron 10 entrevistas en profundidad, realizadas a empresas de distinto tamaño que ofrecen prácticas laborales a alumnos del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos de Sence.

Se desprende de las entrevistas una positiva evaluación del Programa como posibilidad de entregar un oficio a jóvenes de escasos recursos. Igualmente, los entrevistados califican favorablemente la labor realizada por los OTEC en cuanto a su compromiso con la búsqueda y desarrollo de las prácticas laborales, el cual incide directamente en la aceptación de estos alumnos por parte de las empresas.

En tanto, se aprecia 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, en las cuales contar con los conocimientos básicos permite realizar el trabajo solicitado. En las áreas de computación e informática, donde se requiere de mayores competencias tecnológicas, parece ser necesario formar a los jóvenes en oficios específicos, más que entregar una capacitación demasiado amplia.

Por otra parte, existe una alta valoración de los aspectos personales, tanto durante el período de práctica, como en la selección para contratar a jóvenes del Programa, por lo que surge la pertinencia de incorporar o resaltar el tema de habilidades laborales en la malla curricular, relativas a la expresión, relaciones y responsabilidad de los alumnos.

Finalmente, es posible advertir que en la mayoría de las empresas se ha contratado alumnos posteriormente a la práctica laboral, lo que indica un importante logro del Programa

Asimismo de las entrevistas se desprendió la gran importancia de la relación entre la empresa y los OTEC, particularmente de la iniciativa de esta última para colocar alumnos en su fase práctica.

6.4. Uso de recursos

Existen serias deficiencias en la información registrada por el programa en varias variables de interés por lo cual en el marco de la presente evaluación

fue necesario recopilar información directamente o hacer algunas inferencias y aproximaciones a partir de la información disponible. 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.

El Programa tiene como única fuente de financiamiento el aporte fiscal, es decir los fondos provistos por el Sence para la ejecución del Programa. No recibe transferencias de otras instituciones públicas ni de ninguna otra fuente. El aporte fiscal al programa fue de \$1,83, \$1,92 y \$1,87 miles de millones (\$ de 2005) para los años 2003, 2004 y 2005, respectivamente. El presupuesto Asignado al Programa (que es igual al aporte fiscal) correspondió en los años 2003, 2004 y 2005 al 9%, 11% y 8% del Presupuesto Sence, respectivamente.

Entre el 2003 y 2005 se redujo el gasto efectivo estimado promedio por alumno. En los llamados EJ-CEL-008, EJ-CEL-009 y EJ-CEL-10 el gasto de administración estimado por alumno es de \$ 76 mil, \$64 mil y \$59 mil (\$2005), respectivamente; es decir, se redujo en 22%. Del mismo modo se redujeron los subsidios por alumno en alrededor de 60% y el pago a los OTEC por alumno en 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%. Esto ha ocurrido por una reducción de los días de asistencia dada la deserción del incremento en los niveles de deserción.

En cuanto a la gestión de los recursos financieros del Programa, este históricamente ha registrado una baja ejecución presupuestaria, la cual ha ido mejorando en el tiempo. En efecto, el gasto efectivo del programa como proporción de su presupuesto asignado fue de 56% en el año 2003, 71% en el año 2004 y 80% en el año 2005.

7. Recomendaciones

Identificación de objetivos y metas

Las referencias bibliográficas del Programa mencionan como propósito del Programa³⁴ “mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as beneficiarios/as, a través de acciones de orientación, consejería laboral y capacitación, con experiencia laboral o asistencia técnica, según corresponda”.

Según la bibliografía revisada y las entrevistas realizadas no existe claridad respecto a qué se entiende como “empleabilidad” y como esto se plasma en metas y objetivos del programa: ¿mejoramiento de los ingresos laborales? ¿Mejoramiento de la probabilidad de estar ocupado?, etc. Este es un problema que ya fue identificado en la evaluación anterior.

Se recomienda a los administradores del Sence a nivel nacional que definan claramente la población objetivo a la cuál se desea llegar con el programa, entre el conjunto de población potencialmente elegible, así como también que formulen de manera regular sus metas anuales, sobre la base de variables claramente identificables y verificables, sobre las cuales se pueda realizar un seguimiento permanente.

Procesos de difusión, postulación y selección

No existe claridad respecto al proceso de selección de beneficiarios que se desea tenga el programa, ya que actualmente este proceso es definido por los OTEC con poca 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 una orientación definida por el Sence.

No existe un proceso definido de orientación a los postulantes, en este sentido se observa con respecto a los años anteriores un número menor de personas que recibieron orientación. Resulta relevante que junto con el menor número de orientaciones se observa también un incremento en el número de personas que desertaron porque no les gustó el curso.

Alrededor de una tercera parte de los beneficiarios determinaron el curso de su preferencia con la información proporcionada por las OMIL. No obstante según entrevistas realizadas, las OMIL cuentan con información que está limitada a la que proporcionan los OTEC, la cual suele ser insuficiente y de calidad muy variable. Es decir, es probable que la calidad de orientación realizada por las

³⁴ Sence (2005) “Aprueba Bases Especiales del estudio denominado “Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos” y llama a licitación pública respectiva, Resolución Exenta No 2149, Santiago, 25 Octubre, pag. 3.

OMIL sea insuficiente en consideración de la poca información que ellas disponen.

Actualmente la difusión de los cursos es realizado por cada OTEC y está limitado a sus recursos y a las comunas donde los organismos capacitadores tienen interés en capacitar, por lo tanto sólo tienen acceso a la información un número limitado de potenciales participantes. En este sentido resulta relevante que más de la mitad de los beneficiarios manifestó que le hubiera gustado capacitarse en otro curso diferente.

Se recomienda que el Sence lidere procesos de difusión del programa en las regiones donde éste sea ejecutado, en reconocimiento de que existen economías de escala asociadas y esto permite un mayor acceso de jóvenes a información sobre capacitación.

Asimismo, el Sence debe asegurarse que todas las OMIL reciban información de los cursos ofrecidos y que esta información tenga estándares mínimos de cantidad y calidad

A partir de las entrevistas realizadas a los OTEC, se ha recopilado información que indica que actualmente están llevando a cabo procesos de selección con distintos instrumentos. 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.

Focalización del programa y población objetivo

De acuerdo a las referencias bibliográficas del Programa y las entrevistas en profundidad y semi estructuradas efectuadas, no existe un criterio explícito de focalización del Programa, más allá de la propia definición de la población beneficiaria (elegible) del mismo. Según ésta, en el período de evaluación, podían participar en el programa jóvenes de 20 a 30 años (o menores en caso de responsabilidad parental o mayores con escolaridad incompleta), de escasos recursos, desempleados u ocupados en trabajos de baja calificación, que no hubiesen participado antes en el Programa, que tuviesen a lo menos 8 años de escolaridad, que no estuviesen inscritos en el sistema de educación formal, y preferentemente desertores de ésta.

Para la presente evaluación se consideró como criterio de focalización si los beneficiarios eran desertores escolares, pero este criterio debe revisarse en función de que la mayoría de participantes del programa tienen 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 realizada para el periodo de ejecución 2003-2004.

Seguimiento de beneficiarios

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. Estas recomendaciones se hacen en función de los muy bajos niveles de seguimiento observados en el año 2005. Según bases de datos del Sence sólo 57 de los 1660 alumnos capacitados recibió seguimiento; pese a que 221 beneficiarios manifestaron haber firmado contrato de trabajo y haberse quedado laborando en la empresa donde realizaron su práctica laboral. Este número estaría indicando que existe un bajo incentivo para realizar esta actividad de seguimiento.

Debe señalarse que según las entrevistas realizadas la mayoría de OTEC no perciben que el seguimiento como parte de su función de ejecutores del programa, no obstante que este componente ha estado presente al menos en los últimos cinco años en sus bases técnicas.

Asimismo, se observó en las bases de datos beneficiarios que habían participado más de dos veces en el Programa, y el segundo curso no correspondía a cursos de segunda nivel. En este sentido no se aprecia un adecuado seguimiento de parte del Sence para cerciorarse que los beneficiarios cumplen con los requerimientos del programa.

Los OTEC tienen que acreditar que el beneficiario cuente con un contrato de trabajo. A partir de la encuesta aplicada en la presente evaluación se ha podido observar que alrededor de la tercera parte de los beneficiarios que empezaron a laborar en la empresa donde realizaron su práctica no firmaron un contrato de trabajo.

La acreditación de un contrato no da adecuada cuenta de la idiosincrasia del mercado laboral nacional. Se recomienda considerar también como éxito de la fase seguimiento a los beneficiarios que egresaron del programa pero que no tienen contrato de trabajo. La veracidad de la información reportada por los OTEC respecto a estas personas sin contrato, sería corroborada por el Sence a partir de la supervisión telefónica a una muestra aleatoria a este grupo. En caso de descubrirse el falseamiento de la información reportada de un beneficiario se revisaría toda la información de la OTEC y se le castigaría pecuniariamente.

Modalidad Independiente

Tal como se sugirió en la evaluación anterior de los beneficiarios del programa de los años 2003-2004, se sugiere finalizar la modalidad independiente del Programa. Ésta ha tenido históricamente una presencia marginal en el Programa, en el año 2005 sólo se impartieron cinco cursos. El reducido número de beneficiarios de esta modalidad imposibilita la evaluación

estadística de sus resultados. Por otro lado, los sistemas de seguimiento del programa están diseñados para la modalidad dependiente por lo cual no existe una adecuada supervisión de la modalidad independiente.

Asimismo en los cursos de la modalidad independiente es donde se percibe menores índices de satisfacción respecto a la capacitación recibida y a la formalidad del empleo en relación a los beneficiarios de la modalidad dependiente.

Se debe mencionar que Fosis cuenta con el "Programa Emprendimiento" para los trabajadores independientes, por lo cual existiría una duplicidad de programas para un mismo grupo objetivo.

Según los OTEC entrevistadas, éstas han concentrado sus esfuerzos en oficios relacionados con cursos de la modalidad dependiente. Se señala que experiencias en cuanto a cursos de modalidad independiente no han sido buenas, pues las motivaciones de estos alumnos están más relacionadas con la posibilidad de ser su propio jefe que con la posibilidad de desarrollar características empresariales innatas, las cuales estos jóvenes en su mayoría parecieron no poseer. A su vez, señalan los OTEC, una fuerte motivación por parte de los jóvenes hacia oficios que reporten beneficios inmediatos, privilegiando el corto plazo.

Es importante señalar que la recomendación de cancelar los cursos de la modalidad independiente del PEJ, realizada por el equipo investigador se realiza sólo en el marco de este programa y no es extensible a otros programas de capacitación.

Sobre el contenido de los cursos

Los cursos ofrecidos por el programa tienen una orientación predominantemente masculina. Los resultados de la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación, revelan que las mujeres presentan mayores dificultades para compatibilizar las labores y responsabilidades domésticas en este sentido resulta recomendable que el Sence brindara cursos que permitieran una mayor compatibilidad de las funciones domésticas y laborales. Estos cursos podrían ser aquellos que permiten mayor flexibilidad horaria.

Según las entrevistas realizadas a empresas, se aprecia 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 el Sence, se debieran incorporar a su selección criterios de costo efectividad. Por ello es importante tener 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.

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), esto para permitir una mejor comparación con otros cursos y sistemas internacionales.

La mayoría de empresarios entrevistados señalaron la importancia atribuida a la formación de habilidades. Este debería ser un trabajo que debiera continuarse y profundizarse. En este sentido es imprescindible que tanto en el Programa Especial de Jóvenes, como en otros se potencien estas habilidades transversales.

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. Esto con el propósito de realizar anualmente una evaluación de su desempeño monetario en comparación con años anteriores.

El PEJ no tiene estimación alguna relativa a sus gastos de administración, tanto de las oficinas nacionales como regionales.

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 los costos del programa con otros cursos de Centros de Formación Técnica (CFT) hace inferir que el PEJ tiene costos muy elevados.

Es posible que las fuentes de tales posibles discrepancias entre el pago a los OTEC respecto a otras instituciones privadas pueda deberse a que la población beneficiaria del PEJ es más vulnerables o sí la enseñanza de habilidades transversales encarece demasiado el costo de los cursos.

En orden de controlar el pago a los OTEC, sería oportuno tener registros confiables de las transferencias en cada fase.

Además cabe reflexionar si a las CPC se les remuneraba por realizar el proceso de selección, por qué no a los OTEC. No obstante, sin importar el tipo de institución a cargo del proceso de selección, es necesario que la población objetivo del programa este bien definida y los incentivos estén bien diseñados

Registro Especial de Jóvenes

Actualmente sólo los OTEC inscritas en el Registro Especial del Sence tienen posibilidad de participar en el Programa Especial de Jóvenes. A juicio del equipo evaluador esto tiene muchas desventajas. En primer lugar, se limita el número de OTEC que pueden participar en el Programa y por tanto la oferta de cursos y su acceso a nivel nacional, está focalizado en las comunas cercanas donde operan los OTEC registradas.

En segundo lugar, el Registro Especial impide a los OTEC a ofrecer cursos a otras instituciones y personas. Eliminar esta restricción podría ser muy beneficioso para los OTEC ya que les permitiría ingresos más permanentes y realizar mayores inversiones en recursos humanos e infraestructura; así como les obligaría a ser más eficientes y competitivas. Actualmente los OTEC señalan que una de sus limitaciones para invertir y diversificar sus cursos es que no pueden asegurar ingresos seguros en el tiempo y que son altamente vulnerables a cambios de política de parte del Sence.

Es recomendación del equipo evaluador que todas los OTEC registradas en el Sence y no sólo las del registro especial tengan la posibilidad de participar en la ejecución de cursos del Programa Especial de Jóvenes.

Deserción y mercado laboral femenino

Se ha observado durante el estudio que la segunda causa de deserción femenina de los cursos del PEJ es por "embarazo o no tener con quien dejar a los niños". En este sentido es importante que el Programa diseñe para la población femenina con responsabilidad parental condiciones que disminuyan su probabilidad de deserción. Entre estas se recomienda un mayor subsidio por asistencia y/o financiamiento para salas cunas y jardines infantiles.

En las mujeres el impacto del programa está más asociado a las condiciones laborales (menos trabajos independientes, 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 un trabajo permanente. Estas diferencias podrían ser explicadas por las preferencias femeninas en tener trabajos que sean compatibles con las responsabilidades familiares y del cuidado del hogar, aunque también por las mayores restricciones que tiene la mujer para ingresar en el mundo laboral.

Resulta preocupante que el programa no tenga impacto sobre los ingresos laborales de las mujeres, lo cual podría estar asociado a la falta de apoyo para asumir las labores tradicionalmente femeninas como crianza y cuidado del hogar. En este sentido como ya se ha reconocido ampliamente, es necesario que el gobierno implante políticas que permitan el mayor acceso femenino al mundo laboral.

8. Referencias

Referencias Bibliográficas

Abadie, A., Drukker, D., Herr, J. e Imbens, G. (2004) "Implementing Matching Estimators for Average Treatment Effects in Stata", The Stata Journal, Vol. 4, No. 3, pp. 290-311.

Adamovicz, W., Bhardwaj, V y Macnab B. (1993): "Willingness to Pay and Willingness to Accept". Land Economics, 69(4).

Becker, S. y A. Ichino (2002) "Estimation of average treatment effects based on propensity scores", Borrador. Versión final publicada en The Stata Journal, Vol.2, No. 4, pp. 358-377.

Bravo D., Contreras D. and Medrano Patricia: "Measurment error, unobservables and skill bias in estimating the return to education in Chile ".Working Paper, Departamento de Economía, Universidad de Chile, March, 1999.

Brunner, Jose Joaquín y Gregory Elacqua (2003): Informe Capital Humano en Chile. Universidad Adolfo Ibanez. Escuela de Gobierno

CINTERFOR (2006): "Jóvenes Formación y Empleo"
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/observa/chi/index.htm>

DIPRES (2003) "Ley de Presupuesto 2003". Chile

DIPRES (2002) "Ley Presupuesto 2004". Chile

DIPRES (2004) "Notas Técnicas", División de Control de Gestión, Santiago, Diciembre. Disponible en: <http://www.dipres.cl>.

Fowler, Floyd J. (1995) "Improving Survey Questions. Design and Evaluation", Applied Social Research Methods, Vol. 38, SAGE Publications, US.

Geo Consultores (2001) "Seguimiento y Evaluación Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos", Marzo.

Geo Consultores (2006): "Preinforme final: Evaluación Cuantitativa de Impacto del Programa Nacional de Becas del Sence"

Heckman, J, Ichimura, H y Todd, P. (1997) "Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence form Evaluating a Job Training Program". Center for Social Program Evaluation, University of Chicago.

Ley 19.518 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Art. 44. Disponible en el sitio web: <http://www.sence.cl>.

Manski, C. F., and S.R. Lerman, 1977. "The Estimation of the Choice Probabilities from Choice-Based Samples". *Econometrica* 45: 1977-1988.

Manski Charles F. 1995. "Learning about Social Programs from Experiments with Random Assignment of Treatments". *Journal of Human Resources*. 31(4): 707-733.

Merriam, Sharam (1998) "Qualitative Research and Case Study Applications in Education", Jossey-Bass, San Francisco, US, Chapters 3, 4 & 10.

Mideplan (2001): "Relación entre salarios y tipo de educación. Evidencia para hombres en Chile: 1990:1998". Unidad de Estudio Prospectivos.

Mideplan (2004) "Pobreza y Distribución del Ingreso en Regiones", División Social, Volumen 2, Santiago. Disponible en: <http://www.mideplan.cl>.

Ñopo, H., M.Robles y J. Saavedra (2002): "Una medición del impacto del programa de capacitación laboral juvenil Projoven", Lima, GRADE. Documento de Trabajo N°36.

OIT (1998). Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Octubre

Paredes, Ricardo (2005): "Evaluación del Programa de Capacitación Laboral Chile Joven". Documento de Trabajo Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas. 2005 N°172

Pearce, D. y R. Turner (1990), *Economics of Natural Resources and Environment*, Harvester Wheatsheaf, Hemel Hempstead.

Pizarro Valdivia, M. (2004): Rentabilidad Económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes Chile Joven. Monografía de graduación de Magíster. Georgetown University.

Rosenbaum, P.R. y D.B. Rubin (1983): "The Central Role of Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika* 70(1), pp.41-55

Sence (2001) "Términos de Referencia. Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos (Programa para Instituciones adscritas al Registro Especial", Octubre.

Sence (2002) "Bases Generales (EJ08)", Programa de Formación en Oficios para Jóvenes, Octubre.

Sence (2003) "Aprueba Términos de Referencia. Programa de Formación en Oficios para Jóvenes e Invita a los Organismos Técnicos de Capacitación que indica, inscritos en el Registro Especial, para la Presentación de la Oferta Respectiva. EJ009", Resolución Exenta No. 12082, 1 de Octubre, pp. 5.

Sence (2003) "Manual de Ejecución. Acciones de Orientación y Consejería Laboral. Centros de Postulación para la Capacitación. CPC".

Sence (2004) "Manual de Ejecución 2004. Acciones de Orientación y Consejería Laboral. Centros de Postulación para la Capacitación. CPC".

Sence (2004) "Manual de Ejecución Cursos Programa de Formación en Oficios para Jóvenes. Ejecución 2004".

Sence (2004) "Informe de Procesos. Etapa de Diagnóstico Proyecto Programas Sociales", Oficina de Procesos y Sistemas, Enero, pp. 47-56. Provisto por: Verónica Santana, Jefa de Programas Sociales de la Dirección Regional Metropolitana, Sence, 30 de Enero de 2006.

Sence (2005) "Aprueba Bases Especiales del estudio denominado "Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos" y llama a licitación pública respectiva, Resolución Exenta No 2149, Santiago, 25 Octubre.

Sence (2005) "Manual Operativo para Centros de Postulación a la Capacitación".

Sence (2005): "Bases Especiales Licitación Pública para la Contratación del Estudio "Evaluación Cuantitativa de Impacto del Programa Nacional de Becas del Sence". Área de Innovación y Desarrollo, Oficina de Estudios.

Sianesi, Barbara (2001), "Implementing Propensity Score Matching Estimators with STATA", documento preparado para el VII Encuentro del UK Stata Users Group, Londres, Mayo de 2001.

Todd, P. 1999. "A Practical Guide to Implementing Matching Estimators", mimeo presented at the IADB meeting in Santiago Chile, October.

Universidad de Chile (2004) "Evaluación en Profundidad del Programa de Reforzamiento de la Atención Primaria de Salud", Departamento de Economía, Santiago.

ANEXOS

Anexo A. Informe OTEC

A.1 Pauta semiestructurada a OTEC

Entrevistado/a:

OTEC:

Cargo:

Fecha:

Presentación del Proyecto de Evaluación

- ❖ Evaluación de impacto del programa especial de Jóvenes (Programa de Formación en Oficios para Jóvenes), administrado por el Servicio Nacional de Capacitación
- ❖ Horizonte de evaluación 2005
- ❖ Descripción del proceso de selección
- ❖ Descripción de la ejecución
- ❖ Descripción sobre percepción

Enfatizar estricta confidencialidad de las respuestas. Las respuestas no podrán ser vinculadas con quien las emitió sino que serán tratadas como parte de la muestra anónima de instituciones capacitadoras.

Módulo 1: Características institucionales

P1. ¿A qué población estaban dirigidos los cursos que impartía esta OTEC, con financiamiento del Programa, en el año 2005?

1. Rango de Edad: _____
2. Género: _____
3. Escolaridad
4. Características socioeconómicas: _____
5. Otras características especiales (discapacidad, vulnerabilidad social, etc.):

Módulo 2: Funcionamiento OTEC

Determinación de cursos

P2. Nos interesaría saber cómo operan los OTEC, ¿podría contarme cómo determinaban los cursos a ofrecer? ¿Trabajaban con otras instituciones para determinar los cursos?

P3. ¿Imparten o han impartido cursos de segunda etapa formativa? ¿Por qué no?

P4. ¿Cómo determinaban la calidad de los cursos? (pedagógica, infraestructura, equipos, talleres) ¿que requisitos debían cumplir los instructores? ¿Fueron éstos pre evaluados? ¿Hacían evaluaciones de la calidad de los cursos durante o después de terminado el curso?

P5. ¿Existieron cursos que respondieron a alguna necesidad específica? ¿A que necesidades respondieron?

Selección de alumnos

- P6. ¿En qué consiste el proceso de selección que ustedes realizan?
- P7. ¿Dónde y cómo reclutan a sus postulantes?
- P8. ¿Qué requisitos deben reunir los postulantes?
- P9. ¿Cuál(es) son las características principales que influyen en la decisión de seleccionar a un postulante?

Ejecución del programa

P10. ¿Qué requisitos debía cumplir un alumno para aprobar un curso? ¿Asistencia? ¿Pruebas?

P11. ¿Cómo conseguía su OTEC las prácticas para sus alumnos? ¿Con qué criterios asignaban tales prácticas entre sus alumnos? ¿Cómo supervisaban las prácticas laborales de sus alumnos?

P12. ¿Qué tipo de seguimiento realizaron a sus egresados en el período 2005? ¿Cómo se realizaba este seguimiento? ¿Existía alguna diferencia en el seguimiento a jóvenes formados para trabajos dependientes o independientes? ¿Aún los siguen o tienen contacto con sus egresados?

P13. ¿Qué porcentaje de los alumnos egresados de los cursos financiados por el Programa el año 2005 fueron sujeto de seguimiento? ¿Por qué no se seguía a todos?

P14. ¿Qué porcentaje de los alumnos que fueron seguidos encontraron trabajo? ¿Tienen información de cómo encontraron estos beneficiarios trabajo?

P15. ¿Qué porcentaje de los alumnos que fueron seguidos encontraron trabajo en un oficio relacionado con la capacitación llevada a cabo?

“Módulo de Formación para la Empleabilidad”

P16. ¿Quién ejecuta el “Módulo de Formación para la Empleabilidad” en su OTEC?

P17. ¿Los instructores de este módulo han recibido asistencia técnica del Sence?

P18. ¿Existen dificultades para implementar este módulo?

P19. ¿Incrementaría, reduciría o no alteraría los contenidos de este módulo?

“Módulo de Nuevas Tecnologías de la Información”

P20. ¿Quién ejecuta el “Módulo de Nuevas Tecnologías de la Información” en su OTEC?

P21. ¿Los instructores de este curso han recibido asistencia técnica del Sence?

P22. ¿Existen dificultades para implementar este módulo?

P23. ¿Incrementaría, reduciría o no alteraría los contenidos de este módulo?

Modulo 3: Percepción

P24. ¿Cuál es su percepción de la importancia del "Módulo de Formación para la Empleabilidad"?

P25. ¿Cuál es su percepción de la importancia del "Módulo de Nuevas Tecnologías de la Información"?

P26. En su opinión cuáles son las características de sus egresados que más influyen en sus posibilidades de encontrar trabajo y/o mejorar sus condiciones laborales (ingresos, formalidad, duración, movilidad voluntaria, etc.)

P27. En su opinión cuáles son las características de un alumno que más influyen en la probabilidad de que deserte de un curso.

P28. En una escala de 1 a 7, donde 1 es muy insatisfecho y 7 muy satisfecho, como evaluaría usted los siguientes aspectos de la administración del Programa Especial de Jóvenes en el año 2005.

Aspecto	2005	Observación
1. Costos cubiertos por el Programa		
2. Proceso de evaluación de cursos		
3. Rapidez de respuesta a licitación de cursos		
4. Rapidez en la entrega de fondos comprometidos		
5. Asistencia técnica para la postulación de cursos		
6. Supervisión técnica de la fase orientación /selección de beneficiarios		

P29. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta su OTEC en la ejecución de los cursos PEJ?

Módulo 4: Economía

P30. ¿Qué proporción de los costos totales de los cursos realizados por su OTEC para el programa de Formación en Oficios para Jóvenes es efectivamente financiado por el Programa?

1. Menos del 80%
5. Más del 80%, pero menos que 100%
6. 100%

Gracias, posible contacto futuro.

Anexo B.

B.1 Pauta semiestructurada Empresas

PAUTA 2007 **Entrevistas a empresas**

I. Características de la empresa

Nombre empresa:

Nombre entrevistado:

1. Tamaño de la empresa:

1. Micro
2. Pequeña
3. Mediana
4. Grande

2. ¿En qué área se ubica su empresa?

1. Administración
 2. Comercio
 3. Alimentación, Gastronomía y Turismo
 4. Computación e Informática
 5. Construcción
 6. Electricidad y Electrónica
 7. Mecánica Automotriz o Industrial
 8. Institución pública
 9. Otra. ¿Cuál?
-

3. ¿Hace cuántos años funciona esta empresa/ institución?

A continuación, le voy a realizar preguntas relativas al Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos de SENCE, con fecha de implementación el año 2005 (práctica laboral de los alumnos el año 2005).

II. Relación con el Programa

4. Inicialmente, ¿por qué decidió la empresa ofrecer prácticas laborales a los alumnos del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos de SENCE?

5. ¿Hace cuántos años ofrece prácticas su empresa en este Programa?
6. ¿Cuáles son las ventajas o beneficios para la empresa de ofrecer estas prácticas?
7. ¿Cuáles son las desventajas o costos para la empresa de ofrecer estas prácticas?
8. En total, ¿cuántos alumnos capacitados por este Programa han realizado su práctica laboral en esta empresa?
9. Para el año 2005, ¿cuántos alumnos capacitados por este Programa realizaron su práctica laboral en esta empresa?
10. ¿La empresa ha ofrecido prácticas a alumnos de otros Programas con similares características? Compare ambas experiencias.
11. ¿Realiza la empresa algún pago a los alumnos en práctica de este Programa (año 2005)?
Sí... ¿Cuál es el pago mensual por alumno? \$ _____
No

III. Relación con los OTEC

12. ¿Con cuántos OTEC ha participado su empresa para este Programa?

13. Para el año 2005, ¿desde qué OTEC recibió alumnos en práctica?
1. Fundación de Solidaridad Romanos XII
 2. Fundación Chileno Francesa de Formación y Desarrollo
 3. Fundación Cristo Vive
 4. Fundación Padre Álvaro Lavín
 5. Fundación Tacal
 6. Organización No Gubernamental De Desarrollo Integral Del Ser Humano
 7. Fundación Cefocal
14. ¿Cómo y cuándo se gestó inicialmente la relación con el/los OTEC para la participación en este Programa?
15. Para el año 2005, ¿cómo evalúa la relación con el OTEC durante el desarrollo de las prácticas de los beneficiarios en la empresa?
16. ¿Con quién se relacionó la empresa en el OTEC?

17. ¿Elaboró la OTEC una propuesta de plan de aprendizaje en conjunto con la empresa, para el beneficiario durante su periodo de práctica laboral? ¿En qué consistió?

18. ¿Existió una supervisión o asistencia técnica por parte del OTEC, a los alumnos en práctica en la empresa? ¿Con qué frecuencia?

19. ¿Existió una coordinación o contacto aparte de la supervisión de alumnos con el OTEC?

20. ¿Completó el alumno/s el periodo de práctica de dos meses contemplado (384 hrs.)?

Si no completó los dos meses, ¿por qué no completó el/los alumnos el periodo contemplado de dos meses?

IV. Evaluación de los alumnos

21. Para el año 2005, ¿cómo evalúa el nivel de conocimientos, habilidades y capacidades técnicas de los beneficiarios en el oficio que realizaron en la empresa?

22. ¿Qué aspectos destacaría positivamente?

23. ¿Cuáles son las principales deficiencias?

24. ¿Considera que este nivel se ajusta a las necesidades de la empresa?

25. ¿Cómo evalúa las competencias asociadas a las condiciones de empleabilidad y aspectos personales de los beneficiarios?

26. ¿Qué aspectos destacaría positivamente?

27. ¿Cuáles son las principales deficiencias?

28. Evalúe con nota 1 a 7 los siguientes aspectos de los alumnos del Programa que hicieron su práctica en la empresa el año 2005.

Características	Nota
Formación técnica en el oficio	
Buena disposición al trabajo	
Demuestra apertura y disposición a aprender	
Sabe hablar y expresarse de manera comprensible	
Sabe escuchar y seguir instrucciones	
Habilidad en el uso de herramientas y tecnologías	

Sigue normas de seguridad y/o higiene	
Responsabilidad	
Auto disciplina	
Honestidad	
Puntualidad	
Presentación personal adecuada	
Sabe trabajar en equipo	

Ahora, pensando específicamente en el curso

_____ que siguió el/los beneficiario/s en el OTEC antes de realizar su práctica.

29. ¿Conoce la fase lectiva que imparte el OTEC a los beneficiarios antes de su inserción en la empresa?

¿Cómo la evalúa?

Si no conoce Fase lectiva, describir: Módulo de Formación para el Trabajo (Derechos y deberes laborales, características actuales del mercado de trabajo, Técnicas de búsqueda de empleo). Módulo de Formación para la Empleabilidad (Competencias: Comunicación, Iniciativa y Emprendimiento, Trabajo en Equipo, Efectividad Personal, Planificar y Gestionar proyectos, Aprender a Aprender, Resolución de Problemas). Módulo de Nuevas Tecnologías de la Información (Alfabetización Digital). Módulo de Capacitación en el Oficio.

30. ¿Considera que estos módulos han sido utilizados por el beneficiario en su práctica en la empresa?

31. ¿Considera que estos contenidos son pertinentes y adecuados a las necesidades de la empresa?

32. ¿Las actividades o labores realizadas por los beneficiarios en su práctica en la empresa corresponden a los contenidos entregados en el módulo de capacitación en oficio de la OTEC?

33. ¿Considera que el OTEC está formando jóvenes de acuerdo a las necesidades de las empresas y el mercado laboral? ¿Por qué?

34. ¿Considera que la participación en el Programa y la realización de la práctica, favorece la generación de redes laborales entre los beneficiarios? (OTEC; compañeros OTEC; empresa, compañeros empresa).

V. Posibilidades de contratación

35. En esta empresa, ¿se ha contratado beneficiarios después del período de práctica?

- 1. Sí
- 2. No



36. ¿Cuántos alumnos han sido contratados por la empresa post Programa (al finalizar la práctica laboral)? _____

37. ¿Por qué sí ha contratado beneficiarios después del período de práctica?

38. ¿Por qué no ha contratado beneficiarios después del período de práctica?

39. *Para los que sí han contratado*, ¿cuáles son las condiciones de contratación de beneficiarios post Programa? (tipo de contrato, salario)

40. ¿Qué incide en la contratación? (Aspectos de la empresa, OTEC, beneficiarios, situación económica general, etc.).

41. ¿Qué características personales o competencias asociadas a la empleabilidad son las más relevantes en la probabilidad de ser contratados post Programa?

42. ¿Qué aspectos técnicos o relativos al oficio son los más relevantes en la probabilidad de ser contratados post Programa?

43. ¿Cómo califica el desempeño de los alumnos tras ser contratados? ¿Por qué?

44. ¿Bajo qué condiciones aumentaría la posibilidad de contratación de los beneficiarios post Programa? (aspectos de la empresa, OTEC, beneficiarios).

VI. Evaluación general y recomendaciones

45. ¿Cómo evaluaría en términos generales el Programa?

46. ¿Qué aspectos considera necesario mejorar?

47. ¿Recibió alumnos en práctica los años 2006 y 2007? ¿Por qué?

48. ¿Planea seguir recibiendo alumnos en práctica de este Programa? ¿Por qué?

B.2 Características de las empresas entrevistadas

Nº	Tamaño	Área	Años empresa	Cargo entrevistado	OTEC	Curso OTEC
1	Micro	Tratamientos estéticos	3	Dueña	Fundación Cefocal	Tratamientos Estéticas Corporales, Masofilaxia y Depilación
2	Micro	Estudio Jurídico	1	Socia	Fundación Cristo Vive	Secretariado jurídico
3	Pequeña	Computación e informática	15	Gerente de Administración	F. Solidaridad Romanos XII	Soporte y Mantenición de Redes Lan
4	Pequeña	Gastronomía y turismo	10	Gerente comercial y de RR. HH.	Fundación Cristo Vive	Recepción Hotelera
5	Pequeña	Tratamientos estéticos	5	Encargada de administración	Fundación Cefocal	Tratamientos Estéticas Corporales, Masofilaxia y Depilación
6	Mediana	Gastronomía y turismo	5	Maestra de cocina	Fundación Padre Álvaro Lavín	Cocina Tradicional
7	Mediana	Telecomunicaciones	5	Jefe de operaciones	F. Solidaridad Romanos XII	Instalación Y Monitoreo de Equipos En Telecomunicaciones
8	Mediana	Telecomunicaciones	20	Coordinadora Atención al cliente	F. Solidaridad Romanos XII	Soporte y Mantenición de Redes Lan
9	Grande	Computación e informática	10	Jefa de servicio técnico	ONG de Desarrollo Integral del Ser Humano	Armado Y Reparación de Computadores
10	Grande	Organismo público	30	Jefe área soporte	Fundación Cefocal	Soporte Computacional y Redes de Datos

Anexo C. Encuesta a Beneficiarios y Controles del programa

C.1 Diseño muestral

Métodos de Levantamiento de Datos Cuantitativos: Encuestas

Como el objetivo principal de este estudio es realizar una evaluación de impacto de la acción del Programa Especial de Jóvenes, se contempla seleccionar dos muestras, una de beneficiarios y otra de no beneficiarios (controles) del Programa para aplicarles una entrevista estructurada (encuesta) de similares características.

El denominado grupo de control (no beneficiarios del Programa) constituirá para estos efectos el patrón de comparación de los beneficiarios, y permitirán medir el impacto promedio del programa.

Marco Muestral

El marco muestral (listado) de beneficiarios del Programa, para el período 2005, está constituido por la base de datos de postulantes y beneficiarios será provista por SENCE.

En principio, tal marco muestral debiera ser utilizado también para seleccionar aleatoriamente el grupo de control, no obstante la experiencia del CMD en la Evaluación del Programa Especial de Jóvenes el año 2006 reveló problemas estadísticos en utilizar dicha información, y por lo tanto se sugiere la necesidad de utilizar un método de selección de los controles diferente (Bola de Nieve), por diferencias no despreciables entre quienes participaron en el programa y aquellos que habiendo postulado no fueron seleccionados.

El universo de beneficiarios se definirá como el conjunto de jóvenes que participaron en el programa en el año 2005. La Tabla 3 indica la distribución del universo de beneficiarios, de acuerdo a los TTR de este estudio.

Tabla 3: Distribución del Universo, según Región y año

Región	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Región de Atacama		40	15					55
Región de Coquimbo	40	80	60	80	84	63		407
Región O'Higgins		36				80	75	191
Región del Maule	80	160	120	100	132	80	100	772
Región del Bio Bio	80	60	100	60	142	102		544
Región de la Araucanía	110	140	140	155	216	195		956
Región de los Lagos	60	55	80	80	20	20	60	375
Región Metropolitana	928	1.800	838	1.078	1.081	946	968	7.639
Total	1.298	2.371	1.353	1.553	1.675	1.486	1.203	10.939

Fuente: Sence (2007). Términos de Referencia Evaluación de Impacto del PEJ

Diseño Muestral

La muestra propuesta se puede definir como probabilística, estratificada geográficamente y por año de ejecución del programa, de distribución no proporcional y selección aleatoria simple al interior de cada estrato.

Tamaños Muestrales

De acuerdo a nuestra propuesta, los tamaños muestrales comprometidos son 310 encuestas a beneficiarios 2005 y 310 encuestas a un grupo de control, es decir, no beneficiarios del programa.

Tabla 4: Distribución de la Muestra de Beneficiarios y Margen de Error, según Estrato

Región	Tamaño muestral	Universo	Error muestral
4	13	63	0,24
6	17	80	0,21
7	17	80	0,21
8	21	102	0,19
9	41	195	0,14
10	4	20	0,45
13	197	946	0,06
Total	310	1.486	0,05

Los errores muestrales al interior de cada estrato han sido calculados de acuerdo a la siguiente expresión para Muestreo Aleatorio Simple:

$$e = z * \sqrt{\frac{(p * q) * (N - n)}{n * (N - 1)}}$$

Donde:

z: Coeficiente de confianza 1,96 para un 95% de confianza

p: proporción observada (p = Q = 0,5 para Varianza Máxima)

N: Tamaño del Universo

n: Tamaño muestral

Grupo de control

La muestra de control se distribuirá en forma proporcional a la distribución regional de la muestra total para garantizar la comparabilidad máxima.

Se utilizará el método "bola de nieve", el cual consiste en identificar en el barrio de los beneficiarios, jóvenes con características similares en el periodo inmediatamente anterior a la capacitación.

Diseño de cuestionarios

Los cuestionarios a ser aplicados en cada encuesta serán diseñados de acuerdo a los objetivos de evaluación y el tipo de datos que se desea recoger (indicadores socioeconómicos, de satisfacción de beneficiarios, empleabilidad, etc.). Estos cuestionarios estarán basados en la Evaluación del Programa Realizada el año 2006.

Los cuestionarios de las encuestas deberán incluir variables objetivas de resultados, así como también características de los beneficiarios. Estos datos permitirán la estimación de los determinantes estadísticos de los patrones de respuesta observados.

Las encuestas a beneficiarios y no beneficiarios serán iguales, salvo una sección especial que se añadirá a los primeros con un módulo de preguntas respecto de las características de los servicios recibidos y el grado de satisfacción con los mismos (al grupo de control sólo se le preguntará sus razones para no participar en el programa y su grado de conocimiento del mismo). Las encuestas serán realizadas por la Unidad de Encuestas del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, unidad que tiene amplia experiencia en la realización de encuestas de seguimiento.

Temas del Levantamiento de Datos Cuantitativos

Las encuestas tendrán las siguientes secciones:

- Caracterización demográfica individual y de los miembros del hogar
- Módulo de ingresos individuales y del hogar;
- Reconstrucción de la historia laboral del encuestado los últimos 4 años
- Caracterización de los servicios recibidos, según componentes (sólo para Beneficiarios)
- Módulo de satisfacción: 1) Beneficiarios: satisfacción con servicios recibidos y tiempos de atención; 2) Controles: razones de no participación en el Programa, conocimiento del mismo.

C.2 Formularios

Encuesta Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos (Muestra población Beneficiaria)

Presentación del encuestador

Buenos días (tardes), soy..... encuestador del Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Por encargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), estamos realizando un estudio sobre el impacto del Programa Especial de Jóvenes de Escasos Recursos y necesitamos información sobre su persona. En nombre de la Universidad, le aseguro que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su opinión.

Módulo A. Identificación

Folio:

A1. Nombre y Apellidos		A2. Sexo 1. Hombre (Masculino) 2. Mujer (Femenino)		A3. Fecha de nacimiento Anote (día/ mes/ año a 4 dígitos)	
A1		A2		A3 __ / __ / ____	
A4. Dirección				A5. Comuna	
A6. ¿Participó usted en un curso de capacitación en oficios financiado por el SENCE del Programa Especial de Jóvenes de Escasos Recursos que se inició en el año 2005?					1. <input type="checkbox"/> Sí 2. <input type="checkbox"/> No
A7. En Chile, la ley reconoce la existencia de 8 pueblos originarios o indígenas, ¿pertenece usted a alguno de ellos? 1. Sí, aymara 2. Sí rapa-nui 3. Sí, quechua 4. Sí, mapuche 5. Sí, atacameño 6. Sí, coya 7. Sí, kawashar 8. Sí, yagan 9. No pertenece a ninguno de ellos		A8. ¿Usted presenta algunas de las estas deficiencias? 1. Deficiencia para oír 2. Deficiencia para hablar 3. Deficiencia para ver 4. Deficiencia mental 5. Deficiencia física 6. Deficiencia por causa siquiátrica 7. Ninguna →Pase a A10		A9. ¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (Han certificado su discapacidad en el COMPIN e inscrito en el Registro Civil e Identificación)? 1. Sí 2. No 9. No sabe	
A10. En el año 2004, ¿Cuál es el fue último nivel de escolaridad alcanzado por su madre? 1. Ninguno 2. Básica incompleta 3. Básica completa 4. Media incompleta 5. Media completa 6. Centro de Formación Técnico 7. Instituto Profesional 8. Educación Universitaria 9. No sabe, no recuerda					

Módulo B - C - D. Características Individuales y del Hogar

Debe consultar para cada año en estudio pregunta 01 a 11, aplique los módulos en orden 1º, 2º y 3º

1º Módulo B <i>referido</i> a Noviembre 2004	Módulo B	Módulo C	Módulo D
2º Módulo C <i>referido</i> a Noviembre 2006	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
3º Módulo D <i>referido</i> a Agosto 2007	B01	C01	D01
01. En este mes y año, ¿cuál era su estado civil? Casado (a) Conviviente Anulado (a) / Divorciado (a) Separado (a) de unión legal Separado (a) de unión de hecho Viudo (a) Soltero (a)			

02. En este mes y año, ¿cuántas personas integraban su hogar?	B02	C02	D02
03. En ese mes y año, ¿cuántos hijos tenía usted?	B03	C03	D03
	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
04. En ese mes y año, ¿cuántas personas dependían <i>económicamente</i> de usted? En total			
04a De esas personas, cuántas eran menores entre 0 y 5 años			
04b De esas personas, cuántas eran menores entre 6 y 18 años			
04c De esas personas, cuántas eran mayores de 18 años			
05. En ese mes y año, ¿cuántas personas dependían <i>de su cuidado personal?</i>	B05	C05	D05
05a De esas personas, cuántas eran menores entre 0 y 5 años	B05a	C05a	D05a
05b De esas personas, cuántas eran menores entre 6 y 18 años	B05b	C05b	D05b
05c De esas personas, cuántas eran mayores de 18 años	B05c	C05c	D05c
06. En ese mes y año, ¿asistía a algún establecimiento educacional del sistema escolar, instituto, centro de formación técnica o universidad? 1. Sí 2. No → pase a 08 (en Módulo B y D) pase a 10 en Módulo C	B06	C06	D06
08. En ese mes y año, Indique tipo de estudios (si <i>estaba estudiando</i>) o <u>último</u> nivel aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>) 1. Educación Básica 2. Educación Media Científico Humanista 3. Educación Media Técnica Profesional 4. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 5. Centro de Formación Técnica completa (con título) 6. Instituto Profesional incompleta (sin título) 7. Instituto Profesional completa (con título) 8. Educación Universitaria incompleta (sin título) 9. Educación Universitaria completa (con título) 10. Universitaria de Postgrado 11. Ninguno → pase a 10	B08	C08	D08
	09. Indique curso (si <i>estudiaba</i>) o <u>último</u> aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>)		
	B09	C09	D09
10. En ese año, ¿cuál de los siguientes tramos de ingresos representarían mejor el promedio de ingresos líquido mensual del hogar? Considere los ingresos líquidos de diferentes orígenes como laborales, por rentas de capital, arriendos de vivienda, etc. (<i>Excluya subsidios monetarios como los SUF, PISIS, agua, etc.</i>) 1. Sin ingresos (ó sólo recibe subsidios) 2. Menos de \$50.000 3. Entre \$50.001 y \$100.000 4. Entre \$100.001 y \$150.000 5. Entre \$150.001 y \$200.000 6. Entre \$200.001 y \$350.000 7. Entre \$350.001 y \$500.000 8. Entre \$500.001 y \$700.000 9. Entre \$700.001 y \$1.000.000 10. Entre \$1.000.001 y \$1.500.000 11. Más de \$1.500.000	B10	C10	D10

11. En ese mes y año, ¿su familia participaba en el Programa Chile Solidario a través del Programa Puente? 1. Sí 2. No, no fue invitada 3. No, fue invitada pero no acepto 4. No, pero había participado antes 9. No sabe / no recuerda	B11	C11	D11

Situación Laboral

Debe consultar para cada año en estudio preguntas 12 a 39, aplique módulos en orden 1°, 2° y 3°

1° Módulo B <i>referido</i> a Noviembre 2004 2° Módulo C <i>referido</i> a Noviembre 2006 3° Módulo D <i>referido</i> a Agosto 2007	Módulo B	Módulo C	Módulo D
	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
12. En ese mes y año, ¿tenía usted un trabajo remunerado? <u>Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir.</u> ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 1. Sí → pase a 17 2. No	B12	C12	D12
13. En ese mes y año, ¿buscó trabajo? 1. Sí, y nunca había trabajado antes → pase a siguiente Módulo 2. Sí, pero ya había trabajado antes → pase a 15 3. No 9. No sabe / no recuerda → pase a 15	B13	C13	D13
14. ¿Por qué no buscó trabajo, En ese mes y año? 1. Quehaceres del hogar 2. No tenía con quien dejar a los niños 3. Enfermedad crónica o invalidez 4. Estudiante 5. Jubilado, montepiado o pensionado 6. Rentista 7. Tenía un trabajo esporádico 8. Se cansó de buscar 9. No tenía interés 10. Otra razón. Especifique	B14	C14	D14
	Especifique otra razón		
	B14 otra	B14 otra	B14 otra
15. Durante ese año, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? <u>Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir.</u> ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 1. Sí 2. No → pase a siguiente Módulo	B15	C15	D15
16. ¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo?	B16	C16	D16

Para las siguientes preguntas piense en su **trabajo principal** en el "*mes y año de referencia*" (aquel en que tuvo **mayor remuneración**) o sí NO trabajó en el periodo, en el último trabajo que realizó ese año.

17. ¿Cuál fue su ocupación u oficio oficial en su trabajo principal? <i>Describe la ocupación o el oficio de la persona en su trabajo principal. No basta anotar: empleado, obrero, comerciante. Anote: albañil, contador, empaquetador de supermercado, embotellador de bebidas, etc.</i>			
B17	C17	D17	
18. En este trabajo usted era: 1. Patrón o empleador → pase a 21	B18	C18	D18

19. ¿Por qué trabajaba por cuenta propia? Marque 2 principales en orden de prioridad 1. Le gustaba ser su propio jefe 2. Porque podía obtener mayores ingresos 3. Porque tenía flexibilidad de horario 4. No pudo conseguir ningún otro trabajo 5. No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba 6. Otro. Especifique_____				B19_1	B19_2	C19_1	C19_2	D19_1	D19_2								
				Anote pregunta y especifique <div style="text-align: right;">→ todos pasan a 26</div>													
20. ¿Este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? 1. Sí 2. No 9. No sabe / no recuerda			21. ¿Qué clase de actividad realizaba la empresa, industria o servicio donde desempeñaba su trabajo principal? <i>No basta: fábrica, taller ni razón social.</i> <i>Anote: Fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc.</i>														
B20			C20		D20		B21		C21		D21						
22. En Chile, ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa, incluyéndose usted mismo? 1. 2 a 5 personas 2. 6 a 9 personas 3. 10 a 49 personas 4. 50 a 199 personas 5. 200 personas o más			23. Esta empresa era: 1. Gobierno Central o Municipal 2. FF.AA. y del Orden 3. Empresa Pública 4. Empresa Privada 5. Organización No Gubernamental 6. Organismo Internacional 7. Otro			24. En este trabajo, ¿tenía usted contrato? 1. Sí, había firmado contrato 2. Sí, pero no había firmado contrato 3. No tenía 9. No sabe/ no recuerda si firmó contrato											
B22			C22		D22		B23		C23		D23	B24		C24		D24	
25. Usted diría que su relación de trabajo era de tipo: 1. Plazo indefinido 2. Plazo fijo 3. Por obra, faena o servicio 4. De aprendizaje 5. Servicios transitorios			26. Este trabajo era de tipo: 1. Permanente 2. De temporada o estacional 3. Ocasional o eventual 4. A prueba 5. Por plazo o tiempo determinado 6. Otro. Especifique_____			27. En este empleo, usted boleteaba (trabajo a honorarios) 1. Sí 2. No 9. No sabe, no recuerda											
B25			C25		D25		B26		C26		D26	B27		C27		D27	
28. ¿Cuál era su ingreso mensual líquido en pesos, por este trabajo?																	
B28				C28				D28									
\$				\$				\$									
29. Con respecto a esta actividad ¿Cuántos meses llevaba usted realizándola? ¿Cuántos años?																	
B29 meses			B29 años			C29 meses			C29 años			D29 meses			D29 años		

30. Durante esos meses, en promedio, ¿Cuántas horas a la semana, semanas al mes, meses en el año se dedico usted a esta actividad?								
B30 horas	B30 semanas	B30 meses	C30 horas	C30 semanas	C30 meses	D30 horas	D30 semanas	D30 meses
32. Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo remunerado durante ese año? 1. Sí 2. No → pase a 34			33. Considerando sólo esos otros trabajos (distintos al principal), ¿cuál fue su ingreso mensual promedio líquido en pesos de esos otros trabajos durante ese año?					
B31	C31	D31	B32 \$		C32 \$		D32 \$	
34. ¿Cuánto tiempo aproximadamente se dedicó a todos esos otros trabajos durante ese año?								
B33 horas	B33 semanas	B33 meses	C33 horas	C33 semanas	C33 meses	D33 horas	D33 semanas	D33 meses
35. En ese mes y año, ¿deseaba trabajar más horas por semana? 1. Sí 2. No → pase a 37		36. En ese mes y año, ¿tenía usted tiempo para trabajar más horas por semana? 1. Sí 2. No → pase a 37			37. ¿Y por qué razón no trabajó más horas por semana? 1. Por razones de estudio 2. Por razones de salud 3. Por razones de familia o personales 4. Estaba haciendo el Servicio Militar 5. Porque no consiguió más trabajo			
B34	C34	D34	B35	C35	D35	B36	C36	D36
38. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional? 1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, Otro 4. No 9. No sabe / no recuerda			39. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema de salud? 1. Sí, Fonasa 2. Sí, Isapre 3. Sí, Otro 4. No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes) 5. No, pero tenía cobertura (era carga/ PRAIS / Fonasa A) 6. No, no tenía cobertura/no estaba afiliado 9. No sabe / no recuerda					
B37	C37	D37	B38	C38	D38			
40. Dígame de ese año, ¿cuántos meses estuvo usted?								
a. Trabajando por una remuneración en dinero						B39a	C39a	D39a
b. Buscando trabajo						B39b	C39b	D39b
c. Inactivo laboralmente						B39c	C39c	D39c

La suma de: 39a+ 39b + 39c=12, más de 2 semanas considere **1 mes** y 2 semanas ó menos considere **"0"**

Módulo E. Experiencia y Satisfacción del Programa

A continuación le haré un conjunto de preguntas relativas al curso que usted inició en el año **2005** perteneciente al Programa Especial de Jóvenes de Escasos Recursos y que fuera financiado por el SENCE.

Si usted realizó **más de un curso**, referirse al curso **aprobado** o al que usted tuvo **mayor asistencia**

<p>E1. Usted realizó una capacitación en la modalidad:</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Dependiente</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Independiente (trabajador por cuenta propia)</p>			
<p>E2. ¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en este curso? <i>Marque 3 más importantes</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Encontrar trabajo 2. Tener posibilidades de tener un trabajo estable 3. Tener posibilidades de mejorar ingresos 4. Tener práctica y/o experiencia en algún oficio 5. Obtener un certificado 6. Para ampliar redes de contactos laborales 7. Cambiar de oficio 8. Tener un trabajo independiente 9. Conocer otros jóvenes y/o hacer algo distinto 10. Por el dinero (subsidios) pagados por su asistencia al curso 11. Otro. Especifique 	1 ^a	2 ^a	3 ^a
	Especifique otro		
<p>E3. ¿Usted sentía que tenía el apoyo de su entorno familiar para participar en el curso?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Sí</p> <p>2. <input type="checkbox"/> No</p>			
<p>E4. ¿A través de que medio supo del programa? <i>Marque 2 máximo leer</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por la Oficina Municipal de información laboral (OMIL) 2. Por propaganda en la radio, metro, periódico, televisión, etc. 3. Por la institución capacitadora (OTEC) 4. Me lo recomendó un amigo o familiar 5. Por un funcionario del SENCE 6. Otro. Especifique 	1 ^a	2 ^a	
	Especifique otro		
<p>E5. ¿Recibió usted orientación sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios antes o durante su periodo de postulación al curso?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No, pero hubiera sido muy útil → Pase a E8 3. No, no cree que fuera necesario → Pase a E8 	<p>E6. ¿En qué consistía la orientación sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios? <i>Marque todas las que corresponda</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> Charla de conversación sobre los oficios y/o oportunidades laborales 2. <input type="checkbox"/> Charla de conversación sobre el contenido de los cursos 3. <input type="checkbox"/> Visita a las salas de clase y talleres 4. <input type="checkbox"/> Entrevista personal con un psicólogo 5. <input type="checkbox"/> Entrevista personal con un profesor 6. <input type="checkbox"/> Papelería con descripción de cursos y oficios 7. <input type="checkbox"/> Otro. Especifique 	<p>E7. Usted diría que la orientación que recibió sobre el contenido de los cursos y los distintos oficios fue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inútil 2. Poco útil 3. Útil 4. Muy útil 	
	Otro especifique		

<p>E8. ¿A usted le hubiera gustado capacitarse en otros cursos que no estaban en la oferta de la OTEC?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Sí</p> <p>2. <input type="checkbox"/> No → Pase a E10</p>	<p>E9. Respecto a sus propias preferencias, la oferta de cursos en oficios de la OTEC le pareció: <i>Marque todas las que corresponda</i></p> <p>1. <input type="checkbox"/> Cargada a oficios masculinos</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Los oficios son poco demandados por el mercado laboral</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Los oficios son demasiado básicos</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Le hubiera gustado un oficio más tecnológico</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Los oficios son demasiado complicados</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Los oficios son poco atractivos</p> <p>7. <input type="checkbox"/> Otro. Especifique</p>	<p>E10. ¿Quién le dio la información necesaria para determinar el o los cursos de su preferencia? <i>Marque todas las que corresponda</i></p> <p>1. <input type="checkbox"/> La Oficina Municipal de información laboral (OMIL)</p> <p>2. <input type="checkbox"/> La institución capacitadora (OTEC)</p> <p>3. <input type="checkbox"/> SENCE</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Amigos o familiares</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Otro. Especifique</p>
---	--	---

	<p>Otro especifique</p>	<p>Otro especifique</p>
--	--------------------------------	--------------------------------

<p>E11. En el proceso de selección le aplicó la OTEC alguna prueba escrita?</p> <p>1. Sí</p> <p>2. No</p>	<p>E12. Durante el proceso de selección usted se sintió discriminado</p> <p>1. No</p> <p>2. Sí, por sexo</p> <p>3. Sí, por discapacidad</p> <p>4. Sí, por edad</p> <p>5. Sí, por falta de dinero</p> <p>6. Sí, por clase social</p> <p>7. Sí, por raza, grupo étnico y color</p> <p>8. Sí, por otra causa. Especifique</p>	<p>E13. ¿Quedó usted seleccionado en el curso de su mayor preferencia?</p> <p>1. Sí → pase a E16</p> <p>2. No</p>	<p>E14. ¿Qué orden de prioridad le había asignado usted al curso donde fue seleccionado?</p> <p>1. En 2º lugar (prioridad 2)</p> <p>2. En 3er lugar (prioridad 3)</p> <p>3. En 4º lugar (prioridad 4)</p> <p>4. Otra prioridad. Especifique</p> <p>5. El curso no estaba entre mis prioridades</p>	<p>E15. ¿Quedó usted satisfecho con el curso al cual fue seleccionado?</p> <p>1. Muy insatisfecho</p> <p>2. Insatisfecho</p> <p>3. Satisfecho</p> <p>4. Muy satisfecho</p>
--	---	---	---	---

	<p>Otro especifique</p>			
--	--------------------------------	--	--	--

<p>E16. Justo antes de que empezaran las clases, ¿estaba usted estudiando en algún establecimiento educacional?</p> <p>1. Sí</p> <p>2. No → pase a E18</p>	<p>E17. ¿Abandonó sus estudios para ingresar al programa?</p> <p>1. Sí</p> <p>2. No</p>	<p>E18. ¿A que proporción del periodo de clases del curso de capacitación asistió?</p> <p>1. Menos de una semana</p> <p>2. Más de una semana pero menos de la mitad</p> <p>3. La mitad</p> <p>4. Más de la mitad</p> <p>5. Todas o casi todas las clases</p>	<p>E19. ¿Terminó el periodo de clases?</p> <p>1. Sí → Pase a E21</p> <p>2. No</p>
--	--	---	---

--	--	--	--

<p>E20. ¿Por qué no terminó el periodo de clases? <i>Marque tres principales</i></p> <p>1. No le gustó el oficio o curso</p> <p>2. Encontró trabajo</p> <p>3. Por enfermedad o accidente</p> <p>4. Insuficiente apoyo familiar</p> <p>5. Volvió a estudiar al liceo/colegio</p> <p>6. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios</p> <p>7. El dinero pagado por su asistencia diaria era insuficiente</p> <p>8. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños</p>	<p>1ª</p>	<p>2ª</p>	<p>3ª</p>
	<p>Especifique otro</p>		

→ Todos pasan a **E62**

¿Cómo calificaría usted los siguientes aspectos del curso realizado por la institución capacitadora (OTEC)?

E21. Conocimientos técnicos adquiridos relativos al oficio: 1. Muy básicos 2. Algo básicos 3. Completos 4. Muy completos	E22. Conocimientos adquiridos relativos a la formación personal para el trabajo (puntualidad, responsabilidad, aseo personal, etc.): 1. Inútil 2. Poco útil 3. Útil 4. Muy útil	E23. Trato recibido de los profesores: 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
E24. Trato recibido del personal administrativo (<i>secretarias, director, etc.</i>): 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno	E25. Equipamiento para las clases relativas al oficio aprendido (<i>salas de clase, maquinaria, computadores, talleres, etc.</i>): 1. Muy insuficiente 2. Algo insuficiente 3. Completo 4. Muy completo	E26. Material de estudio (<i>apuntes de clase, materiales usados en los talleres, etc.</i>): 1. Muy insuficiente 2. Algo insuficiente 3. Completo 4. Muy completo

MODALIDAD TRABAJO DEPENDIENTE

De la pregunta E27 a la E42 **sólo** para los que hicieron curso en modalidad **Dependiente** (E1=1)

E27. Después de terminar las clases ¿usted inició su práctica laboral? 1. Sí → Pase a E29 2. No	E28. ¿Por qué no hizo su práctica laboral? <i>Marque 3 más importantes</i> 1. Inició un curso más avanzado en la misma institución capacitadora (OTEC) 2. No le gustó el oficio o curso 3. Encontró trabajo 4. Insuficiente apoyo familiar 5. Por enfermedad o accidente 6. Volvió a estudiar al liceo/colegio 7. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios 8. El dinero pagado por su asistencia diaria era insuficiente 9. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños 10. Tuvo conflictos con profesores o compañeros 11. Porque se mudó a otra Región o comuna 12. Se aburrió de esperar la práctica o no le dieron práctica laboral 13. Otro. Especifique	E29. ¿Cuántas personas trabajaban en la empresa donde realizó su práctica, <i>incluyéndose usted mismo? Si empresa es Internacional considerar sólo trabajadores en Chile</i> 1. 2 a 5 personas 2. 6 a 9 personas 3. 10 a 49 personas 4. 50 a 199 personas 5. 200 personas o más								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="440 1606 524 1640">1ª</th> <th data-bbox="524 1606 609 1640">2ª</th> <th data-bbox="609 1606 693 1640">3ª</th> <th data-bbox="693 1606 1203 1640">Especifique otro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="440 1640 524 1696"></td> <td data-bbox="524 1640 609 1696"></td> <td data-bbox="609 1640 693 1696"></td> <td data-bbox="693 1640 1203 1696">→ Todos pasan a E54a</td> </tr> </tbody> </table>	1ª	2ª	3ª	Especifique otro				→ Todos pasan a E54a	
1ª	2ª	3ª	Especifique otro							
			→ Todos pasan a E54a							

E30. ¿Cuáles fueron las principales dificultades que enfrentó durante el desarrollo de su práctica laboral?
Marque 3 más importantes. Leer

1. Las máquinas y/o herramientas eran distintas a los que conoció en el curso
2. Los conocimientos técnicos del curso eran insuficientes para afrontar el trabajo.
3. No tenía con quien aclarar dudas y/o problemas para entender instrucciones
4. El trabajo que hacía era muy difícil
5. El trabajo no correspondió al oficio aprendido en el curso
6. Las condiciones de trabajo eran malas (trabajaba mucho, le hacían barrer y cargar, el lugar era incómodo, etc.)
7. Le llamaban la atención por atraso o inasistencia
8. Le llamaban la atención sin razón justificada
9. Tuvo conflictos con jefes y/o compañeros
10. La beca del programa era insuficiente
11. Le quedaba muy lejos la empresa
12. Otro. Especifique

1ª	2ª	3ª	Especifique otro

<p>E31. ¿Qué tipo de beneficios recibió de la empresa durante la práctica laboral?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colación 2. Locomoción 3. Dinero 4. Especies 5. Otros 6. No recibió ningún beneficio 	<p>E32. ¿A que proporción del periodo de práctica laboral asistió?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de una semana 2. Menos de la mitad 3. La mitad 4. Más de la mitad 5. A toda o casi toda la práctica 	<p>E33. ¿Terminó usted el periodo de práctica laboral?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí → Pase a E35 2. No 	<p>E34. ¿Por qué no terminó el periodo de práctica laboral?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No le gustó el oficio o curso 2. Encontró trabajo 3. No se sintió preparado para continuar la práctica 4. Por falta de apoyo familiar 5. Por enfermedad o accidente 6. Volvió a estudiar al liceo/colegio 7. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios 8. El dinero pagado por su asistencia diaria era insuficiente 9. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños 10. Tuvo conflictos con profesores o compañeros 11. Porque se mudó a otra Región o comuna 12. No le gustó el trabajo y/o la empresa asignada 13. Porque le quedaba muy lejos la empresa 14. Otro. Especifique
			<p>Especifique otro</p>

→ Todos pasan a **E54a**

<p>E35. Luego de finalizada la práctica laboral, ¿quedó usted trabajando en la empresa?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí → Pase a E39 2. No 	<p>E36. ¿Por qué cree usted que no quedo trabajando en la empresa?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa tenía dificultades para contratar nuevos trabajadores 2. La empresa no necesitaba nuevos trabajadores 3. La empresa no quedo conforme con mis servicios 4. Yo busque nuevas oportunidades de trabajo 5. Otra. Especifique 	<p>E37. En los tres meses posteriores a finalizada su práctica ¿Qué actividades realizó?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entre a trabajar en otra empresa relacionada con el oficio adquirido → Pase a E42 2. Entre a trabajar a otra empresa pero en otro tipo de actividades → Pase a E42 3. Volví a trabajar a donde trabajaba antes de realizar el curso → Pase a E42 4. Busque trabajo pero me quede algunos meses sin trabajo estable 5. Otro. Especifique → Pase a E42 	<p>Sólo si E37=4</p> <p>E38. ¿Solicitó ayuda para encontrar trabajo? Marque las que corresponda</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. [] Sí, recurrí a la OTEC 2. [] Sí, recurrí a la OMIL 3. [] Sí, ingrese a bolsa de trabajo en Internet 4. [] Sí, me comuniqué con mis compañeros de curso. 5. [] Sí, me comuniqué con familiares y amigos. 6. [] Otro. Especifique
---	---	---	--

			Especifique. Otro		Especifique. Otro	Especifique. Otro
--	--	--	-------------------	--	-------------------	-------------------

→ Todos pasan a E42

E39. Luego de finalizada la práctica laboral, ¿firmó usted un contrato de trabajo con la empresa? 1. Sí 2. No firmó, pero tenía acuerdo de palabra por un plazo determinado 3. No firmó, ni tenía un acuerdo de palabra por un plazo determinado 4. Otro. Especifique	E40. Actualmente ¿sigue trabajando en esa empresa? 1. Sí → Pase a E42 2. No	E41. Luego de finalizado el curso, ¿cuánto tiempo trabajó en esa empresa? 1. Menos de 3 meses 2. Entre 4 y 12 meses 3. Más de 1 año	E42. ¿Considera usted que su práctica laboral le ha sido de utilidad en su desempeño laboral posterior? 1. Inútil 2. Algo inútil 3. Algo útil 4. Útil
	Especifique. Otro		→ Todos pasan a E54a

MODALIDAD INDEPENDIENTE

De la pregunta E43 a la E53 sólo para los que hicieron el curso en la modalidad Independiente (E1=2)

E43. Después de terminar las clases ¿usted inició la fase Asistencia Técnica? 1. Sí → Pase a E45 2. No	E44. ¿Por qué no inició su fase Asistencia Técnica? Marque 3 más importantes 1. Inició un curso más avanzado en la misma institución capacitadora (OTEC) 2. No le gustó el oficio o curso 3. Encontró trabajo 4. Por enfermedad o accidente 5. Volvió a estudiar al liceo / colegio 6. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios 7. El dinero entregado para realizar esta fase fue insuficiente 8. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños 9. Tuvo conflictos con profesores o compañeros 10. Porque se mudó a otra Región o comuna 11. No se sintió preparado para realizar la Asistencia Técnica 12. Se aburrió de esperar el inicio de la Asistencia Técnica 13. Otro. Especifique								
	<table border="1"> <tr> <td>1ª</td> <td>2ª</td> <td>3ª</td> <td>Especifique otro</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1ª	2ª	3ª	Especifique otro				
1ª	2ª	3ª	Especifique otro						
	→ Todos pasan a E54a								

E45. ¿Terminó usted la fase Asistencia Técnica? 1. Sí → Pase a E47 2. No	E46. ¿Por qué no terminó la fase Asistencia Técnica? 1. No le gustó el oficio o curso 2. Encontró trabajo 3. Por enfermedad o accidente 4. Por falta de apoyo familiar 5. Volvió al colegio 6. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios 7. El dinero pagado por su asistencia diaria era insuficiente 8. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños 9. Tuvo conflictos con profesores o compañeros 10. Porque se mudó a otra Región o comuna 11. Otro. Especifique		
	<table border="1"> <tr> <td>Especifique otro</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </table>	Especifique otro	
Especifique otro			
	→ Todos pasan a E54a		

E47. ¿Cuáles fueron las principales dificultades que enfrentó durante el desarrollo de la fase Asistencia Técnica? Marque tres más importantes. Leer 1. No recibió suficiente apoyo de parte de la institución capacitadora (OTEC) 2. No tenía suficiente dinero para iniciar su Proyecto 3. No tenía un lugar adecuado para iniciar su Proyecto 4. No tenía con quien aclarar dudas 5. El trabajo era muy difícil 6. Le llamaban la atención por atraso en su Proyecto 7. Otro. Especifique	E48. Durante la fase Asistencia Técnica, ¿cuántas visitas recibió de su supervisor? 1. Ninguna → Pase a E51 2. Una 3. Dos 4. Tres 5. Entre 4 y 5 6. Seis o más								
<table border="1"> <tr> <td>1ª</td> <td>2ª</td> <td>3ª</td> <td>Especifique otro</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1ª	2ª	3ª	Especifique otro					
1ª	2ª	3ª	Especifique otro						

E49. Durante la fase Asistencia Técnica, ¿cómo calificaría el apoyo técnico que le dio su supervisor? 1. Muy insuficiente 2. Algo insuficiente 3. Completo 4. Muy completo	E50. Durante la fase Asistencia Técnica, ¿cómo califica el trato personal que le dio su supervisor? 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno	E51. Durante la fase Asistencia Técnica o en menos de tres meses de concluido el curso, ¿usted trabajó (y fue remunerado por ello) en el Proyecto desarrollado en la fase Asistencia Técnica? 1. Sí, inicié actividades formalmente y empecé a emitir boletas → Pase a E53 2. Sí, trabajé informalmente pero sin emitir boletas 3. No → Pase a E53

E52. ¿Por qué no inicié formalmente actividades y emití boletas? 1. Porque no sabía cómo iniciar actividades en el Servicio de Impuestos Internos 2. Porque no deseaba emitir boletas y pagar impuestos 3. Porque mi proyecto aún estaba inconcluso 4. Otro. Especificar	E53. ¿Usted considera que la fase Asistencia Técnica le ha sido de utilidad en su desempeño laboral posterior? 1. Inútil 2. Algo inútil 3. Algo útil 4. Útil
Especifique otro	

TODOS

E54a. Luego de concluido el curso, ¿le han realizado algún seguimiento o supervisión de la institución capacitadora? 1. Sí 2. No → Pase a E55	E54b. ¿En qué ha consistido este seguimiento o supervisión? <i>Marque los que correspondan</i> 1. <input type="checkbox"/> Seguimiento telefónico 2. <input type="checkbox"/> Visita al domicilio 3. <input type="checkbox"/> Visita al centro de trabajo 4. <input type="checkbox"/> Otro. Especifique	E54c. ¿Usted entregó alguna documentación a la institución capacitadora (OTEC) que acreditara su actividad laboral (contrato de trabajo, boletas, etc.)? 1. Sí 2. No	E54d. En general, ¿qué le parecieron a usted los conocimientos informáticos y computacionales adquiridos en el curso? 1. Muy básicos 2. Básicos 3. Adecuados 4. Avanzados 5. Muy avanzados
E54a	Especifique otro E54b	E54c	E54d

E55. En general, ¿qué tan satisfecho está usted con la información proporcionada por la OMIL, respecto a los cursos de capacitación? 1. Insatisfecho 2. Algo insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho 5. No recibí información de OMIL sobre cursos de capacitación	E56. En general, ¿qué tan satisfecho está usted con la OTEC respecto del proceso de postulación y selección? 1. Insatisfecho 2. Algo insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho	E57. En general, ¿qué tan satisfecho está usted con la capacitación técnica recibida en las instalaciones de la OTEC? 1. Insatisfecho 2. Algo insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho

E58. En general, ¿qué tan satisfecho está usted con las competencias de empleabilidad (organización, emprendimiento, responsabilidad, puntualidad, etc.) recibida en las instalaciones de la OTEC? 1. Insatisfecho 2. Algo insatisfecho 3. Algo satisfecho 4. Satisfecho	E59. Una vez finalizado el curso, ¿con qué frecuencia ha tenido usted oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso? 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Frecuentemente 4. Muy frecuentemente	E60. Por favor, ponga puntaje a los siguientes aspectos desarrollados en el curso que le han sido de mayor utilidad en su desempeño laboral. Donde 1 indica que no le sirvió mucho y siete que ha sido muy importante 1. Conocimientos técnicos 2. Capacidad para resolver problemas 3. Capacidad para relacionarse con jefes y compañeros 4. Hábitos de trabajo (puntualidad aseo) 5. Información sobre la normativa legal aplicada al trabajo 6. Conductas para desarrollar el oficio (limpieza, constancia, concentración, etc.)					
		1	2	3	4	5	6

E61. En general, ¿qué tan importante cree usted que fue su participación en el curso financiado por el Programa Especial de Jóvenes para acceder a...?

Escala: 1. Nada de importante 2. Algo importante 3. Importante 4. Muy importante

a. Un trabajo		e. Un contrato	
b. Un trabajo relacionado con el oficio en que recibió capacitación		f. Tener mejores condiciones laborales (salud, AFP, etc.)	
c. Mejores salarios (remuneraciones)		g. Tener su propio negocio o microempresa	
d. Mejores ingresos no laborales (de otras fuentes)		h. Conocer a otras personas que han incrementado su nivel de condiciones laborales	

E62. ¿Ha participado en algún otro curso de capacitación en algún oficio distinto a la capacitación de la que hemos estado conversando (<i>basarse en su última experiencia</i>)? 1. Sí, y lo terminé 2. Sí, pero no lo terminé 3. No → Pase a E65	E63. ¿En qué año asistió a esta capacitación? <i>Si abarca más de un año anotar año de término</i>	E64. ¿Cuánto tiempo asistió a esta capacitación? 1. Menos de un mes 2. Entre 1 y 3 meses 3. Entre 4 y 6 meses 4. Entre 7 y 12 meses 5. Más de un año

E65. Actualmente, ¿usted trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso SENCE en que participó? 1. Sí → Pase a E67 2. No	E66. ¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido? <i>Marque los que corresponda</i> 1. [] No pudo encontrar un trabajo en el oficio 2. [] Trabajó en el oficio un tiempo pero luego cambió a otro trabajo mejor 3. [] Trabajo en el oficio pero no le gustó 4. [] No se sintió suficientemente capacitado en el oficio 5. [] Otro. Especificar	E67. Cómo consiguió su actual trabajo. <i>Marque los que corresponda</i> 1. [] Por medio de un instructor o alguien de la OTEC donde se capacitó 2. [] Por medio de un compañero que participó con usted en el curso 3. [] Por medio de alguien que conoció durante su práctica laboral o asistencia técnica 4. [] Por medio de un aviso en el diario 5. [] Por medio de un familiar o amigo 6. [] Por medio de la OMIL 7. [] No se encuentra trabajando 8. [] Otro. Especificar
	Especifique otro	Especifique otro

E68. En general, ¿qué tan útil considera usted que han sido los siguientes aspectos desarrollados en el curso para su desempeño laboral?

Escala: 1. Inútil 2. Algo inútil 3. Algo útil 4. Útil 5. No desarrollado en el curso

a Comunicación (expresarse con claridad, saber escuchar, negociar y persuadir, etc.)	
---	--

b Iniciativa y emprendimiento (flexibilidad y creatividad a nuevas situaciones, etc.)	
c Planificar y organizar proyectos	
d Efectividad Personal (confianza y seguridad, gestión de sí mismo, etc.)	
e Aprender a aprender (interesarse y motivarse a aprender, nuevos aprendizajes, etc.)	
f Resolución de problemas	
g Uso de tecnologías (Computador, Internet, etc.)	

Finalmente, me podría dar el nombre y datos de 2 conocidos suyos que vivan cerca de su vivienda y que cumplan con las siguientes características

1. Edad similar a la suya, que no se diferencie en más de dos años.
2. De acuerdo a su conocimiento, que nunca haya participado ni postulado al Programa Especial de Jóvenes de Escasos Recursos o en el Programa Nacional de Becas.
3. Haya tenido en el año de su participación en el programa una escolaridad mínima de octavo básico.

	Nombre	Dirección	Teléfono
1			
2			

1ª visita:		Reservado Supervisión (En cada etapa se debe registrar el nombre del responsable)			
/ 2007/		1. Si	2. No	Códigos	
2ª visita:	/2007/	Encuesta			Encuestador(a)
3ª visita:	/2007/	Flujo lógico			Supervisor(a)
Entrevista		Letra legible			Codificador(a)
Fecha	Hora	Entrevistado idóneo			Digitador(a)

Encuesta Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos (Muestra población CONTROL)

Presentación del encuestador

Buenos días (tardes), soy..... encuestador del Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Por encargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), estamos realizando un estudio sobre el impacto del Programa Especial de Jóvenes de Escasos Recursos y necesitamos información sobre su persona. En nombre de la Universidad, le aseguro que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su opinión.

Módulo A. Identificación y Control

Folio:

A10. Nombre y Apellidos		A11. Sexo 1. Hombre (Masculino) 2. Mujer (Femenino)		A12. Fecha de nacimiento Anote (día/ mes/ año a 4 dígitos)	
A1		A2		A3 __ / __ / ____	
A13. Dirección				A14. Comuna	
A4				A5	
A15. En Chile, la ley reconoce la existencia de 8 pueblos originarios o indígenas, ¿pertenece usted a alguno de ellos? 10. Sí, aymara 11. Sí rapa-nui 12. Sí, quechua 13. Sí, mapuche 14. Sí, atacameño 15. Sí, coya 16. Sí, kawashar 17. Sí, yagan 18. No pertenece a ninguno de ellos		A16. ¿Usted presenta algunas de las estas deficiencias? 1. Deficiencia para oír 2. Deficiencia para hablar 3. Deficiencia para ver 4. Deficiencia mental 5. Deficiencia física 6. Deficiencia por causa siquiátrica 7. Ninguna →Pase a A10		A17. ¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (Han certificado su discapacidad en el COMPIN e inscrito en el Registro Civil e Identificación)? 3. Sí 4. No 10. No sabe	
				A11. En el año 2004, ¿Cuál es el fue último nivel de escolaridad alcanzado por su madre? 1. Ninguno 2. Básica incompleta 3. Básica completa 4. Media incompleta 5. Media completa 6. Centro de Formación Técnico 7. Instituto Profesional 8. Educación Universitaria 9. No sabe, no recuerda	

Módulo B - C - D. Características Individuales y del Hogar

Debe consultar para cada año en estudio pregunta 01 a 11, aplique los módulos en orden 1°, 2° y 3°

	Módulo B	Módulo C	Módulo D
1° Módulo B <i>referido</i> a noviembre 2004	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
2° Módulo C <i>referido</i> a noviembre 2006			
2° Módulo D <i>referido</i> a agosto 2007			
En este mes y año, ¿cuál era su estado civil? Casado (a) Conviviente Anulado (a) / Divorciado (a) Separado (a) de unión legal Separado (a) de unión de hecho Viudo (a) Soltero (a)	B01	C01	D01
En ese mes y año, ¿cuántas personas integraban su hogar?	B02	C02	D02

En ese mes y año, ¿cuántos hijos tenía usted?	B03	C03	D03
	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
En ese mes y año, ¿cuántas personas dependían <i>económicamente</i> de usted? En total	B04	C04	D04
04a De esas personas, cuántas eran menores entre 0 y 5 años	B04a	C04a	D04a
04b De esas personas, cuántas eran menores entre 6 y 18 años	B04b	C04b	D04b
04c De esas personas, cuántas eran mayores de 18 años	B04c	C04c	D04c
En ese mes y año, ¿cuántas personas dependían <i>de su cuidado personal</i> ?	B05	C05	D05
05a De esas personas, cuántas eran menores entre 0 y 5 años	B05a	C05a	D05a
05b De esas personas, cuántas eran menores entre 6 y 18 años	B05b	C05b	D05b
05c De esas personas, cuántas eran mayores de 18 años	B05c	C05c	D05c
En ese mes y año, ¿asistía a algún establecimiento educacional del sistema escolar, instituto, centro de formación técnica o universidad? 3. Sí 4. No → pase a 08	B06	C06	D06
En ese mes y año, Indique tipo de estudios (si <i>estaba estudiando</i>) o <u>último</u> nivel aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>) 12. Educación Básica 13. Educación Media Científico Humanista 14. Educación Media Técnica Profesional 15. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 16. Centro de Formación Técnica completa (con título) 17. Instituto Profesional incompleta (sin título) 18. Instituto Profesional completa (con título) 19. Educación Universitaria incompleta (sin título) 20. Educación Universitaria completa (con título) 21. Universitaria de Postgrado 22. Ninguno → pase a 10	B08	C08	D08
	Indique curso (si <i>estudiaba</i>) o <u>último</u> aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>)		
	B09	C09	D09
10. En ese año, ¿cuál de los siguientes tramos de ingresos representarían mejor el promedio de ingresos líquido mensual del hogar? Considere los ingresos líquidos de diferentes orígenes como laborales, por rentas de capital, arriendos de vivienda, etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, agua, etc.) 12. Sin ingresos (sólo recibe subsidios) 13. Menos de \$50.000 14. Entre \$50.001 y \$100.000 15. Entre \$100.001 y \$150.000 16. Entre \$150.001 y \$200.000 17. Entre \$200.001 y \$350.000 18. Entre \$350.001 y \$500.000 19. Entre \$500.001 y \$700.000 20. Entre \$700.001 y \$1.000.000 21. Entre \$1.000.001 y \$1.500.000 22. Más de \$1.500.000	B10	C10	D10
11. En ese mes y año ¿su familia participaba en el Programa Chile Solidario a través del Programa Puentes? 5. Sí 6. No, no fue invitada 7. No, fue invitada pero no acepto 8. No, pero había participado antes No sabe / no recuerda	B11	C11	D11

Situación Laboral

Debe consultar para cada año en estudio preguntas 12 a 39, aplique módulos en orden 1°, 2° y 3°

1° Módulo B <i>referido</i> a Noviembre 2004	Módulo B	Módulo C	Módulo D
2° Módulo C <i>referido</i> a Noviembre 2006	Noviembre 2004	Noviembre 2006	Agosto 2007
3° Módulo D <i>referido</i> a Agosto 2007			
12. En ese mes y año, ¿tenía usted un trabajo remunerado? <u>Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir.</u> ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 3. Sí → pase a 17 4. No	B12	C12	D12
13. En ese mes y año, ¿buscó trabajo? 4. Sí, y nunca había trabajado antes → pase a siguiente Módulo 5. Sí, pero ya había trabajado antes → pase a 15 6. No No sabe / no recuerda → pase a 15	B13	C13	D13
14. ¿Por qué no buscó trabajo, En ese mes y año? 11. Quehaceres del hogar 12. No tenía con quien dejar a los niños 13. Enfermedad crónica o invalidez 14. Estudiante 15. Jubilado, montepiado o pensionado 16. Rentista 17. Tenía un trabajo esporádico 18. Se cansó de buscar 19. No tenía interés 20. Otra razón. Especifique	B14	C14	D14
	Especifique otra razón		
	B14 otra	B14 otra	B14 otra
15. Durante ese año, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? <u>Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir.</u> ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 3. Sí 4. No → pase a siguiente Módulo	B15	C15	D15
16. ¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo?	B16	C16	D16

Para las siguientes preguntas piense en su **trabajo principal** en el "*mes y año de referencia*" (aquel en que tuvo **mayor remuneración**) o si NO trabajó en el periodo, en el último trabajo que realizó ese año.

17. ¿Cuál fue su ocupación u oficio oficial en su trabajo principal? <i>Describe la ocupación o el oficio de la persona en su trabajo principal. No basta anotar: empleado, obrero, comerciante.</i> Anote: albañil, contador, empaquetador de supermercado, embotellador de bebidas, etc.	B17	C17	D17			
18. En este trabajo usted era: 9. Patrón o empleador → pase a 21 10. Trabajador por cuenta propia 11. Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipalidades) → pase a 20 12. Empleado u obrero de empresas públicas → pase a 20 13. Empleado u obrero de empresas privadas → pase a 20 14. Servicio doméstico puertas adentro → pase a 24 15. Servicio doméstico puertas afuera → pase a 24 16. Otro. → pase a 20	B18	C18	D18			
19. ¿Por qué trabajaba por cuenta propia? <i>Marque 2 principales en orden de prioridad</i> 7. Le gustaba ser su propio jefe	B19_1	B19_2	C19_1	C19_2	D19_1	D19_2

Anote pregunta y especifique								
→ todos pasan a 24								
20. ¿Este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? 3. Sí 4. No 10. No sabe / no recuerda			21. ¿Qué clase de actividad realizaba la empresa, industria o servicio donde desempeñaba su trabajo principal? <i>No basta: fábrica, taller ni nombre ni razón social.</i> <i>Anote: Fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc.</i>					
B20	C20	D20	B21	C21	D21			
22. En Chile, ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa, incluyéndose usted mismo? 6. 2 a 5 personas 7. 6 a 9 personas 8. 10 a 49 personas 9. 50 a 199 personas 10. 200 personas o más			23. Esta empresa era: 8. Gobierno Central o Municipal 9. FF.AA. y del Orden 10. Empresa Pública 11. Empresa Privada 12. Organización No Gubernamental 13. Organismo Internacional 14. Otro			24. Este trabajo era de tipo: 7. Permanente 8. De temporada o estacional 9. Ocasional o eventual 10. A prueba 11. Por plazo o tiempo determinado 12. Otro. Especifique _____		
B22	C22	D22	B23	C23	D23	B24	C24	D24
25. ¿En este trabajo tenía usted contrato? 4. Sí, había firmado contrato 5. Sí, pero no había firmado contrato 6. No tenía 10. No sabe/ no recuerda si firmó contrato			26. Usted diría que su relación de trabajo era de tipo: 6. Plazo indefinido 7. Plazo fijo 8. Por obra, faena o servicio 9. De aprendizaje 10. Servicios transitorios			27. En este empleo, usted boleteaba (trabajo a honorarios) 3. Sí 4. No 10. No sabe, no recuerda		
B25	C25	D25	B26	C26	D26	B27	C27	D27
28. ¿Cuál era su ingreso mensual líquido en pesos, por este trabajo?								
B28	C28	D28	\$	\$	\$			
29. En ese mes y año, ¿cuánto tiempo llevaba en este trabajo?								
B29 meses	B29 años	C29 meses	C29 años	D29 meses	D29 años			
30. ¿Cuánto tiempo aproximadamente se dedicó a este trabajo durante ese año? Horas a la semana, Semanas al mes, Meses en el año								
B30 horas	B30 semanas	B30 meses	C30 horas	C30 semanas	C30 meses	D30 horas	D30 semanas	D30 meses
31. Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año? 3. Sí 4. No → pase a 34 10. No sabe → pase a 34			32. Considerando sólo esos otros trabajos (distintos al principal), ¿cuál fue su ingreso mensual promedio líquido en pesos de esos otros trabajos durante ese año?					

B31	C31	D31	B32	C32	D32
			\$	\$	\$

33. ¿Cuánto tiempo aproximadamente se dedicó a todos esos otros trabajos durante ese año?

B33 horas	B33 semanas	B33 meses	C33 horas	C33 semanas	C33 meses	D33 horas	D33 semanas	D33 meses

34. En ese mes y año, ¿deseaba trabajar más horas por semana?

3. Sí
4. No → pase a **37**

35. En ese mes y año, ¿tenía usted tiempo para trabajar más horas por semana?

3. Sí
4. No → pase a **37**

36. ¿Y por qué razón no trabajó más horas por semana?

6. Por razones de estudio
7. Por razones de salud
8. Por razones de familia o personales
9. Estaba haciendo el Servicio Militar
10. Porque no consiguió más trabajo

B34	C34	D34	B35	C35	D35	B36	C36	D36
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

37. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional?

5. Sí, AFP
6. Sí, INP
7. Sí, Otro
8. No
10. No sabe / no recuerda

38. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema de salud?

7. Sí, Fonasa
8. Sí, Isapre
9. Sí, Otro
10. No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes)
11. No, pero tenía cobertura (era carga/ PRAIS / Fonasa A)
12. No, no tenía cobertura/no estaba afiliado
10. No sabe / no recuerda

B37	C37	D37	B38	C38	D38
-----	-----	-----	-----	-----	-----

39. Dígame de ese año, ¿cuántos meses estuvo usted?

a. Trabajando por una remuneración en dinero	B39a	C39a	D39a
b. Buscando trabajo	B39b	C39b	D39b
c. Inactivo laboralmente	B39c	C39c	D39c

La suma de: 39a+ 39b + 39c=12, más de 2 semanas considere **1 mes** y 2 semanas ó menos considere **"0"**

Módulo F. Conocimiento de Programas SENCE

A continuación le haré un conjunto de preguntas relativas a algunos cursos de capacitación.

<p>¿Conoce usted algún programa de formación en algún oficio financiado por el SENCE que capacite a jóvenes de escasos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos 2. Sí, Programa Nacional de Becas 3. Sí, pero no me acuerdo el nombre 4. No → Pase a F3 	<p>¿Por qué no ha postulado a alguno de estos cursos de formación en oficios?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Porque ignora cómo se postula 2. Porque ha estado trabajando 3. Porque ha estado estudiando 4. Desconfía de la calidad de los cursos impartidos 5. No está interesado en estudiar 6. No está interesado en trabajar 7. Ha tratado de informarse en su municipio sin éxito 8. Otro. Especifique
	Otro especifique

<p>Ha participado en algún curso de capacitación en algún oficio que no haya sido financiado por SENCE (<i>basarse en su última experiencia</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, y lo terminé 2. Sí, pero no lo terminé 3. No → FIN entrevista 	<p>En que año asistió a este curso de capacitación (si abarca más de un año anotar año de término)</p>	<p>¿Cuánto tiempo asistió a esta capacitación?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menos de un mes 2. Entre 1 y 3 meses 3. Entre 4 y 6 meses 4. Entre 7 y 12 meses 5. Más de un año 	<p>¿En este curso de formación en oficios usted pagaba colegiatura o era financiamiento compartido?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, el 100% del valor de la colegiatura 2. Sí, un porcentaje (financiamiento compartido) 3. No, era gratis

1ª visita:	/ 2007/	Reservado Supervisión (En cada etapa se debe registrar el nombre del responsable)				
2ª visita:	/2007/	Encuesta completa	1. Si	2. No	Encuestador(a)	Códigos
3ª visita:	/2007/	Flujo lógico			Supervisor(a)	
Entrevista		Letra legible			Codificador(a)	
Fecha	Hora	Entrevistado idóneo			Digitador(a)	