

Programa de apoyo a las políticas de
empleo y formación de jóvenes en Uruguay



Organización
Internacional
del Trabajo



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Aportes para el Diseño de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil

I. Introducción¹

En Uruguay durante 2015 se aprobó la reglamentación y puesta en marcha de los contenidos de la Ley de Empleo Juvenil (LEJ) aprobada en 2013. Esto hace de este momento el ideal para pensar el diseño de un sistema de evaluación y monitoreo asociado al paquete de medidas que esta ley contiene. Este trabajo busca aportar insumos en el proceso de construcción de este sistema a partir de la propuesta de implementación realizada por las autoridades.

La Evaluación y el Monitoreo (E&M) son los elementos fundamentales de la formulación de políticas basada en evidencia empírica. El buen diseño de las políticas implica la consideración, desde la etapa de su formulación, de los sistemas que permitirán evaluar su funcionamiento en sus diferentes etapas, desde la elaboración al diseño, su implementación, y fundamentalmente el éxito en el alcance de las metas y objetivos planteados. Por tanto, el diseño del sistema de E&M aparece como un requisito saludable tanto para poder dar cuenta de la efectividad y la eficiencia de las políticas implementadas en la consecución de los objetivos que se plantea como para permitir implementar las medidas oportunas para corregir desvíos o insuficiencias en los desempeños esperados (Gertler et al, 2011).

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En primer lugar se describen los distintos componentes de la LEJ y la forma de implementación diseñada desde el MTSS para dar curso a la misma. A continuación se definen los principales componentes necesarios para el Monitoreo y se proponen una serie de indicadores de seguimiento. En función de la periodicidad en que se considera pertinente actualizar estos indicadores se propone la realización de diferentes tipos de reportes. Por último se sugieren estrategias de evaluación de impacto que podrían adoptarse en cada caso, dado el procedimiento de funcionamiento diseñado, sugiriendo algunas modificaciones para mejorar el diseño y las propiedades de la evaluación.

¹ Este documento fue elaborado por la Ec. Paula Carrasco, PhD(c) en Economía (UDELAR, Uruguay) y Magíster en Economía Aplicada (UAB, España). Se desempeña como docente e investigadora en el Instituto de Economía (IECON-FCEyA-UDELAR) desde 2011. Sus áreas de investigación se circunscriben al estudio de los fenómenos del mercado de trabajo, la desigualdad, y la evaluación de políticas públicas. Contacto: pcarrasco@iecon.ccee.edu.uy.

II. Descripción de la ley

La LEJ (ley 19133), aprobada en setiembre de 2013 y reglamentada a partir del decreto 115/015 en abril de 2015, tienen como objetivo general la promoción del trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional. Para cumplir con este objetivo general se proponen acciones en diferentes dimensiones, diseñándose una serie de instrumentos dentro de cada una de ellas. Se plantean cuatro dimensiones: (i) Modalidades contractuales en el Sector Privado; (ii) Primera experiencia laboral en el Estado y en personas públicas no estatales; (iii) Promoción de los estudios de las personas jóvenes trabajadoras; y (iv) apoyo a los Emprendimientos juveniles.

En relación a la primera dimensión, la mayoría de las modalidades contractuales para el sector privado constituyen prácticas de incentivo a la demanda de trabajo hacia los jóvenes. La estrategia adoptada supone que para fomentar el empleo de determinados jóvenes es necesario reducir el costo de contratación (salarial y no salarial) de los mismos. Por tanto se busca la reducción del costo no salarial, en los casos que la empresa requiere que se realice el proceso de selección de personal, y reducción del costo salarial a través de subsidios al costo salarial, los cuales varían de acuerdo a la modalidad empleada. Entre otras cosas, la adjudicación de subsidios requiere que por una cuestión de transparencia deba darse sistemáticamente cuenta a la población de los resultados asociados a este desembolso. Además de un incentivo a la demanda, algunas de las modalidades de la LEJ incorporan el desarrollo de competencias en la oferta de trabajo juvenil así como la búsqueda de la intermediación entre oferta y demanda.

La LEJ especifica cuatro modalidades contractuales para jóvenes con el sector privado:

- a) Contratos de primera experiencia laboral en el sector privado
- b) Práctica laboral para egresados
- c) Trabajo protegido joven
- d) Prácticas formativas en empresas privadas

Dentro de las características generales de los cuatro instrumentos cabe destacar las condiciones que deben cumplir las empresas participantes y los jóvenes, así como las características de los subsidios que los componentes suponen. En cuanto a las condiciones que deben cumplir las empresas para poder aplicar en las distintas modalidades las mismas deben (a) acreditar que están en condiciones de pagos regulares a las seguridad social; (b) no haber rescindido unilateralmente ni haber enviado al seguro de paro a ningún trabajador en los últimos 90 días ni durante el plazo de participación para trabajadores similares a los jóvenes; (c) el porcentaje de trabajadores contratados por las distintas modalidades de la LEJ no puede superar el 20% de la plantilla permanente de la empresa, salvo en el caso de empresas de menos de diez trabajadores permanente que podrán contratar hasta dos jóvenes por estas modalidades.

En el caso de los jóvenes las condiciones generales para la elegibilidad para los distintas modalidades implican (a) estar comprendidos en el tramo etarios; (b) en el caso de los menores de 18 años contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el INAU. Por último la forma general de procesar los distintos subsidios para las empresas que utilicen estas modalidades determina que los mismos serán calculados y gestionados por el BPS en forma de crédito para cancelar obligaciones corrientes de las empresas ante dicha institución.

Las principales características de las distintas modalidades se resumen en el Cuadro 1. En primer lugar el contrato de Primera Experiencia Laboral (PEL) está destinado a jóvenes de entre 15 y 24 años que no hayan tenido una experiencia laboral formal previa superior a los 90 días corridos. Por otra parte, la Práctica Laboral para Egresados (PLE) está dirigida a jóvenes de entre 15 y 29 años egresados de centros públicos o privados en enseñanza universitaria, técnica, comercial, agraria, de servicios, y que no tengan experiencia laboral directa y exclusiva en relación a la titulación que poseen. En tercer lugar el Trabajo Protegido Joven (TPJ) tienen como población objetivo a los jóvenes de entre 15 y 29 años, desempleados y pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica de acuerdo a la ley 18227.²

² La ley plantea que se entenderá por hogar al núcleo integrado por dos o más personas, vinculadas o no por lazos de parentesco, que conviven bajo un mismo techo y constituyen una familia o una unidad similar a la familia. Adicionalmente, la condición de vulnerabilidad se hará conforme a criterios

Cuadro 1: Principales características de las modalidades de fomento al empleo decente joven asociadas a los contratos en el sector privado.

Instrumentos	Plazos	Condiciones específicas	Observaciones	Beneficios empresas privadas
1) PEL	6-12 meses Puede haber período de prueba no superior a los 30 días	15-24 años Sin empleo formal previo mayor a 90 días corridos Puede ser contratado una segunda vez por otra Empresas bajo esta modalidad si la desvinculación fue por causas ajenas a la responsabilidad del joven (el plazo computa 1+2)	Se entiende por contrato de primera experiencia laboral el que comprenda a toda persona joven sin experiencia formal de trabajo previa	Subsidio de hasta 25% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío. Monto máximo 25% sobre 13.567* (actualizado anualmente por Índice medio de salarios-IMS-)
2) PLE	6-12 meses Puede haber período de prueba no superior a los 30 días	15 a 29 años Se puede contratar bajo esta modalidad una vez por carrera Ver reglamentación sobre los centros de formación habilitados Puede ser contratado una segunda vez por otra Empresas bajo esta modalidad si la desvinculación fue por causas ajenas a la responsabilidad del joven (el plazo computa 1+2)	Se entiende por (PLE) aquella que comprende a toda persona joven egresada de centros públicos o privados en enseñanza universitaria, técnica, comercial, agraria, de servicios, sin experiencia laboral directa y exclusivamente a la titulación que poseen	Subsidio de 15% de las retribuciones mensuales (máximo sobre \$ 13.567).
3) TPJ	6-18 meses Puede haber período de prueba no superior a los 30 días	15 a 29 años + desempleados + vulnerabilidad socio-económica (ley 18227) Puede ser contratado una segunda vez por otra Empresas bajo esta modalidad si la desvinculación fue por causas ajenas a la responsabilidad del joven (el plazo computa 1+2) <u>Contiene algunos de los siguientes componentes</u> a) Acompañante social del beneficiario (supervisión educativa) b) Subsidios a las empresas participantes c) Capacitación al joven	Se entiende por contrato de trabajo protegido el que comprende a toda persona joven en situación de desempleo perteneciente a hogares en situación de vulnerabilidad socio-económica. Los programas podrán combinar etapas formativas en el aula con etapas laborales a realizar en empresas del sector productivo en forma simultánea o alternada	Subsidio parcial en los términos del programa Objetivo Empleo del MTSS (art. 586 de la Ley 18719)
4) PF	Máximo de 60horas ** Inferior al 25% de las horas	15 a 29 años Acuerdo entre empresa e institución educativa sobre condiciones de	Se entiende por Práctica Formativa en Empresas las que permiten al joven aplicar y desarrollar los conocimientos y habilidades	

estadísticos teniendo en cuenta entre otros factores como el ingreso del hogar, condiciones habitacionales y del entorno, composición del hogar, características de sus integrantes y situación sanitaria.

<p>totales del curso</p> <p>Puede haber período de prueba no superior a los 30 días</p>	<p>trabajo que requiere aprobación e información de (contenido curricular, carga horaria diaria, descripción de acciones formativas en la práctica y carga horaria total) la DINAE/ MTSS</p>	<p>adquiridas en el marco de su formación lectiva</p>
---	--	---

* Valores a Abril de 2015; **La Ley de Presupuesto 2015-2019, aún no aprobada, plantea un cambio en esta limitación horaria, extendiendo en máximo a 120.

Por último, las Prácticas Formativas (PF) en empresas están destinadas a jóvenes de entre 15 y 29 años para permitirles aplicar y desarrollar los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación. En este caso implica la existencia de un acuerdo entre el centro de formación y el lugar donde se realizará las prácticas así como la supervisión y la aprobación por parte de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE).

La reglamentación explícitamente nombra a la DINAE del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como responsable de generar y articular las acciones y programas que la LEJ plantea, haciéndolo en coordinación con las instituciones que tienen competencia en el empleo y formación de los jóvenes en el país. Éstas instituciones son: Ministerio de Educación y Cultura (MEC); Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) a través del Instituto Nacional de la Juventud (INJU); el Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU); la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP); el Banco de Previsión Social (BPS), y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

La segunda dimensión contenida en la LEJ, tiene que ver con los contratos de Primera experiencia laboral en el Estado y en personas públicas no estatales (PEL en el sector público). Dentro de esta modalidad, los organismos competentes para su otorgamiento serán el INAU, el INJU, la ANEP, el MTSS y el INEFOP. Estos organismos podrán fomentar esta modalidad como empleadores y/o realizando acuerdos con otros organismos públicos donde los jóvenes transiten por esta experiencia. De acuerdo al enunciado de la LEJ el 50% de las contrataciones anuales de becarios y pasantes que realicen los organismos públicos deben realizarse bajo esta modalidad.

Adicionalmente, para PEL en el sector público, se plantean acciones de discriminación positiva, indicándose que cada organismo deberá adjudicar el 50% de los cargos bajo esta modalidad a mujeres jóvenes, 8% a afrodescendientes, 4% a jóvenes con

discapacidad y el 2% a personas transexuales. Por último, si bien no se establecen los mecanismos generales por los cuales los jóvenes pueden postular para beneficiarse de estas contrataciones se señala que la selección deberá realizarse mediante mecanismos abiertos y públicos. Los requisitos que deben cumplir los postulantes en esta modalidad coinciden con los de el instrumento de PEL en contrataciones con el sector privado (tener entre 15 y 24 años; y no haber tenido un empleo en el sector formal con una duración superior a los 90 días de corrido), al tiempo que la duración de los contratos tampoco podrá superar el año ni ser inferior a los seis meses.

La tercera dimensión que aborda la LEJ es la promoción de los estudios de los jóvenes trabajadores (Cuadro 2). En este sentido se desarrollan dos instrumentos que buscan mejorar la compatibilidad entre las actividades laborales de los jóvenes en el sector privado y sus estudios. En primer lugar se plantea la *(i) reducción del horario por estudio*, instrumento a través del cual se otorga un subsidio a las empresas que reduzcan en una o dos horas la jornada laboral de sus trabajadores jóvenes que estén al mismo tiempo realizando estudios en el sistema educativo formal, realizando cursos en el marco del INEFOP u otros cursos reconocidos por el MTSS.³ El subsidio se fijará en función del salario del joven, siendo equivalente al 20% del valor de la hora de reducción si se trata de una hora o 40% del valor de las horas reducidas en el caso de dos. El segundo instrumento planteado es el *(ii) subsidio a la licencia por estudio*. En este caso para los jóvenes trabajadores de entre 15 y 24 años que estén realizando similares estudios que en el caso anterior, el empleador puede otorgar una licencia adicional a la establecida en la Ley 18458 por estudios de hasta 8 días, recibiendo un subsidio equivalente al 40% del salario de cada día de licencia.

La última dimensión en que se concentra la LEJ para fomentar el empleo decente de los jóvenes es el fomento a los emprendimientos juveniles (Cuadro 2). Respecto a este aspecto, aún no reglamentado, se plantea que los organismos públicos, estatales o no, podrán otorgar intereses y plazo de exigibilidad preferenciales a los emprendimientos juveniles. Se entenderá por emprendimiento juvenil aquellos con menos de 5 años de

³ Por educación formal se entiende estudios curriculares de educación primaria, secundaria básico o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitadas por el MEC.

antigüedad, donde la dirección sea ejercida por un joven o donde intervengan en ella al menos en un 51% personas de entre 18 y 29 años.

Cuadro 2: Características de las dimensiones Promoción de los estudios de los jóvenes trabajadores y Emprendimientos juveniles.

Tipos	Plazos	Condiciones específicas	Observaciones	Beneficios empresas privadas
Promoción de los Estudios de los jóvenes trabajadores				
Reducción del horario por estudio	Entre 1 semana y 2 meses al año	Los empleadores que reduzcan el horario de trabajo de los jóvenes entre 15 y 24 años que se encuentren estudiando tendrán beneficios: Declaración jurada de empleador y empleado a la DINA E/MTSS	Compatibilización de los horarios de estudio Las empresas no podrán establecer horarios rotativos para estos jóvenes/ y los centros de estudio deberán permitir los cambios de horario necesarios	a) Subsidio del 20% del valor de la hora de trabajo (si baja una hora) b) Subsidios de 40% del valor de la hora de trabajo (si baja dos horas) La jornada resultante no podrá ser inferior a las 4 horas
Licencia por estudio	Entre 1 y 8 días al año	Hasta 8 días de licencia por estudio adicionales a los establecidos por la ley 18458 (incluso en los casos donde no correspondan días de licencia según dicha ley) Declaración jurada de empleador y empleado a la DINA E/MTSS		Subsidio equivalente al 40% del salario correspondiente
Emprendimientos juveniles				
Emprendimientos juveniles		Dirección de joven o mayoritaria de jóvenes (18 a 29) Emprendimiento con menos de 5 años de iniciado	Posibilidad de acceder a facilidades de financiamiento (intereses y plazos) y obtener asesoría específica	

III. Diseño institucional pensado desde MTSS

El MTSS para poder dar cumplimiento a lo planteado en la LEJ se ha concentrado, en una primera etapa, en las nuevas modalidades que se generan o modifican a partir de la reglamentación de la LEJ: *las contrataciones subsidiadas de jóvenes por parte de las empresas del sector privado*. Para este propósito ha diseñado un procedimiento que tiene en cuenta *dos vías* por las cuales una empresa privada puede contratar a un joven bajo estas modalidades.

Las dos vías son: (a) La empresa presenta su intención de hacer uso de alguna de las modalidades de contratación para determinado perfil de jóvenes y quiere contar con los servicios de intermediación laboral; (b) La empresa tiene la intención de hacer uso de alguna de las modalidades de contratación y presenta ya los candidatos jóvenes que quiere contratar.

En ambas vías el requisito general es que tanto la empresa como el joven formen parte, hayan ingresado sus datos, en la plataforma Vía Trabajo.⁴ Dada la importancia que la información que se releve en esta plataforma tendrá para la construcción de un sistema de monitoreo y evaluación de los cometidos de la LEJ, en el siguiente apartado comentaremos algunos cambios necesarios para cumplir con sus objetivos.

En el caso de la vía (a) el procedimiento implica la intermediación de un Centro Público de Empleo (CEPE). Es decir, en este caso la empresa hace uso del servicio de intermediación entre oferta y demanda laboral que se ofrece, mientras que en el caso de la vía (b) solo se quiere enmarcar la contratación, ya resuelta por otros medios, en las modalidades habilitadas por la LEJ. En la primera opción la empresa obtiene la totalidad de los beneficios (reducción de costo salarial y no salarial), mientras que en la segunda solo se obtiene la reducción del costo salarial.

Como mencionamos, los servicios de intermediación laboral son gestionados por el CEPE. La empresa realiza una *Demanda* de personal con determinadas características que incluyen el tramo etario considerado joven, pudiendo indicar desde el inicio que

⁴ Si se tratara de la modalidad de formación también debe ingresarse los datos de las Entidades de Capacitación. Esta modalidad que no implica subsidios a la contratación ni en la cual se realizan tareas de intermediación, implica solo acciones de formación de la oferta laboral que incluyen prácticas en los ámbitos de trabajo.

quiere realizar la contratación utilizando alguna de las modalidades señalada, o puede plantearlo luego del asesoramiento del CEPE. En ambos casos la empresa indica el perfil de trabajadores que está buscando contratar, y el CEPE elabora un listado con los jóvenes que ingresaron su perfil en Vía Trabajo y que cumplen con las características que busca la empresa. Este listado es enviado a la Unidad de Gestión (UG) de la LEJ, ubicada dentro del Departamento de Empleo Juvenil del MTSS. La UG se encarga de determinar si los jóvenes cumplen con los requisitos señalados en cada modalidad de contratación subsidiada. Los requisitos específicos se reiteran en el siguiente Cuadro 3.

Un aspecto importante es la forma en que la UG verificará los requisitos de los jóvenes. En el caso de las prácticas laborales para egresados debe verificar que la formación que declara haber finalizado cumple con las características habilitadas para ser beneficiario de dicha modalidad de la LEJ. El comprobante efectivo de la finalización es solicitado en una instancia posterior a la selección. Las otras dos modalidades subsidiadas necesitan de la participación del BPS para la comprobación de los requisitos de acuerdo al procedimiento que se está implementando. Respecto a la contratación como PEL se debe corroborar que no existan aportes a la seguridad social superiores a los 90 días de corrido, corroboración que se solicita al BPS.⁵

Cuadro 3: Requisitos que la UG corrobora en los jóvenes

Modalidad	Requisitos
Primera Experiencia Laboral	15 a 24 años; no tener experiencia formal superior a 90 días corridos.
Práctica laboral para egresados	15 a 29 años; formación habilitada y comprobante de curso finalizado(*)
Trabajo protegido	15 a 29 años; desempleado y miembro de un hogar vulnerable económica y socialmente

(*) Este requisito se solicita en un instancia posterior.

Por último, los requisitos que el joven debe cumplir para un trabajo protegido implican estar desempleado y formar parte de un hogar vulnerable. Para estas condiciones se plantea que nuevamente el BPS sea quien determine si cumple con los requisitos. Suponemos que estar desempleado implica no tener un trabajo formal por tanto se verificará que no tenga registro en BPS en dicho momento. En tanto, la condición de vulnerabilidad del hogar se plantea se verifique si el hogar es beneficiario de Asignaciones Familiares- Plan de Equidad (AFAM-PE), cuya gestión es realizada desde

⁵ No se consideran dentro de estos aportes los realizados en el marco de la participación en programas de empleo protegido o promovido.

el BPS⁶. La forma en que se propone determinar la vulnerabilidad de los jóvenes puede generar algunos problemas que serán mencionados en el próximo apartado.

En un paso siguiente, la UG devuelve el listado al CEPE indicando para cada uno de los jóvenes si aplica o no en cada modalidad. El CEPE, a partir de este momento, realizará una preselección y puede contactar a los jóvenes para convocarlos a alguna instancia en el CEPE, o preguntar su disponibilidad para el trabajo en cuestión, o en el caso de la práctica para egresados, pedir el comprobante de egreso a los jóvenes. La preselección se realizará en función del perfil demandado por la empresa y la búsqueda en la base de datos de acuerdo de los jóvenes que presentan este perfil.⁷ Luego el CEPE envía a la empresa el listado de jóvenes que cumplen con el perfil solicitado y es la empresa quien elije dentro del listado enviado a quien contratará si resuelve hacerlo.⁸

Si la Empresa resuelve contratar a uno o varios jóvenes, la UG debe comprobar si cumple con los requisitos necesarios que se sintetizan en el Cuadro 4.

Cuadro 4: Requisitos generales que la UG corrobora de las Empresas⁹

Estar al día con las obligaciones de leyes sociales, tributarios y planilla de trabajo
Estar registrada en la plataforma Vía trabajo
No tener contratos bajo modalidades de la ley más del 20% de su plantilla permanente
No haber despedido o enviado al seguro de paro a un trabajador de similar perfil en los últimos 90 días

Una mención aparte merece el caso de la modalidad de Prácticas Formativas en empresas. Para esta modalidad, no se plantea ninguna tarea de intermediación por parte de los CEPEs ya que en los hechos implica una regularización de una práctica habitual

⁶ Estas prestaciones son las AFAM-PE, destinada a los 200 mil hogares con menores de 18 años y mayor vulnerabilidad socioeconómica. La vulnerabilidad se determina a partir de un Índice estandarizado de Carencias Críticas (ICC) de los hogares, construido para dicho bien y la comprobación de un umbral de ingresos formales.

⁷ La determinación de tamaño del envío no es clara y no está establecida en relación al volumen de puestos de trabajo demandados ni a la cantidad de oferentes similares. Sería deseable y necesario para reducir los niveles de sesgo que esto se determinara concretamente. Además no queda claro que exista al momento una ficha estandarizada para que la empresa marque el perfil de trabajador en que está interesado y que sirva de guía para una búsqueda en la plataforma centrada en estas dimensiones. Sobre estos aspectos se realizarán sugerencias en los siguientes apartados.

⁸ Tampoco en este paso está claramente determinado cuantos candidatos deben ser enviados por cada demanda realizada por las empresas.

⁹ Existen otros requisitos para los otros componentes de la ley vinculados con Promoción de los Estudios de los trabajadores (reducción del horario y licencia) que implican otros requisitos adicionales. En el caso particular de la modalidad práctica formativa en empresa del componente laboral de la ley se requiere adicionalmente el compromiso firmado entre la institución educativa y la empresa donde se comprometen a supervisar y acompañar la práctica.

previa en donde determinados cursos de formación incluyen en su currícula la práctica, remunerada o no, en una empresa. La LEJ lo que plantea es la exigencia de que los jóvenes que realicen estas prácticas cuenten con seguro contra accidentes laborales (BCE) y estén inscriptos en BPS como pasantes. Adicionalmente la DINAE deberá controlar y aprobar las condiciones de trabajo y la adecuación de las tareas laborales a desarrollar con la formación, estableciéndose dos restricciones adicionales que establecen un máximo de horas para el total de la pasantía e impiden que signifique más de la cuarta parte de las horas totales del curso de formación en cuestión.

Si la empresa resuelve realizar la contratación del o los jóvenes desde la UG se continúan los procedimientos con la empresa hasta que se finalice adjuntando el contrato firmado en Vía Trabajo.

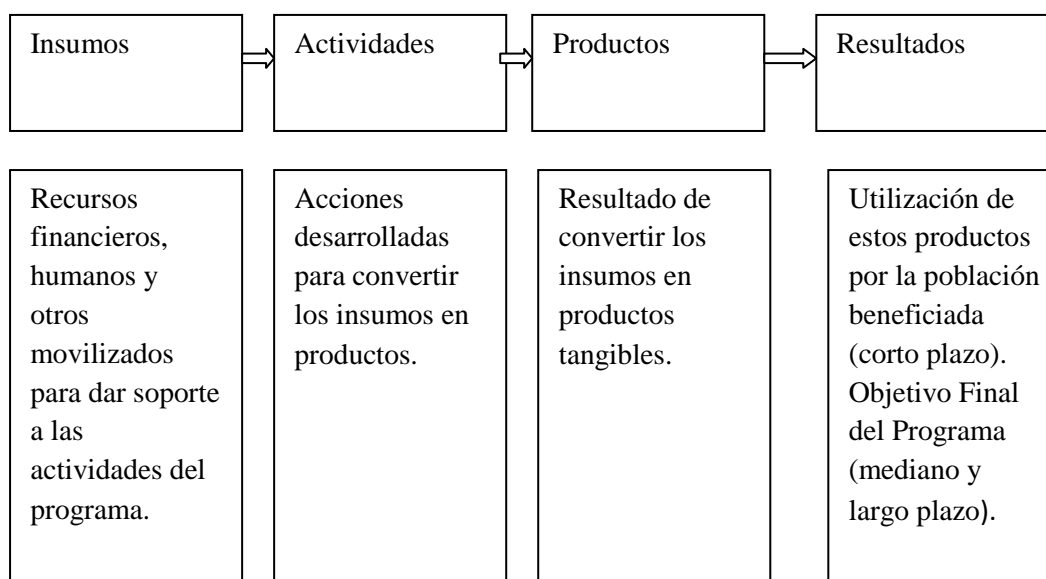
La empresa puede también resolver proceder por la *vía b*, no utilizando los servicios de intermediación de los CEPES, y por tanto ella misma realiza la búsqueda de personal y luego informa a la UG que quiere adherirse a alguna de las modalidades de la LEJ. En este caso, donde para iniciar el control tanto empresa como trabajadores deben estar registrados en Vía Trabajo, la UG procede de la misma forma y en caso de cumplir ambos con los requisitos se habilita la contratación por la modalidad seleccionada.

Para el diseño de la evaluación la diferenciación entre las dos vías descriptas será muy relevante. Asimismo cabe destacar la alta discrecionalidad que puede existir en el proceso de selección de personal cuando el mismo es realizado por el CEPE y destacar que por las dos vías es la empresa quien resuelve a que joven contratará.

IV. Propuesta para el Seguimiento y Monitoreo de la Ley

El Monitoreo es un proceso continuo, a diferencia de la evaluación que se realiza en determinado momento del tiempo, que trata lo que está sucediendo dentro del programa y utiliza la información recolectada para informar sobre la implementación diaria del mismo, colaborando con los ejecutores de la política en la toma de decisiones.

Figura 1: Proceso de Evaluación y Monitoreo



Fuente: Elaborado en base a Gertler et al (2011).

Cuando la Evaluación y el Monitoreo son diseñados con una orientación hacia los resultados deben elaborarse indicadores que den cuenta de cuatro componentes del proceso: los insumos del programa, las actividades que el desarrollo del mismo implica, lo producido por el programa así como los resultados del mismo.

Establecer objetivos, indicadores y metas por programa es lo central de un sistema de monitoreo. En líneas generales se deben establecer los objetivos generales que persigue cada política o programa, los indicadores deben servir para monitorear el avance hacia dichos objetivos y las metas deben plantear el progreso temporal hacia dichos objetivos, explicitando un valor de los indicadores para cada año.

Cuadro 5: Objetivos de los Programas implementados por la Ley de empleo juvenil

Objetivo General	Objetivos específicos
Promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales.	a) Acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia b) Realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación c) Promoción de emprendimientos juveniles autónomos

En base a lo señalado, para poder aportar en la construcción de un sistema de evaluación y monitoreo, es necesario primero especificar claramente los objetivos y metas que se plantea la LEJ. De acuerdo a los documentos consultados, los objetivos, general y específicos, son los que se señalan en el Cuadro 5. La promoción del trabajo decente implica la búsqueda del respeto y la promoción de los derechos laborales fundamentales; el empleo e ingreso justo; la no discriminación por razones de raza, edad, sexo, género, orientación sexual, etnia, nivel socioeconómico, u otro; la protección social y el diálogo social (Ley 19133).

Un aspecto importante es que se desconocen las metas que se han planteado para el desarrollo inicial de los programas contenidos en la ley. No está definida la manera en que se van a verificar los resultados de la política. Esto hace que sea imposible determinar los indicadores concretos para dar cuenta de dichas metas y poder determinar la eficacia en el desarrollo de los mismos. Como la LEJ engloba y reordena algunos programas o componentes de programas que ya estaban en funcionamiento, es posible considera las metas que los mismos tenían para el seguimiento inicial.

Hay tres componentes fundamentales de un sistema de evaluación y monitoreo que es imprescindible definir:

- (1) El sistema de información que se utiliza (tipo de datos e información contenida)
- 2) Los indicadores que se elaboran para dar cuenta de este proceso.
- 3) La frecuencia y contenido de los reportes que se realicen.

El sistema de información que piensa utilizarse, como ya mencionamos, está basado en la plataforma Vía Trabajo (<http://viatrabajo.mtss.gub.uy/viatrabajoweb/servlet/inicio>). Sobre la información que contiene esta plataforma, donde empresas y jóvenes que

buscan empleo deben registrarse, ya se han realizado algunas modificaciones a propuesta de los responsables de llevar adelante los componentes de la LEJ, para que la misma se adecúe a los nuevos objetivos¹⁰. A lo largo de este trabajo se sugerirán nuevas variables que sería necesario incorporar tanto para mejorar la información con la que se cuenta sobre la línea de base de los programas como para mejorar el monitoreo así como para hacer más claro las condiciones de selección de los beneficiarios de los programas.

El elemento fundamental del sistema de monitoreo son los indicadores que se utilicen, que deben preferiblemente cumplir con ciertas propiedades generales como ser *específicos, medibles* (mide adecuadamente las actividades o cambios deseados), *atribuibles o apropiados* (se vincula con los objetivos o metas del programa), *realista* (asegurable su construcción en función de la información disponible) y estar *focalizados en la población objetivo*.

Se pueden definir, de acuerdo a la cadena de momentos de los programas, cuatro tipos de indicadores. En primer lugar los *Indicadores de Recursos que deben dar cuenta de la* disponibilidad de condiciones básicas para la producción esperada. Los *Indicadores de Proceso* se utilizan para el monitoreo de la pertinencia de los procesos de transformación que se están llevando a cabo y es con este tipo de indicadores que debería verificarse el avance en la consecución de las metas de la política. Los *Indicadores de Producción* permiten monitorear el nivel de cumplimiento de las metas institucionales (oportunidad y calidad de la producción). Por último los *Indicadores de Resultados* dan cuenta de los cambios en el entorno atribuibles a la ejecución del proyecto, programa o política.

Se presentan a continuación una serie de posibles indicadores de cada uno de los cuatro tipos mencionados. En todos los casos se define el indicador y se plantea una frecuencia deseada de construcción del mismo así como cuales son las fuentes de información que deberán utilizarse.

¹⁰ El listado de variables acordado en el caso de los jóvenes se presenta en el Anexo.

Cuadro 6: Posibles indicadores de recursos de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil

Indicadores	Fuente de información	Frecuencia	Observaciones/ Definición
INDICADORES DE RECURSOS			
Recursos monetarios asignados y utilizados			
Recursos asignados a la Ley	Fondos Objetivo empleo+ FRL+ Presupuesto MTSS correspondientes	Anual	Total del presupuesto asignado (recursos humanos, recursos materiales y recursos subsidios y capacitación)
Gasto Efectivo Total Acumulado/Presupuesto asignado	BPS + Rendición de Cuentas MTSS y Fondos Objetivo empleo+ FRL+ Presupuesto MTSS correspondiente	Anual	Utilización
Gasto Efectivo en Subsidios/ Gasto Efectivo Total	BPS + Rendición de Cuentas MTSS y Fondos Objetivo empleo+ FRL+ Presupuesto MTSS correspondiente	Anual	Utilización
Para cada Modalidad: (Gasto Efectivo en Subsidios de la modalidad i/ Gasto Efectivo Total)	BPS + Rendición de Cuentas MTSS y Fondos Objetivo empleo+ FRL+ Presupuesto MTSS correspondiente	Anual	Utilización
Recursos Humanos			
Gasto total en Recursos Humanos (\$) <u>Cargos</u>	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Cargos Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Cargos CEPES	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Cargos Unidad Gestión de la Ley (UG)	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias MTSS	Anual	
Cargos otros recursos humanos asignados a tareas de la Ley (capacitación y otros) <u>Horas</u>	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas Totales CEPE	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas Totales UG	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas Totales otros (Capacitación y otros)	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Indicadores por Departamento			
Recursos Humanos calificados			
Cargos de Profesionales/ Cargos Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	Se define cargo profesional de acuerdo al escalafón en la planilla de trabajo del MTSS
Horas de Profesionales/ Horas Totales <u>CEPE</u>	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Cargos de Profesionales / Cargos Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas de Profesionales / Horas Totales <u>UG</u>	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Cargos de Profesionales / Cargos Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas de Profesionales / Horas Totales <u>Otros recursos humanos asignados (capacitación y otros)</u>	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Cargos de Profesionales / Cargos Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Horas de Profesionales / Horas Totales	Registro administrativo MTSS, INEFOP e Intendencias	Anual	
Indicadores por Departamento			

Con estos indicadores deberíamos dar cuenta de cuáles son los recursos con los que cuentan las herramientas contenidas en la ley para poder ejecutar las actividades que pretendemos actúen sobre los resultados buscados.

En el siguiente cuadro (Cuadro 7) se ejemplifican una serie de indicadores para dar cuenta de las actividades llevadas adelante.

Para las aperturas propuestas, sector, ubicación y tamaño para las empresas, y asistencias a un centro educativo, nivel educativo y años de educación para los jóvenes, los indicadores propuestos son los mismos que los generales. Estas aperturas serán muy importantes, ya que darán cuenta de la capacidad de llegada heterogénea que estén alcanzando las distintas modalidades de la LEJ. A modo de ejemplo podrá apreciarse si la demanda de empleo a través de este mecanismo está centrado en sectores de alta o baja productividad con mayor o menor dinamismo, al tiempo que dará cuenta de si los jóvenes que buscan participar en las propuestas contenidas en la ley se concentran en niveles de mayor o menor capacitación.

La composición de la aspirantes a empleos registrados en Vía trabajo mostraba en 2014 que un 51% (11.345) eran jóvenes (15 a 29 años), y del total con los que se cuenta con información (15.572) del nivel educativo, solo 10% declaraban haber realizado algún tipo de formación terciaria (DINAE, 2015). Por su parte, las empresas registradas interesadas en la intermediación laboral eran 1470, repartidas casi en tercios de acuerdo al sector de actividad (industria, servicios y comercio). Las demandas laborales de estas empresas tramitadas a través de Vía Trabajo durante 2014 se concentraron en ocupaciones como limpiadores y asistentes (13.9%), vendedores (8.3%), peones sector secundario (13.9%), y peones sector primario (14%) (DINAE, 2015).

Cuadro 7: Posibles indicadores de actividades de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil

Indicadores	Fuente de Información	Frecuencia	Observaciones/Definiciones
Empresas			
Empresas: Elegibilidad			
Empresas registradas/ Total de Empresas en actividad	Vía Trabajo / BPS	Trimestral	Registradas son las empresas con información en Vía Trabajo
Empresas registradas/ Empresas registradas por Sector de Actividad	Vía Trabajo	Trimestral	Registradas son las empresas con información en Vía Trabajo
Empresas que marcan interés por modalidades de la Ley/ Empresas registradas	Vía Trabajo	Trimestral	
Promedio de Demandas de empleo iniciadas por empresa inscrita con interés en la LEJ	Vía Trabajo	Trimestral	Total de demandas registradas/ Total de empresas registradas que marcan interés. Por Demandas se entiende que piden el servicio de intermediación laboral
Promedio de Gestiones iniciadas por empresa inscrita con interés en la LEJ	Vía Trabajo	Trimestral	Total de gestiones realizadas/ Total de empresas registradas que marcan interés. Las gestiones incluyen tanto la solicitud de intermediación como la presentación directa de candidatos
Empresas: Sector de Actividad		Trimestral	
Empresas: Ubicación		Trimestral	
Empresas: Tamaño		Trimestral	
Jóvenes			
Jóvenes: Elegibilidad			
Jóvenes registrados/Total Jóvenes	Vía Trabajo y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados de 15 a 19 años /Total jóvenes de 15 a 19 años	Vía Trabajo y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados de 20 años y más /Total jóvenes de 20 años y más	Vía Trabajo y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados desocupados/ Jóvenes de 15 a 29 años desocupados	Vía Trabajo y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados ocupados / Jóvenes de 15 a 29 años ocupados	Vía Trabajo y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados ocupados que estudian/ Jóvenes de 15 a 29 años ocupados que estudian	Vía Trabajo y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados ocupados que estudian sin experiencia laboral formal/ Jóvenes de 15 a 29 años ocupados que estudian sin experiencia laboral formal	Vía Trabajo; ENAJ y Proyecciones INE	Anual	
Jóvenes registrados según asistencia a un centro educativo		Anual	
Jóvenes registrados por años de educación formal		Anual	
Jóvenes registrados según nivel educativo		Anual	
Gestión			
Intermediación laborales realizadas	Vía Trabajo	Trimestral	Se considerará intermediación aquella que cumpla con la primea etapa del proceso
Intermediaciones laborales por CEPE	Vía Trabajo	Trimestral	
Gestiones totales procesadas (CEPE + UG)			Gestiones incluye las demandas que inician con una solicitud de intermediación así como las que se inician con la selección ya realizada por la empresa
Gestiones realizadas/ Horas totales trabajadas	Vía Trabajo+ MTSS+INEFOP+Intendencias	Anual	
Intermediaciones/ Horas totales trabajadas	Vía Trabajo+ MTSS+INEFOP+Intendencias	Anual	
Contactos de empresas atendidos por la UG	Registro UG+ MTSS+INEFOP+Intendencias	Trimestral	Por contacto se entenderá las llamadas telefónicas atendidas por la UG así como las respuestas a los correos electrónicos por parte del sector empresarial
Contactos de empresas atendidos por la UG/ Horas totales trabajadas por la UG	Registro UG+ MTSS+INEFOP+Intendencias	Anual	
Actividades de difusión realizadas por la UG	Registro UG+ MTSS+INEFOP+Intendencias	Trimestral	
Actividades de difusión realizadas por la UG/ Horas totales trabajadas por la UG	Registro UG+ MTSS+INEFOP+Intendencias	Anual	

Los indicadores de producción propuestos se dividen en tres cuadros (8, 9 y 10). Como ya mencionamos, estos indicadores deben dar cuenta de lo producido dadas las acciones realizadas y los recursos empleados, hacia la consecución de los resultados.

Cuadro 8: Posibles indicadores de producción de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil-Empresas-

Indicadores	Fuente de Información	Frecuencia	Observaciones/Definiciones
DE PRODUCCIÓN			
Empresas			
Empresas beneficiarias/Empresas realizan gestiones	Via Trabajo	Semestral	
Promedio de contrataciones por empresa solicitante	Via Trabajo	Semestral	
Promedio de apoyo a Estudios por empresa solicitante	Via Trabajo	Semestral	
<i>Empresas: Sector de Actividad</i>			
Empresas beneficiarias			
<u>Contrataciones sector privado</u>			
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas registradas iniciaron gestiones	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas solicitaron intermediación (Vía I)	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas presentaron postulante beneficio (Vía II)	Via Trabajo	Semestral	
<i>i) Primera Experiencia Laboral</i>			
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas registradas iniciaron gestiones	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas solicitaron intermediación (Vía I)	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas presentaron postulante beneficio (Vía II)	Via Trabajo	Semestral	
<i>ii) Práctica Laboral para Egresados</i>			
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas registradas iniciaron gestiones	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas solicitaron intermediación (Vía I)	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas presentaron postulante beneficio (Vía II)	Via Trabajo	Semestral	
<i>iii) Trabajo protegido joven</i>			
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas registradas iniciaron gestiones	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas solicitaron intermediación (Vía I)	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de contrataciones subsidiadas/ Empresas presentaron postulante beneficio (Vía II)	Via Trabajo	Semestral	
<u>Promoción de los Estudios de los jóvenes trabajadores</u>			
Empresas beneficiarias de subsidio por reducción horaria/ Empresas registradas que solicitan beneficio	Via Trabajo	Semestral	
Empresas beneficiarias de subsidio a licencia por estudio/ Empresas registradas que solicitan beneficio		Semestral	
<u>Prácticas Formativas en Empresas</u>			
Empresas donde se realizan prácticas formativas/Empresa registradas		Semestral	

Cuadro 9: Posibles indicadores de producción de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil-Jóvenes-

Indicadores	Fuente de Información	Frecuencia	Observaciones/Definiciones
DE PRODUCCIÓN			
Jóvenes			
Jóvenes: General			
Beneficiarios/ Jóvenes inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios de 15 a 19 años/ Jóvenes inscriptos de 15 a 19 años	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios de 20 años o más/ Jóvenes inscriptos de 20 años o más	Vía Trabajo	Semestral	
Jóvenes: Beneficiarios por forma de ingreso			
% Beneficiarios Vía a	Vía Trabajo	Semestral	Beneficiarios Vía a/Total Beneficiarios
% Beneficiarios Vía b	Vía Trabajo	Semestral	Beneficiarios Vía b/Total Beneficiarios
Jóvenes: Beneficiarios de cada modalidad según Vía por tramo etario			
Jóvenes 15 a 19 años			
Beneficiarios Primera experiencia laboral/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Primera experiencia laboral Vía a	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Primera experiencia laboral Vía b	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios Prácticas Laborales para Egresados/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Prácticas Laborales para Egresados Vía a	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Prácticas Laborales para Egresados Vía b	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios Trabajo Protegido/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Trabajo Protegido Vía I	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Trabajo Protegido Vía II	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios Prácticas Formativas en Empresas/Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios de reducción horaria/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios de licencia por estudio/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
Jóvenes 20 años y más			
Beneficiarios Primera experiencia laboral/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Primera experiencia laboral Vía a	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Primera experiencia laboral Vía b	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios Prácticas Laborales para Egresados/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Prácticas Laborales para Egresados Vía a	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Prácticas Laborales para Egresados Vía b	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios Trabajo Protegido/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Trabajo Protegido Vía I	Vía Trabajo	Semestral	
% Beneficiarios Trabajo Protegido Vía II	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios Prácticas Formativas en Empresas/Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios de reducción horaria/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	
Beneficiarios de licencia por estudio/ Inscriptos	Vía Trabajo	Semestral	

Cuadro 10: Posibles indicadores de producción de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil-Calidad-

Indicadores	Fuente de Información	Frecuencia	Observaciones/Definiciones
PRODUCCIÓN			
Calidad			
<u>De la contratación</u>			
Meses promedio de duración del contrato	Vía Trabajo	Anual	Se consideran los contratos iniciados en el año en cuestión
Meses promedio de duración efectiva de los contratos	Vía Trabajo	Anual	Se consideran los contratos iniciados en el año en cuestión
% de contratos establecidos con período de pruebas	Vía Trabajo	Anual	Se consideran los contratos iniciados en el año en cuestión
% de contratos recindidos luego del período de prueba	Vía Trabajo	Anual	Se consideran los contratos iniciados en el año en cuestión
Principales motivos de la recisión	Comunicación UG	Anual	Indicar los dos motivos mencionados con mayor frecuencia por las empresas
<u>Del emparejamiento</u>			
Empresas realizan contratación/ Empresas realizan demanda	Vía Trabajo	Semestral	
Empresas realizan contratación/ Empresas realizan demanda * sector de actividad	Vía Trabajo	Semestral	
<u>Del proceso de gestión de la solicitud</u>			
Duración promedio del proceso	Vía Trabajo	Semestral	Promedio de días transcurridos entre el inicio y el fin de la demanda
Duración promedio del proceso exitoso	Vía Trabajo	Semestral	Promedio de días transcurridos entre el inicio y el fin de la demanda que finaliza con la contratación
Duración promedio de la intermediación	Vía Trabajo	Semestral	Promedio de días transcurridos entre el inicio de la demanda por intermediación laboral y la contratación por parte de las empresas de la/s persona/s a contratar en las gestiones que finalizan con éxito
Duración promedio de las etapas posteriores	Vía Trabajo	Semestral	Promedio de días transcurridos entre el inicio de la etapa posterior al proceso de intermediación

El conjunto de indicadores de producción debería de ser comparado con las metas planteadas por los hacedores de política para poder determinar la eficacia con que se está avanzando hacia los resultados esperados. En este caso, desconocemos cuáles son esas metas. Sería deseable que pudieran, sobre los indicadores que se seleccionen, establecerse metas para los años venideros.

Por último deben definirse los indicadores que den cuenta de las dimensiones en las que se espera encontrar efectos de la política. Los mismos deben elaborarse en función de los objetivos planteados y de los resultados evaluados por programas similares en la región.

Cuadro 11: Posibles indicadores de resultados de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la Ley de Empleo Juvenil

DE RESULTADOS			
Calidad del Empleo de los Jóvenes			
Efectos de las modalidades de la ley que buscan aumentar el empleo			
Variación en la Tasa de actividad	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Cambio en la cantidad de jóvenes ocupados o buscando activamente un empleo en relación al total de jóvenes (*)
Variación en la Tasa Empleo	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Cantidad de jóvenes ocupados en relación al total de jóvenes
Variación en la Tasa de Formalidad	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Cantidad de jóvenes en ocupaciones donde aportan a la seguridad social en relación al total de jóvenes
Variación en la proporción de Asalariados	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Cantidad de jóvenes asalariados en relación al total de jóvenes ocupados
Variación en la Estabilidad laboral	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Tiempo promedio transcurrido desde el ingreso al puesto de trabajo actual entre los ocupados
Variación del Salario	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Salario promedio percibido por los asalariados (**)
Variación del Ingreso Laboral	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Ingreso laboral promedio percibido por los ocupados
Efectos de las modalidades de la ley que buscan incrementar la compatibilidad de estudio y trabajo			
<i>Cambio en los años de educación formal completados</i>	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Variación en los años de educación finalizados en relación al momento previo a la política
<i>Logros educativos</i>	Encuesta Seguimiento y Línea de base Vía Trabajo	Corto, Mediano y Largo Plazo	Materias aprobadas/Materias cursadas ó exámenes aprobados/ Exámenes realizados
Efecto sustitución			
Peso promedio por empresa de los menores de 30 años en el total de ocupados	Dato Administrativo BPS (***)	Anual	Se comparan los cambios en el tiempo con un grupo de empresas similares a las que realizaron contrataciones subsidiadas a través de la LEJ extraído de los registros de BPS.
Peso promedio por empresa de los trabajadores de 30 a 35 años en el total de ocupados	Dato Administrativo BPS (***)	Anual	
Costo-Beneficio			
Costo mensual promedio por beneficiario		Anual	(Gasto Efectivo Total Acumulado/Total de beneficiarios)/12
Costo mensual promedio por beneficiario por modalidad		Anual	(Gasto Efectivo Total Acumulado de Cada modalidad/Total de beneficiarios de cada modalidad)/12
Tasa interna de retorno (TIR 1)	Encuesta de Seguimiento y datos administrativos del MTSS	Corto, Mediano y Largo Plazo	Compara el ingreso promedio de los jóvenes en los distintos momentos (beneficios) con el costo promedio asociado
Tasa interna de retorno (TIR 2)	Encuesta de Seguimiento y datos administrativos del MTSS	Corto, Mediano y Largo Plazo	Si no se cuenta con el ingreso promedio se supone un escenario de mínima considerando la tasa de empleo e imputando el salario mínimo nacional. Luego se compara cada plazo este beneficio con el costo promedio correspondiente

(*) El total de los inscriptos en Vía trabajo forma parte de la población en edad de trabajar (PET); (**) En el caso de la variación en los ingresos laborales es probable que deba recurrirse a la información proveniente de datos administrativos de historias laborales del BPS. Por tanto el indicador referirá a la variación en los ingresos laborales formales. ; (***) En caso de que fuera posible contar con información de la DGI sobre las empresas podría ser útil para lograr un grupo similar en función de un mayor número de variables observables.

Es importante señalar que aún no está diseñado el procedimiento que se va a implementar para dar cuenta de los resultados de la ley. Más allá del diseño de la evaluación en que nos centraremos en el siguiente apartado, es importante pensar entre otras cosas para poder asignar los recursos presupuestales necesarios para realizar la toma de datos posterior al pasaje por las experiencias propuestas por la Ley.

En cuanto a los Reportes para dar cuenta del funcionamiento de los programas contenidos en la Ley podrían elaborarse de tres tipos de acuerdo a la frecuencia en la que se sugiere concretar los indicadores:

1) *Reporte Trimestral* para dar cuenta del conjunto de actividades desarrolladas que permita ir corrigiendo el accionar en el corto plazo.

2) *Reportes semestrales* que se centren en los productos que se van alcanzando (metas).

2) *Reportes anuales* donde se incluyan todas las dimensiones. Deben incorporar también los indicadores de resultados para la población tratada. Deberían realizarse sobre una muestra aleatoria de los participantes, que mantuvieran la significación a nivel de modalidad, una vez transcurrido cierto plazo (a determinar) de finalizada la experiencia.

En cuanto a la frecuencia de la evaluación de impacto, la experiencia indica que existen diferencias relevantes entre el corto, mediano y largo plazo, siendo de todas maneras pocas las evaluaciones de largo plazo realizadas para políticas similares en la región.

Ibarrarán y otros (2015) señalan que el tiempo ha demostrado ser un factor importante para analizar resultados vinculados a la probabilidad de empleo e incremento de ingresos de los participantes en los programas de empleo juvenil. En el año siguiente al pasaje por los programas sus efectos suelen ser nulos o negativos, mostrando el efecto "lock in" de un tratamiento que busca incrementar las habilidades de los jóvenes, luego en el mediano y largo plazo los efectos se tornan positivos y significativos. De todas maneras existen resultados contrapuestos en las escasas evaluaciones de largo plazo en relación a la magnitud de estos efectos.

En función de estas apreciaciones es que proponemos que una vez que se prevean los recursos y los mecanismos para realizar el seguimiento en el corto plazo (año siguiente

al tratamiento), se tenga en cuenta también la necesidad de realizar el seguimiento en dos períodos posteriores.

V. Aporte para el diseño de la Evaluación de impacto

La evaluación de impacto se centra en los cambios en el bienestar de los individuos que se puede atribuir a un determinado programa o política. El desafío central en la realización de evaluaciones efectivas es identificar la relación causal entre el programa o política y los resultados de interés. La evaluación de impacto busca entonces determinar cuál es el cambio en el o los resultados del programa que puede ser directamente atribuible al pasaje por el mismo (causalidad) y a ningún otro cambio en el "ambiente".

En el momento que nos encontramos en relación al desarrollo del conjunto de programas comprendidos en la Ley de Empleo Juvenil, estamos en condiciones de pensar en un Diseño Prospectivo de la Evaluación. Es decir, está siendo diseñada la evaluación al mismo tiempo que implementada la política lo que tiene múltiples ventajas en particular relacionadas a la información de la Línea de Base, la cual una vez definido la manera de determinar los grupos de control de acuerdo a las reglas de elegibilidad y las características de la selección al "tratamiento", podrá ser relevada tanto para jóvenes que participen en los dispositivos y los que no. Dado las particularidades que vamos a detallar a continuación esta características es muy importante y de realizarse correctamente se tienen muchas más oportunidades de poder realizar una evaluación de impacto de la cual se obtengan resultados válidos, tanto interna como externamente.

En esta etapa resulta crucial que tanto las reglas de elegibilidad como las de asignación estén correctamente definidas y se apliquen en consecuencia. Habiendo realizado una minuciosa descripción de las acciones convertidas en programas que propone la ley así como del diseño de la gestión de los mismos, se puede afirmar que las reglas de elegibilidad, salvo excepciones están correctamente definidas, sin embargo las reglas de asignación no lo están en igual medida. Esto es así porque muchas de estas dependen de la subjetividad de los intermediadores en relación a la adecuación de la oferta (jóvenes)

a la demanda realizada por la empresa, es más, en última instancia, luego del proceso de intermediación es la empresa quién elige entre los postulantes.

La excepción en las reglas de elegibilidad está asociada al trabajo protegido y a la forma en que se operacionalizará el concepto de vulnerabilidad. Quizás en este aspecto sería deseable aprovechar el carácter interinstitucional de la política y realizar esfuerzos conjuntos.

Dos cosas preocupan en este sentido, (1) *el hecho de establecer la elegibilidad en función de ser beneficiarios de otras políticas* y (2) *que la política en cuestión esté dirigida únicamente a hogares donde entre sus miembros existan menores de 18 años (AFAM-PE).*

La primera dificultad de este criterio es la exclusión de quienes cumpliendo con las condiciones de vulnerabilidad no han aplicado para ser beneficiarios del programa dirigido a la población vulnerable que se consideraría, pudiendo reforzar en consecuencia procesos de exclusión existentes. La segunda dificultad está asociada a las condiciones que el programa de AFAM-PE exige para sus beneficiarios y que no necesariamente son las que determinan la vulnerabilidad socioeconómica de adolescentes y jóvenes.

Una alternativa para la comprobación de esta condición inicial es la utilización de otras fuentes de información, apelando a la complementariedad interinstitucional. Sería de ayuda poder realizar un cruce de información con los datos de seguimiento con que cuentan otros organismos como el MIDES al momento del registro del joven en la Plataforma. Esto podría ayudar a salvar la dificultad que implica la definición de la vulnerabilidad socioeconómica ya que en plataformas como por ejemplo el SMART, puede obtenerse información por haberse acercado a otros programas que seleccionan también mediante el Índice de Carencias Críticas por más que el joven no sea beneficiario de ninguna prestación para hogares vulnerables aún. Adicionalmente puede solicitarse se indique rápidamente si el hogar del joven es beneficiario de la tarjeta Uruguay social. Estos serían ejemplos de complementariedad entre los organismos del sector público que harían más eficiente la gestión de los distintos programas al tiempo que requerirían menos información a los participantes de los programas.

En cuanto a las reglas de asignación al tratamiento, como ya mencionamos, en el caso de la intermediación es necesario protocolizarla lo más que se pueda de modo de disminuir la discrecionalidad en la selección.

➤ *Diseño de la Evaluación de Impacto*

En la evaluación estamos interesados en identificar la diferencia en un desempeño que es atribuible a la intervención en cuestión. Por ejemplo, en el caso de los programas contenidos en la ley de empleo juvenil, uno de los desempeños sobre los que se espera tener impacto es la formalidad del empleo. Entonces quisiéramos evaluar si se observa alguna diferencia en la probabilidad de obtener un empleo formal en los jóvenes que participaron en alguna de las iniciativas de la ley que pueda ser atribuible exclusivamente a ella. Para ello vamos a querer determinar cuál es el nivel promedio de acceso al empleo formal que tendrían los jóvenes que accedieron a los programas si no hubieran participado y cuál es el que verdaderamente poseen luego del pasaje por el mismo. Esto equivale a buscar determinar la siguiente expresión

$$E(Y_1/D = 1) - E(Y_0/D = 1)$$

Es decir la diferencia entre la esperanza del resultado (acceso al empleo formal) para los jóvenes que fueron asignados a los programas (Y_1) dado que fueron tratados ($D=1$) y la esperanza del mismo resultado Y_0 si no hubieran sido tratados dado que los fueron ($D=1$).

Obviamente aquí surge un problema ya que el segundo término de esta expresión no es observable (Y_0), no puedo observar el resultado que se hubiera obtenido de tener otro estado (no tratado) si se está en el estado opuesto (tratado). La forma de aproximarnos a la medición del impacto es intentar estimar esta situación contrafactual (cuál hubiera sido el resultado obtenido en la dimensión Y si se estuviera en el otro estado) y para eso se necesita encontrar un grupo de comparación (grupo de control).

Las características ideales de este grupo son: (a) sus miembros deben ser iguales al grupo de tratados en ausencia de programa (deben ser iguales para el promedio de las características que los definen); (b) deben reaccionar de la misma forma al programa; y (c) no pueden estar diferencialmente expuestos a otras intervenciones durante la duración del programa.

Como se ve, las características del grupo de control que aseguran se pueda realizar una evaluación de impacto válida son muy exigentes. A continuación se describen las principales estrategias que se utilizan para poder determinar el grupo de control y realizar la evaluación.

En primer lugar, un diseño de *evaluación experimental*, está determinado por la *asignación aleatoria a un tratamiento* (participación en el programa). Suele utilizarse cuando la población elegible es superior a la capacidad del programa, y por tanto la realización de un sorteo para determinar la asignación a la política podría ser un excelente método para seleccionar a los tratados y determinar un grupo de control. Siempre que los jóvenes elegibles sean superiores a la capacidad de los programas, este método no debería plantear problemas éticos y tendería a disminuir otro tipo de sesgos que pueden producirse en el proceso de asignación al tratamiento. Ya sea que se considere para la evaluación a la totalidad de la población elegible o a una muestra representativa de la misma, este tipo de evaluación garantiza tanto la validez interna como la externa, entendiéndose por la primera que el impacto estimado es atribuible únicamente a la política mientras que la última permite la generalización de los resultados encontrados hacia toda la población elegible.

En segundo lugar, y dentro de los métodos *de evaluación cuasi experimental*, otra forma de identificar un grupo de control es el de *diseño discontinuo*. Este método resulta apropiado si la elegibilidad al programa depende de un índice o puntaje continuo que ordena a los potenciales beneficiarios del programa, el cuál sufre una discontinuidad a partir de un umbral dado, determinando elegibles y no elegible. Implica construir un grupo de tratamiento y uno de control con los individuos u hogares en un entorno pequeño a un lado y otro del umbral. Para poder llevar adelante esta estrategia es necesario contar con una gran masa de la distribución en el entorno del punto de corte (Amarante et al, 2009). Enfocado en los programas de empleo o de formación centrados en la población joven, este método se ha utilizado considerando que la edad es puntaje que determina la elegibilidad. Por ejemplo en programas focalizados en jóvenes menores de 25, se compara la situación posterior al programa de jóvenes que cumpliendo con todos los otros requisitos tenían de 23 o 24 años en el inicio del programa con la de aquellos que tenían 25 o 26 años en ese entonces, (Universidad de Chile, 2012). La principal desventaja de este método está es que no reporta el efecto

para el promedio de la población tratada sino que es un efecto que se centra una determinada sub población. Volviendo al ejemplo anterior que refiere al Subsidio al empleo joven en Chile, los autores señalan que con esta metodología si el impacto de la ley fuera decreciente con la edad, no lo estaríamos capturando con este análisis.

Dentro de los *métodos cuasi experimentales*, están las estrategias de estimación por *diferencias en diferencias* y el *matching o emparejamiento*. Éstos descansan en buscar un grupo de individuos u hogares comparable con el grupo de tratados en función de las características observables de estos. Por lo general se utilizan cuando las reglas de asignación del programa sean menos claras o cuando no sea factible ninguno de los dos métodos antes descritos (Gertler et al, 2011). Estos dos métodos pueden utilizarse de manera conjunta o combinados con algún otro. Es fundamental señalar, que a diferencia de los métodos anteriores para el desarrollo de estas metodologías es imprescindible contar con información de la línea de base.

En primer lugar el *método de diferencias en diferencias* consiste, en aplicar una doble diferencia, comparando los a lo largo del tiempo (antes y después) en la variable de impacto de interés entre la población inscrita en un programa (el grupo de tratamiento) y una población no inscrita (control). En este caso el contrafactual que se está estimando es el cambio en los resultados dentro del grupo de tratamiento. Si bien en este método no se requiere que se especifiquen las reglas de asignación al tratamiento, implica realizar un supuesto fuerte de que en ausencia del tratamiento el resultado del grupo de tratados habría evolucionado de manera paralela al del control. Si bien no hay forma de probar este supuesto, los resultados obtenidos con esta metodología tienen mayor confianza si las tendencias previas al tratamiento entre los dos grupos eran paralelas antes del programa. La mayor debilidad de este método se centra justamente en este supuesto, ya que aún controlando por el comportamiento paralelo en la variable de resultado previo al tratamiento, adjudicar todo el cambio que se produce en el tiempo exclusivamente al resultados del programa es una debilidad.

En segundo lugar el *matching o emparejamiento* puede ser aplicado en programas que apliquen prácticamente cualquier regla de asignación siempre que se cuente con un grupo de individuos que no hayan participado de los mismos. Estos métodos construyen estadísticamente un grupo de control en función de características observables de individuos u hogares. Se busca a los individuos no tratados que sean más parecidos en

las características observables a quienes accedieron al tratamiento, por tanto no tiene en cuenta las posibles diferencias en inobservables. Dentro de las variables observables, aquellas dimensiones que sean determinantes de la participación en un determinado programa son las más importantes de considerar. El *propensity score matching* es la técnica empleada habitualmente para, a partir de un conjunto de variables explicativas del acceso al tratamiento, construir un indicador que le asigna a los distintos individuos una puntuación (propensión al tratamiento) en función del cuál luego con distintas técnicas comparar los desempeños alcanzados en las variables de resultados entre los individuos tratados y no tratados (vecino más cercano, radial, kernel, estratificado). Para poder llevar adelante esta metodología se debe contar con información de la línea de base (previo al tratamiento) tanto de tratados como de controles y fundamentalmente el método será eficaz si se utilizan las características adecuadas (aquellas que predicen de manera suficiente la participación en el programa) para construir el propensity score (Jalan y Ravallion, 2003). La mayor limitación de la utilización de las técnicas de matching además de requerir información de una gran muestra consiste en la imposibilidad de controlar por las características inobservables que pueden hacer a algunos individuos más propensos a participar en algunos tipos de programas y a la vez influir en los desempeños que luego vamos a medir. Por ejemplo, en el caso de los programas de empleo, puede pensarse que aquellos que estén más predispuestos a participar de los mismos sean a su vez quienes sean más activos en el mercado de trabajo y por tanto tendrían mejores desempeños que quienes no participen en los programas sin que el programa existiera. En este caso se le estaría atribuyendo toda la diferencia a la política cuando en realidad existen diferencias sistemáticas entre estos dos grupos que no estamos capturando.

➤ **Grupo de Control**

a) Métodos de selección aleatoria

Como mencionamos, en el caso de que la población elegible sea superior a la capacidad del programa, la lotería podría ser una buena opción para seleccionar tratados y la determinación de un grupo de control. En el caso particular que involucra este trabajo, esto correspondería a la situación en que dada una demanda realizada por las empresas

siempre hay más oferentes (inscritos voluntariamente en la plataforma) que la demanda presentada.

Una forma de operacionalizar esta aleatorización podría implicar que, más allá de mantener la elección en última instancia por parte de la empresa, se le pida que seleccione de una "bolsa de candidatos" más de los que efectivamente está dispuesto a contratar. Por ejemplo, si la empresa realiza una demanda para la contratación de dos jóvenes con ciertas características, se le envían 10 candidatos por cada modalidad donde existan candidatos (primera experiencia laboral, práctica laboral para egresados, trabajo protegido) y se le pide a la empresa que elija cinco candidatos de la modalidad que quiera utilizar para contratar. Por último dentro de los 5 candidatos elegidos el intermediador sortea los dos jóvenes seleccionados, pasando los restantes 3 a conformar el grupo de control. De esta manera se irá conformando el grupo de tratamiento y control en cada una de las gestiones de demandas laborales.

De realizarse de esta manera desaparecerían casi que todos los sesgos que están presentes en una evaluación de impacto dado que los programas se aplican para aquellos "motivados" por la búsqueda de alguna de las opciones que plantea la ley, por lo que se elimina el principal sesgo que tiene que ver con la voluntad de los jóvenes de participar de las opciones que la Ley plantea, y se estaría eliminando el sesgo de selección por parte de la empresa, vinculados a otras características del jóvenes pero fundamentalmente vinculada a la modalidad de contratación que quiere utilizar.

Obviamente entrarían dentro de los individuos considerados para la evaluación solo los que lo hacen a través de la modalidad (a) y no quienes son directamente presentados por la empresa. Para la realización de este tipo de procedimiento es necesaria una amplia difusión de la ley y de las formas de participación que permitan para la mayoría de las demandas realizadas contar con un excedente de perfiles similares que permitan optar por aleatorizar. De igual manera se requiere transmitir a las empresas de la importancia de aplicar este procedimiento.

b) Diferencias en diferencias y matching

En el caso de la aleatorización queda claro que quienes provienen de la Vía b, es decir quiénes son directamente seleccionados por el empresario sin pasar por el proceso de intermediación, quedan excluidos del análisis. En esta segunda opción debería evaluarse si los individuos cuyos datos se encuentran registrados en la plataforma pueden ser suficientes para construir un grupo de control de los beneficiarios provenientes de ambas vías. Dado que en última instancia los jóvenes son seleccionados por el empresario, no existirían problemas de incluir a todos los beneficiarios si estos no constituyeran un grupo con diferentes características solo por el hecho de no haberse inscripto inicialmente en la bolsa de trabajo de la DINAE.

Para el éxito de la política pero en particular para salvar este último problema es necesaria una gran campaña de difusión para que la gran mayoría de los jóvenes de diferentes estratos sociales conozcan su existencia y quieren utilizarla. Para esto es importante que las demandas de empleo también se diversifiquen.

El método de estimación que se propone, implica la realización de una Encuesta de Seguimiento (ES) para una muestra representativa de jóvenes elegibles (inscriptos en la plataforma entre las fechas a determinar) tanto que hayan participado de alguna de las alternativas de la ley como aquellos que no. Para estos individuos se buscará indagar sobre la situación en que se encuentran determinado tiempo después de haber pasado por la experiencia (corto, mediano y largo plazo) así como en la situación que se encuentran quienes no participaron. La idea es que las variables sobre las que se espera que los distintos programas impacten se recojan tanto en la línea de base como en la ES.

Luego para estimar los impactos se propone combinar el método de diferencias en diferencias con el de Propensity Score Matching (PSM). La idea principal del método es utilizar observaciones repetidas de individuos para controlar por las características inobservables e incambiantes en el tiempo que están correlacionadas tanto con la obtención del beneficio como con la variable de resultado (Angrist y Krueger, 1999). A su vez, se utiliza el PSM para seleccionar un grupo de control similar al grupo de tratamiento en sus características observables.

Los métodos de matching o emparejamiento descansan en buscar un grupo comparable en función de las características observables de los individuos. Por tanto en este caso la buena elaboración de la línea de base con información retrospectiva de las trayectorias laboral y educativa, así como vinculadas al background familiar adquiere mayor relevancia. Las opciones de matching, si bien por lo general sufren de problemas de validez externa ya que si bien podemos controlar por los factores observables no lo hacemos por los inobservables que por lo general son determinantes para explicar el desempeño posterior en el mercado de trabajo. Pero considerando que uno de los inobservables más importantes tiene que ver con la propensión a participar en programas de este tipo, el hecho de estar trabajando sobre quienes ya voluntariamente se inscribieron para participar elimina uno de los problemas más importantes.

En este caso todos los inscritos no tratados podrían formar parte del grupo de controles.

(i) Contenidos de la Línea de Base

Para llevar desarrollar cualquier tipo de evaluación es fundamental poder contar con buena información de la línea de base. En particular es indispensable poder contar con una medición de las variables que se esperan sean modificadas por el programa (impacto) así como de los principales predictores de esos futuros desempeños. Si se logra contar con información fidedigna de estas dimensiones, queda casi asegurada la posibilidad de poder construir un grupo de control adecuado.

En el caso de los programas de empleo enfocados en la población joven la información de la línea de base debería contener:

- ✓ Características personales
- ✓ Situación laboral relevada de acuerdo a los criterios estadísticos internacionales
- ✓ Características del empleo actual (tipo de tarea desarrollada/ características del establecimiento/ momento de inicio/ nivel salarial/ aportes a la seguridad social/ horas semanales trabajadas/ satisfacción con el empleo)

- ✓ Características del primer empleo (tipo de tarea desarrollada/ características del establecimiento/ momento de inicio/ nivel salarial/ aportes a la seguridad social/ horas semanales trabajadas/ satisfacción con el empleo)
- ✓ Edad del primer empleo
- ✓ Vinculo con el sistema de educativo (asistencia actual)
- ✓ Nivel que está cursando y avance
- ✓ Nivel educativo máximo cursado y nivel máximo finalizado
- ✓ Descripción de la formación complementaria
- ✓ Relevar asistencia a instituciones de educación no formal
- ✓ Edad en la que abandonó el sistema educativo
- ✓ Nivel educativo de la madre
- ✓ Nivel educativo del padre
- ✓ Edad a la que tuvo el primer hijo
- ✓ Variables contenidas en el Índice de Carencias Críticas

En el contenido de esta plataforma se está trabajando activamente con los encargados de su gestión por parte del MTSS sin haber llegado a una versión final hasta el momento. Además del contenido de la línea de base se trabaja para contar con información similar a la que se plantea contar para la construcción de los indicadores propuestos para el Monitoreo. Dado que todavía no hay un acuerdo sobre el contenido no se describe todavía su contenido en este trabajo, incluyéndose en el ANEXO la versión actual con la que se enfrentan los jóvenes participantes. En la versión final de este trabajo se detallarán los contenidos sobre los que existan acuerdos. De todas maneras cabe señalar que los programas ya están en marcha y que para los jóvenes actualmente inscriptos se contará con la información incompleta.

(ii) Seguimiento

Para la realización de la encuesta de seguimiento deberán considerarse a una muestra representativa de los jóvenes tratados, estratificada a nivel de las principales modalidades que plantea la ley, en particular las de contratación subsidiada en el sector privado. El primer paso para su elaboración es definir que se considerará a la población tratada como aquellos que fueron contratados a través de alguna de las modalidades en una ventana temporal de cierta amplitud, por ejemplo entre enero y junio de 2016,

considerando que hayan transcurrido un año (o 18 meses) desde el momento que determina el límite superior. El segundo paso es seleccionar a los jóvenes inscriptos que oficiarán de controles, donde la primera condición es que en esa ventana temporal no fueron contratados a través de las opciones que plantea la ley. En tercer lugar, deberán explorarse las características recogidas en la línea de base que en mejor medida puedan predecir la probabilidad de haber sido seleccionados y ahí construir el propensity score matching y seleccionar dentro de los controles aquellos que compartan un soporte común con los tratados. Es deseable que la encuesta de seguimiento quede compuesta de un número de jóvenes tratados y el doble de jóvenes que oficien de controles.

La frecuencia del seguimiento. Como mencionamos anteriormente se espera que se pueda realizar una encuesta de seguimiento a una muestra de beneficiarios y controles del período de que se determine en los 12 meses siguientes a la finalización del tratamiento, un año después y a los cinco años de finalizado.

(iii) Complementación con datos administrativos para la evaluación.

La complementariedad con datos administrativos se podrá producirse, por ejemplo cuando se utilice la metodología de diferencias en diferencias. Para ésta es necesario contar con un panel de datos que recoja información del desempeño a evaluar tanto para tratados como para controles antes y después de la política. A partir de la conformación de estos dos grupos sería deseable, contar con los registros administrativos de las historias laborales para poder evaluar el desempeño en el empleo formal y el ingreso laboral. Asimismo para la continuidad en el sistema educativo, acceder a los registros administrativos de ANEP (SECLI) UTU y UdelaR serían de mucha ayuda para complementar la información que se recoja en las encuestas de seguimiento y agregar robustez a los resultados obtenidos.

En todo caso, la incorporación de datos de registros administrativos permitirá realizar evaluaciones parciales de alguno de los resultados fundamentales que se busca modificar con las distintas modalidades de la LEJ.

ANEXO

Datos que se recaban en la entrevista

Datos Personales

DATOS PERSONALES

Tipo Documento(*) Doc. de Identidad País emisor(*) URUGUAY

Núm.(*) 3747044 - 2

Primer apellido(*) RAMIREZ Segundo apellido GRACES

Primer nombre(*) JUAN Segundo nombre RAMO

Nombre habitual

Género(*) Varón Situación Civil Casado/a

País nacimiento (*) URUGUAY Departamento SALTO

Domicilio residencia(*) Editar dirección Fecha nacimiento(*) 19/08/1966

CALLE 4 VIV 14 CASI P.HARRIAGUE HORACIO QUIROGA Salto - SALTO

Teléfono(*) 094127176 Tel. alternativo(*) 095324772

E-mail soporteviatrabajo@mtss.gub.uy

Jefe/a de hogar Relación de parentesco con el jefe de hogar (Ninguno)

Personas a cargo

¿Tiene hijos? ¿cuántos(*) 2 Edad al tener el primer hijo(*) 1

Guardar **Cancelar**

Retornado

URUGUAYO/A RETORNADO/A

Datos a ser completados exclusivamente por aquellos/as uruguayos/as que han regresado a Uruguay.

Regresó al país

Fecha de retorno(*) / /

Último país de residencia en el exterior(*) (Ninguno)

Formas de retorno(*) (Ninguno)

¿El retorno es definitivo? (*) (Ninguno)

Guardar **Cancelar**

Permisos y Licencias

PERMISOS Y LICENCIAS

AGREGAR DOCUMENTO

Tipo de Documento(*) (Ninguno) Vigencia / /

Agregar **Limpiar**

DOCUMENTOS

Tipo	Vigencia	Especificación
Carné de salud	18/01/2009	
Libreta de conducir Cat. A	06/09/2017A	
Libreta de conducir Cat. G2	02/06/2009G2	

Cancelar

Educación (incluye cursos, conocimientos informáticos e idiomas)

EDUCACIÓN

Último nivel educativo alcanzado(*)

Orientación

Último grado alcanzado Estado Año en que finalizó o dejó de estudiar

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Agregar Capacitación

Año inicio	Área temática	Nombre del curso	Estado
2000		MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA AGRICOLA	Finalizado

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

Agregar Conocimiento

Nombre de la aplicación	Categoría	Nivel de los conocimientos
-------------------------	-----------	----------------------------

IDIOMAS

Agregar Idioma

Idioma	Escritura	Comp. auditiva	Comp. lectura	Conversación	Exp. oral	Certificado
--------	-----------	----------------	---------------	--------------	-----------	-------------

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDOS POR LA PRÁCTICA

Otros conocimientos y habilidades adquiridos en otros ámbitos y que se relacionan con sus intereses laborales

Situación Laboral

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Tipo de Situación Laboral Actual

Trabajó alguna vez(*)

Año hasta cuando trabajó(*)

Mes hasta cuando trabajó(*)

HISTORIAL

Trayectoria Laboral

TRAYECTORIA LABORAL

Datos del Trabajo

DATOS DEL TRABAJO

Tipo de relación con el trabajo(*) (Ninguno) Nombre de la empresa/organización

Rama de actividad(*) <Seleccionar Rama de Actividad>

Cargo(*) País(*) URUGUAY

Departamento(*) <Seleccionar Departamento> Localidad(*) <Seleccionar Localidad>

Año de inicio(*) 0 Continúa trabajando Duración 0 (Ninguno)

Ocupación desempeñada(*)

Tarea realizada

Motivo de desvinculación (Ninguno) Detalle (Ninguno)

Notas

Guardar [Volver a la ficha del postulante](#)

Intereses (se retoma de lo registrado en entrevista de recepción)

ÁREAS DE INTERÉS

INTERÉS

Área de interés: Trabajo

Tipo: Oficinistas

Subtipo: Empleado administrativo

Agregar **Limpiar**

Motivo	Tipo	Subtipo
Trabajo	Oficinistas	Empleado administrativo
Emprendimientos Productivos	FINANCIAMIENTO	Compra maquinaria y herramientas

Cancelar

Participación previa en otros programas socio laborales

PROGRAMAS SOCIO EDUCATIVOS Y LABORALES

¿Ha participado en algún programa de carácter Educativo laboral? Si

LISTA DE PROGRAMAS

Programa (Ninguno)

Duración (Ninguno) Año en que participó 0

Completó

Agregar **Limpiar**

Programa	Duración	AñoCompletó
----------	----------	-------------

Guardar **Cancelar**