

# CHILE JOVEN

**PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**

**PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES**

	<b>PAG.</b>
<b>I. ANTECEDENTES GENERALES</b>	<b>1</b>
<b>II. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>2</b>
<b>III. ESTRATEGIAS BASICAS</b>	<b>3</b>
<b>IV. INSERCIÓN DE LOS JOVENES</b>	<b>6</b>
<b>V. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA</b>	<b>7</b>
<b>VI. EVALUACION DEL PROGRAMA</b>	<b>14</b>

## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

El crecimiento económico, el desarrollo de sectores productivos dinámicos y la recuperación del empleo que exhibe la economía chilena a partir de la segunda mitad de la década de los 80, han coexistido con la persistencia de importantes bolsones de pobreza que, lejos de ser absorbidos por el desarrollo, se han enfrentado a una dramática escasez de oportunidades y una situación de exclusión social y económica.

Es posible comprobar que durante el transcurso del decenio anterior, las tasas de desocupación en los sectores de menores recursos triplican el promedio nacional (cuestión que aún se mantiene); que estos sectores tienen una fuerte presencia en el sector informal de la economía, y precarias condiciones laborales; que además experimentan una disminución en sus niveles absolutos y relativos de ingresos; y que sufren el deterioro en la calidad de los servicios sociales a los que acceden. Todo lo anterior contribuye a generar una proliferación de manifestaciones de marginalidad social.

Los problemas anteriores han afectado a los sectores más vulnerables de esa población, como son los niños, las mujeres y los jóvenes. En el caso de estos últimos, la marginalidad adquiere especial gravedad, al dificultar ésta su acceso a los beneficios de los principales programas estatales de apoyo y por las consecuencias de la exclusión laboral en la proliferación de daños psicosociales. Lo anterior, se agrava si se considera la brecha de expectativas que mantienen los jóvenes, generada por los altos niveles de escolaridad alcanzados por este sector, como resultado de la expansión del sistema educacional en las décadas precedentes.

En estas circunstancias, el país enfrenta una paradoja. Mientras el sistema productivo demanda crecientemente recursos humanos, importantes sectores de la población, con un alto nivel de escolaridad, se mantienen desocupados y expuestos a un proceso de marginalización laboral, derivado de su escasa experiencia y carencia de competencias.

Resulta improbable que esta paradoja pueda ser resuelta sólo por las fuerzas del mercado en un plazo que evite costos significativos desde un punto de vista social y económico. Por lo anterior, la autoridad pública evaluó como de vital importancia emprender un esfuerzo específico por resolver estos problemas, a fin de evitar que ineficiencias de este tipo inhiban el crecimiento económico y el desarrollo social.

Para generar las oportunidades de inserción social y ocupacional de los sectores marginados, se ha requerido de un esfuerzo sustancial para dotarlos de competencias que les permitan competir por los puestos de trabajo que genera la economía. Este esfuerzo debe apoyarse en acciones de formación, educación para el trabajo y experiencia laboral, que constituyen los principales criterios de selección utilizados por los demandantes de mano de obra. Por ello, fue necesario concebir una estrategia cuyas acciones aseguraran que las competencias que adquieran los beneficiarios guarden una estrecha relación con las efectivas necesidades del sistema productivo nacional.

## **II. OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA**

Frente a la situación antes descrita, el Gobierno de Chile resolvió formular un Programa orientado a jóvenes de 15 a 24 años preferentemente, de sectores de bajos ingresos, desocupados, subempleados o inactivos con deseos de trabajar y que se encontraran fuera del sistema escolar regular.

El Programa se planteó como objetivo central, generar mayores oportunidades de inserción económica y social para el sector descrito, utilizando como herramienta acciones de formación, educación para el trabajo y experiencia laboral concreta.

Al mismo tiempo, las líneas de acción y mecanismos diseñados para la ejecución del Programa, tendrán dos tipos de consecuencias. En primer lugar, entregarán competencias básicas a jóvenes, las que les permitirán competir mejor por oportunidades de trabajo estable. En segundo lugar, contribuirá al desarrollo del sistema de educación para el trabajo por medio de la aplicación de un diseño de acciones que permiten una articulación adecuada entre la capacitación y las necesidades de la planta productiva.



### **III. ESTRATEGIAS BASICAS**

1. El Programa se ha propuesto asignar los recursos destinados a acciones de capacitación, utilizando mecanismos de mercado. En este contexto, el Estado asume el rol de demandante de cursos de capacitación, operando concursos públicos periódicos de nivel nacional. Un gran número de entidades de capacitación, reconocidas por el Estado<sup>1</sup>, actúan como oferentes, compitiendo por los recursos públicos destinados a tal efecto. El mecanismo descrito busca obtener los siguientes resultados:

- Ubicar al Estado en un rol de diseño, implantación, supervisión y financiación de políticas, entregando a la iniciativa privada la ejecución de acciones directas.
- Permitir que entidades capacitadoras, tanto públicas como privadas, compitan asegurando estándares de calidad aceptables y precios razonables. Esto es, precios que cubran los costos de las acciones contratadas, consideren excedentes de mercado, y no se eleven innecesariamente.
- Los organismos capacitadores deben decidir, sin indicaciones de la autoridad central, dónde y en qué oficios capacitar. Esto permite que un número importante de instituciones, a lo largo de todo el territorio, detecte las necesidades reales del sistema productivo y diseñe acciones de capacitación pertinentes.
- El mecanismo de licitación pública que se utiliza, no considera cuotas regionales o de otra índole. Esto permite que las propias necesidades y requerimientos del sector productivo sean los que finalmente determinen la cobertura geográfica y las especialidades ofrecidas.

---

<sup>1</sup> El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social mantienen registros de Organismos Capacitadores. Entre estas entidades se cuentan universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, establecimientos de educación técnico-profesional de dependencia privada o municipal, organismos no gubernamentales, organismos creados sólo para impartir capacitación, etc.

2. Debido a que el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo se ve dificultado por su carencia de competencias técnicas y de experiencia laboral, el diseño del Programa consideró estos dos elementos. Por otra parte, fue necesario enfrentar creativamente el problema de la articulación entre las acciones de capacitación y las necesidades del aparato productivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se concibieron mecanismos que entregan a las entidades capacitadoras la responsabilidad de diseñar cursos, cuyos contenidos están sujetos a una detección previa de posibles puestos de trabajo o actividad productiva independiente. De esta forma, las entidades capacitadoras, con anterioridad a su presentación a las licitaciones públicas de cursos, deben asegurar la existencia de instancias en que los beneficiarios adquieran una experiencia laboral concreta, que puede adoptar la forma de prácticas laborales, contrato de aprendiz o el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

3. El grado de calificación que obtienen los beneficiarios es un elemento central para el diseño del Programa. Para definir esta variable fue necesario considerar dos tipos de restricciones. En primer lugar, la oferta de capacitación del Programa no debe inducir deserción escolar, en particular de aquellos jóvenes que asisten a la educación media técnico-profesional.

En segundo lugar, el nivel de calificación con que los beneficiarios se integran a la actividad productiva, no debe generar reemplazo de fuerza de trabajo. El fenómeno de reemplazo puede producirse con mayor probabilidad, en la medida que los demandantes de mano de obra disponen de una oferta de trabajadores jóvenes de igual o mayor calificación que los ya contratados.

Por lo antes señalado, se optó por ofrecer un nivel de semicalificación a los beneficiarios, mediante cursos en los cuales la capacitación se realice fundamentalmente en taller y con metodologías activas, y cuya duración varíe entre 200 a 400 horas.

4. El Programa incluye subprogramas específicos para responder a la heterogeneidad que presentan tanto el aparato productivo como la población objetivo.

En los estudios de diagnóstico del Programa, se constató que un cierto número de jóvenes no desea mantener relaciones de dependencia en una empresa formal, pues están acostumbrados a trabajar libremente, con flexibilidad de horarios y con posibilidades de obtener un ingreso mayor al de un trabajador recién ingresado a una empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, los subprogramas de



capacitación consideran como componente no sólo la experiencia laboral en una actividad dependiente sino también los requerimientos de capacitación de jóvenes insertos en el sector informal o el autoempleo y otras formas de trabajo independiente.

Otro elemento de la heterogeneidad entre los jóvenes lo constituye la existencia de situaciones de alto riesgo o daño psicosocial. En estas circunstancias, la inserción o reinserción social y económica de estos jóvenes requiere de acciones especiales. Ello hace necesario abordar su formación, tomando en cuenta elementos como comunicación interpersonal, desarrollo de hábitos compatibles con el ambiente laboral y mejoramiento de la autoestima. Estos elementos deben, de alguna manera, estar presentes en un programa que busque insertar al segmento juvenil con más dificultades de integración.

5. El diseño institucional del Programa busca la utilización de las competencias técnicas y atribuciones legales de instituciones públicas actualmente existentes y que pueden participar de la administración del mismo. En esta modalidad de operación, el Estado renuncia a la posibilidad de crear una nueva estructura para el diseño y administración de la totalidad de tareas del Programa.

Una unidad central, constituida por profesionales calificados, tiene la responsabilidad del diseño, del control técnico y financiero, y de la evaluación estratégica de la globalidad del Programa, quedando en manos de subejecutores la administración más directa de los subprogramas y otras acciones. Las labores básicas de los subejecutores son los llamados a licitaciones públicas, evaluación y adjudicación de propuestas, supervisión y pago de los cursos y de las acciones de apoyo.

La unidad central y los subejecutores se relacionan por medio de "contratos de desempeño" o convenios, apoyados por decretos presidenciales, en los cuales se especifican los derechos y obligaciones de las partes, metas y condiciones de satisfacción de las metas.

Esta estructura institucional permite una adecuada utilización del aparato público existente, reduciendo sustancialmente los costos de administración de programas como éste, de duración y extensión limitadas. Por otra parte, se desarrollan, al interior de las instituciones públicas, competencias específicas, y también compartidas, para la gestión de programas sociales.

6. Para que el Programa llegue a la población beneficiaria previamente definida, se ha operacionalizado el concepto de "autofocalización". Esto quiere decir, que la "oferta" del Programa (cursos cortos a nivel de semicalificación, experiencia laboral transitoria, subsidio de mantención) es sólo atractiva para aquellos jóvenes que reúnen las características descritas para la población objetivo. Esta estrategia de focalización, evita los elevados costos de desarrollar mecanismos administrativos de selección y reclutamiento de beneficiarios y, probablemente, tiene un mejor resultado.

#### **IV. INSERCIÓN DE LOS JOVENES**

El logro del objetivo de inserción económica y social se expresa en dos dimensiones. Por una parte se busca contribuir a la obtención de empleo y/o a la decisión de inicio o continuación de estudios por parte de los jóvenes del grupo objetivo, quienes son desertores del sistema escolar, desocupados o tienen una inserción laboral precaria. Por otra parte, se trata de generar en los jóvenes condiciones para un desempeño eficaz en relación al empleo y a la sociedad, para que aprovechen mejor las oportunidades de integración social y laboral que efectivamente se les presenten.

En consecuencia, además de la adquisición de destrezas técnicas para competir mejor en el mercado del trabajo, es importante observar la eventual activación y desarrollo de comportamientos que permitan la obtención y mantención de un empleo y faciliten la integración social de los jóvenes. En relación a este ámbito, una buena aproximación es la opinión de los encuestados respecto a su experiencia en el Programa y las señales obtenidas sobre el desarrollo de hábitos y actitudes.

## **V. DESCRIPCION GENERAL DEL PROGRAMA**

### **1. OBJETIVOS, POBLACIÓN BENEFICIARIA, DURACIÓN Y COBERTURA**

Tras una etapa de fuerte inestabilidad y alta desocupación, el mercado del trabajo en Chile ha mostrado un sostenido dinamismo, recuperándose en los últimos años tasas de desempleo más cercanas a sus niveles históricos del 6 a 7 por ciento. Sin embargo, mientras en el primer trimestre de 1993 la tasa de desempleo global del país es de alrededor de un 4,3%, la de los jóvenes llega a casi un 10%.

El objetivo del Programa es generar oportunidades de inserción económica y social para jóvenes que enfrentan problemas de marginalidad laboral, mediante acciones de capacitación, formación y práctica laboral.

Los beneficiarios de esta iniciativa son jóvenes, preferentemente de 15 a 24 años, pertenecientes a sectores de bajos ingresos, que sean desocupados, inactivos no estudiantes regulares, con deseos de trabajar o, subempleados. Se ha estimado que el universo de potenciales beneficiarios alcanza a unos 200.000 jóvenes aproximadamente, pertenecientes en general a familias ubicadas en el 40% más pobre la población.

El Programa tiene una duración prevista de 4 años (1991-1994), y su meta es llegar a 100.000 beneficiarios en ese periodo, es decir la mitad de la población juvenil objetivo. Su costo total es de US\$ 80 millones y será financiado en un 50% con fondos nacionales y en un 50% con un crédito otorgado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

El desafío es enfrentar la marginalidad y el desempleo juvenil sin recurrir a la creación artificial de puestos de trabajo, sino creando condiciones para que quienes se ven afectados por la precariedad de sus empleos, la inactividad forzada o el desempleo, mejoren sus oportunidades de inserción social y laboral. Se trata de un esfuerzo específico del Estado para disminuir la desigualdad, actuando lo más cercanamente a sus orígenes, es decir, en el campo de las oportunidades, evitando costos significativos desde el punto de vista social y económico.



## 2. ORGANISMOS EJECUTORES Y MECANISMOS DE OPERACIÓN

La responsabilidad de la ejecución del Programa la tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que ha constituido para tal efecto una Unidad Coordinadora del Programa. Sin embargo, para la administración de las distintas líneas de acción se ha buscado utilizar las competencias técnicas y facultades de distintos organismos públicos. De este modo, según convenios específicos y con la coordinación del Ministerio del Trabajo, son sub-ejecutores del Programa:

- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE);
- El Ministerio de Educación (MINEDUC);
- El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), dependiente del Ministerio de Planificación y Cooperación.

Por otro lado, se ha creado el Consejo Nacional Consultivo de Capacitación, instancia constituida por organizaciones de empresarios, trabajadores y organismos públicos vinculados a la ejecución del Programa. El Consejo es presidido y convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Para implementar sus acciones de capacitación, el Programa utiliza el mecanismo de convocatorias públicas a presentación de propuestas de cursos, los cuales deben ser gratuitos para los jóvenes. Pueden presentarse a la licitación, proponiendo cursos de capacitación, y de acuerdo a Bases de Licitación, las instituciones reconocidas por el SENCE como Organismos Técnicos de Ejecución (OTE), y también instituciones públicas y privadas propietarias o encargadas de administrar establecimientos de Enseñanza Media Técnico-Profesional, ETP.

Las propuestas de cursos son evaluadas rigurosamente según criterios establecidos en las Bases de Licitación, para asegurar la adecuada calidad y pertinencia de la capacitación que se ofrecerá finalmente a los jóvenes.

El diseño del Programa contiene líneas de apoyo a los organismos que intervienen en el proceso de capacitación de los jóvenes. En efecto, los organismos capacitadores participantes tienen además la posibilidad de obtener, también por licitaciones públicas, apoyo técnico en elaboración de propuestas, perfeccionamiento de su personal docente, y fortalecimiento de su equipamiento técnico. También instituciones públicas participantes obtienen apoyo para realizar sus funciones.

### **3. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN Y LÍNEAS DE APOYO A ORGANISMOS**

Se ha tomado en cuenta la existencia de diversos trayectos educativos, situaciones socio-económicas y expectativas laborales del grupo objetivo. A su vez, también presentan heterogeneidad el sistema productivo y sus demandas de recursos humanos.

Ante estas situaciones, el Programa ofrece diversas modalidades de capacitación. Cada opción de capacitación se desarrolla a través de un Sub-Programa. Se han puesto en marcha cuatro Sub-Programas diseñados para responder a las necesidades diversas del grupo de personas a las que se busca beneficiar:

- 1.- "Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas";
- 2.- "Aprendizaje Alternado";
- 3.- "Capacitación para el Trabajo Independiente";
- 4.- "Formación y Capacitación";

Los Subprogramas 1, 2 y 3 son administrados por el SENCE; el 4, por el FOSIS. El Programa contiene además líneas de apoyo a los organismos que participan en su ejecución.

#### **3.1 SUBPROGRAMAS**

##### **3.1.1 Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas**

En el Sub-Programa de "Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas", se ofrecerán cursos de aproximadamente 200 horas donde se enseñará el desempeño en una ocupación u oficio semi-calificados. El objetivo es que los jóvenes participantes adquieran competencias técnicas básicas para el trabajo dependiente.

Luego de la fase de aprendizaje lectivo, los jóvenes continúan este proceso accediendo a una práctica laboral en una empresa, que dura un mínimo de tres meses. Es el propio organismo capacitador quien se encarga de obtener los puestos de práctica en empresas relacionadas con las especialidades de los cursos que ha ofrecido.

Con presupuesto del Programa se financia la ejecución de los cursos, después de cumplido un proceso de licitación pública, evaluación y adjudicación según Bases. Pueden presentarse a las licitaciones los organismos reconocidos o autorizados por el SENCE. Los jóvenes reciben una beca mensual equivalente a US\$ 50, para transporte y colación durante su permanencia en el Programa. Se estima que la cobertura para los cuatro años será de 70.000 jóvenes, es decir el 70% de la meta global del Programa.



### **3.1.2 Aprendizaje Alternado**

El Sub-Programa "Aprendizaje Alternado", se pondrá en ejecución durante 1993 y ofrecerá un programa de capacitación que combina en forma simultánea el aprendizaje en aula y taller con la práctica en una empresa.

En el marco de un contrato temporal de aprendizaje que se acuerda con el empleador, los jóvenes se desempeñan bajo la guía de un trabajador capacitado y realizan simultáneamente, en un organismo capacitador, un curso de capacitación de 150 horas como promedio. En casos calificados, los cursos pueden ser ofrecidos por la misma empresa.

El Programa estimulará esta modalidad mediante el financiamiento de los costos de capacitación del joven en el oficio en que realiza su práctica, y a través de una compensación al empleador por el costo incurrido en la formación del aprendiz, equivalente a un 40% de un salario mínimo, por un periodo de hasta 12 meses.

### **3.1.3 Capacitación para el Trabajo Independiente**

Este Sub-programa busca desarrollar en los jóvenes participantes competencias básicas para el autoempleo y la creación de pequeñas unidades económicas.

El plan de los cursos ofrecidos contiene dos áreas de materias: las específicas para desempeñar un oficio, y materias básicas de gestión, con el objeto de permitir a los beneficiarios implementar una actividad económica en forma independiente. Para el logro de este objetivo, se exige que las instituciones que participen en las acciones directas puedan conectar al joven egresado con una "red de ayuda", que le permita acceder a apoyo técnico y crediticio para llevar a cabo su proyecto de autoempleo, creación de microempresa o taller.

Los cursos tienen una duración promedio de 350 horas, cuyo financiamiento asume íntegramente el Programa. Además, cada joven recibe una beca de mantención durante su permanencia en el curso, calculada de manera que cubra su gasto en transporte y colación.

Como el diseño general del Programa lo establece, también a este Sub-programa acceden organismos capacitadores autorizados o reconocidos por SENCE, por medio de la participación en convocatorias públicas a presentación de propuestas. Se estima, para los cuatro años una cobertura 10.000 jóvenes.

### **3.1.4 Formación y Capacitación**

Su objetivo es desarrollar competencias técnicas básicas para el trabajo dependiente o independiente, para jóvenes del grupo objetivo que se encuentran en mayor desventaja para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo y que pueden presentar mayor riesgo psicosocial por su condición de marginalidad acentuada.

El diseño de los cursos busca entregar a los jóvenes elementos de desarrollo personal junto con la semi-calificación en un oficio para su posterior inserción en el mercado del trabajo. En efecto, se incorporan contenidos relacionados tanto con el desarrollo cognitivo de los jóvenes, como de sus habilidades de comunicación interpersonal y mejoramiento de su autoestima. El trabajo individual y colectivo sobre estos aspectos, tiene gran importancia en la formación de los jóvenes con mayores dificultades.

Los cursos tienen una duración promedio de 420 horas, incluyendo una práctica laboral que se realiza, en condiciones de acompañamiento y guía, sea en una empresa, taller simulado o taller de autoempleo.

Los organismos capacitadores y formadores que participan, lo hacen a través de licitación pública, como en los demás Subprogramas. Los cursos son en su totalidad financiados con fondos del Programa, y también se contempla el pago de una beca de transporte y colación a los participantes. Se estima que la cobertura alcanzará a unos 20.000 jóvenes en los cuatro años que durará el Programa.

## **3.2 LÍNEAS DE APOYO**

Las acciones de capacitación realizadas por los organismos participantes, se complementan, por un lado, con acciones dirigidas a apoyar a los organismos capacitadores, de manera de crear incentivos a la oferta de cursos y a la vez mejorar su situación técnica y operacional y, por otro lado, fortalecer a instituciones públicas participantes en el Programa.

### **3.2.1 Línea de Incentivos a la Oferta**

#### **3.2.1.1 Apoyo para adquirir equipamiento técnico y educativo**

Esta línea tiene como objetivo estimular la oferta de acciones de capacitación a este Programa por parte de los potenciales ejecutores. Ofrece a las instituciones que efectivamente presenten propuestas de cursos al Programa, recursos financieros destinados a subsidiar una parte de las operaciones de financiamiento para



adquirir equipos técnicos y educativos relacionados con los cursos de su propuesta.

Según el diseño del Programa, las solicitudes de equipamiento, se evalúan como un proyecto específico y son seleccionadas a través de un comité técnico ad hoc. Los equipos se adquieren bajo la fórmula de arrendamiento con opción de compra, mediante entidades de leasing que financian las operaciones con recursos propios. Los recursos del Programa se destinan a subsidiar un 20% del costo de los equipos, con el fin de facilitar la elegibilidad de los organismos de capacitación como sujetos de leasing. Se espera apoyar a 150 organismos en la adquisición de equipamiento.

### **3.2.1.2 Perfeccionamiento de personal docente**

Los organismos capacitadores que presenten propuestas de cursos al Programa, pueden también solicitar perfeccionamiento para su personal docente vinculado a los cursos. La administración de estas licitaciones de cursos, está a cargo del Ministerio de Educación.

Las solicitudes, serán evaluadas y eventualmente aprobadas en función de las necesidades de perfeccionamiento que se requiera para la ejecución de los cursos propuestos al Programa. La cobertura estimada es de 2.500 profesores e instructores.

### **3.2.2 Línea de Asistencia Técnica**

#### **3.2.2.1 Asistencia Técnica a Organismos Capacitadores**

Este es un componente destinado a apoyar la preparación, formulación y presentación de propuestas y cursos de capacitación, para los diferentes procesos de licitación, que se desarrollen en el marco del Programa. Su objetivo es asegurar un flujo de propuestas de cursos de capacitación al Programa, de acuerdo a los requerimientos de las Bases de Licitación.

A esta línea puede acceder cualquier organismo capacitador, sea un OTE o establecimiento de Enseñanza Media Técnico Profesional, ETP, postulante potencial u oferente rechazado que, previa presentación de solicitud, sea declarado débil en el ámbito de la preparación, formulación y presentación de propuestas de capacitación laboral. Los organismos de capacitación son seleccionados de acuerdo a un conjunto de criterios, entre los cuales: su capacidad de focalización hacia los sectores de más bajos recursos, su emplazamiento en lugares de escasez de oferta de capacitación para la población objetivo, su oferta específica para capacitar mujeres.



La asistencia técnica propiamente tal se realiza a través de la contratación de consultores, financiados y seleccionados por el Programa, de acuerdo a perfiles y términos de referencia preestablecidos, adaptados a las debilidades que presenten los organismos.

Se estima que el Programa asignará asistencia técnica a 230 ETP y a 30 OTE. Las operaciones de concurso público, evaluación y selección de consultores para la asistencia a ETP, las realiza el Ministerio de Educación. En el caso de los OTE, es el SENCE quien se encarga de estos procesos.

### **3.2.2.2 Fortalecimiento a Instituciones Públicas Participantes**

El objetivo de esta línea es apoyar a algunas instituciones públicas a las cuales su participación en el Programa les demanda esfuerzos adicionales. Se contempla en este caso al SENCE y a las Oficinas Municipales de Colocación, OMC.

En lo que dice relación con SENCE, éste administra una parte significativa del Programa, específicamente tres Sub-programas y una parte de las líneas de apoyo, debiendo elevar cualitativa y cuantitativamente su funcionamiento actual. Para tal efecto se ha considerado financiar los recursos humanos necesarios para desarrollar las acciones encomendadas y un componente de sistemas de información computarizada, INFOJOVEN, que permita registrar, supervisar, controlar, impulsar y seguir los sub-programas y líneas de apoyo que debe administrar. Adicionalmente, se han considerado recursos para actividades de estudio y capacitación del personal.

Por otro lado, las OMC desempeñan para el Programa un rol fundamental en la inscripción, orientación y selección de sus potenciales beneficiarios. Para fortalecer estas funciones, se han suscrito convenios con 58 municipios<sup>2</sup>, para la instalación en ellos de un sistema de información -que también forma parte de INFOJOVEN-, y para la adecuación de la infraestructura necesaria al funcionamiento de la Oficina. Por su parte, la Municipalidad deberá destinar el personal que, en número y perfiles profesionales, satisfaga ciertos estándares mínimos de funcionamiento, y además poner a disposición de la OMC la infraestructura, comunicaciones y medios de transporte necesarios.

---

<sup>2</sup> Las 58 municipalidades han sido seleccionadas de acuerdo al número de potenciales beneficiarios residentes en la respectiva comuna. El apoyo en informatización alcanza a 55 de ellas.

**CUADRO 11. CENSO CEL 1. SEÑALES SOBRE HABITOS  
E INTEGRACION SOCIAL**

	Muy de Acuerdo y De Acuerdo
<b><u>RESPONSABILIDAD</u></b>	
Mejor aprovechamiento del tiempo	74.6 %
Mayor puntualidad	86.5 %
Mejor manejo de gastos	70.5 %
<b><u>INTEGRACION SOCIAL</u></b>	
Mejor comprensión de problemas familiares	86.9 %
Mejor relación con jefes o profesores	74.3 %
Mayor facilidad para emitir opiniones	81.3 %
Satisfacción con nuevas amistades	88.1 %
Mayor desplazamiento por la ciudad	79.4 %
<b><u>PROYECCION</u></b>	
Mayor confianza en el futuro	76.4 %
Buenas posibilidades de encontrar empleo	60.7 %

**CUADRO 10. CENSO CEL 1.  
APLICACION DE CONOCIMIENTOS  
EN PRACTICA LABORAL**

En lo fundamental, sí	65.8 %
Poco	24.3 %
Nada	9.8 %
s/d	0.1 %
<b>TOTAL</b>	<b>100.0 %</b>

**CUADRO 9. OPINION SOBRE RELACION CON  
COMPAÑEROS DE CURSO (\*)**

	<b>Censo CEL 1</b>	<b>Censo CEL 2</b>
Muy Buena	55.0	59.2
Buena	36.7	34.5
Aceptable	7.0	4.9
Mala	0.7	0.6
Muy Mala	0.2	0.5
s/d	0.3	0.2
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**(\*) CEL 1: Censo, total país.**

**CEL 2: Censo. Datos preliminares correspondientes a la Región  
Metropolitana.**

Cuadro 5

2. **INSERCIÓN OCUPACIONAL****CUADRO 4. SITUACIÓN OCUPACIONAL POST PROGRAMA (\*)**

	Total	Hombres	Mujeres	Total Grupo Control
<b>TASA OCUPACION</b>				
Censo CEL 1	62.2	67.3	50.6	56.8
Seguim. CEL 1	74.4	77.6	66.5	-
Censo CEL 2	65.4	71.5	58.6	-

(\*) **CEL 1: Censo, total país.****CEL 2: Censo. Datos preliminares correspondientes a la Región Metropolitana.****NOTAS:**

(1) La tasa de ocupación está calculada como proporción de los ocupados sobre el total de los jóvenes activos.

(2) A estas cifras de inserción ocupacional se agregan las siguientes sobre inserción o reinserción en el sistema educacional:

**Seguimiento CEL 1:** El 6.8% de los ocupados, el 7.7% de los desocupados y el 33.3% de los inactivos está estudiando.

**Censo CEL 2:** El 7.5% de los ocupados, el 9.1% de los desocupados y el 15.8% de los inactivos está estudiando.

(3) Los beneficiarios y el grupo control, al iniciarse el Programa eran, en su totalidad, desempleados en período previo al inicio de los cursos.

(4) El Grupo control aunque tiene la misma composición de edad, sexo, escolaridad y experiencia laboral previa que el grupo beneficiario, presentó una mejor historia laboral previa al programa, como se puede ver en el gráfico siguiente. Por tanto, la comparación entre ambos grupos está sesgada en contra de los resultados del Programa.

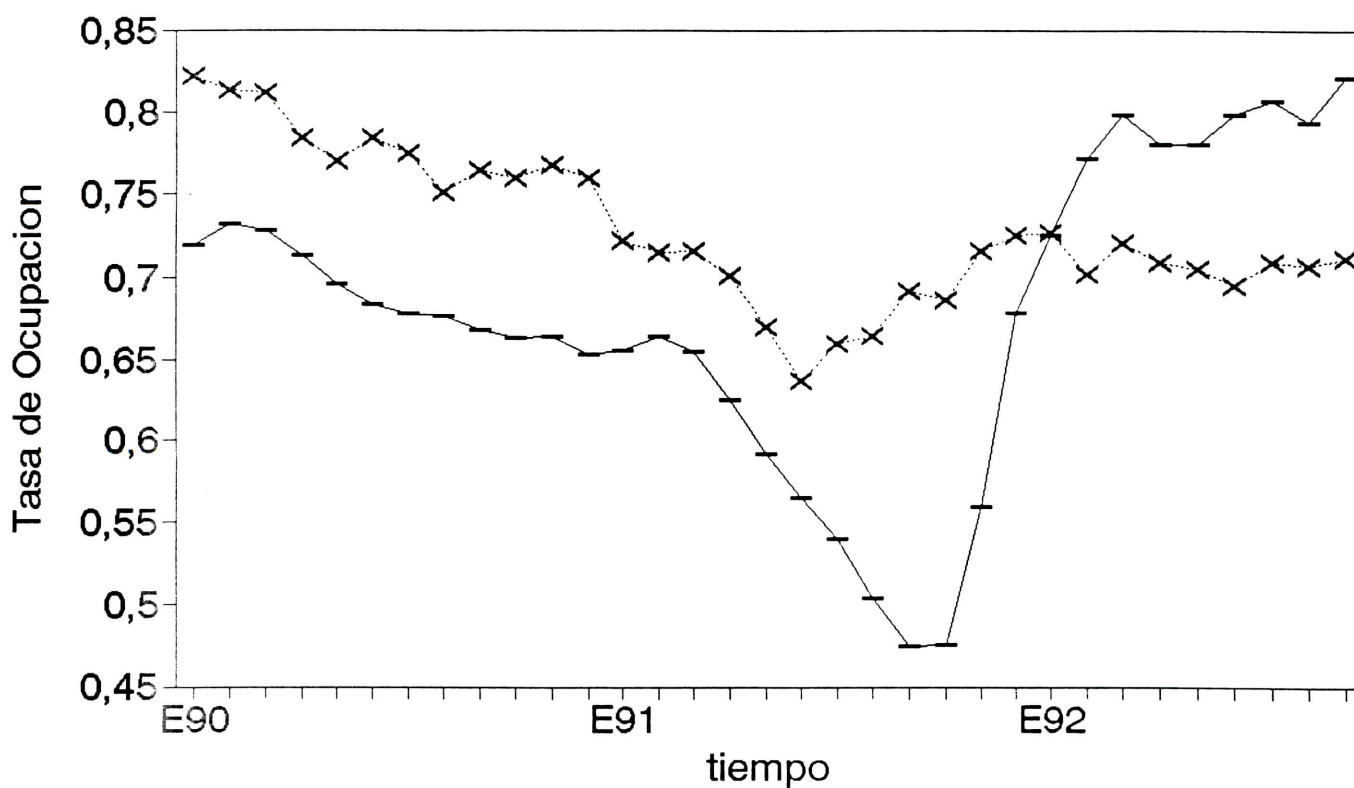
Fuente: Chile Joven *q.cit.*



# CENSO CEL 1

## TASAS DE OCUPACION

según historia laboral



— BENEFICIARIOS    x CONTROL

## 3. CALIDAD DEL EMPLEO

CUADRO 5a. FORMALIDAD DEL EMPLEO % (\*)

	CONTRATO	PREVISION	GRUPO CONTROL	
			Contrato	Previsión
<b>SI TIENE</b>				
Censo CEL 1	62.1	61.8	53.1	52.5
Seguim. CEL 1	72.9	72.6	-	-
Censo CEL 2	70.3	72.6	-	-

(\*) CEL 1: Censo, total país.

CEL 2: Censo. Datos preliminares correspondientes a la Región Metropolitana.

**CUADRO 5 b: INFORMACION SOBRE REMUNERACIONES DE LOS BENEFICIARIOS  
OCUPADOS AL MOMENTO DE LA ENCUESTA**

**CENSO A BENEFICIARIOS DEL PRIMER LLAMADO DE C.E.L.**

(\$ de Diciembre de 1992)

Promedios generales

Grupo	Remuneracion mensual	Remuneracion Hora	Jornada Semanal (hrs)	Remuneracion en Ingr. Minimos
Promedio	47.984	255,1	47,0	1,24
Hombres	49.914	262,8	47,5	1,29
Mujeres	42.215	231,9	45,5	1,09

**MUESTRA DE SEGUIMIENTO DE BENEFICIARIOS  
DEL PRIMER LLAMADO A C.E.L.**

(datos preliminares, N=376, solo asalariados)

(\$ de Agosto de 1993)

Grupo	Remuneracion mensual	Remuneracion Hora	Jornada Semanal (hrs)	Remuneracion en Ingr. Minimos
Promedio	64.468	352,7	45,7	1,40
Hombres	67.723	370,0	45,8	1,47
Mujeres	55.566	305,5	45,5	1,21

**CENSO A BENEFICIARIOS DEL SEGUNDO LLAMADO DE C.E.L.**

(datos preliminares, N =585, \$ Agosto de 1993)

Promedios generales

Grupo	Remuneracion mensual	Remuneracion Hora	Jornada Semanal (hrs)	Remuneracion en Ingr. Minimos
Promedio	71.175	406,9	43,7	1,55
Hombres	76.233	436,6	43,7	1,66
Mujeres	64.620	366,4	44,1	1,40



**CUADRO 6a. SATISFACCION EN EMPLEO (\*)**

Se declara Satisfecho con:	Beneficiarios %	Grupo Control %
<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>		
Censo CEL 1	68.6	56.3
Seguim. CEL 1	74.5	
Censo CEL 2	76.6	
<b>TRABAJO DESEMPEÑADO</b>		
Censo CEL 1	67.7	52.1
Seguim. CEL 1	70.7	
Censo CEL 2	76.2	
<b>REMUNERACIÓN</b>		
Censo CEL 1	46.2	37.8
Seguim. CEL 1	46.9	
Censo CEL 2	46.8	

(\*) CEL 1: Censo, total país.

CEL 2: Censo. Datos preliminares correspondientes a la Región Metropolitana.

**CUADRO 6b. DISTRIBUCION DE OCUPADOS  
POR AREA DE ACTIVIDAD ECONOMICA**

	PAIS	CENSO CEL 1	Seguimiento CEL 1
Agric., Caza y Pesca	16.6	13.7	13.7
Minas y Canteras	1.8	1.5	0.6
Indust. Manufacturera	17.1	25.5	24.7
Electricidad, Gas, Agua	0.4	0.3	1.8
Construcción	7.9	13.2	11.0
Comercio	18.0	18.0	19.0
Transporte y Comunic.	7.3	4.5	5.4
Serv. Financieros	5.2	3.6	1.8
Serv. Comunales y Pers.	25.4	18.6	22.0
No Especificada	0.3	0.1	0.0
S / D	0.0	1.0	0.0

**CUADRO 6c. OCUPADOS SEGUN TAMAÑO EMPRESA**

	CENSO CEL 1	Seguimiento CEL 1
TOTAL	100.0%	100.0%
Nº TRABAJADORES		
1 - 9	41.0	32.2
10 - 49	27.1	26.3
50 y más	31.9	41.5
TOTAL	100.0	100.0

## 4. VALORACION DEL CURSO Y SEÑALES DE INTEGRACION SOCIAL

CUADRO 7. OPINION SOBRE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS (\*)

	Conocim. Técnicos		Conocim. Generales	
	CEL 1	CEL 2	CEL 1	CEL 2
Muy Utiles	45.2	49.7	42.4	47.2
Utiles	44.2	41.3	47.1	43.8
Poco Utiles	8.9	8.4	8.6	8.5
Inútiles	1.3	0.4	1.5	0.4
s/d	0.4	0.1	0.4	0.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

(\*) CEL 1: Censo, total país.

CEL 2: Censo. Datos preliminares correspondientes a la Región Metropolitana.

**CUADRO 8. OPINION SOBRE EL TRATO PERSONAL RECIBIDO (\*)****FASE  
LECTIVA****PRACTICA  
LABORAL**

	Profesores		Pers. Adm.		Jefes		Compañeros de Trabajo	
	CEL 1	CEL 2	CEL 1	CEL 2	CEL 1	CEL 2	CEL 1	CEL 2
Muy Bueno	62.7	67.0	47.7	53.7	38.7	46.5	44.7	52.5
Bueno	31.4	29.3	37.9	35.8	38.4	30.3	42.8	35.9
Aceptable	4.7	3.1	10.2	6.7	15.1	15.9	9.6	8.7
Malo	0.6	0.4	2.8	2.9	5.5	5.0	2.1	2.2
Muy Malo	0.2	0.1	1.0	0.8	2.2	2.4	0.6	0.6
s/d	0.3	0.1	0.6	0.1	0.1	0.0	0.3	0.0
TOTAL	100.0		100.0		100.0		100.0	

(\*) **CEL 1: Censo, total país.****CEL 2: Censo. Datos preliminares correspondientes a la Región Metropolitana.**



**CUADRO 3. CEL 2. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS  
GENERALES DE LOS BENEFICIARIOS. (\*)**

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
<u>SEXO</u>	100.0	56.7	43.3	100.0
<u>EDAD</u> (Dic. 91)				
Menos de 20	31.6	50.9	49.1	100.0
20 a 24	43.3	56.1	43.9	100.0
25 y más	21.8	66.3	33.7	100.0
s/d	3.3			
Escolaridad Promedio (años)				

(\*) Cifras obtenidas de formularios de inscripción de beneficiarios en organismos de capacitación, todo el país.

**CUADRO 2. CENSO CEL 1. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS  
GENERALES DE LOS BENEFICIARIOS.**

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
<u>SEXO</u>	100.0	65.0	35.0	100.0
<u>EDAD</u> (Julio 91)				
Menos de 20	41.6	68.8	31.2	100.0
20 a 24	46.2	63.3	36.7	100.0
25 y más	11.5	58.8	41.2	100.0
s/d	0.7			
Escolaridad Promedio (años)	10.3	10.1	10.7	

**CUPOS ADJUDICADOS EN SUBPROGRAMAS DE CAPACITACION  
METAS Y RESULTADOS (\*)**

AÑO	META	% Avance Previsto	RESULTADO	% Avance Logrado
1991	15.000	15 %	20.218	20,1 %
1992	28.000	43 %	30.332	50,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>43.000</b>	<b>43 %</b>	<b>50.550</b>	<b>50,5%</b>

(\*) La meta para 1993 es adjudicar 35.000 cupos. Hasta el mes de Agosto/93 se han adjudicado 21.462 cupos.

**2. RESUMEN DE AVANCE DE LINEAS DE APOYO**

Durante el segundo semestre de 1992, comenzaron a ejecutarse las **Líneas de apoyo**, destinadas a fortalecer la capacidad de los organismos e instituciones participantes en el Programa.

**Asistencia Técnica a Organismos Capacitadores**

Hasta Septiembre de 1993, se han asignado **130 consultorías** a diversas instituciones capacitadoras, según se detalla a continuación:

OTEs (a través del SENCE) .....	41
ETPs (a través del MINEDUC) .....	89
<b>TOTAL .....</b>	<b>130</b>

**Perfeccionamiento Docente**

Hasta Septiembre de 1993 se han ejecutado cursos de perfeccionamiento que han beneficiado a 2.315 profesores e instructores.

### Equipamiento

Hasta Agosto de 1993, se han realizado dos llamados a licitación, y se ha aprobado un total de 16 solicitudes, y se han adjudicado subsidios por un total de \$ 76 millones.

### **3. ORGANISMOS Y EMPRESAS PARTICIPANTES**

Los datos existentes a Agosto de 1993 indican que el Programa ha obtenido la participación de más de **5.000 empresas**, correspondientes a todas las áreas de actividad económica. Los organismos participantes en la capacitación de jóvenes, que han adjudicado cursos a la fecha son 219, de los cuales 179 (81.7%) pertenece al sector privado. Los organismos de este sector han adjudicado cursos para un cupo de 41.951 jóvenes, equivalente al 83.3% del total los cupos adjudicados por el Programa.

### **4. IMPACTO DEL PROGRAMA SOBRE LOS JOVENES BENEFICIARIOS RESUMEN DE RESULTADOS**

#### **Introducción**

Entre las acciones de evaluación y seguimiento del Programa, el impacto sobre la inserción social de los jóvenes está siendo medido a través de censos y encuestas a los beneficiarios, aplicadas y procesadas por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

Las cifras que se presentan a continuación corresponden a resultados de las siguientes acciones:

- Censo a beneficiarios del 1er. Llamado del Subprograma "Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas", **CEL 1**. El formulario censal fue aplicado en el bimestre Septiembre-Octubre de 1992, a un promedio de 26 semanas del término de los cursos de este llamado. Se encuestó a un Grupo Control, del cual se adjuntan algunos resultados.
- Seguimiento a una muestra (20% aprox.) de los beneficiarios del subprograma **CEL 1**. La recolección de datos se ha realizado durante Agosto-Septiembre de 1993. La información presentada es aún preliminar.
- Censo a beneficiarios del 2º Llamado del Subprograma "Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas", **CEL 2**. **Los datos son preliminares y corresponden aproximadamente al 30% de los beneficiarios de la Región Metropolitana.**



**1. FOCALIZACION****CUADRO 1. DISTRIBUCION DE  
BENEFICIARIOS POR GSE (\*)**

GRUPO SOCIOECONOMICO	CENSO CEL 1
GRUPO A,B,C1	0.2
GRUPO C2	3.4
GRUPO C3	39.0
GRUPO D	52.8
GRUPO E	4.3
SIN DATO	0.3
TOTAL	100.0

**(\*) CEL 1: Censo, total país.**

Cuadro 4  
 Avance de los Subprogramas de  
 Capacitación de Jovens.-

**VI. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

**1. RESUMEN DE AVANCE DE SUBPROGRAMAS**

La situación de los Subprogramas de Capacitación a Agosto de 1993, es la siguiente:

Subprogramas	Año	Cursos Adjudicados	Cupos Ofrecidos
<b>Capacitación y Experiencia Laboral</b>			
1er. Llamado	1991	441	9.139
2º Llamado	1991	463	9.320
3er. Llamado	1992	564	11.168
4º Llamado	1992	530	10.292
5º Llamado	1993	836	16.304
<b>SUBTOTAL</b>		<b>2.834</b>	<b>56.223</b>
<b>Capacitación para el Trabajo Independiente</b>			
1er. Llamado (Urbano)	1991	88	1.759
2º Llamado (Rural)	1993	129	2.499
<b>SUBTOTAL</b>		<b>217</b>	<b>4.258</b>
<b>Formación y Capacitación</b>			
1er. Llamado	1992	165	3.283
2º Llamado	1992	284	5.589
3er. Llamado	1993	148	2.659
<b>SUBTOTAL</b>		<b>597</b>	<b>11.531</b>
<b>TOTAL SUBPROGRAMAS</b>		<b>3.648</b>	<b>72.012</b>

Fuente: Chile Joven op. cit.

**COBERTURA EDUCACIONAL COMPARATIVA 1987 - 1992  
SEGUN NIVEL ESCOLAR E INGRESO**

Quintil de Ingreso Autónomo Per cápita	COBERTURA *											
	Educación Parvularia			Educación Básica			Educación Media			Educación Superior		
	1987	1990	1992	1987	1990	1992	1987	1990	1992	1987	1990	1992
I	17,9	17,0	20,0	94,7	95,6	95,7	70,4	71,4	73,3	4,0	7,7	9,3
II	18,5	17,8	21,6	96,2	96,2	97,4	77,1	79,6	77,5	5,1	8,5	9,2
III	20,1	21,4	23,5	97,6	97,4	97,1	85,4	77,8	82,2	11,1	11,2	14,0
IV	25,3	24,4	28,3	97,9	98,2	98,4	88,4	86,1	87,7	21,6	18,9	20,5
V	35,3	33,6	43,6	98,7	98,2	99,3	96,1	96,2	96,9	42,3	36,3	41,1
Total	21,4	21,0	24,8	96,4	96,7	97,3	80,9	80,2	81,9	14,9	15,6	17,7

Fuente: ODEPLAN, Encuesta CASEN 1987.  
Departamento de Planificación y Estudios Sociales,  
MIDEPLAN, Encuesta CASEN 1990-1992.

\* Cifras 1992 son provisionales.