

## CHILE JOVEN: una experiencia pionera revisada

*El Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes CHILE JOVEN constituye el primero de un conjunto de Programas desarrollados en la región, que con similares objetivos y estrategias, buscan dar una solución a la problemática del desempleo que afecta a jóvenes provenientes de hogares de bajos ingresos. El siguiente artículo recoge contenidos de dos documentos producidos en el ámbito del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, responsable de la coordinación del Programa.*

143

En el *Boletín Cinterfor 121* (octubre-diciembre de 1992) se presentaba al Programa Chile Joven como parte de los esfuerzos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por orientar la capacitación de jóvenes hacia un sistema estable de formación de recursos humanos, capaz de alcanzar a todos los sectores sin exclusión, firmemente integrado al sistema productivo y con capacidad de concertar los intereses de las empresas, los trabajadores y el Estado. A siete años de iniciada la experiencia, y comenzan-

do ésta su segunda fase, resulta de especial interés apreciar sus resultados y evolución.

### **A. RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES - FASE I\***

La información entregada proviene de dos fuentes principales: la primera está constituida por los resultados del procesamiento de datos de eje-

---

\* Esta primera parte recoge el contenido del documento **Presentación y Análisis de Resultados. Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes. Fase I.** SENCE - Subsecretaría del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile. Abril de 1996.

cución del Programa Chile Joven, realizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para el Subprograma Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas. A este respecto debe señalarse que la operación del Programa considera la recolección, acopio y procesamiento permanente de información relativa, entre otros aspectos, a beneficiarios, organismos capacitadores y empresas que otorgan prácticas laborales, como también a aspectos financieros y administrativos en general.

Para la elaboración de este informe, los datos de ejecución proporcionados por SENCE, han sido básicamente utilizados para abordar los temas de cobertura, caracterización de beneficiarios, descripción de la formación impartida, retención de los alumnos y costos del Programa.

En lo relativo a cobertura y costos del Programa, la información está actualizada a diciembre de 1995 y abarca normalmente la totalidad de líneas de ejecución. Por su parte, la caracterización de beneficiarios, su retención en el Programa y la caracterización de la formación impartida, son analizados a partir de la información relativa a la línea de Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas (CEL) desde el tercer al séptimo llamado.

A este respecto, cabe señalar que la línea CEL representa casi el 90 % de la adjudicación total de los subprogramas ejecutados por SENCE, lo

cual permite que el análisis se concentre en ella sin sacrificar significativamente la representatividad.

La segunda fuente de datos corresponde a los estudios de seguimiento que, por encargo de la Subsecretaría de Trabajo, ha efectuado la Universidad de Chile. La información proporcionada por esos estudios constituye la principal fuente de datos para el análisis del impacto del Programa. Ellos permiten, en lo medular, evaluar la capacidad de focalización y, fundamentalmente, la eficacia del Programa en términos del logro del objetivo de inserción social y económica de los beneficiarios.

Dadas las características de dichos estudios, se puede estimar el cambio en la situación de los beneficiarios, en términos de su inserción laboral, comparando su situación previa a la entrada en el Programa con aquella en que se encuentran varios meses después de egresados de él. Adicionalmente, la comparación realizada con respecto a un grupo de control, permite afinar una estimación con relación al cambio que efectivamente se opera como producto del Programa. Por último, pero no menos importante, los resultados de estos estudios permiten formular importantes hipótesis con relación al perfil de los jóvenes para los cuales el Programa ha resultado más exitoso.

Se incluye además la información relativa a los estudios de seguimiento

de beneficiarios de los primeros cinco llamados de la línea CEL, lo cual se justifica por el hecho de que, tratándose de estudios que evalúan impacto, deben realizarse luego de un período relativamente extenso con respecto a su egreso. De esta forma, la obtención de datos de impacto para llamados posteriores no es posible a la fecha de elaboración de este informe.

Finalmente, cabe señalar que el tamaño de las muestras utilizadas en dichos estudios les confiere una elevada significancia estadística, obteniendo un error de estimación que fluctúa entre un 1 y un 5 %.

## **I. BENEFICIARIOS: COBERTURA Y CARACTERIZACION**

### **1. Cobertura del Programa**

Al observar las cifras de cobertura, se puede deducir que el Programa cumple con las características de masividad con que fue concebido: en el período 1991-95, se han adjudicado cupos para 128.000 jóvenes, mientras que el número de alumnos efectivamente inscritos alcanza los 95.888, de los cuales 77.000 corresponden a las líneas ejecutadas por SENCE.

La diferencia entre cupos adjudicados y alumnos inscritos se debe a dos razones:

- Las propuestas de cursos adjudicados incorporan un número teó-

rico de alumnos, respecto al cual, el número definitivo de inscritos puede variar hasta en un 25 %.

- El número de cupos incorpora los últimos llamados efectuados en 1995, para los cuales el número definitivo de inscritos es aún desconocido. De esta manera, el número de inscritos no considera los siguientes llamados: 9o. llamado de Capacitación y Experiencia Laboral (CEL), 5o. llamado de Trabajo Independiente (TI), 9o. y 10o. llamados de Aprendizaje Alternado (AA) y 6o. llamado de Formación y Capacitación (FCJ).

Como punto de referencia para analizar estas cifras, debe considerarse que el universo de la población objetivo del Programa se estimó en 180.000, respecto al cual el total de inscritos cubre poco más del 50 %. Por otra parte, si el tamaño de este universo no hubiera variado, el Programa habría atendido (inscritos) anualmente, en promedio, al 13 % de este universo.

Cabe agregar que, de los 96.000 inscritos, la información existente permite estimar que algo más de 66.500 habrían egresado a diciembre de 1995, explicándose la diferencia entre ambas cifras tanto por la existencia de cursos aún no finalizados como por la deserción o reprobación de una parte de los inscritos (las cifras de deserción son comentadas en el capítulo III).

Al observar las diferencias entre el número de jóvenes adjudicados, inscritos y egresados, se deduce que los esfuerzos adicionales que se realicen en torno a incrementar la velocidad de ejecución y la retención del Programa, deberían tener un fuerte impacto en términos de cobertura anual.

Cabe señalar que, para avanzar en este sentido, deben concurrir los esfuerzos de SENCE, en términos de sus procedimientos administrativos, como también de los organismos capacitadores y las empresas participantes, en lo que se refiere a selección de los jóvenes, mutua coordinación, etc.

## **2. Caracterización de los beneficiarios**

### **2.1 Perfil de los beneficiarios según sexo y edad**

**Distribución etaria.** La información recogida permite estimar que el Programa, en términos generales, se ha concentrado en su población objetivo en términos etarios: un 80% de sus beneficiarios se sitúa en el tramo de edad definido como «preferente», es decir, entre 15 y 24 años. Sin embargo, un análisis más detallado nos revela ciertas particularidades que deben ser mencionadas.

En primer lugar, se observa que los jóvenes menores de 18 años participan casi marginalmente en el Pro-

grama: menos de un 8 % de los beneficiarios están en dicho tramo de edad, a pesar de la evidencia en cuanto a la existencia de un fuerte contingente de jóvenes menores de 18 años que han desertado del sistema escolar y para los cuales el Programa podría resultar atractivo.

Una hipótesis para explicar este hecho está relacionada con el sistema de pagos implementado durante la primera fase, según el cual, los montos cancelados a los organismos capacitadores están asociados directamente a la retención de los jóvenes (castigos a la deserción). Dado que la retención (o tasa de egreso) es comparativamente más elevada entre jóvenes de mayor edad, los organismos capacitadores tienden a minimizar la selección de jóvenes pertenecientes a los tramos etarios inferiores.

Esta cifra se relaciona también con uno de los fundamentos de la creación del Programa: la predisposición negativa de los empresarios para incorporar trabajadores que muestran un bajo nivel de formación general para el trabajo (lo que afectaría directamente la empleabilidad juvenil). Esto se reflejaría en el Programa, por la selección de jóvenes que realiza la empresa para ofrecer prácticas laborales, priorizando a los de mayor edad (asociada a una mayor formación general).

Por otra parte, uno de cada cinco beneficiarios superan la edad máxi-

ma del tramo definido como preferente (mayores de 24 años), lo cual puede estar asociado a dos fenómenos. Por una parte, los organismos capacitadores (respondiendo a las preferencias empresariales y al sistema de pagos de SENCE), podrían tener un fuerte incentivo a incorporar a los «jóvenes-adultos». Por otra parte, puede plantearse la hipótesis de que la problemática de inserción laboral sea vivida más dramáticamente en este tramo etario (mayores responsabilidades ligadas al soporte económico de la familia), por lo cual el Programa les resulte especialmente atractivo, generando presión por incorporarse.

**Participación femenina.** Al analizar la composición de género de los beneficiarios, se observa que la distribución es prácticamente igualitaria entre hombres y mujeres. De esta forma, si se considera la distribución por género de la fuerza de trabajo o del desempleo juvenil, se verifica una elevada participación femenina en el Programa.

Al igual que en el caso de los rangos etarios, la fuerte participación femenina en el Programa podría estar asociada a la lógica de selección realizada por los organismos capacitadores, en la cual se consideraría el hecho de que las mujeres presenten índices de deserción comparativamente menores. Por otra parte, el Pro-

grama ha operado en un período en el cual se ha verificado el creciente interés de las mujeres por incorporarse al mundo del trabajo, aumentando su tasa de participación y comprobándose un fuerte número de mujeres «inactivas» en las cifras pero deseosas de trabajar. Por último, cabe recordar que el Programa implementó una «línea de apoyo a la inserción de la mujer», con el propósito de «desarrollar acciones conducentes a estimular la participación y permanencia de mujeres jóvenes como beneficiarias de las acciones de capacitación»<sup>1</sup>.

## **2.2 Focalización**

**Condición material de vida..**  
Con base en la información proveniente de los estudios de seguimiento, puede estimarse que una proporción importante de los jóvenes a los cuales ha llegado el Programa, pertenecen a familias de escasos recursos (Cuadro 1).

Por una parte, tres de cada cuatro beneficiarios pertenecían a familias situadas en los dos primeros quintiles de ingreso. Adicionalmente, se observa que los beneficiarios pertenecían mayoritariamente a los estratos socioeconómicos más desfavorecidos de nuestra sociedad (grupos C3, D y E). Sólo un 4,4 % se situaría en grupos socioeconómicos medios, medios altos o altos.

147

<sup>1</sup> «Creando oportunidades: el Programa de Capacitación laboral de jóvenes», Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1994. Página 50.

**Cuadro 1**  
**Distribución de inscritos por estrato socioeconómico**

GRUPO SOCIOECONOMICO	CEL
A - B - C1	1,4
C2	3,0
C3	42,5
D	48,6
E	4,1
Sin información	0,4
TOTAL	100,0

**Situación ocupacional previa al Programa.** Los datos disponibles permiten estimar que el Programa llegó efectivamente a jóvenes en situación de marginalidad laboral.

148

**Cuadro 2**  
**Distribución de inscritos por nivel de escolaridad**

NIVEL DE ESCOLARIDAD	
Superior	1,0
Media completa	46,6
Media incompleta	31,0
Básica completa	14,5
Básica incompleta	6,8
Sin información	0,1
TOTAL	100,0

En primer lugar, un 42 % de ellos buscaban trabajo sin conseguirlo con anterioridad a su paso por el Programa, mientras que un 34 % eran inactivos. Cabe resaltar que, de estos últimos, el 77 % no eran estudiantes, lo cual significa que tampoco estaban insertos en un proceso de preparación formal para el mundo del trabajo.

Finalmente, se observa que uno de cada cuatro beneficiarios estaba ocupado con anterioridad a su incorporación al Programa. Este dato resulta de gran interés por cuanto muestra que el Programa no sólo resulta atractivo para quienes pretenden encontrar un empleo, sino también para aquellos que buscan mejorar la calidad de su inserción laboral. De hecho, las cifras disponibles respecto a las remuneraciones que obtenían estos jóvenes previamente ocupados, indican que en la mayoría de los casos podrían considerarse como subempleados.

**Escolaridad.** El nivel de escolaridad promedio de los jóvenes a los cuales ha llegado el Programa es bastante reducido, aunque puede apreciarse una notable heterogeneidad en este aspecto. Pese a que la gran mayoría de los beneficiarios ha superado la edad escolar (sólo un 7 % son menores de 18 años) poco más de la mitad no posee una educación secundaria completa, mientras que uno de cada cinco ni siquiera ha incursionado parcialmente en ella.

### 2.3 Distribución regional

Al analizar la distribución regional de los beneficiarios se observa que un 41 % pertenece a la Región Metropolitana. Le siguen en importancia las regiones VIII, con un 19 %, y V con un 10 %. De esta forma, el 70 % de los beneficiarios se concentran en tres regiones.

Cabe señalar que esta distribución se aproxima notablemente a la observada, a nivel nacional, entre los jóvenes desocupados. En efecto, del total de jóvenes (tramo 15-24 años), en esta situación, el 74 % se concentra en las tres regiones antes mencionadas, mientras que la Región Metropolitana concentra al 43 %. De esta manera, puede deducirse que la cobertura del Programa, en términos de distribución regional, resulta coherente con la forma en que la problemática laboral juvenil se distribuye efectivamente entre las regiones.

En este sentido, debe señalarse que, aun cuando el Programa no pretende privilegiar la participación regional en la adjudicación de cursos a costa de disminuir su efectividad en términos de resultados, está en situación de aumentar la pertinencia de la capacitación en regiones por la vía de:

- coordinarse con los planes de inversión regionales (públicos y privados);
- privilegiar la selección de cursos que exhiban claras señales de pertinencia a nivel regional.

## II. CARACTERISTICAS DE LA FORMACION IMPARTIDA EN EL MARCO DEL PROGRAMA

### 1. Especialidades impartidas en los cursos de capacitación

Una de las características sobresalientes de este Programa, se refiere a la diversidad de especialidades impartidas en los cursos de capacitación.

En efecto, tras un primer trabajo de clasificación, se pueden distinguir por lo menos 24 especialidades estandarizables, cubriendo tanto los ámbitos de las funciones de apoyo o administrativas como los de las funciones directamente productivas.

En lo que se refiere a las especialidades más ligadas al ámbito administrativo, observamos en primer lugar (Cuadro 3) que ellas cubren poco más del 30 % de los cursos impartidos, distinguiéndose por su frecuencia los cursos de «ventas-publicidad» y «administración». También puede apreciarse que este ámbito de especialidades crece, en términos relativos, de forma sostenida (24 % de los cursos del CEL3, 36 % en CEL7), lo cual se ajusta a los crecientes requerimientos de recursos humanos en estas áreas (desarrollo del marketing, avances en el ámbito de la gestión, etc.). El mejor ejemplo en este sentido lo constituye la especialidad de computación, que ha más que duplicado su participación porcentual entre el CEL3 y el CEL7.

**Cuadro 3**  
**Especialidades de los cursos por llamado, en porcentajes**

	CEL 3	CEL 4	CEL 5	CEL 6	CEL 7	TOTAL
<b>Especialidades administrativas</b>	24,08	24,90	34,98	35,88	35,62	31,23
<b>Especialidades productivas</b>	72,58	69,82	63,16	62,74	63,44	66,24
a) Tecnoindustriales	46,53	46,47	38,86	39,44	48,80	43,68
b) Agropecuarias	16,04	10,67	7,63	7,41	6,56	9,63
c) Mineras	0,55	0,00	0,26	0,00	0,00	0,19
d) Prestación de servicios	4,00	3,73	4,73	1,11	0,58	3,13
e) Construcción	5,46	8,95	11,68	14,78	7,50	9,61
No especificadas	3,35	5,27	1,86	1,38	0,94	2,54

Fuente: SENCE

150

Por otra parte, dentro del ámbito directamente productivo, las especialidades impartidas más frecuentemente están ligadas a la producción industrial (44 %), destacándose la masiva ocurrencia de cursos ligados a la fabricación de alimentos (11 % siendo la especialidad más frecuente). Otras 13 especialidades cubren el 33 % restante del ámbito industrial, observando un incremento notable en la participación porcentual de las especialidades de electricidad y vestuario.

Las especialidades agrícolas tampoco han estado ausentes en el marco del Programa, cubriendo el 10 % de los cursos, a pesar de que su partici-

pación ha disminuido fuertemente en términos relativos.

También se observa una disminución importante en las especialidades ligadas directamente a la producción de servicios, las que, en el agregado, apenas superan el 3 % de los cursos (atención de párvulos, peluquería, tráfico marítimo y actividades sociales). Finalmente, se destaca una elevada participación de las especialidades ligadas a la construcción (10 %).

Esta distribución varía significativamente entre hombres y mujeres: entre estas últimas predominan clara-



mente las especialidades de apoyo administrativas (50 %, contra 18 % de los hombres), mientras que los hombres participan fundamentalmente en cursos de especialidades industriales (50 contra 34 % de las mujeres).

Finalmente, se observa que la distribución de las especialidades en las cuales se dictaron los cursos muestran una alta correlación con las especialidades impartidas en las prácticas laborales de los jóvenes.

En lo que se refiere a la calidad de los cursos impartidos, el informe del estudio realizado por la Universidad Católica de Chile<sup>2</sup> resulta ampliamente satisfactorio. Entre las principales conclusiones de dicho informe, se destaca el hecho de que «los cursos tienen un impacto significativo sobre las competencias, habilidades y destrezas cognitivas, psicomotoras y técnicas», destacándose que el «mayor impacto de los cursos se advierte en aquellos alumnos que presentan las condiciones de entrada más deficitarias».

## **2. Caracterización de las empresas por participante**

Los beneficiarios han realizado sus prácticas en alrededor de 15.000 empresas diferentes, de distintos tamaños y pertenecientes a los diversos sectores de actividad económica. A

continuación se señala la distribución de los beneficiarios en términos de las características de las empresas participantes.

### **2.1 Actividad económica de las empresas**

Las empresas en las cuales los alumnos inscribieron sus prácticas, pertenecen mayoritariamente al sector industrial y al sector «servicios comunales, sociales y personales». Les siguen en importancia: «comercio» (17 %), «agrícola» (11 %), construcción (7 %), y financiero (6 %).

Al comparar estas cifras con la distribución del empleo a nivel nacional, se advierte que en el Programa está sobre representado el sector industrial y subrepresentado el sector agrícola. Sin embargo, en el resto de los sectores se aprecia una notable concordancia entre la distribución en el Programa y la que se verifica a nivel nacional, lo que podría indicar que el Programa no distorsiona la participación de las empresas en términos sectoriales.

Donde no se aprecia esta concordancia es en una perspectiva dinámica: los sectores más dinámicos en términos de ocupación en el período 1992-1995 no necesariamente han sido los de mayor participación en el Programa y viceversa. Un buen ejemplo

151

<sup>2</sup> Estudio sobre la calidad de la capacitación del Programa de Capacitación laboral de Jóvenes». Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultades de Ciencias Sociales y Educación, enero de 1996.

de lo anterior lo constituyen los sectores comercio, transporte y construcción, cuyas contribuciones al aumento del empleo total fueron de 33, 20 y 14 % respectivamente, a la vez que su participación en el Programa, siempre en términos de prácticas laborales otorgadas, fue de 17, 3 y 7 %. Por el contrario, el sector de mayor participación en el Programa (industria) fue de los menos dinámicos en términos de creación de empleo. Más aun, el número de prácticas laborales otorgadas en este sector (12.600) supera en términos absolutos el número de nuevos puestos de trabajo: 4.500. Lo mismo podríamos decir del sector agrícola, que otorgó el 11 % de las prácticas laborales mientras que la ocupación en el sector experimentaba una notable contracción (disminución de 71.000 empleos).

En síntesis, estos son indicios de que la distribución sectorial de las prácticas responde más a la estructura estable del empleo que a sus variaciones, de modo que el Programa no estaría suficientemente imbricado con la reestructuración intersectorial del empleo.

Una hipótesis a testear en este sentido, se refiere a una participación comparativamente débil en el Programa por parte de las empresas más dinámicas en términos de creación de empleo. De ser así, parecería ade-

cuado implementar una estrategia que vincule el Programa con los sectores más dinámicos de la economía (p.e.: estrategia comunicacional, coordinación con programas de fomento productivo, etc.). Sin embargo, tocamos aquí un desafío para el conjunto de actores del Programa, puesto que vincular a los beneficiarios a los sectores más dinámicos, depende en gran medida de la capacidad que en este sentido exhiban sus operadores privados, es decir, los organismos capacitadores (vinculándose y elaborando ofertas atractivas a estos sectores) y las empresas más dinámicas (apostando efectivamente a la incorporación de jóvenes).

Otra hipótesis a explorar se refiere a si la colocación de los jóvenes en prácticas laborales está más en función del perfil del puesto de trabajo a ocupar que del sector económico en el cual se pueda insertar (por ejemplo: funciones de apoyo poco calificadas, transversales a todos los sectores económicos).

## **2.2 Tamaño de las empresas**

Las prácticas laborales de los beneficiarios se concentraron mayoritariamente en micro y pequeñas empresas (59 %), aunque en proporción similar a la que se observa en las cifras de distribución del empleo a nivel nacional.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Datos a nivel nacional obtenidos de «PYME, un desafío a la modernización productiva». CORFO, 1994.

La fuerte participación de la micro y pequeña empresa podría explicarse, en parte, por el hecho de que en este segmento priman estándares de selección poco exigentes en términos de calificación profesional previa, para lo cual el nivel de precalificación alcanzado por los participantes en el Programa resulta adecuado.

En la perspectiva de la inserción laboral post Programa de los beneficiarios, es necesario enfrentar el tema de la efectiva capacidad de contratación en los diferentes tramos: en caso de que las empresas más pequeñas estén en un proceso de crecimiento intensivo (crecimiento en su número de trabajadores, a diferencia del crecimiento «extensivo», que se refiere al número de unidades económicas), podría tratarse de un sector propicio para la inserción laboral de los beneficiarios.

Sin perjuicio de lo anterior, parece conveniente que el Programa realice un esfuerzo orientado específicamente a incrementar la participación de las grandes empresas en el Programa: un esfuerzo comunicacional dirigido a este sector permitiría obtener aumentos sustantivos en el número de ofertas de prácticas laborales.

### **III. PRINCIPALES RESULTADOS DEL PROGRAMA**

Los resultados del Programa se enfocan básicamente desde dos pun-

tos de vista: el del **producto** y el del **impacto**.

La evaluación en una perspectiva de producto se concentra fundamentalmente en medir la capacidad mostrada por el Programa para otorgar a sus beneficiarios el producto al cual se comprometió. En este caso, el Programa se comprometió a entregar un producto que se compone de una fase lectiva (cursos de capacitación) y de una fase práctica (experiencia laboral de tres meses, salvo en el caso que el joven sea contratado durante esta fase). Para los fines del presente informe, la evaluación de producto» será enfrentada mediante el análisis de la tasa de egreso de los beneficiarios.

Por su parte, en una perspectiva de impacto, la evaluación se centra en los cambios producidos en los beneficiarios desde la perspectiva de los objetivos del Programa. En nuestro caso, el impacto se refiere al incremento de sus oportunidades de inserción económica y social. En este informe se ha optado por evaluar el impacto en términos de la inserción laboral obtenida por los jóvenes, ya que, en la fundamentación misma del Programa, la inserción laboral es concebida como el principal dispositivo para generar la inserción económica y social. No obstante lo anterior, debe considerarse que esta evaluación es parcial, al no considerar aspectos tales como niveles de satisfacción de los beneficiarios, variables relativas a la

integración social, etc. En todo caso, los anexos incluyen los resultados de estudios en que algunos de estos aspectos son abordados.

## **1. La retención en el Programa**

El porcentaje de jóvenes que egresan del Programa representa, sin duda, uno de los puntos centrales de la evaluación de resultados, dado que puede ser considerado como un indicador de aspectos tales como:

- Grado de correspondencia entre lo que efectivamente entrega el Programa y las expectativas y alternativas de los jóvenes.
- Calidad de mecanismos de selección de jóvenes de parte de los OTE.
- En los casos de deserción en fase práctica, condiciones otorgadas por las empresas con respecto a expectativas de los jóvenes.
- Capacidades organizativas y administrativas de SENCE, en términos de procedimientos generales, evaluaciones, supervisiones, etc.

Con base en la información disponible, podemos estimar que alrededor de tres de cada cuatro jóvenes inscritos alcanzan el egreso, es decir, culminan exitosa e íntegramente tanto la formación lectiva como la experiencia laboral.

En cuanto a la fase lectiva, ésta es completada satisfactoriamente por el 93 % de los alumnos, verificándose un 5 % de casos de deserción y un 2 % de casos de reprobación en esta fase (Cuadro 4).

Una vez finalizada la fase lectiva, la primera merma que se produce está asociada a aquellos casos en que los jóvenes no logran ser colocados en prácticas laborales (2 % del total de inscritos). Posteriormente, durante la fase práctica, se produce un nivel más alto de reprobaciones (4 % del total de inscritos) y especialmente de desertores (13 % del total de inscritos).

También resulta importante resaltar que la retención es bastante superior entre las mujeres: entre ellas, un 79 % culmina satisfactoriamente el proceso completo de formación previsto por el Programa, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 70 %.

Entre otros aspectos, estos datos permiten despejar, como elementos relevantes para el diseño de la Fase II, la importancia de aumentar y mejorar la participación de las empresas, incluida su mayor vinculación con los organismos capacitadores, en el proceso de capacitación, con el fin de mejorar la calidad de las prácticas (responsabilidad exclusiva de la empresa), y de aumentar la eficiencia en el proceso de selección de los jóvenes que realizan prácticas.

**Cuadro 4**  
**Distribución de inscritos según deserción/egreso, en porcentajes**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Reprobados fase lectiva	2,3	1,2	1,8
Desertores fase lectiva	6,6	4,0	5,3
No colocados en práctica	2,1	2,0	2,1
Reprobados fase práctica	4,9	3,2	4,1
Desertores fase práctica	14,2	10,9	12,6
Egresados	69,8	78,7	74,1

Fuente: SENCE.

Del mismo modo, resulta fundamental revisar el sistema de pagos a los organismos capacitadores en términos de afinar premios y castigos que incentiven efectivamente a velar por la retención.

Estos incentivos deben ser complementados con procesos de supervisión eficaces, como asimismo con la emisión de señales claras a estos organismos, en el sentido de que su desempeño en estos aspectos retroalimentará efectivamente la evaluación de propuestas en licitaciones posteriores. Con relación a la deserción que se produce al inicio de la fase práctica (interfaz), debe procurarse mejorar la organización de este proceso, procurando una mayor continuidad entre el fin de la fase lectiva y el inicio de las prácticas. Por último, la menor deserción femenina podría explicar en buena medida la masiva participación de mujeres en el

Programa, puesto que los organismos se benefician pecuniariamente de su menor deserción (sistema de pagos ligado a la deserción).

## **2. El impacto en la inserción laboral de los jóvenes**

155

### **2.1 El porcentaje de ocupados post programa**

En lo que se refiere a la inserción laboral post programa de los egresados Cuadro 5), se verifica que el porcentaje de ocupados varía entre 53,5 y 62,2 %, con un promedio ponderado, para los primeros cinco llamados, del 57,8 %. Por su parte, el porcentaje de desocupados fluctúa entre el 23,3 y el 31,8 % (promedio de 27,3 %). Finalmente, un 14,9 % de los egresados se encontraban inactivos al momento del seguimiento, entre los cuales un quinto estaba estudiando. Si consideramos la conti-

**Cuadro 5**  
**Distribución de egresados según situación**  
**laboral post programa, en porcentajes**

Situación laboral post programa	CEL
Ocupado	57,8
Desocupado	27,3
Inactivo estudiante	2,9
Inactivo no estudiante	12,0
TOTAL	100,0

Fuente: Subsecretaría del Trabajo

156

nuación de estudios como un resultado positivo en términos de inserción social, podemos estimar que un 60,7 % de los egresados están insertos socialmente tras su paso por el Programa.

Cabe señalar que el porcentaje de ocupación varía significativamente según el tipo de beneficiario. Así, se puede establecer una asociación entre la ocupación post programa y las variables siguientes:

**Género.** Se observan fuertes ventajas para los hombres, cuyo porcentaje de ocupados alcanza al 65,4 %, mientras que en las mujeres no se llega al 50 % (49 %). Este dato nos permite completar el perfil específico de las beneficiarias mujeres con relación a los hombres: (i) entran masivamente al programa; (ii) presentan una menor deserción; y (iii) tienen una menor inserción ocupacional.

Ante esta evidencia, se hace necesario enfrentar la dimensión de género ya no en la perspectiva de privilegiar cupos para beneficiarias mujeres (estrategia impuesta por el BID durante la primera fase), sino que fortaleciendo mecanismos que permitan mejorar su pronóstico laboral. En este sentido, podría resultar adecuado: (i) fortalecer mecanismos conducentes a detectar empleos femeninos emergentes; (ii) realizar convenios con instituciones especializadas en el ámbito de la mujer tanto para la realización de estudios pertinentes al empleo femenino como para la realización de actividades de inducción en el medio empresarial; y (iii) afinar aspectos relacionados con el convenio existentes con INTEGRA para el cuidado de niños de jóvenes beneficiarias (hasta el momento hay una subutilización de los cupos acordados).

**Edad.** Esta variable se relaciona, por lo general, inversamente con la tasa de ocupación, observándose que entre los menores de 18 años sólo el 44,4 % estaba ocupado al momento del seguimiento, aumentando este porcentaje a 56,9 % para el tramo 18-20 años y a 61,8 % para el de 21-24 años. Entre los mayores de 24 años el porcentaje fue del 58,2 %. Al analizar este dato, se plantea la pertinencia de focalizar el Programa hacia jóvenes en tramos de edad superiores a los que se definieron inicialmente (15-24 años).

Por un parte, los menores de 18 años aparecen como poco atractivos para ser contratados por las empresas, lo cual se asocia a la carencia de aspectos formativos previos a una capacitación laboral de corta duración que apunta hacia la pronta inserción ocupacional. Por otra parte, los jóvenes del tramo 25-29 años presentan características adecuadas a un Programa de inserción laboral: (i) la desocupación en este tramo de edad es significativamente superior a la del promedio nacional; (ii) en muchos casos, se trata de jóvenes con una mayor urgencia de encontrar un trabajo estable, asociado a la necesidad de asumir roles de jefes de familia; y (iii) existe evidencia respecto a su mayor facilidad de adaptarse a las necesidades impuestas por el medio laboral, lo cual aumenta sus probabilidades de ser contratados por las empresas.

#### **Situación ocupacional previa.**

El porcentaje de ocupados al momento del seguimiento es significativamente mayor entre los jóvenes que estaban trabajando antes del incorporarse al Programa, alcanzando al 73 %. Le sigue en importancia el grupo de «desocupados previos» con un 56 %, finalizando con los inactivos (50 %).

Si bien resulta altamente probable que los ocupados previos hayan sido «subempleados», en cuyo caso se justifica su presencia en el Programa, se hace necesario tomar los debidos

resguardos para evitar que los organismos capacitadores seleccionen jóvenes con el sólo criterio de maximizar los pronósticos ocupacionales post programa, provocando una desfocalización. En este sentido, deben tomarse medidas conducentes a garantizar el buen cometido de las Oficinas Municipales de Colocación, entidades responsables de certificar la condición de marginalidad laboral de los jóvenes participantes.

## **2.2 Cambio en la situación ocupacional de los beneficiarios**

A pesar de que es difícil establecer con precisión en qué casos hay una mejoría en la inserción laboral de los jóvenes a partir del sólo dato respecto al cambio en su situación ocupacional, se pueden establecer ciertas estimaciones gruesas.

Por un parte, tenemos una serie de situaciones que podríamos juzgar a priori como «positivas» y que alcanzan al 42,5 % de los casos:

- de desocupado a ocupado: 24,3 %,
- de desocupado a inactivo estudiante: 0,9 %,
- de inactivo a ocupado: 16,4%,
- de inactivo no estudiante a inactivo estudiante: 0,9 %.

A continuación tenemos los casos sin cambio aparente, que abarcan un 40 %:

- de ocupado a ocupado: 17,2%,
- de desocupado a desocupado: 14,5 %,
- de inactivo a inactivo: 8,3 %.

Por otra parte, están los casos en que hay un aparente empeoramiento en la situación, alcanzando al 9,3 % de los casos:

- ocupado a desocupado: 4,6%,
- ocupado a inactivo: 1,9 %,
- inactivo estudiante a desocupado: 1,9 %,
- inactivo estudiante a inactivo no estudiante: 0,9 %.

Los casos restantes corresponden a situaciones en las cuales es aun más difícil pronunciarse *a priori* (cambios recíprocos entre inactivos no estudiantes y desocupados).

158

Por último, aun cuando no constituye un resultado concluyente, resulta revelador el constatar que, en términos de remuneraciones, los ocupados post programa están, en promedio, en una situación ventajosa respecto a los ocupados pre programa: las remuneraciones medias por hora mejoran en un 41,5 % en el caso de los hombres y en un 14,4 % en las mujeres (en ambos casos se trata de variaciones reales).

### **2.3 Comparación del porcentaje de ocupados con grupos de control**

Una pregunta que queda aún por responder se refiere al efecto margi-

nal del Programa respecto a la situación laboral de los jóvenes. Dicho de otra manera, interesa saber qué inserción laboral habrían tenido los beneficiarios de no haber participado en el Programa. Esto resulta particularmente importante debido a las fluctuaciones experimentadas por el mercado de trabajo desde el inicio del Programa.

La metodología para enfrentar esta pregunta se basó en la comparación entre los beneficiarios incluidos en las muestras de seguimiento y un grupo de control con características similares.

Los resultados de esta comparación (Cuadro 6) indican que el Programa tuvo efectivamente un impacto positivo en términos de provocar la inserción laboral de los beneficiarios: el porcentaje de ocupación de estos últimos (57,8 %) supera claramente al 38,3 % del grupo de control. Utilizando el concepto de inserción social (que se traduce en sumar los ocupados más los estudiantes), se mantienen la ventaja de los beneficiarios, cuyo porcentaje de inserción social (60,7 %) supera al observado en el grupo de control (42,9 %).

Dado que los jóvenes del grupo de control presentan las mismas características que se encuentran entre los beneficiarios, estos porcentajes podrían interpretarse del modo siguiente: aproximadamente, de cada tres beneficiarios que resultaron ocu-



pados con posterioridad a su paso por el Programa, uno no lo hubiera logrado sin participar en él. Esta misma proporción puede aplicarse al concepto más amplio de inserción social. Concretamente, esto significa que la empleabilidad de los beneficiarios superaría en un 50 % a la de los jóvenes (de condiciones similares) que no se benefician del Programa.

**2.4 Consideraciones respecto de los resultados de inserción laboral <sup>4</sup>**

Este subtítulo se basa en los informes de evaluación (octubre 1995) preparados por el equipo de diseño de la Fase II, radicado en el SENCE; los temas aquí señalados se desarrollan en la segunda parte de este artículo.

Si a los datos presentados en el punto 2.3 agregamos el hecho de que un porcentaje significativo de beneficiarios estaba ocupado previamente (segmento que presenta las mayores tasas de ocupación post programa) podemos concluir que, para avanzar en el objetivo de inserción laboral, el diseño de la segunda fase deberá incorporar modificaciones significativas.

A grandes rasgos, estas modificaciones deberían apuntar a reforzar

**Cuadro 6**  
**Distribución de egresados y de grupo de control según situación laboral post programa, en porcentajes**

Situación laboral post programa	CEL	
	Egresado	Control
Ocupado	57,8	38,3
Desocupado	27,3	33,2
Inactivo estudiante	2,9	4,6
Inactivo no estudiante	12,0	23,9
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: Subsecretaría del Trabajo

aquellos aspectos que inciden directamente sobre la adecuación del perfil ocupacional logrado en los jóvenes a los requerimientos del aparato productivo. Para ello, parece necesario avanzar en dos aspectos centrales:

- Asegurar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación: deben darse señales claras a los organismos capacitadores en el sentido de que su participación en el Programa será evaluada fundamentalmente en términos de la inserción laboral que alcancen sus alumnos, de modo que desarrollen competencias en el ámbito de la calidad y la pertinencia de la capacitación.

<sup>4</sup> Este subtítulo ha sido desarrollado basándose en los informes de evaluación (octubre 1995) preparados por el equipo de diseño de la Fase II, radicado en SENCE.

- Dinamizar la participación empresarial: se deberá procurar que las empresas se incorporen bajo condiciones que garanticen una mayor frecuencia en la obtención de contratos de trabajo por parte de los jóvenes. Para esto, resulta fundamental involucrarlas más intensamente en la selección de jóvenes, en la definición de perfiles ocupacionales y en los procesos de capacitación tanto lectivos (contenidos de los cursos) como prácticos (integrar efectivamente al joven en la dinámica de la empresa).

Por último, uno de los desafíos fundamentales del Programa para su segunda fase consiste en resolver satisfactoriamente la tensión planteada entre focalización e impacto. En efecto, resulta evidente que el impacto del Programa es inferior en grupos comparativamente más vulnerables (mujeres, menores de 18 años, sin ocupación previa), por lo que resulta fundamental tomar los debidos resguardos en los siguientes ámbitos:

- Evitar que los incentivos introducidos para aumentar el impacto resulten en una dinámica de selección de jóvenes que desfocalice el Programa.
- En el sentido inverso, evitar una participación masiva de grupos comparativamente más vulnerables sin que existan señales convincentes en el sentido de que efectivamente lograrán mejorar sus oportunidades de inserción laboral gracias al Programa.

Tal como se mencionó en otros ámbitos, aquí cabe una gran responsabilidad para el mundo empresarial. Ni este Programa ni ningún otro podrá mejorar la empleabilidad de los jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad si el sector empresarial no apuesta a la incorporación de estos jóvenes que, mediante una adecuada gestión de recursos humanos, pueden ser formados laboralmente por la misma empresa.

#### **IV. ASPECTOS FINANCIEROS RELATIVOS AL PROGRAMA**

El presente capítulo tiene como principal objetivo dar cuenta de los aspectos financieros relativos a la operación del Programa. Concretamente, se pretende informar respecto a los siguientes aspectos: i) el monto de recursos invertidos; ii) el destino o utilización de esos recursos; y, iii) el costo de la capacitación impartida.

i) **Los recursos invertidos** . El monto de recursos invertidos en el Programa entre 1991 y 1995 alcanza los \$ 37.582.302 (pesos de diciembre de 1995), lo que significa un promedio anual de \$ 7.500 millones. Este monto total corresponde a la diferencia entre los ingresos totales obtenidos (\$42.551.536) y el saldo de caja resultante a diciembre de 1995.

ii) **Utilización de los recursos**. Del total de recursos invertidos, el 87 % corresponde al pago de servi-

cios contratados a los organismos capacitadores, mientras que el 13 % restante se compone de los gastos de administración del Programa, de los recursos destinados a publicidad y estudios, de transferencias no diferenciables entre subejecutores y a otros gastos.

iii) **El costo de la capacitación impartida.** El costo de un curso tipo del programa (promedio cursos de línea CEL) es del orden de los \$4,3 millones (pesos de junio de 1995). En esta línea, cuya duración promedio es de 200 horas y donde un curso se compone (siempre en promedio) de 19 alumnos (inscritos definitivos), podemos estimar un valor alumno de \$225.000 y un valor hora/alumno de \$1.128. Dada la deserción observada en este subprograma, el valor alumno se eleva a \$300.000, mientras que el valor hora/alumno resulta del orden de los \$1.500. Estas cifras, provenientes del anexo no. 6 del Informe Semestral no. 4 al BID, son de carácter provisional.

A pesar de que la comparación presenta serias limitaciones, resulta pertinente recordar los valores hora/alumno pagados por SENCE en los cursos ejecutados por organismos capacitadores financiados por la vía de la franquicia tributaria, los cuales alcanzan a \$2.709 en el período enero-agosto 1995.

De acuerdo con esta comparación y, además, considerando que los costos de los cursos del Programa incorporan subsidios y seguros del orden de los \$75.000 por alumno (un cuarto del total), la hora de capacitación financiada por el Programa resultaría, comparativamente, poco onerosa para el Estado.

El mantenimiento de precios relativamente bajos de los cursos de capacitación del Programa se debe, en una proporción importante, al mecanismo de licitaciones utilizado, el cual obliga a los organismos capacitadores a competir en términos de precio y calidad. De hecho, la tasa de adjudicación de cursos en los primeros siete llamados de la línea CEL es el 30 %: de cada diez cursos presentados, sólo tres son adjudicados.

161

## **B. RECOMENDACIONES PARA LA FASE II\***

Las consideraciones expuestas, los datos de evaluación e impacto y la experiencia acumulada en la ejecución del Programa, generan dos categorías de recomendaciones para la Fase II.

La primera categoría obedece a cuestiones estratégicas que dicen relación con la generación de articulaciones entre los actores relevantes, poniendo énfasis en el incremento de

---

\* Esta sección compendia el contenido del documento **Recomendaciones para la Fase II. Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, SENCE**. El mismo fue elaborado por el Equipo de Diseño de la Fase II.

la participación del sector empresarial, y a través de estos incrementar la calidad de la oferta y la pertinencia de los cursos.

La segunda categoría obedece a aspectos de gestión, que dicen relación con el mejoramiento de los procesos e instrumentos operativos del Programa.

El planteamiento de las recomendaciones siguientes se sustenta en el reconocimiento de la validez empírica del diseño original y sus buenos resultados, y por otra parte, en la identificación de aspectos relativos a la gestión del Programa y los instrumentos operativos existentes, que pueden ser significativamente mejorados.

162

Las recomendaciones para la Fase II, se presentan mediante la descripción del Programa, haciendo la relación entre las innovaciones y su justificación sobre la base de la experiencia institucional administrando la ejecución del Programa, con excepción de aquellos elementos ajenos a la Fase I, y que aparecen en esta nueva etapa.

#### **I. OBJETIVO GENERAL, BENEFICIARIOS, COBERTURA Y METAS**

El Programa, en su segunda fase, tiene por objetivo incrementar la probabilidad de inserción laboral para jóvenes de familias de bajos in-

gresos, que enfrentan dificultades de integración económica y social a través de formación, capacitación y experiencia laboral, como elementos claves para aumentar su empleabilidad.

Esta nueva fase, considerará la necesidad de avanzar desde una estrategia que ha reforzado la integración social, hacia una nueva estrategia que esté dirigida a provocar una mayor incidencia del programa en el fomento de la capacitación productiva y la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios.

Para alcanzar sus objetivos, el Programa en su Fase II, profundizará la relación con el sector empresarial para la ejecución de los subprogramas de capacitación, incrementando su participación de tal modo que se garantice, por un lado, la pertinencia de los cursos que se impartan, y por otro, se aumenten las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes. Desde un punto de vista estratégico, el Programa se hará cargo de fomentar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación, mediante el incremento de la participación activa de los empresarios tanto en el diseño como la ejecución del Programa.

Por otro lado, se establecerá un fuerte vínculo con el quehacer empresarial, cuyo objetivo será provocar un desarrollo institucional de la demanda, a través de acciones coordinadas entre el sistema de capacitación labo-

ral y los programas de fomento productivo del gobierno, tal que se garantice una participación activa de los empresarios orientado a generar mayores posibilidades de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios.

La población objetivo estará compuesta por jóvenes de bajos ingresos, preferentemente entre 16 y 25 años, que se encuentren fuera del sistema escolar, sean egresados de enseñanza media o desertores de la misma, estén desocupados, subempleados o inactivos con deseos de trabajar.

Se dará prioridad a las acciones orientadas a insertar laboralmente a los jóvenes, desarrollando líneas estratégicas específicas para las mujeres, tal que se incrementen sus posibilidades de inserción laboral como beneficiarias más vulnerables del Programa, mediante acuerdos institucionales con organismos vinculados a esta población objetivo.

Las acciones del Programa se desarrollarán en un plazo de tres años y su meta es atender a 55.000 jóvenes, hombres y mujeres pertenecientes al grupo objetivo.

Las metas asociadas a calidad del programa, planteadas para la segunda fase consisten en incrementar la retención del 75 a 80 % y la inserción laboral de los jóvenes capacitados desde un 65 a un 70 %.

## **II. REORIENTACIONES GENERALES PROPUESTAS PARA LA FASE II**

### **1. Ejes básicos del rediseño**

Respecto de los subprogramas de capacitación, éstos operarán en sus modalidades existentes, con innovaciones específicas que apuntan a mejorar aspectos de gestión administrativa, pertinencia y calidad de la capacitación otorgada a los jóvenes.

Para el desarrollo de esta segunda fase se considera un conjunto de innovaciones que constituyen los ejes centrales del rediseño en dos grandes áreas: el mejoramiento de la gestión e instrumentos operativos, y la difusión y coordinación institucional público-privada, y público-público a nivel central y regional.

a. Mejoramiento en la gestión del programa incorporando el aprendizaje institucional de cuatro años de ejecución. Esto se traduce en un rediseño de los instrumentos operativos, de modo que generen una mayor eficiencia en la ejecución y reducción de costos operacionales. Esto requiere que se trabaje sistemáticamente de acuerdo a indicadores de desempeño, aprovechando oportuna y selectivamente las posibilidades del mercado que permitan avanzar hacia los objetivos del programa.

b. Énfasis estratégico que posicionará al programa en sintonía con

los actuales y futuros desafíos del mundo empresarial. Esto se refleja en un diseño institucional perfeccionado, que permitirá incrementar la participación y responsabilidad de los empresarios en la ejecución y resultados del programa.

Desde un punto de vista estratégico y considerando la existencia de una oferta de capacitación desarrollada cuantitativamente, el Programa en su segunda fase, se hará cargo de fomentar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación, creando los incentivos necesarios para que los organismos capacitadores se adecuen a los requerimientos de los empresarios y desarrollen su capacidad de gestión.

164

Desde un punto de vista operativo, se incrementarán las exigencias en la forma de participación de los empresarios, transformándose la «carta de intención» de dar práctica o contrato –que constituye hoy la señal de mercado– en un «Compromiso de participación de empresa», que será una declaración responsable que certifique la relación activa de la empresa con el Organismo Capacitador y sea además un compromiso real de integración de jóvenes capacitados a la empresa. Esto será un punto central en la evaluación de las propuestas que se presenten.

Así, cada curso que se presente a los concursos públicos que convoque el SENCE, estará diseñado de acuer-

do a las capacidades de gestión desarrolladas en el ámbito de la oferta y condicionado a la existencia de señales de mercado que incrementen las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes en un marco de coherencia con las políticas de desarrollo que esté fomentando también el sector público.

## **2. El rol de los organismos públicos**

De acuerdo con los criterios establecidos como ejes centrales de la operación del programa, el rol del SENCE como ejecutor, y de las otras instituciones públicas vinculadas en una dinámica sinérgica, pasa a ser fundamental en varios aspectos:

a. Definición clara y transparente de las reglas del juego, esto se refiere a los reglamentos operativos que establecen las normas del Programa, incluyendo procesos de adjudicación, criterios de evaluación, supervisión y sistemas de pago orientados a resultados en términos de ejecución e impacto.

b. Dado que en la Fase II se exigirán señales más claras del sector privado, y se califica por calidad, pertinencia y resultados, existirá una consistencia por parte del sector público, respecto de sus procesos administrativos y capacidades institucionales de gestión, generando respuestas de manera adecuada, oportuna y verificables con indicadores de desempeño preestablecidos.

Esto implica avanzar en las modificaciones de procedimientos administrativos internos, identificados como causal de cuellos de botella en el proceso de adjudicación e inicio de los cursos, mejorándose significativamente los tiempos de respuesta. Estas correcciones pusieron en práctica en el año 1995 en el SENCE, para ser utilizadas intensivamente en la Fase II en 1996.

c. Finalmente, el diseño de los instrumentos operativos y los sistemas de incentivos, deberán garantizar la focalización deseada, evitando reforzar aquellas características del mercado del trabajo que se desea transformar, provocando así la participación de los más pobres en el Programa.

### **3. Recomendaciones para el mejoramiento de la gestión de los OC en el Programa**

El objetivo de estas recomendaciones es mejorar la capacidad de los Organismos Capacitadores sobre la base de mayores exigencias de calidad y pertinencia.

#### **a. Registro y calificación de Organismos Capacitadores**

Con el objetivo de generar una mayor calidad en la oferta de capacitación y también una mayor transparencia al interior del sistema, se aplicará como criterio básico para la adjudicación de cursos, la calificación

de los OC que asigne el Registro Nacional de Organismos Capacitadores, que crea el proyecto de ley que modifica el estatuto de capacitación.

De esta manera, sólo podrán participar en las licitaciones aquellos organismos que comprueben su idoneidad para cumplir con los objetivos de pertinencia y calidad de la capacitación, como también su capacidad de responder adecuadamente a los compromisos adquiridos con el resto de los actores del Programa.

En esta misma línea, se establecerá un sistema de calificación *ad hoc* al Programa, que considere –además de lo establecido en el Registro de OC, o en su reemplazo de no existir éste en el corto plazo– los resultados obtenidos en la ejecución de cursos.

Esto último será evaluado, fundamentalmente, en términos de la inserción laboral efectiva lograda por los jóvenes al finalizar su paso por el Programa: obtención de contrato de trabajo, en el caso de las líneas Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas y Aprendizaje Alternado, y realización de los proyectos productivos, en el caso de la línea de Trabajo Independiente. De este modo, la calificación de los OC podrá variar en lapsos relativamente cortos según el tipo de resultados obtenidos con respecto a la inserción laboral efectiva.

Una forma práctica de realizar el seguimiento de los jóvenes es traspa-

sarlo a las propias OC, mediante la exigencia a través de las Bases de Licitación –que existía en la Fase 1, pero no se aplicaba– de la presentación de antecedentes de la situación laboral de los jóvenes capacitados por ellos en la última adjudicación. Esta variable, además de ser considerada entre las de desempeño, se incluirá formalmente con puntuación en el sistema de evaluación de propuestas.

#### **b. Incentivos (pago por resultados)**

*i. Retención.* Para apuntar hacia una efectiva inserción laboral de los beneficiarios del Programa y dado que uno de los mayores problemas durante la primera fase fue la deserción de jóvenes una vez finalizada la fase lectiva, el nuevo diseño considera la aplicación de un sistema de incentivos que recompense a aquellos Organismos Capacitadores que maximicen la proporción de jóvenes que finalicen la fase de experiencia laboral en empresas y lo hagan con contrato de trabajo.

Mediante este sistema, se pretende dar una señal clara a los Organismos Capacitadores en el sentido de ejecutar cursos que privilegien el éxito de la fase de Experiencia Laboral,

incrementando la participación de las empresas.

*ii. Inserción laboral.* Coherentemente con el objetivo señalado, se define el Valor Asociado a la Fase de Experiencia Laboral, VAFEL.

En el caso que la fase de experiencia laboral se concrete como Práctica Laboral, este monto mensual deberá ser destinado a cubrir los gastos de movilización y colocación de los jóvenes beneficiarios, cancelándolo el Organismo directamente a cada alumno, mientras éste permanezca en la empresa.

Si el alumno es colocado por el organismo en un puesto de trabajo bajo la modalidad de un contrato de trabajo, el precio adjudicado al organismo experimentará un aumento en la suma de \$25.000 por alumno por mes, con un tope de tres meses, siempre y cuando se concluya exitosa e íntegramente la Fase de Experiencia Laboral.

En aquellos casos con Contrato de Trabajo, y que el joven no termine el proceso completo, el Organismo dejará de percibir el total del Valor Asociado a la Fase de experiencia laboral, por cada alumno que se considere como desertor.