



# Evaluación de Impacto del Programa de 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”**

**Resumen Ejecutivo**

**Santiago, 18 de marzo de 2008**

## ÍNDICE

---

|  |    |
|--|----|
| I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.....                                 | 2  |
| II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....                                 | 4  |
| 1. Resultados a nivel de productos.....                          | 4  |
| 2. Resultados intermedios y finales del Programa.....            | 16 |
| 3. Informe de Percepción y Evaluación de los OTEC.....           | 18 |
| 4. Análisis del Componente Experiencia Laboral por empresas..... | 22 |
| 5. Uso de recursos.....  | 25 |
| 6. Recomendaciones.....  | 28 |

## 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 escolar<sup>1</sup>.

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"<sup>2</sup> (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<sup>3</sup>.

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<sup>4</sup>. El Programa se divide en cuatro componentes<sup>5</sup>: la fase lectiva, la fase de experiencia laboral en empresas, la fase asistencia técnica y la fase de seguimiento.

---

<sup>1</sup> Términos Técnicos de Referencia del llamado a licitación correspondientes a 2005.

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

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

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

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

### ***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.
- 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"<sup>6</sup>, 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).

**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

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

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 cuociente 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 cuociente 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 Planifica 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% 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.

#### **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 | <b>5,73</b> | <b>5,68</b> | <b>5,90</b> | <b>6,2</b> | <b>5,6</b> | <b>6,12</b> |

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

Se evaluaron los resultados intermedios y finales del programa 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 cuantifica a partir de la diferente evolución promedio de tratados y controles. Las variables evaluadas fueron:

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 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.

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)<sup>7</sup>**

| 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        |
| <b>Promedio general</b>                           | <b>6.2</b>    | <b>5.6</b> |

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.

<sup>7</sup> 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.

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.

## Percepción de los empresarios

| 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                |
| <b>Total programa</b>               | <b>1.827.540</b> | <b>1.928.389</b> | <b>1.868.548</b> |

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%          |                  |             |
| <b>Total</b>        | <b>1.738.597</b> | <b>100%</b> | <b>1.343.378</b> | <b>100%</b> | <b>1.280.522</b> | <b>100%</b> |

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                           | -              | -                | -                               | -              | -                | -                               |
| <b>Total</b>       | <b>180.275</b> | <b>1.738.597</b> | <b>9,644</b>                    | <b>166.387</b> | <b>1.343.378</b> | <b>8,074</b>                    | <b>111.507</b> | <b>1.280.522</b> | <b>12,351</b>                   |

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 Programa<sup>8</sup> "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".

<sup>8</sup> 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.

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.

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.