

# ***POLÍTICAS DE JUVENTUD EN AMÉRICA LATINA: EVALUACIÓN Y DISEÑO***

**"CHILE JOVEN"**

## **TRAYECTORIA Y RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES**

**Juan Carlos Marin J.**

**Consultor**

El documento "Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes" ha sido elaborado por el Sr. Juan Carlos Marín J., Ingeniero de Ejecución en Administración, en colaboración con el Sr. Enrique Cortés, Psicólogo. Agradecimientos especiales a las Sras. Deborah Stack, Andrea Alvarez de Araya y Marcelo Albornoz, por el apoyo técnico y administrativo.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **PRESENTACIÓN**

#### **I. CONTEXTO DE REFERENCIA: EL PERÍODO 1990 - 1994**

- A. Antecedentes de la evolución socioeconómica del período
- B. Evolución de la pobreza e indigencia entre los jóvenes
- C. Situación ocupacional de los jóvenes
- D. Situación ocupacional juvenil por sexo y otras variables relevantes

#### **II. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL DE JÓVENES**

- A. Esencia y diseño del Programa
- B. Objetivos
- C. Organización e Institucionalidad del Programa
- D. Diseño Operacional
- E. Participación del sector privado
  - Empresas
  - Organismos Capacitadores

#### **III. SUBPROGRAMAS**

- A. Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas (CEL)
- B. Capacitación para el Trabajo Independiente (TI)
- C. Aprendizaje Alternado (AA)
- D. Formación y Capacitación de Jóvenes (FCJ)

#### **IV. INCENTIVO A LA OFERTA**

- A. Asistencia técnica a organismos capacitadores
- B. Perfeccionamiento de personal docente e instructores
- C. Adquisición de equipamiento técnico y educativo

#### **V. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

- A. Fortalecimiento Institucional del SENCE
- B. Oficina Municipal de Colocación (OMC)

#### **VI. FOCALIZACIÓN Y PERTINENCIA**

- A. Criterios de focalización de beneficiarios
- B. Pertinencia y calidad de los cursos

#### **VII. SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS BENEFICIARIOS POST PROGRAMA**

#### **VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **IX. BIBLIOGRAFÍA**

## **PRESENTACIÓN**

El presente informe tiene por finalidad analizar el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, conocido como "Chile Joven" y describir el contexto social y económico en el cual se inserta. El documento considera dos grandes temas centrales. En el primero se abordan los antecedentes generales de la evolución socioeconómica del país y en particular la situación ocupacional de los jóvenes entre 15 a 29 años durante el período 1992 - 1994 en Chile, lo que permite apreciar la pertinencia del Programa de Capacitación Laboral. En el segundo, se realiza una caracterización del "Chile Joven" en términos de finalidad, objetivos y metas, como también una identificación de debilidades y fortalezas del Programa y una valoración de los resultados en las condiciones sociales y económicas de la población objeto.

### **I. CONTEXTO DE REFERENCIA: EL PERÍODO 1990-1994**

#### **A. Antecedentes de la evolución socioeconómica del período**

El marco de referencia para el Programa social en estudio (período 1990 - 1994), se caracteriza por la instauración del proceso democratizador de la sociedad chilena que, desde 1990, impulsa el gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, y por un elevado ritmo de crecimiento de la economía del país -registrándose una tasa promedio anual de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) que, en términos reales, alcanzó al 6,5%. La estrategia de desarrollo para el período tiene como objetivo el crecimiento económico sostenido y con equidad. En este sentido es que se procura privilegiar la superación de la extrema pobreza y favorecer una mayor igualdad de oportunidades. El nivel de compromiso con el objetivo de la estabilidad se manifestó desde el primer año de gobierno. Debido a la existencia de presiones inflacionarias y "recalentamiento" generalizado de la economía, durante 1990 se aplicó una política de ajuste macroeconómico. En la perspectiva de alcanzar reducciones graduales y duraderas en la inflación, además de la política monetaria orientada a encauzar el gasto privado para evitar desequilibrios, el Gobierno definió una política fiscal que privilegió el gasto social y la inversión, evitando crear desequilibrios macroeconómicos.

En 1990, el Gobierno realizó una reforma tributaria de carácter progresivo. Esta reforma permitió un aumento significativo de los ingresos fiscales, posibilitándose así el aumento del gasto social y, simultáneamente, la generación de ahorro suficiente para financiar la inversión pública y obtener crecientes superávits presupuestarios, desde un 0,6% del PIB en 1990 a un 2,1% en 1992. La economía alcanzó un exitoso desempeño, la política inicial de ajuste logró reencauzarla en una trayectoria de inflación descendente y sus efectos contractivos fueron rápidamente revertidos. El período 1992-1994 se caracterizó por la aplicación de una política de ajuste que permitió moderar la fuerte expansión que venía experimentando el PIB, especialmente, el gasto interno, controlando así las presiones inflacionarias que habían comenzado a pesquisar.

Efectivamente, en 1992 la economía chilena alcanzó un crecimiento de un 11% (una de las más altas de las últimas décadas), permitiendo que se incrementara la ocupación. En el subperíodo 1990 y 1992 se crearon más de 300 mil empleos y los salarios crecieron casi un 10%, favoreciendo significativamente los progresos en la reducción de la pobreza. Sin embargo, dado que el crecimiento registrado en 1992 no era compatible con las posibilidades de expansión de la capacidad productiva, se generó un escenario de exceso de gasto que traía como consecuencia una fuerte presión inflacionaria. Atendiendo a esta situación es que el Banco Central de Chile decide aplicar una política de ajuste basada en el alza de la tasa de interés cobrada por sus papeles a corto plazo. Los efectos del ajuste en el período 1992-1994, se manifestaron en una reducción en el ritmo de crecimiento de la ocupación y en un aumento de la tasa de desocupación. Es así que el incremento de la ocupación se redujo a la creación de 200 mil nuevos empleos. En relación con el desempleo juvenil y a su persistencia de carácter estructural, valga considerar que, a pesar del dinamismo del crecimiento económico, del total de los nuevos puestos de trabajo creados durante el período 1990-1994 solamente el 5,4% fueron ocupados por jóvenes.

#### **B. Evolución de la pobreza e indigencia entre los jóvenes**

De acuerdo con las estimaciones de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), en 1990 un 39,1% del total de la población entre 15 y 29 años (3.676.552 jóvenes) se ubicaba bajo la línea de pobreza. Esto es, la pobreza afectaba a casi un millón y medio de jóvenes, de los cuales una tercera parte (32,6%) se encontraba en situación de indigencia. El mayor número de este contingente de pobres estaba constituido por jóvenes de 15 a 19 años de edad, con una participación de 39,6% entre los indigentes y de 37,4% entre los pobres no indigentes correspondientes al tramo de 15 a 29 años. (Cuadro I.1). Atendiendo a la misma fuente, en 1992 se registró una disminución en la cantidad de jóvenes del grupo de 15 a 29 años que se encontraban bajo la línea de pobreza, equivalente a 28,9 punto porcentuales respecto del total observado en 1990. Ello significó que el porcentaje del total de pobres en este grupo etáreo se redujera de 39,1% a 32%. En términos absolutos, en 1992 se contabilizaron aproximadamente un millón 165 mil jóvenes pobres. De éstos, el 24% se encontraba en situación de indigencia. Se constata que los jóvenes de 15 a 19 años siguen constituyendo el grupo principal, evidenciando una participación de 39,4% entre los indigentes y de 36,3% entre los pobres no indigentes de 15 a 29 años. (Cuadro I.1).

La Encuesta CASEN de 1994 evidenció que en el tramo de 15 a 29 años la incidencia de la indigencia llegó al 7,1% y de la pobreza no indigente al 20,3% --lo que representa la cantidad de 992.735 (27,4%) jóvenes de este grupo etáreo bajo la línea de pobreza (de manera que un 25,9% de éstos se encontraba en situación de indigencia)--. Nuevamente, se verifica un mayor peso del grupo de 15 a 19 años, quienes, a pesar de la reducción en cifras absolutas, suben a 41,1% su participación entre los indigentes y la reducen a 35,3% entre los pobres no indigentes correspondientes al tramo de 15 a 29 años de edad. (Cuadro I.1).

**Cuadro I.1**

**CANTIDAD Y PROPORCION DE JOVENES EN SITUACION DE POBREZA E INDIGENCIA SEGUN TRAMO DE EDAD. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994.**

	1990		1992		1994	
	Nº	%	Nª	%	Nª	%
<b>INDIGENTES</b>						
15-19 años	185.161	15,0	109.989	8,9	105.487	8,9
20-24 años	145.196	11,6	77.552	6,4	75.213	5,8
25-29 años	137.775	11,6	91.826	7,8	75.987	6,5
<b>Total 15-29 años</b>	<b>468.132</b>	<b>12,7</b>	<b>279.276</b>	<b>7,7</b>	<b>256.687</b>	<b>7,1</b>
<b>POBRES NO</b>						
<b>INDIGENTES</b>						
15-19 años	362.927	29,4	321.419	26,0	259.658	22,0
20-24 años	304.017	24,2	272.348	22,3	237.810	18,5
25-29 años	302.359	25,5	292.352	24,8	238.580	20,6
<b>Total 15-29 años</b>	<b>969.303</b>	<b>26,4</b>	<b>886.119</b>	<b>24,4</b>	<b>736.048</b>	<b>20,3</b>
<b>TOTAL POBRES*</b>						
15-19 años	548.088	44,4	431.317	34,8	365.145	30,9
20-24 años	449.213	35,8	349.900	28,7	313.023	24,3
25-29 años	440.134	37,1	384.178	32,5	314.567	27,1
<b>Total 15-29 años</b>	<b>1.437.435</b>	<b>39,1</b>	<b>1.165.395</b>	<b>32,0</b>	<b>992.735</b>	<b>24,4</b>
<b>TOTAL JOVENES</b>						
15-19 años	1.234.943	100,0	1.238.516	100,0	1.181.920	100,0
20-24 años	1.254.400	100,0	1.219.219	100,0	1.286.642	100,0
25-29 años	1.187.209	100,0	1.181.110	100,0	1.160.887	100,0
<b>Total 15-29 años</b>	<b>3.676.552</b>	<b>100,0</b>	<b>3.638.845</b>	<b>100,0</b>	<b>3.629.449</b>	<b>100,0</b>

\* El total de pobres considera indigentes y pobres no indigentes. Se denomina "Línea de Indigencia" al costo de la canasta básica alimentaria y se define como indigentes a las personas que residen en hogares cuyo ingreso per cápita es inferior a este nivel. El valor de la "Línea de pobreza" para zonas urbanas, se obtiene duplicando el valor de la línea de indigencia en tanto que el de las zonas rurales se calcula incrementando en 75% el presupuesto básico de alimentos.

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

**C. Situación ocupacional de los jóvenes**

De acuerdo a las estimaciones basadas en la Encuesta CASEN, durante el período 1990-1994, la población de 15 a 29 años se redujo en una proporción de 1,3 por cada cien jóvenes. En noviembre de 1990, el número de jóvenes en este grupo etéreo superaba los 3.676.000, en tanto que el año 1994 se registró una disminución cercana a los 50 mil jóvenes (Cuadro I.2). Para el conjunto, la disminución de mayor magnitud se registró entre 1990 y 1992, dando cuenta del 80% de la reducción total observada. La mayor contribución a la referida disminución durante el período 90-94 se verifica por parte del grupo de 15 a 19 años, mientras que el grupo de 20 a 24 años se recupera en 1994 de la variación negativa registrada el año 92.

### **Cuadro I.2**

#### **POBLACION JUVENIL POR TRAMOS DE EDAD. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

<b>Año</b>	<b>15 a 19 años</b>	<b>20 a 24 años</b>	<b>25 a 29 años</b>	<b>Total 15 a 29 años</b>
<b>1990</b>	1.234.943	1.254.400	1.187.209	3.676.552
<b>1992</b>	1.238.516	1.219.219	1.181.110	3.638.845
<b>1994</b>	1.181.920	1.286.642	1.160.887	3.629.449

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

Durante el período 1990-1994, se constata que una leve disminución de la población juvenil se acompaña de un aumento en la fuerza de trabajo, dando cuenta de la elevación de las tasas de participación juvenil --de 38,5% a 40,5% para el grupo de 15 a 24 años y de 47,7% a 49,7% para la agrupación de 15 a 29 años-- (Gráfico I.2). La variación de este parámetro resulta significativa para el aumento de la desocupación juvenil, pues, de haberse mantenido la tasa de participación de 1990 y dada la reducción registrada en el tamaño de este segmento de la población, el incremento de la ocupación juvenil verificado durante el período habría significado disminuciones en las tasas de desocupación correspondientes.

Según se puede constatar en la apreciación del gráfico I.1 hay una disminución de la población juvenil en los diversos tramos de edad en relación al total de la población nacional, lo que indica un envejecimiento en la composición etérea del país. Del gráfico I.3 se constata que en la medida que la tasa de desocupación disminuye, una proporción importante de los jóvenes inactivos esté dispuesta a incorporarse a la fuerza de trabajo, constituyendo una dificultad adicional para la reducción de los índices de desocupación. Esta situación se hace evidente en 1992, momento del período en que se registran las más altas tasas de participación juvenil en la fuerza de trabajo, junto con las tasas más bajas de desocupación. Mientras que el porcentaje de variación 90-92 del número de inactivos de 15 a 29 alcanzó al 3,1% y al 0,4% para el período 92-94, para el grupo de 15 a 24 se registraron porcentajes de variación de -5,7 y de 1,8 respectivamente.

En términos absolutos, entre 1990 y 1994 el incremento en el total de jóvenes activos de 15 a 24 años alcanzó a 41.569, y a 50.122 en el caso de la agrupación de 15 a 29 años. Durante el mismo período, este aumento se acompañó de una disminución en el número de desocupados que, para el caso del grupo de 15 a 24 años es de 1.714 y de 13.627 si se considera la agrupación de 15 a 29 años. En 1990, el número de desocupados de 15 a 24 años de edad alcanzó a 159.637, en tanto que para la agrupación de 15 a 29 años la cifra de desocupados llegó a 229.652. En 1992, el número de desocupados entre 15 y 24 años se redujo en 26.377 jóvenes, reducción que para la agrupación de 15 a 29 años fue de 49.495. No obstante, en 1994, a pesar de la disminución en la tasa de participación juvenil, el grupo de 15 a 24 años registró 157.923 desocupados, prácticamente el mismo número que en 1990, mientras que la cifra correspondiente a la agrupación de 15 a 29 años se ubica en torno a los 216 mil. (Cuadro I.3).

### **Cuadro I.3**

#### **CANTIDAD DE JOVENES EN LA FUERZA DE TRABAJO E INACTIVOS SEGUN GRUPOS DE EDAD ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

Año	Ocupados		Desocupados		Fza. de trabajo		Inactivos	
	15-24 años	15-29 años	15-24 años	15-29 años	15-24 años	15-29 años	15-24 años	15-29 años
1990	798.698	1.522.215	159.637	229.652	958.335	1.751.867	1.531.008	1.924.685
1992	881.418	1.637.526	133.260	180.157	1.014.678	1.817.683	1.443.057	1.821.162
1994	841.981	1.585.964	157.923	216.025	999.904	1.801.989	1.468.658	1.827.460

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

Entre 1990 y 1992, la magnitud relativa de las tasas de desocupación correspondientes a la población juvenil respecto de las tasas promedio de la fuerza de trabajo en su conjunto, en el caso del grupo de 15-24 años pasó de una relación de 2,0 veces mayor a una de 2,3 veces, y de 1,6 a 1,8 veces en el caso de la agrupación de 15-29 años; registrándose en 1994, prácticamente, la misma situación que en 1992. Durante el período analizado, la proporción de los jóvenes desocupados, considerándolos como porcentaje del total de desocupados, también evidenció un deterioro relativo respecto de la situación registrada en 1990, año en que el 40,2% de los desocupados se encontraba en el grupo de 15 a 24 años y el 57,8% de la población desocupada tenía entre 15 y 29 años de edad. En 1992 se registró la más alta proporción de desocupados jóvenes, el 46,8% del total de los desocupados tenían entre 15 y 24 años y el 63,2% se ubicaba en la categoría de 15 a 29 años. En 1994, junto con una leve disminución en la tasa de participación respecto de 1992, se registró una baja en la proporción de jóvenes entre los desocupados, resituándose a un nivel intermedio respecto de las cifras correspondientes a los años 1990 y 1992. (Gráfico I.3). Del gráfico I.4 se infiere que la proporción de desocupados de las áreas urbanas según tramo de edad, alcanza altos niveles en relación al total de jóvenes desocupados, alcanzando un 90% para el año 1992 en el tramo de edad de 15 a 29 años, verificándose una disminución al 87% en 1994. En cuanto a la distribución por zonas urbana y rural, para la desocupación juvenil, al igual que para la desocupación general, se verifica que las tasas y totales de desocupados son consistentemente superiores en las zonas urbanas. (Cuadros I.4 al I.6).

#### Cuadro I.4

##### JOVENES DESOCUPADOS Y TOTAL NACIONAL SEGUN ZONA. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994

Año	Total 15-24 años			Total 15-29 años			TOTAL DESOCUPADA			POBLACION Total
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total	
1990	138.519	21.118	159.637	202.189	27.463	229.652	345.318	52.204	397.522	
1992	118.623	14.637	133.260	162.151	18.006	180.157	258.389	26.513	284.902	
1994	136.166	21.757	157.923	187.933	28.092	216.025	315.753	46.125	361.878	
Dif 90-92	-19.896	-6.481	-26.377	-40.038	-9.457	-49.495	-86.929	-25.691	-112.620	
% Var.	-14,4	-30,7	-16,5	-19,8	-34,4	-21,6	-25,2	-49,2	-28,3	
Dif 92-94	17.543	7.120	24.663	25.782	10.086	35.868	57.364	19.612	76.976	
% Var.	14,8	48,6	18,5	15,9	56,0	19,9	22,2	74,0	27,0	
Dif 90-94	-2.353	639	-1.714	-14.256	629	-13.627	-29.565	-6.079	-35.644	
% Var.	-1,7	3,0	-1,1	-7,1	2,3	-5,9	-8,6	-11,6	-9,0	

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

Se constata que el problema de la desocupación juvenil es de carácter fundamentalmente urbano, afecta de manera principal al grupo etáreo de 15 a 24 años de edad y durante el período analizado no evidenció signos sustantivos de mejoría. Sin embargo, también se verifica una tendencia que afecta de manera creciente a los jóvenes rurales. En este sentido, los datos indican que entre 1990 y 1994 el total de desocupados

experimentó un porcentaje de variación de -9,0, es decir, su número disminuyó en algo más de 35 mil personas, de las cuales seis mil correspondieron a la disminución de los desocupados rurales --lo que equivale a una variación negativa de 11,6% en la desocupación rural--. No obstante, durante el mismo período, la variación correspondiente a la cantidad de desocupados jóvenes de 15 a 24 años fue sólo de -1,1%, con lo que la reducción en este grupo alcanzó a una cifra equivalente al 4,8% de la disminución en el total de desocupados. Lo que, para este mismo grupo etéreo, representó una variación de -1,7% en el número de desocupados urbanos y de 3,0% en la cantidad de desocupados rurales.

Sin embargo, para una adecuada apreciación del período en referencia, es necesario tener en cuenta el curso del fenómeno durante los subperíodos 90-92 y 92-94 (Cuadro I.4). En consecuencia, cabe consignar que durante el primer subperíodo (1990-1992): (a) la variación verificada para el número total de desocupados alcanzó a -28,3%, es decir, 112.620 desocupados menos que en 1990; (b) los desocupados urbanos experimentaron un variación de -25,2% (86.929 desocupados menos), en tanto que para los desocupados rurales la variación fue de -49,2% (25.691 desocupados menos); (c) la disminución en el número de desocupados entre 15 y 24 años (-26.377 jóvenes) fue equivalente al 23,4% de la reducción verificada para el total de desocupados y significó porcentajes de variación de -14,4 en la zona urbana y de -30,7 en la rural. Durante el segundo subperíodo (1992-1994), se constata que: (a) el número total de desocupados evidenció una variación de 27,0%, es decir 76.976 desocupados más que en 1992; (b) el número de desocupados urbanos experimentó una variación de 22,2% (57.364 desocupados más), en tanto que para la cantidad de desocupados rurales se registró una variación de 74,0% (19.612 desocupados más); (c) el incremento en el número de desocupados entre 15 y 24 años (24.663 jóvenes) fue equivalente al 32,0% del aumento verificado para el total de desocupados y significó porcentajes de variación de 14,8 en la zona urbana y de 48,6 en la rural.

Cabe observar que durante el primer subperíodo la desocupación juvenil se reduce de manera consistente, registrándose un alza importante el año 1994. Este comportamiento se relaciona con: (a) el ajuste aplicado a la economía durante el subperíodo 92-94, lo que se tradujo en un estancamiento en la creación de nuevos empleos, y (b) las tasas de participación de los jóvenes persistieron más o menos en la misma tendencia ya evidenciada en 1992, probablemente motivada por la caída en la desocupación juvenil en los años anteriores. En relación con esto último, parece relevante atender al tema teniendo presente las eventuales implicancias del desarrollo de expectativas durante el subperíodo 90-92, que luego se vieran enfrentadas a las consecuencias del nuevo período de ajuste en la economía. Fenómenos de este tipo constituyen una importante fuente de frustración y potencial desesperanza entre los jóvenes, pues los hechos tienden a desconfirmar las expectativas de oportunidades ocupacionales y a confirmar la estabilidad estructural de la desocupación juvenil. Con ello se incrementan las posibilidades de que nuevos segmentos de población juvenil sean cristalizados como marginales o excluidos, en tanto que se tornen progresivamente refractarios a nuevas claves o señales de oportunidad para integrarse al mercado laboral.

**Cuadro I.5**  
**TASAS DE DESOCUPACION JUVENIL Y TOTAL NACIONAL SEGUN ZONA. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

Año	TOTAL 15-24 años			TOTAL 15-29 años			TASA DESOCUPACION GENERAL		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
1990	18,4	10,2	16,7	14,2	8,3	13,1	8,9	6,3	8,4
1992	14,7	7,0	13,1	10,8	5,6	9,9	6,1	3,2	5,6
1994	16,5	12,4	15,8	12,4	9,7	12,0	6,9	5,8	6,8
Dif.	-3,7	-3,1	-3,5	-3,4	-2,7	-3,2	-2,8	-3,1	-2,8
90-92	-20,3	-30,9	-21,2	-23,8	-32,5	-24,4	-31,2	-49,6	-33,2
% Var.									
Dif.	1,8	5,4	2,7	1,6	4,1	2,1	0,8	2,7	1,2
92-94	12,3	76,6	20,3	14,5	74,3	21,0	13,7	83,6	20,5
% Var.									

Dif.	-1,9	2,3	-0,9	-1,8	1,5	-1,1	-1,9	-0,5	-1,6
90-94	-10,5	22,1	-5,2	-12,8	17,6	-8,6	-21,8	-7,5	-19,5
% Var.									

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

#### Cuadro I.6

#### RELACION ENTRE TASAS DE DESOCUPACION JUVENIL Y EL TOTAL NACIONAL SEGUN ZONA ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994

AÑO	15 A 24 AÑOS		15 A 29 AÑOS		DESOCUPACION PROMEDIO
	URBANA	RURAL	URBANA	RURAL	
1990	2.2	1.2	1.7	1.0	1.0
1992	2.6	1.3	1.9	1.0	1.0
1994	2.4	1.8	1.8	1.4	1.0

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

Del cuadro I.6 se desprende que la tasa de desocupación promedio para el tramo de edad entre 15 - 24 años en 1990 es 2.2 veces a nivel urbano y 1.2 veces a nivel rural, superior al promedio de desocupación nacional, situación que se acrecienta en el año 1992 y decrece en 1994 para los jóvenes urbanos pero aumenta en el mismo año para los jóvenes rurales.

#### D. Situación Ocupacional Juvenil por sexo y otras variables relevantes

Tal como se puede apreciar en los cuadros I.6 al I.10, durante el período analizado, se observa que la evolución de la desocupación cursa de manera diferente entre la población juvenil femenina y masculina, y ella va asociada a una creciente tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Así también se verifica que, para los años 1990, 1992 y 1994, las tasas de desocupación de las mujeres en general y de las jóvenes, en particular, son superiores a las tasas promedio y a las registradas para los hombres. Observándose, además, que, cuando la desocupación promedio disminuye, las tasas de desocupación femenina disminuyen relativamente menos que las correspondientes a los hombres. Análogamente, cuando la desocupación promedio aumenta, las tasas de desocupación femenina crecen relativamente menos que las de los hombres.

Es así que, en 1990 la tasa de desocupación masculina fue de 14,7% en el grupo de 15 a 24 años y de 11,5% en la agrupación de 15 a 29 años, registrándose en 1992 un porcentaje de variación de -28,6 y de -31,2 respectivamente. En tanto que para el subperíodo 1992-1994 las tasas de desocupación de los varones de 15 a 24 años pasaron de 10,5% a 13,1% (con una variación porcentual de 25,0) y de 7,9% a 9,9% (con una variación porcentual de 24,3%) en el caso de la agrupación de 15 a 29 años. Mientras que, por su parte, las tasas de desocupación femenina, en 1990, llegaron al 20,5% en el caso de las jóvenes de 15 a 24 años y al 16,2% en la agrupación de 15 a 29 años, verificándose que en 1992 los porcentajes de variación fueron de -12 y -15,5 respectivamente. Durante el subperíodo 1992-1994, las tasas de desocupación de las mujeres de 15 a 24 años pasaron del 18% al 20,5% (con una variación porcentual de 13,8) y del 16,2 al 15,9% (con una variación porcentual de 16,1) en la agrupación de 15 a 29 años. (Cuadro I.9)

Destaca el hecho de que, consideradas como proporción de las tasas promedio en la fuerza de trabajo, las tasas agregadas de desocupación juvenil cursaron regresivamente durante el período 1990-1994, pasando de 2,0 a 2,3 veces en el grupo de 15-24 años y de 1,6 a 1,8 veces en la agrupación de 15-29 años (Cuadro I.10). Situación que se aprecia mejor al comparar las tasas de desocupación juvenil desagregadas por sexo respecto de la tasa promedio general, verificándose que las mujeres han experimentado un mayor deterioro relativo en lo que se refiere a desocupación. Lo anterior se verifica en un contexto en el cual el número de mujeres jóvenes ocupadas crece más rápidamente que el de los hombres, lo que, en términos de su efecto sobre las tasas de desempleo es anulado, por el hecho de que la tasa de participación femenina aumenta

considerablemente más que la masculina y de que un número importante de las mujeres que se integran a la fuerza de trabajo o no encontraron empleo o sustituyeron a otras. Entonces, al final del período nos encontramos con que el número absoluto de desocupados disminuye entre los hombres, al mismo tiempo que aumenta en la fuerza de trabajo femenina.

**Cuadro I.7**

**FUERZA DE TRABAJO JUVENIL Y TOTAL NACIONAL SEGUN SEXO  
ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

Año	15 a 24 años			15 a 29 años			TOTAL FUERZA DE TRABAJO		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1990	636.562	321.773	958.335	1.166.060	585.807	1.751.867	3.232.713	1.498.486	4.731.199
1992	661.572	353.106	1.014.678	1.197.321	620.362	1.801.989	3.456.304	1.622.511	5.078.815
1994	641.500	358.404	999.904	1.171.293	630.696	1.801.989	3.586.089	1.765.693	5.351.782
Dif 90-92	25.010	31.333	56.343	31.261	34.555	65.816	223.591	124.025	347.616
% Var	3,9	9,7	5,9	2,7	5,9	3,8	6,9	8,3	7,3
Dif 92-94	-20.072	5.298	-14.774	-26.028	10.334	-15.694	129.785	143.182	272.967
% Var	-3,0	1,5	-1,5	-2,2	1,7	-0,9	3,8	8,8	5,4
Dif 90-94	4.938	36.631	41.569	5.233	44.889	50.122	353.376	267.207	620.583
% Var	0,8	11,4	4,3	0,45	7,7	2,9	10,9	17,8	13,1

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

**Cuadro I.8**

**JOVENES DESOCUPADOS Y TOTAL NACIONAL SEGUN SEXO. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

Año	Total 15 a 24 años			Total 15 a 29 años			TOTAL POBLACION DESOCUPA		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1990	93.674	65.963	159.637	134.480	95.172	229.652	247.149	150.373	397.522
1992	69.546	63.714	133.260	94.985	85.172	180.157	156.119	128.783	284.902
1994	84.316	73.607	157.923	115.463	100.562	216.025	203.764	158.114	361.878
Dif.90-92	-24.128	-2.249	-26.377	-39.495	-10.000	-49.495	-91.030	-21.590	-112.620
% Var.	-25,8	-3,4	-16,5	-29,4	-10,5	-21,6	-36,8	-14,4	-28,3
Dif.92-94	14.770	9.893	24.663	20.478	15.390	35.868	47.645	29.331	76.976
% Var.	21,2	15,5	18,5	21,6	18,1	19,9	30,5	22,8	27,0
Dif.90-94	-9.358	7.644	-1.714	-19.017	5.390	-13.627	-43.385	7.741	-35.644
% Var.	-10,0	11,6	-1,1	-14,1	5,7	-5,9	-17,6	5,2	-9,0

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

**Cuadro I.9**

**TASAS DE DESOCUPACION JUVENIL SEGUN SEXO ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

Año	15 a 24 años			15 a 29 años			Tasas Promedio		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	To
1990	14,7	20,5	16,7	11,5	16,2	13,1	7,6	10,0	8,4
1992	10,5	18,0	13,1	7,9	13,7	9,9	4,5	7,9	5,6
1994	13,1	20,5	15,8	9,9	15,9	12,0	5,7	9,0	6,8
Dif.90-92	-4,2	-2,5	-3,5	-3,6	-2,5	-3,2	-3,1	-2,1	-2,8
% Var	-28,6	-12,0	-21,2	-31,2	-15,5	-24,4	-40,9	-20,9	-33
Dif.92-94	2,6	2,5	2,7	1,9	2,2	2,1	1,2	1,0	1,2
% Var	25,0	13,8	20,3	24,3	16,1	21,0	25,8	12,8	20,
Dif.90-94	-1,6	0,0	-0,9	-1,7	-0,3	-1,1	-2,0	-1,1	-1,9
% Var	-10,7	0,2	-5,2	-14,5	-1,9	-8,6	-25,7	-10,8	-19

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

En cuanto a los años de escolaridad de los jóvenes en la fuerza de trabajo, se constata que el promedio de ésta evidencia un curso ascendente y sostenido. Predominando nítidamente los niveles de escolaridad promedio de las mujeres por sobre los computados para la fuerza de trabajo masculina. Observándose una diferencia más o menos sistemática que varía de uno a 1,5 años de escolaridad. También se constata que, especialmente a partir de 1992, tiene lugar una notoria tendencia al aumento del promedio de escolaridad de los jóvenes

desocupados --en las agrupaciones de 15-19 y de 20-24 años de edad-- por sobre el nivel promedio de escolaridad de los jóvenes ocupados correspondientes a las mismas categorías etáreas. Esta situación, más allá del tema de la calidad y pertinencia de la educación para el trabajo, revela un problema relevante no sólo desde la óptica socioeconómica coyuntural sino que también desde la perspectiva psicosocial y política.

#### Cuadro I.10

#### AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD DE LOS JOVENES OCUPADOS Y DESOCUPADOS SEGUN GRUPOS DE EDAD. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994

Año	15 A 19 años		20 a 24 años		25 a 29 años		15 a 29 años		Total fuerza de trabajo	
	ocp.	desc.	ocp.	desc.	ocp.	desc.	ocp.	desc.	ocp.	desc.
1990	8,5	9,1	10,5	10,5	10,9	10,8	10,4	10,3	9,8	9,3
1992	8,7	9,5	10,6	11,1	10,8	10,9	10,4	10,6	9,7	10,0
1994	9,0	9,5	10,9	11,2	11,2	11,0	10,8	10,7	10,0	9,8

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

Al comparar los niveles de escolaridad de los jóvenes ocupados y desocupados se puede constatar que no existen diferencias significativas en el período 90 - 94, con excepción del tramo de edad de 15 a 19 años, en el cual se puede establecer que el promedio de los desocupados es superior, situación que se puede explicar debido a que los empresarios privilegian no sólo un cierto nivel de conocimientos teóricos, sino que la experiencia laboral, antecedentes sobre los potenciales capacidades para desempeñarse en forma eficiente en un puesto de trabajo. Estos antecedentes demuestran la necesidad de incorporar a estos jóvenes desocupados a cursos de capacitación que les permitan desarrollar sus competencias y superar debilidades técnicas para lograr una inserción al mundo productivo (Cuadro I.11).

#### Cuadro I.11

#### AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD DE LOS JOVENES OCUPADOS SEGUN SEXO Y GRUPOS DE EDAD ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994

Año	15 a 19 años		20 a 24 años		25 a 29 años		15 a 29 años		Total fuerza de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1990	8,1	9,3	9,9	11,6	10,3	12,0	9,9	11,6	9,3	10,7
1992	8,4	9,4	10,2	11,5	10,3	11,8	10,0	11,3	9,4	10,5
1994	8,6	9,9	10,4	11,8	10,8	12,1	10,4	11,7	9,6	10,8

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

#### Cuadro I.12

#### AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD DE LOS JOVENES DESOCUPADOS SEGUN SEXO Y GRUPOS DE EDAD ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994

Año	15 a 19 años		20 a 24 años		25 a 29 años		15 a 29 años		Total fuerza de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1990	8,6	10,0	9,8	11,4	10,0	11,8	9,6	11,2	8,7	10,4
1992	9,2	9,9	10,6	11,7	10,3	11,5	10,2	11,1	9,4	10,7
1994	9,1	10,0	10,5	11,9	10,5	11,5	10,1	11,3	9,3	10,4

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

En lo que dice relación con los ingresos provenientes de la ocupación principal de la población juvenil empleada, durante el período analizado se constata una mejoría importante de los promedios registrados en términos reales. Mejoría que también se evidencia para el total de la población ocupada y, aunque en diferentes medidas, tanto para hombres como para mujeres. En este ámbito, el mayor crecimiento del ingreso relativo proveniente de la ocupación principal se registró en el grupo de 15-19 años, un incremento real cercano al 80 por ciento, durante el período 90-94. En tanto que las variaciones observadas en los grupos de 20 a 24 y de 25 a 29 años, para el mismo período, fueron del orden del 50%, magnitud semejante a la verificada para el total de la población ocupada.

Durante el subperíodo 90-92 se verificó el porcentaje de variación incremental claramente más sustancial, del cual, en términos relativos, se beneficiaron especialmente los más jóvenes y las mujeres. Así, durante el período 90-94, en su conjunto, el proceso evidenció un rasgo redistributivo entre los grupos etáreos y los géneros, tendiendo a operarse reducciones en la magnitud de las inequitativas brechas existentes por edad y género en relación con los ingresos provenientes del trabajo. (Cuadro I.14). A pesar de estos avances se evidencia una brecha en el nivel de ingresos promedios provenientes de la ocupación principal entre el primer decil y el décimo decil, en particular para el tramo de edad 15 a 19 años. No obstante, esta variable contribuye no sólo a la reducción de inequidad y mayor satisfacción entre los perceptores de ingresos provenientes de la ocupación, sino que también incide en el desarrollo de expectativas y el fenómeno de frustración relativa experimentado por la población juvenil todavía no incorporada al mundo del trabajo.

**Cuadro I.13**

**INGRESO DE LOS JOVENES PROVENIENTES DE LA OCUPACION PRINCIPAL COMO PROPORCION DEL INGRESO TOTAL DE LOS OCUPADOS ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994 (PESOS NOVIEMBRE DE 1994)**

AÑO	15 A 19 AÑOS			20 A 24 AÑOS			25 A 29 AÑOS		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
1990	32.4	30.2	31.8	59.3	50.9	56.4	87.3	74.5	83.1
1992	40.3	34.8	38.6	57.4	50.8	55.2	77.8	68.8	74.9
1994	39.8	35.5	38.3	61.5	51.4	57.9	83.4	81.6	82.8

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

El Cuadro I.13 muestra que la proporción de ingresos provenientes de la ocupación principal, percibidos por los jóvenes de 15 a 19 años en relación al promedio total de la población ocupada equivalía sólo al 31.8% de lo que percibía el total de ocupados en 1990, diferencia que tiende a disminuir conforme aumenta la edad, en los tres tramos de edad, esta desventaja es mayor en el caso de las mujeres. Si bien es cierto que el nivel de desagregación empleado hasta aquí resulta ilustrativo de la situación y curso general experimentado por los grupos etáreos jóvenes, en el ámbito que nos ocupa, resulta conveniente efectuar algunas desagregaciones a nivel de estratos socioeconómicos que nos informen más adecuadamente de las tendencias generales ya anotadas. En este sentido, en los próximos acápite se abordan algunos de los tópicos más relevantes, desagregando la información a nivel de deciles de ingreso autónomo de los hogares. Tal como sucede con los grupos etáreos, las zonas de residencia y los géneros, la desocupación tampoco se distribuye de manera igualitaria ni equitativa entre las clases o estratos socioeconómicos. Su distribución se encuentra sesgada y está claramente relacionada con los fenómenos de marginalidad económica y social.

**Cuadro I.14**

**TASAS DE DESOCUPACION POR GRUPOS DE EDAD PARA EL PRIMER Y DECIMO DECIL Y RELACIONES DE MAGNITUD ENTRE LAS TASAS DE AMBOS ESTRATOS ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994**

Año	15-19 años	20-24 años	25-29 años	15-29 años	Tasa Promedio
<b>DECIL 1</b>					
1990	42,6	46,1	35,4	41,3	31,5
1992	43,8	37,3	23,0	32,3	19,8
1994	48,5	45,7	21,6	36,5	23,6
<b>DECIL 10</b>					
1990	9,3	6,6	4,6	5,4	1,7
1992	7,0	4,8	1,5	2,9	1,1
1994	15,8	8,0	2,4	4,8	1,9
<b>D1/D10</b>					
1990	4,6	7,0	7,7	7,6	18,5
1992	6,3	7,8	15,3	11,1	18,0
1994	3,1	5,7	9,0	7,6	12,4

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

En efecto, los datos revelan que las tasas de desocupación varían de acuerdo al nivel de ingreso monetario de los hogares, afectando de manera preferente a los más pobres, a las mujeres y a los más jóvenes. Durante el período, la variación de la desocupación según deciles de ingreso de los hogares evidencia para el primer decil --el 10% más pobre-- tasas promedio que fueron entre 18,5 (en 1990) y 12,4 (en 1994) veces mayores que las tasas correspondientes al décimo decil --el diez por ciento más rico. (Cuadro I.16) Tal como se aprecia en el Cuadro I.15, en el primer decil, son los más jóvenes y, entre éstos, las mujeres, quienes evidencian las más altas tasas de desocupación que tienden a ubicarse en torno al 40% en el caso de los hombres entre 15 y 19 años y superan el 60% en el caso de las mujeres del mismo grupo etáreo. Respecto de este mismo tramo de edad, por cada joven hombre desocupado en el décimo decil, encontramos que en el primer decil existen 3,3. En el caso de las mujeres la proporción es todavía más inequitativa, de manera que por cada joven mujer desocupada en el décimo decil hay 3,5 en el primer decil. En tanto que para el tramo etáreo de 20 a 24 años, tales proporciones son de 6,9 y 5,2 para hombres y mujeres respectivamente.

#### Cuadro I.17

#### TASAS DE DESOCUPACION POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO PARA EL PRIMER Y DECIMO DECIL Y RELACIONES DE MAGNITUD ENTRE LAS TASAS DE AMBOS ESTRATOS. ENCUESTA CASEN 1990, 1992 Y 1994

Año	15-19 años		20-24 años		25-29 años		15-29 años		Tasa Promedio	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>D 1</b>										
<b>1990</b>	40,9	46,4	44,1	50,1	33,2	41,2	39,1	46,6	30,7	33,7
<b>1992</b>	41,0	49,5	34,0	45,2	18,2	39,4	27,9	44,1	16,6	31,5
<b>1994</b>	41,3	62,5	40,5	57,2	17,6	37,9	30,8	50,6	19,8	36,1
<b>D 10</b>										
<b>1990</b>	14,1	0,0	5,7	7,8	3,8	5,3	4,9	5,9	1,5	2,0
<b>1992</b>	7,5	6,0	4,4	5,3	0,9	2,1	2,6	3,3	0,8	1,7
<b>1994</b>	12,7	17,8	5,9	10,9	3,6	1,0	4,7	5,1	1,8	2,1
<b>D1/D10</b>										
<b>1990</b>	2,9	-----	7,7	6,4	8,7	7,8	8,0	7,9	20,5	16,9
<b>1992</b>	5,5	6,0	7,7	8,5	20,2	18,8	10,7	13,4	20,8	18,5
<b>1994</b>	3,3	3,5	6,9	5,2	4,9	37,9	6,6	9,9	11,0	17,2

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales.

Los datos de la Encuesta CASEN 1990 demuestran en plenitud la precaria situación a que se veían sometidos miles de jóvenes chilenos, y validan la decisión del Gobierno Democrático de Chile de diseñar e implementar un programa especial destinado a capacitar a jóvenes de ambos sexos que se encontraban en situación de pobreza y marginalidad, sin oportunidades reales de inserción social y laboral. Del mismo modo, las cifras de la citada fuente indican que el problema del desempleo afecta en forma particular a la población joven. A pesar del dinamismo de la economía y las exigencias del sistema productivo que exige la incorporación de mano de obra más calificada y de las diversas acciones sociales impulsadas por el gobierno, esto señala que el problema del desempleo que afecta a los jóvenes tiene un carácter estructural que indica que el fenómeno debe ser enfrentado en su globalidad, enfrentando en forma directa la actual desintegración entre la educación y trabajo. En este marco general es importante reconocer la importancia del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes que ha permitido a miles de jóvenes incorporarse al mercado laboral, en todo caso, persiste la necesidad de una mayor coordinación institucional de las acciones orientadas a buscar solución a la problemática de la juventud chilena. En siguiente capítulo se realizará una descripción y evaluación de los aspectos más fundamentales del Programa de Capacitación Laboral de jóvenes.

## II. EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL DE JÓVENES

### A. Esencia y diseño del Programa

La esencia del Programa es generar para los jóvenes chilenos de escasos recursos mayores oportunidades de inserción económica y social, proporcionándoles capacitación en un oficio a nivel de semicalificación,

formación personal y experiencia laboral. La inspiración radica en los fundamentos del Programa de Gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, que establece como eje central de su acción, la búsqueda de mecanismos que permitan lograr un crecimiento económico sostenible con la equidad necesaria para los sectores de más escasos recursos. El cumplimiento de este compromiso se manifiesta en la implementación de las medidas apropiadas, que ayuden a la población objetivo a lograr una mejor preparación para el mundo del trabajo. Estas acciones deben ser un estímulo al desarrollo de la iniciativa personal, al fortalecimiento de su entorno social, al acceso a los beneficios del desarrollo del país, y finalmente al mejoramiento de la calidad de vida y entorno familiar, como una fórmula necesaria para romper el círculo de la pobreza.

Estos principios validan la necesidad de ampliar el horizonte, de percibir la capacitación no sólo como la realización de cursos que permitan la adaptación de los jóvenes al sistema productivo de una empresa, sino que deben entenderse como una herramienta para incentivar la inserción social y laboral efectiva de jóvenes de ambos sexos. Por lo tanto, el programa debe ser concebido con una acción, transitoria, de un fenómeno social de envergadura, como lo es la situación de desintegración de los jóvenes y la tasa de desempleo que los afectan, la que es más del doble que la tasa de desempleo promedio nacional. (Cuadro I.5). Otros de los aspectos considerados en los diagnósticos previos a la decisión de diseño e implementación del Programa de Capacitación de Jóvenes, es el análisis de las fortalezas y debilidades del sistema de educación regular, la identificación de las capacidades de éste para dar respuesta adecuada a los problemas de la población objetivo. La enseñanza que arroja la implementación del programa, esta dirigida a que este tipo de acciones debe ir acompañada en forma simultánea con medidas tendientes a producir modificaciones en el sistema educacional nacional, buscando un vínculo más estrecho entre educación y trabajo.

Otro elemento considerado es la cobertura del programa es que debía ser acorde con la generación de puestos de trabajo y el crecimiento económico del país, de lo contrario se crean aspiraciones desmedidas, se introducen distorsiones dañinas al mercado laboral y podría generar, a la larga, un conflicto social, particularmente en aquellos jóvenes que han asumido el compromiso de superar su condición, con la esperanza que la capacitación sea el instrumento adecuado para superar su situación de desintegración social. También es importante dejar de manifiesto que el Programa "Chile Joven" concibió en su diseño inicial, líneas de capacitación, con componentes diversificados en especialidades diversas, que consideraban las especificidades y características propias de los diversos grupos etáreos, como por ejemplo, el mayor o menor grado de inserción social, riesgo psicosocial y el mayor o menor nivel de experiencia en el campo laboral. Considerando todos estos elementos puede concluirse que, efectivamente, el diseño del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes ha logrado incorporar a su estrategia y filosofía, diversos subprogramas y líneas de apoyo, que le otorgan originalidad en el campo del diseño, operación y aplicación de políticas públicas. De este modo se amplía el rango de opciones y, por efecto, se introduce en forma automática un importante mecanismo que ayuda al logro de una efectiva focalización de beneficiarios en cursos más adecuados y pertinentes.

## **B. Objetivos**

El Programa "Chile Joven" tiene como objetivo principal, el realizar acciones de capacitación tendientes a generar oportunidades de inserción social y laboral a jóvenes de escasos recursos económicos, que se encuentren fuera del sistema educacional formal, desempleados, subempleados, inactivos o con empleos precarios y que manifiesten el deseo de incorporarse a cursos de capacitación laboral. En consideración a que la población objetivo del programa no es homogénea, con jóvenes de grados distintos de socialización, provenientes de hogares de estructura socioeconómicas de características similares, pero con trayectorias de vida diferentes, motivaciones y expectativas distintas; obstáculos variados que limitan su ingreso al mercado del trabajo y, por último, con un nivel distinto de escolaridad, fue necesario incorporar diversos subprogramas de capacitación laboral. El Programa en su diseño no contempló ningún tipo de discriminación, fueran estas políticas, de religión, de género o étnicas.

La meta prevista para el Programa fue ofrecer 100.000 oportunidades de capacitación, para un total de 330.000 jóvenes de ambos sexos entre 15 - 24 años de edad que se encontraban en situación de indigencia en 1990. A diciembre de 1994 se han adjudicado 110.207 cupos (Cuadro II.2), lo que supera en un 10% la meta inicial. Los datos permiten observar que las acciones de capacitación se concentran en la Región

Metropolitana, V, VI, VII y VIII, en las cuales se distribuye más del 80% de la población del país, que son además, las que mantienen los mayores índices de indigencia y pobreza. (Cuadro II.1).

**Cuadro II.1**

**POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE POBREZA E INDIGENCIA POR REGIONES ENCUESTA CASEN 90, 92 Y 94**

REGION	% Población Pobreza			% Población Indigencia			Población 1994	Total
	90	92	94	90	92	94		
I	31,1	27,0	22,7	8,0	6,7	5,7	349.119	
II	34,8	31,3	26,3	11,2	7,5	6,4	417.382	
III	37,4	30,4	33,9	9,8	7,7	10,2	235.506	
IV	47,4	38,4	33,1	16,2	9,8	9,0	517.521	
V	43,6	34,7	27,1	16,5	8,7	7,0	1.429.274	
VI	42,6	30,2	34,1	15,0	6,8	9,3	714.486	
VII	48,9	39,8	40,5	18,4	12,8	13,5	852.255	
VIII	46,3	45,2	33,6	18,6	16,0	14,2	1.798.256	
IX	47,5	40,6	33,0	21,1	11,8	10,8	791.637	
X	43,8	34,2	28,8	14,3	9,5	9,7	975.443	
XI	32,8	30,5	14,8	8,8	6,9	8,1	79.776	
XII	32,1	24,0	20,9	8,8	4,5	2,8	140.602	
R.M.	34,6	26,2	20,9	10,3	6,0	4,8	5.507.938	
<b>TOTAL PAIS</b>	40,1	32,8	28,5	13,8	8,9	8,0	13.809.195	

FUENTE: MIDEPLAN, Departamento de Planificación y Estudios Sociales. Encuesta CASEN 1992 - 1994.

**Cuadro II.2**

**TOTAL ADJUDICACIONES DEL PROGRAMA POR SEXO Y REGION JUNIO 1995**

REGION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1 <sup>a</sup>	2.242	1.679	4.706
2 <sup>a</sup>	893	354	1.347
3 <sup>a</sup>	1.087	500	1.723
4 <sup>a</sup>	3.583	2.385	6.717
5 <sup>a</sup>	4.890	3.983	10.143
6 <sup>a</sup>	2.245	1.194	3.809
7 <sup>a</sup>	4.469	2.996	8.105
8 <sup>a</sup>	10.316	6.695	18.850
9 <sup>a</sup>	4.094	1.844	6.279
10 <sup>a</sup>	2.858	1.431	4.469
11 <sup>a</sup>	537	273	890
12 <sup>a</sup>	731	425	1.336
RM	22.298	17.071	41.833
<b>TOTAL</b>	60.243	40.830	110.207

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

Nota: La suma de hombres y mujeres no coincide con el total puesto que en el TD1 se adjudicaron los cupos por diferencia por sexo. El cuadro contiene el total de adjudicaciones del programa por regiones correspondiente a los siguientes llamados: TD1 al TD8, TI1 al TI4, AA1 al AA8, FCJ1 al FC5

Para llevar a efecto todas las actividades de capacitación y acciones complementarias el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes cuenta con un presupuesto global del Programa es de US\$ 83 millones, financiamiento que proviene del Estado de Chile y de un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo, BID (Contrato de Préstamo BID -República de Chile N° 686/OC-Ch. suscrito el 14 de julio de 1992). El gobierno de Chile decidió ampliar la cobertura en 15.000 cupos y extender el programa por un año más. La población objetivo del programa fue definida como jóvenes de ambos sexos, preferentemente entre 15 a 24 años, fuera del sistema de educación formal diurno, sin experiencia laboral que a su vez, requieren del desarrollo de las

habilidades y competencias básicas para una exitosa incorporación al mundo del trabajo, constituyendo este grupo un 19,4% de la población total del país. (Cuadro I.3).

### **C. Organización e institucionalidad del Programa**

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es la institución responsable del Programa, delegando su administración a la Unidad Coordinadora del Programa (UCP), creada para tal efecto, bajo la directa dependencia de la Subsecretaría del Trabajo que tiene como función el diseño conceptual y operacional del programa. Para implementar el Programa de Capacitación y utilizar las competencias técnicas y facultades institucionales del Estado, se han suscrito convenios para la ejecución de los Subprogramas, con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE y con el Fondo de Solidaridad e Inversión Social -FOSIS, este último dependiente del Ministerio de Planificación y Cooperación, así como para la ejecución de componentes de apoyo con el Ministerio de Educación.

Las funciones de la UCP en la ejecución del Programa son:

- Coordinar todos los aspectos del Programa de conformidad con los calendarios de inversiones, presupuestos, reglamentos y otros documentos del Programa;
- Traspasar fondos a las entidades sub-ejecutoras para la implementación de los Subprogramas y componentes de apoyo;
- Verificar el cumplimiento de normas y procedimientos de concursos y adjudicaciones de propuestas de cursos;
- Verificar la correcta aplicación de los recursos sobre servicios adquiridos con recursos del Programa;
- Mantener registros adecuados en que se consignen, de conformidad con el plan de cuentas del Programa, los gastos del mismo, así como también, confeccionar informes y estados financieros y realizar las evaluaciones del Programa;
- Estructurar, planificar y ejecutar el presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo para los propósitos del Programa.

La UCP es una unidad del Estado, que funciona con un equipo reducido y especializado de profesionales, en una organización de tipo matricial, con funciones y grados de responsabilidad bien definidos, funcional y no demasiado jerarquizado. Con profesionales especialistas en temas de capacitación y gestión de proyectos, con experiencia laboral fuera del sector público, con alto grado de competencias técnicas y administrativas. Otras de las características relevantes es el nivel de remuneraciones, acorde con la oferta del sector privado, con horarios flexibles, con claridad institucional de las metas a alcanzar, con profesionales con capacidad para adaptarse a los distintos roles y funciones encomendadas y, finalmente, con un alto nivel identificación con los objetivos del Programa.

El diseño del Programa se desarrolló en un proceso riguroso, poniéndose énfasis en los diagnósticos referidos al mercado del trabajo, situación y condición de la población objetivo y del sistema de capacitación, como asimismo en las restricciones técnicas, fortalezas y debilidades del marco institucional en que el Programa operaría. El diseño institucional del Programa ha buscado la utilización de las competencias técnicas y atribuciones legales de instituciones públicas actualmente existentes y que puedan 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. En el marco del uso de la institucionalidad existente, es conveniente también mencionar los convenios de cooperación y el papel destacado de algunas instituciones, entre las cuales destacan: las Oficinas Municipales de Colocación (OMC); el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) del Ministerio de Agricultura, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), organismo relacionado del Ministerio de Planificación y Cooperación y la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor (INTEGRA), dependiente del Gabinete de la Primera Dama.

### **D. Diseño operacional**

Uno de los aspectos fundamentales no contemplado en su real dimensión por el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, desde sus inicio, es la imprescindible relación entre el diseño conceptual y el diseño operacional, como un elemento central de apoyo a la focalización de la población objetivo. Esto, permite

contrarrestar de forma más adecuada las deserciones de los participantes y controlar en forma efectiva la calidad de los cursos. La combinación acertada de ambos diseños es un elemento de gran relevancia para el cumplimiento de los impactos programados, en particular en el tema de la inserción social y laboral de los egresados. Para asegurar el cumplimiento de esta meta el Estado debe jugar un rol fundamental, en la ejecución de las actividades de supervisión. Los instrumentos legales y administrativos que el Programa de Capacitación Laboral utilizó al comienzo de su funcionamiento fueron el mismo instrumental que poseía el SENCE para sus programas regulares de capacitación, efectuándose modificaciones mínimas para adaptarlos a las singularidades propias de los distintos subprogramas. Con el desarrollo del programa, se logró establecer que los procedimientos e instrumentales disponibles no estaban dando respuesta adecuada a los requerimientos y filosofía del programa. Por lo cual fue necesario programar acciones que entregaran las soluciones adecuadas para superar la dicotomía que se producía entre el diseño conceptual y operativo, mediante un proceso de reingeniería de la operación.

El Programa de Capacitación Laboral ha logrado desarrollar y establecer procedimientos operativos sólidos y consistentes para una acertada gestión. Demostración de ello, son la elaboración de flujogramas de proceso para cada uno de los subprogramas, que posibilitan identificar las responsabilidades de los distintos agentes involucrados, identificar los procesos e instancias de toma de decisión y la incorporación de procedimientos operativos de control de calidad. Esto se ha enmarcado en un proceso sistemático de aplicación y rediseños, como una respuesta adecuada y necesaria a los cambios dinámicos en la cual se inserta el programa, que son producto de diversos factores externos e internos que influyen en su ejecución, y que tampoco fueron considerados en el diseño y programación inicial.

La evaluación intermedia realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo, en noviembre de 1993, establece que fue notable el grado de consistencia logrando a lo largo del país, tanto de las normas y procedimientos del Programa como de su espíritu y esencia, demostrando la excelente preparación y dominio de los procedimientos que permitían realizar en forma eficiente y eficaz su función. El valor de la documentación y las acciones de perfeccionamiento han creado un acercamiento muy consistente de la supervisión realizadas en las diferentes Regiones del país. En líneas generales, se puede concluir que los procedimientos e instrumentos utilizados para su operación son razonablemente adecuados a las necesidades del programa y coherentes con el diseño conceptual, tanto desde el punto de vista de su funcionalidad como de la informatización de la información capturada así como de su posterior utilización a efectos de realizar estudios de impacto y seguimiento que permitan conocer los resultados obtenidos, posibilitando la retroalimentación requerida para una mejor gestión del Programa.

## **E. Participación del sector privado**

La participación del sector privado está sustentada en el proceso de apertura al mercado mundial de la economía chilena, que trae como consecuencia, nuevas exigencias a las empresas nacionales, obligándolas a modernizar su organización, su sistema productivo y estándares de calidad de los productos. En este contexto, resulta de vital importancia para las empresas contar con recursos humanos calificados, que les permitan responder a las exigencias del mercado. Estos factores han permitido hacer más viable la participación del sector privado en un programa de capacitación de jóvenes de escasos recursos. Pero también es esencial que exista un sistema de incentivos y mecanismos de operación, que conduzca a los privados a participar activamente en función de sus propios intereses y al Estado resguardar los intereses de la población objetivo, de ser un agente promotor del desarrollo y de las grandes políticas de capacitación, responsable de velar por el cumplimiento de los objetivos y compromisos de los actores involucrados.

La marcha del Programa ha confirmado que es posible que el Estado realice una política activa en materia de capacitación, de carácter masivo, obteniendo resultados eficientes y con alto impacto, sin involucrarse en la ejecución directa de las acciones. El Estado ha fortalecido el funcionamiento de un mercado de capacitación, integrado por un creciente número de instituciones, que se han dinamizado, diversificado y extendido geográficamente. Como resultado global de los criterios de evaluación de la oferta, se ha ido generando un creciente clima de confianzas recíprocas entre organismos capacitadores, empresarios y entidades públicas ejecutoras, especialmente respecto de la transparencia en la asignación de recursos. El peligro eminente radica, en que al finalizar el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, el país se encuentre con una oferta

de capacitación sobredimensionada a los requerimientos reales del mercado laboral, produciéndose como efecto, el desempleo de personas que en la actualidad laboran en los organismos de capacitación.

### *Empresas*

La reacción y participación de los empresarios en el programa puede ser considerada como positiva, en relación al ofrecimiento de prácticas laborales y disposición para designar a maestros guías que orienten el aprendizaje de los beneficiarios al interior de sus respectivas empresas. En cambio, en relación a la contratación definitiva de los jóvenes, se hubiese deseado una reacción más positiva. Por tal motivo surgen opiniones críticas, que expresan que los empresarios utilizan a los practicantes como mano de obra gratuita.

En todo caso, los antecedentes manejados por la UCP evidencian que tanto los empresarios como los ex-participantes contratados están satisfechos de su condición actual y reconocen el valor del Programa. La ejecución del Programa de capacitación muestra una activa participación de las pequeñas y medianas unidades productivas como también de las grandes empresas las cuales tienen un rol importante dentro del Programa. Diversas entrevistas realizadas a los empresarios dejan de manifiesto la satisfacción general por el nivel de contacto mantenido con el organismo capacitador durante la fase de experiencia laboral, aunque existe un número de casos no poco significativo, en las cuales se podían haber mejorado la calidad de las acciones de capacitación, a través de una mayor cantidad de supervisiones a las prácticas laborales.

Uno de los aspectos más significativos es que la contratación de los jóvenes practicantes en las empresas, no ha producido un recambio del personal más antiguo, ni tampoco se han generado conflictos por la incorporación de practicantes, por el contrario se ha logrado establecer un adecuado nivel de relaciones sociales de producción, con gran disposición del personal de planta a transferir sus conocimientos y técnicas de producción. El factor determinante fue la estrategia adoptada por el programa en su diseño de ofrecer en una primera instancia, cursos de capacitación a nivel de semicalificación a los beneficiarios.

### **Cuadro II.3**

#### **NUMERO EMPRESAS PARTICIPANTES Y ORGANISMOS ADJUDICATARIOS**

<b>LICITACIÓN</b>	<b>A EMPRESAS</b>	<b>B CUPOS ADJUDICADOS</b>	<b>C ORGANISMOS ADJUDICADOS</b>	<b>D* B/A</b>	<b>E** A/C</b>
CEL 1	3.300	9.134	51	2.8	65
CEL 2	3.500	9.320	59	2.7	60
CEL 3	4.200	11.168	96	2.7	44
CEL 4	3.900	10.292	111	2.6	35
CEL 5	4.500	16.304	144	3.6	31

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

\* Esta columna presenta el cociente entre el número de cupos adjudicados y el número estimado de empresas que han ofrecido prácticas laborales en cada licitación. Puede entenderse como el número de jóvenes practicantes por empresa.

\*\* Esta columna presenta el cociente entre el número estimado de empresas que han ofrecido prácticas y el número de organismos que han adjudicado cursos en cada licitación. Puede leerse como el número de empresas con que los organismos han logrado las prácticas respectivas para sus alumnos.

El Programa ha conseguido, en un plazo breve, que se ejecute masivamente un diseño en el cual parte importante del proceso de capacitación laboral se desarrolla al interior de la empresa. La práctica laboral que se realiza posterior a la fase lectiva del curso, es un espacio en el cual los jóvenes beneficiarios perfeccionan y completan los conocimientos adquiridos. Además adquieren más competencias en el manejo de destrezas para el desempeño laboral y social (autoestima, comunicación, normas al interior de un espacio de trabajo, etc.). Hasta la fecha, han participado más de 10.000 empresas diferentes (cuadro II.3), cuestión que al comienzo parecía una dimensión difícil en el diseño, pero que la convocatoria y la operación realizada desde el Estado logró articulaciones exitosas entre los organismos capacitadores y el productivo; y logró que los empresarios participaran masivamente en el Programa, superando aprensiones, percepción reticente de los empresarios en relación a los jóvenes; en muchos casos existe valoración positiva por parte de los empresarios pero vinculados

a escasa acción de oferta de capacitación por parte de los medianos y pequeños productores; constatándose además, en múltiples casos una débil relación de los organismos de capacitación con las empresas.

A pesar de los logros anteriormente mencionados, es fundamental promover medidas destinadas a continuar con la sensibilización de los empresarios y a mejorar la información a las empresas sobre los contenidos y objetivos de la fase lectiva del curso, a fin de que exista una real coherencia entre ambas fases del curso, para que estos a su vez puedan ofrecer consejos sobre el material didáctico, técnicas de enseñanza y adaptación de los talleres del organismo capacitador, etc., De esta forma, los organismos capacitadores podrán aprovechar la retroalimentación del empresario para que futuros cursos estén cada vez más estrechamente vinculados a sus necesidades empresariales.

#### *Organismos Capacitadores.*

Los organismos técnicos de ejecución (OTE) son por regla general organismos privados reconocidos por SENCE facultados para realizar capacitación ocupacional a las empresas y capacitación laboral. Los organismos de capacitación son personas jurídicas, universidades, institutos profesionales, centros de formación, y en el último período han logrado el reconocimiento las municipalidades y corporación municipales. En el cuadro II.4 se muestra que el 71% de los organismos de capacitación participantes en el programa corresponde a organismos privados, constituidos por personas jurídicas, a los cuales se agregan los centros de formación técnica, institutos profesionales y universidades que son, también, mayoritariamente privados. La participación de organismos públicos se reduce así a menos del 20%.

En este marco es importante destacar la positiva incorporación de los liceos Técnico Profesionales en la implementación de curso de capacitación en oficios semicalificados, que permite a estas instituciones utilizar en plenitud su capacidad ociosa, en particular instrumentos y maquinarias en horarios flexibles y adecuados a los requerimientos de los jóvenes beneficiarios, y por otra parte, incorporar a los profesores a un proceso de formación diferente, que a su vez, les permite aumentar sus ingresos. Al mismo tiempo, permite la movilidad de los jóvenes desertores de estas dependencias hacia cursos de corta duración, este punto es de vital importancia al considerar que el nivel de deserción de estos establecimientos alcanzaba 6.48% del total de jóvenes de la enseñanza media.

#### **Cuadro II.4**

##### **ORGANISMOS DE CAPACITACIÓN PARTICIPANTES**

<b>TIPO DE ORGANISMO</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>% ORGANISMOS PRIVADOS</b>
OTE (*)	230	71.0	100.0
MUNICIPALIDADES Y CORPORACIONES MUNICIPALES	53	16.4	0.0
CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA	13	4.0	100.0
INSTITUTOS PROFESIONALES	6	1.9	100.0
UNIVERSIDADES	22	6.8	59.0
<b>TOTAL</b>	<b>324</b>	<b>100.0</b>	<b>80.2</b>

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

(\*) Incluye 14 corporaciones empresariales privadas que administran Liceos Técnico Profesionales (D.L. 3066).

Los OTEs, serían los llamados a cambiar los objetivos de la capacitación y ampliar en este sentido la oferta, pero aún no se encuentran en condiciones de impartir cursos en especialidades innovadoras y proyectarse en los esquemas de la estrategia de crecimiento económico del país, por la imposibilidad de contar, en muchos casos, con el personal idóneo, con los recursos financieros e infraestructura adecuada y por sobre todo, por la falta de una concepción globalizante en el campo de la formación para el trabajo. Se detecta en este sentido, una conducta reactiva y poco efectiva en estas instituciones para identificar los sectores económicos más dinámicos y con mayores requerimientos de capacitación.

### **III. SUBPROGRAMAS**

El Programa se ha diseñado y estructurado en forma flexible para atender al carácter heterogéneo de la población objetivo, estableciéndose de este modo diversos subprogramas que contemplan acciones de capacitación para el trabajo, formación y experiencia laboral. El Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes contempla cuatro subprogramas de capacitación, tres líneas de incentivo a la oferta y dos componentes de fortalecimiento institucional.

### **A. Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas (CEL)**

El Subprograma de Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas está orientado a capacitar a los jóvenes para que estos adquieran y desarrollen sus habilidades y competencias técnicas básicas para el trabajo dependiente. Los cursos constan de una fase lectiva en un Organismo de Capacitación y una fase práctica en la empresa.

- La fase lectiva incorpora como componentes fundamentales, la capacitación en un oficio a nivel de semicalificación, en aproximadamente 200 horas cronológicas, incorporándose a partir del octavo llamado a licitación de cursos, algunos componentes complementarios, el módulo de formación preocupacional de 30 horas para fortalecer el proceso de preparación de las competencias sociales de los jóvenes. A partir de 1995, la Unidad Coordinadora del Programa sugiere a los Organismos Capacitadores, incorporar en el diseño de cursos, temas como Higiene y Seguridad Industrial, Legislación Laboral y Destrezas Sociales que faciliten la inserción en el mundo del trabajo. Este módulo debe impartirse tanto en la modalidad de Contrato de Trabajo como en la de Práctica Laboral en Empresa, para que los jóvenes conozcan las condiciones laborales mínimas en que deben desempeñar sus puestos de trabajo se entregan los conocimientos necesarios para adquirir las competencias básicas.

- La fase de práctica laboral en empresas formalmente establecidas tiene una duración de 3 a 4 meses en la especialidad aprendida en la fase lectiva. La responsabilidad de insertar a los jóvenes en las prácticas laborales es del OTE, que asume además el compromiso de supervisar el cumplimiento de los compromiso y la calidad de ésta. El SENCE tiene en esta fase la responsabilidad de realizar una supervisión del OTE. Este procedimiento fue establecido, al considerar que no todas las empresas ven de la mejor forma, que instituciones del Estado ingresen en forma directa y permanente a sus dependencias.

A partir de 1992, la Unidad Coordinadora del Programa introduce la supervisión de las prácticas laborales, como un costo a considerar por el organismo capacitador en el valor del curso. A la vez, se exige compromiso de práctica laboral para el 80% de los cupos de cada curso ofrecido en la propuesta y adicionalmente, aceptándose como medida alternativa la firma de un contrato provisional por el período de duración de la práctica, conjuntamente con ello, en los últimos llamados se ha incorporado la asignación progresiva y ascendente del subsidio, a los jóvenes en práctica laboral en empresas, como un mecanismo que permite disminuir el riesgo de deserción.

La oferta de capacitación se realiza a través de llamados a concursos públicos y presentación de propuestas de cursos de los OTES, siendo estos evaluados por equipos compuesto de la Unidad Coordinadora del Programa y del SENCE. Los beneficiarios reciben en esta línea de capacitación los siguientes beneficios: acceso gratuito al curso de capacitación, un seguro contra accidentes, material didáctico, un subsidio mensual para movilización y colación, y finalmente un certificado de participación que acredita el dominio de competencias técnicas, pero de ningún modo, la obtención de un oficio, debido a que en Chile no existe un sistema de acreditación y certificación de oficios, que permita una homologación curricular con la educación formal. La línea de Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas es la que tiene una cobertura mayor, en relación a las tres restantes. Hasta el octavo llamado, este Subprograma había alcanzado una cobertura de 80.873 cupos adjudicados.

#### **Cuadro III.1**

#### **SUBPROGRAMA CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL EN EMPRESAS NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR LLAMADOS (A JUNIO 1995)**

**CAPACITACION Y EXPERIENCIA  
LABORAL**

**ADJUDICADOS**

**CURSOS**

**CUPOS**

LLAMADO 1	441	9.134
LLAMADO 2	463	9.320
LLAMADO 3	564	11.168
LLAMADO 4	530	10.292
LLAMADO 5	836	16.304
LLAMADO 6	408	8.016
LLAMADO 7	556	10.899
LLAMADO 8	298	5.740
TOTALES	4.096	80.873

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

Tal como se muestra en el Cuadro III.1, a junio de 1995 se habían adjudicado 80.873 cupos de capacitación, lo que equivale a 4.096 cursos. Lo que a nivel de su distribución por regiones se puede apreciar en el Cuadro III.2.

**Cuadro III.2.**

**SUBPROGRAMA CAPACITACION Y EXPERENCIA LABORAL: EN EMPRESAS NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR SEXO Y REGION (A JUNIO 1995)**

REGION	TOTAL ADJUDICACIONES			TOTAL
	CURSOS	HOMBRES	MUJERES	
1 <sup>a</sup>	160	1.482	1.147	3.414
2 <sup>a</sup>	46	540	241	881
3 <sup>a</sup>	50	584	246	966
4 <sup>a</sup>	236	2.377	1.581	4.707
5 <sup>a</sup>	396	3.757	3.058	8.085
6 <sup>a</sup>	133	1.637	773	2.780
7 <sup>a</sup>	280	2.896	1.855	5.391
8 <sup>a</sup>	790	7.642	5.158	14.639
9 <sup>a</sup>	227	2.662	1.017	4.020
10 <sup>a</sup>	116	1.412	681	2.273
11 <sup>a</sup>	30	348	174	602
12 <sup>a</sup>	48	518	234	932
R.M.	1.584	16.819	12.900	32.183
TOTAL	4.096	42.674	29.065	80.873

FUENTE: MITRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

Nota: En el 1er llamado no se diferenciaron los cupos adjudicados para hombres y mujeres por lo que la suma de ellos no coincide con el total.

### Cuadro III.3.

#### SUBPROGRAMA DE CAPACITACION Y EXPERIENCIA LABORAL EN EMPRESAS ABANDONO POR SEXO, FASE\* Y LLAMADOS (A JUNIO 1995)

	PRIMER LLAMADO			SEGUNDO LLAMADO			TERCER LLAMADO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
R1	10.78	6.03	9.14	7.90	3.04	6.12	5.11	4.09	4.63
R2	29.30	24.63	27.63	20.99	12.57	17.81	16.16	10.79	13.63
R	36.92	29.17	34.24	27.23	15.23	22.85	19.84	14.02	17.12

  

	CUARTO LLAMADO			QUINTO LLAMADO			SEXTO LLAMADO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
R1	5.62	3.06	4.37	6.36	3.78	5.00	4.94	2.67	3.94
R2	12.88	9.51	11.20	16.90	12.70	14.65	13.58	9.16	11.58
R	17.26	12.03	14.69	21.51	15.74	18.48	17.48	11.42	14.80

  

	SEPTIMO LLAMADO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
R1	5.49	3.79	4.60
R2	13.82	11.10	12.37
R	18.16	14.37	16.17

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

R1\* = Fase lectiva

R2\* = Fase práctica

En relación al número de beneficiarios que finalizan los cursos, entre el primer y séptimo llamados se constata una progresiva disminución del porcentaje de abandono. Las cifras indican que los niveles de abandono se hacen cada vez menos significativos, pasando de un 34,24% en el primer llamado a un 16,17% en el séptimo llamado. Los datos indican que, para ambos sexos, los porcentajes de abandono son mayores en la fase de práctica laboral (R2). Tanto en la fase lectiva (R1) como en la fase práctica (R2) el porcentaje de hombres que abandonan es superior al de las mujeres. Respecto de esto último, tal vez existe una mayor presión por incorporarse al mercado laboral por parte de las mujeres, las que podrían estar dispuestas a una menor remuneración.

#### B. Capacitación para el Trabajo Independiente (TI)

En los estudios de diagnóstico previos al Programa, se constató que un cierto número de jóvenes no deseaba mantener relaciones de dependencia en una empresa formal, pues estaban 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. Considerando estos antecedentes, los responsables del programa, diseñaron el Subprograma de Capacitación para el Trabajo Independiente, que define como su eje fundamental el desarrollo de conocimientos competencias básicas para el empleo independiente y gestión en el sector rural, en dos direcciones: una para la realización de actividades por cuenta propia y la otra, para la generación de las condiciones que permitan a los beneficiarios elaborar e implementar pequeños proyectos microempresariales, que cuentan además, con las redes de apoyo crediticio inicial.

Los cursos cuentan con dos fases:

La denominada fase lectiva, de aproximadamente 350 horas cronológicas, estableciendo como prioritarios los siguientes componentes: la capacitación básica en un oficio y/o especialidad, conocimientos de gestión empresarial básica y de apoyo técnico en la formulación de proyectos microempresariales, que antes de finalizar esta etapa del curso deben ser presentados a una institución de apoyo crediticio, que actúa como Red de Ayuda.

Aprobado el proyecto microempresarial y el crédito se da comienzo a la Práctica Controlada en Terreno. En esta etapa se comienza con la implementación de los diversos proyectos propuesto por los jóvenes en forma

individual y/o en subgrupos, contando con la asistencia técnica del OTE por un período de aproximadamente cinco meses.

Los beneficiarios que frecuentemente acceden a este subprograma son jóvenes mayores de 18 hasta 29 años, debido a las restricciones que tienen los menores de edad para obtener un crédito de asistencia técnica. Los beneficios que reciben los participantes pueden ser sintetizados de la siguiente manera: acceso gratuito al curso de capacitación, un seguro contra accidentes, material didáctico, un subsidio mensual para movilización y colación, hasta el primer mes de implementación del proyecto, un crédito de la Red de Ayuda, un certificado de participación y finalmente la asistencia técnica a su proyecto microempresarial, con un mínimo de 50 horas por proyecto, desde la implementación en terreno hasta la fase de comercialización de los productos. Debido a que las propuestas de cursos de los OTE's estuvo claramente orientada a las grandes zonas urbanas, el 1er llamado de este Subprograma efectuado en 1991 tuvo un claro sesgo en este sentido. El diseño del subprograma no aseguraba los mecanismos de obtención de los recursos necesarios para la implementación del proyecto microempresarial, como tampoco estaban definido con claridad los diversos procesos e instancias de control de calidad de los proyectos que permitieran a los beneficiarios readecuar sus proyecto y/o realizar las modificaciones solicitadas por la red de ayuda financiera. Motivo por el cual fue necesario, a partir del segundo llamado, reorientar el subprograma hacia el sector rural, caracterizado según datos de la Encuesta CASEN por altos niveles de pobreza e indigencia

Desde punto de vista institucional, se suscribió en enero de 1993 un Convenio entre la Subsecretaría del Trabajo, el SENCE y el INDAP, para que este último evaluara técnicamente los proyectos y otorgara créditos a los beneficiarios de los cursos. De acuerdo a un informe sobre el impacto del 3er llamado (1993), el 50% del crédito lo otorgó el INDAP, el 30% proviene de recursos propios de los beneficiarios, y el 20% proviene de otras fuentes. Para el logro de una mejor focalización de la población objetivo y elevar la calidad de las propuesta, los OTES deben establecer contactos con instituciones sociales de base y en conjunto con ellos, identificar, por un lado, a los potenciales beneficiarios, realizando para tales efectos, talleres de inducción, con temas referidos al significado de la actividad microempresarial, y por el otro, efectuar estudios de mercado en el territorio en el cual desean insertar la acción de capacitación y el proyecto microempresarial.

#### **Cuadro III.4.**

#### **SUBPROGRAMA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDEPENDIENTE NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR LLAMADOS (A JUNIO 1995)**

<b>CAPACITACION PARA EL TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>CURSOS</b>	<b>CUPOS</b>
LLAMADO 1	88	1.759
LLAMADO 2	129	2.499
LLAMADO 3	82	1.513
LLAMADO 4	101	1.859
<b>TOTALES</b>	<b>400</b>	<b>7.630</b>

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

Tal como se muestra en el Cuadro III.4., a junio de 1995 se habían adjudicado 7.630 cupos de capacitación, lo que equivale a 400 cursos. Lo que a nivel de su distribución por regiones se puede apreciar en el Cuadro III.5, debiendo anotarse que no se presentaron cursos para la II Región.

#### **Cuadro III.5.**

#### **CAPACITACION PARA EL TRABAJO INDEPENDIENTE NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR SEXO Y REGION (A JUNIO 1995)**

<b>REGION</b>	<b>TOTAL ADJUDICACIONES</b>			<b>TOTAL</b>
	<b>CURSOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	
1 <sup>a</sup>	2	25	15	40
2 <sup>a</sup>	0	0	0	0
3 <sup>a</sup>	14	164	116	280
4 <sup>a</sup>	45	495	406	901

5ª	19	210	195	405
6ª	24	256	148	404
7ª	61	722	457	1.179
8ª	73	858	449	1.307
9ª	31	423	196	619
10ª	46	633	282	915
11ª	2	26	4	30
12ª	2	8	26	34
R.M.	81	966	550	1.516
TOTAL	400	4.786	2.844	7.630

FUENTE: MITRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

### Cuadro III.6

#### SUBPROGRAMA DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO INDEPENDIENTE ABANDONO POR SEXO FASE\* Y LLAMADOS (A JUNIO 1995)

PRIMER LLAMADO			SEGUNDO LLAMADO			TERCER LLAMADO		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
4.09	9.13	5.86	7.71	5.89	6.65	4.84	1.69	2.51
s.d	s.d	s.d	6.43	4.93	8.69	4.09	1.30	4.35
s.d.	s.d.	s.d	14.93	12.68	13.62	16.13	3.39	6.69

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

R1\* = Fase lectiva

R 2\* = Fase práctica controlada en terreno

Aquí también se puede apreciar que la deserción, en ambas fases, es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, sin embargo no se evidencian diferencias significativas entre ambas fases (R1 y R2), distinguiéndose del CEL, caso en el que las beneficiarias mujeres abandonan en mayor número durante la fase práctica. La reorientación del subprograma hacia cursos eminentemente rurales se manifiesta en forma positiva en la disminución de los porcentajes de abandono, como se aprecia en el Cuadro III.5.

### C. Aprendizaje Alternado (AA)

El Subprograma de Aprendizaje Alternado es una modalidad de capacitación basada en la experiencia del sistema dual implementado en Alemania. Esta intenta combinar el aprendizaje en un oficio al interior de unidades productivas, en forma alternada con la parte lectiva del curso. La duración total del proceso de aprendizaje alternado oscila entre seis y doce meses, definiéndose los oficios de acuerdo a las necesidades de las empresas. Uno de los componentes centrales del Subprograma es el plan de enseñanza relacionada que incorpora un módulo de preformación que puede ser continuo ó alternado y el módulo de capacitación<sup>1</sup>. La duración de ambos componentes es de aproximadamente 360 horas cronológicas, que de preferencia, deberá impartirse en las dependencias del organismo capacitador. Estos componentes tienen por finalidad promover y estimular la responsabilidad y la racionalidad productiva y formas adecuadas de relaciones sociales de producción, entregando los conocimientos técnicos y teóricos básicos al joven aprendiz en un oficio previo a su incorporación a la empresa.

El segundo componente es el plan de entrenamiento en la empresa que tiene por objetivo vincular al aprendiz con la función y tareas concretas. Este se encuentra inserto en la etapa de Alternancia, en la cual la empresa asume la responsabilidad de entregar los conocimientos técnicos en la especialidad. Este plan será conducido, por un Maestro Guía, designado por la empresa quién deberá supervisar el desempeño del aprendiz. En este subprograma los jóvenes aprendices recibirán los siguientes beneficios: el curso de enseñanza relacionada gratuito, material didáctico, contrato de aprendiz y al finalizar la totalidad del proceso de aprendizaje alternado, un certificado de participación. El Programa compensará al empleador, por el costo incurrido en la formación del aprendiz, aportando para la remuneración de éste un 40% de un salario mínimo, por un período de hasta

<sup>1</sup> La relación de horas, deberá ser aproximadamente de 20% por cada jornada semanal.

doce meses. El aprendiz percibirá una remuneración no inferior a un sueldo mínimo mensual. Las principales modificaciones en relación a las Bases de 1994 fueron las siguientes:

- a) En la elaboración del Perfil Ocupacional, que es de responsabilidad del OTE y la Empresa, en el que se debe explicar la metodología a utilizar (por ejemplo método DACUM o cuestionario de análisis ocupacional) que identifique las tareas a ejercer y sus procesos operacionales, para distinguir claramente aquellas actividades a desarrollarse en la empresa de las que se ejecutarán en el OTE.
- b) Cada curso no podrá tener más de 20 alumnos y su duración será preferentemente de 9 meses, seis como mínimo y doce como máximo, para facilitar la organización y desarrollo de los cursos.
- c) Cada empresa elaborará, a partir del Plan de Entrenamiento, un Plan específico de las áreas de rotación del aprendiz, para que se tomen en cuenta las características particulares de cada empresa.
- d) Se aumentan las Cartas de Compromiso de Contratación por parte de los empleadores de un 30% a un 80% de la matrícula del curso, para facilitar la iniciación de los cursos, lo que representó un problema recurrente en el llamado 1994.
- e) La evaluación del "material didáctico" se cambia de la evaluación institucional a la del curso, para asegurar la calidad, pertinencia y entrega oportuna de este apoyo al proceso de instrucción.
- f) Obtendrán el certificado y carnet de participación los alumnos que tengan una asistencia mínima de un 70% a las horas del Plan de Enseñanza Relacionada y hayan trabajado durante un lapso continuo en la empresa que lo contrato de al menos un 70% para garantizar la calidad del egresado que recibe certificado y carnet de participación.

La ventaja de este Subprograma radica en que los jóvenes aprendices estarán directamente relacionados con la maquinaria e instrumentos de producción que se están efectivamente utilizando en las empresas del país. A junio de 1995, se ha efectuado el llamado a licitación pública que incluyó ocho presentaciones de solicitudes de cursos del años 1994, habiéndose adjudicado un total de 1.464 cupos de capacitación, tal como se muestra en el Cuadro III.7., lo que equivale a 75 cursos. Lo que a nivel de su distribución por regiones se puede apreciar en el Cuadro III.8.

#### Cuadro III.7.

#### SUBPROGRAMA APRENDIZAJE ALTERNADO NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR LLAMADOS (A JUNIO 1995)

APRENDIZAJE ALTERNADO	ADJUDICADOS	
	CURSOS	CUPOS
LLAMADO 1	6	123
LLAMADO 2	1	20
LLAMADO 3	4	69
LLAMADO 4	9	183
LLAMADO 5	10	206
LLAMADO 6	6	117
LLAMADO 7	7	122
LLAMADO 8	32	624
TOTALES	75	1.464

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

#### Cuadro III.8

#### SUBPROGRAMA APRENDIZAJE ALTERNADO NUMERO DE CURSOS Y CUPOS, POR SEXO Y REGION (A JUNIO 1995)

REGION	TOTAL DE ADJUDICADOS			TOTAL
	CURSOS	HOMBRES	MUJERES	
1 <sup>a</sup>	2	28	10	38
2 <sup>a</sup>	3	50	6	56
3 <sup>a</sup>	2	12	2	14
4 <sup>a</sup>	7	41	35	124

5ª	10	113	108	221
6ª	0	0	0	0
7ª	6	78	27	105
8ª	11	89	118	207
9ª	3	34	11	45
10ª	0	0	0	0
11ª	0	0	0	0
12ª	0	0	0	0
R.M.	31	403	251	654
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>848</b>	<b>568</b>	<b>1.464</b>

FUENTE: MITRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

#### **D. Formación y Capacitación de Jóvenes (FCJ)**

Este subprograma tiene un doble objetivo, por una parte, entregar una formación personal, vinculada ésta con elementos de formación para el trabajo para aquellos jóvenes que presentan un mayor grado de riesgo psicosocial, de marginalidad económica y social acentuada y, por otra, a través de la capacitación laboral, desarrollar competencias técnicas básicas para el trabajo dependiente o independiente. Las entidades responsables deben incorporar en el diseño de sus cursos tres componentes fundamentales: Formación personal, capacitación laboral en un oficio a nivel de semicalificación y una práctica laboral protegida en una empresa o, excepcionalmente, en un taller simulado, proceso que será apoyado en forma permanente por un maestro guía, siendo posible, considerar la alternativa de práctica en una empresa formalmente establecida, previa evaluación de las características del perfil de los potenciales beneficiarios.

La formación personal, tiene una duración de 100 horas cronológicas promedio y apunta al desarrollo cognitivo de los jóvenes, de sus habilidades de comunicación interpersonal y mejoramiento de su autoestima. Desde el 5º llamado el componente de formación comienza a impartirse no sólo en la fase lectiva del curso sino también durante la práctica laboral protegida hasta el cierre del curso. Esta última fase apunta a entregarle a los jóvenes apoyo y seguimiento en su período de inserción laboral. El componente de capacitación laboral tiene una duración de 120 horas cronológicas y la práctica laboral protegida 100 horas cronológicas. A partir de 1995 se elimina la modalidad de Taller Simulado y se opta por la práctica laboral en una empresa formalmente establecida, con una duración mínima de 2 meses para garantizar un mejor desenlace Ocupacional y evitar frustraciones en los jóvenes al no disponer de una red de apoyo sólida para autoempleo y microempresas.

También se introduce la modalidad de Contrato de Trabajo, priorizándose la adjudicación de cursos que presenten esta alternativa por sobre los que ofrezcan Práctica Laboral en Empresas. Estos rediseños obedecen a que estas modalidades constituyen alternativas reales y oportunas de inserción laboral para los jóvenes beneficiarios del Programa. Los beneficiarios reciben los siguientes beneficios: el curso de capacitación y formación personal gratuito, un seguro contra accidentes, material didáctico, un subsidio mensual para movilización y colación, y finalizado el curso un certificado de participación. Con la finalidad de mejorar la selección de beneficiarios, a partir del 3er llamado (1993), se entregó la responsabilidad a la entidad responsable del curso de realizar directamente la certificación de escasez de recursos, de los grados de marginalidad y de evaluación de las características de riesgo psicosocial de los postulantes; esta es una diferencia significativa con los otros subprogramas, en que la verificación de escasez de recursos es efectuada en una primera instancia por la Oficina Municipal de Colocación. Para mejorar la focalización de esta modalidad se diseñó una encuesta de selección socioeconómica, que es aplicada por un(a) asistente social, contratada por la entidad responsable con costos imputables al curso.

A partir del 6º llamado, y para que las propuestas de cursos tengan una mayor pertinencia con respecto a la realidad local, se exige que su justificación contenga elementos que reflejen la participación de la sociedad civil en la gestación de los proyectos. Además se introduce, posteriormente, la evaluación regional. Hasta el 5º llamado, los equipos regionales del FOSIS participaron en el estudio preliminar de las propuestas, lo que implicaba sólo una verificación administrativa de la documentación entregada en las regiones respectivas, en cambio, en la actualidad se analiza la justificación, la gestación y participación de los actores sociales en el diseño de las propuestas de cursos y de los criterios de focalización de los potenciales beneficiarios. A junio de

1995, este subprograma ha efectuado cinco llamados a licitación pública, teniendo una cobertura de 20.240 cupos adjudicados, tal como se muestra en el Cuadro III.9, lo que equivale a 1.068 cursos. Lo que a nivel de su distribución por regiones se puede apreciar en el Cuadro III.10.

**Cuadro III.9.**

**SUBPROGRAMA FORMACION Y CAPACITACION DE JOVENES NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR LLAMADOS (A JUNIO 1995)**

FORMACION Y CAPACITACION DE ADJUDICADOS JOVENES		
	CURSOS	CUPOS
LLAMADO 1	165	3.283
LLAMADO 2	284	5.588
LLAMADO 3	148	2.651
LLAMADO 4	216	3.981
LLAMADO 5	255	4.737
TOTALES	1.068	20.240

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

**Cuadro III.10.**

**SUBPROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DE JOVENES NUMERO DE CURSOS Y CUPOS POR SEXO Y REGION (A JUNIO 1995)**

TOTAL ADJUDICACIONES				
REGION	CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1 <sup>a</sup>	60	707	507	1.214
2 <sup>a</sup>	23	303	107	410
3 <sup>a</sup>	23	327	136	463
4 <sup>a</sup>	48	622	363	985
5 <sup>a</sup>	74	810	622	1.432
6 <sup>a</sup>	30	352	273	625
7 <sup>a</sup>	75	773	657	1.430
8 <sup>a</sup>	155	1.727	970	2.697
9 <sup>a</sup>	90	975	620	1.595
10 <sup>a</sup>	68	813	468	1.281
11 <sup>a</sup>	13	163	95	258
12 <sup>a</sup>	19	205	165	370
R.M.	390	4.110	3.370	7.480
TOTAL	1.068	11.887	8.353	20.240

FUENTE: MITRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

**Cuadro III.11**

**SUBPROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DE JOVENES ABANDONO POR SEXO, FASE\* Y LLAMADOS JUNIO 1995**

	PRIMER LLAMADO			SEGUNDO LLAMADO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
R1	17.92	11.12	15.30	12.60	10.00	11.51
R2	6.11	3.88	5.21	6.72	4.71	5.86
R	22.94	14.57	19.71	18.47	14.23	16.70
	TERCER LLAMADO			CUARTO LLAMADO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
R1	25.77	12.61	19.45	19.24	12.46	16.25
R2	5.36	3.02	4.14	6.29	3.58	5.04
R	29.75	15.25	22.78	24.32	15.60	20.47

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

R1\* = Fase Lectiva

R2\* = Fase Práctica

En el Cuadro III.11. se puede apreciar que el porcentaje de abandono en los cuatro llamados, es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, destacándose que el mayor número de deserciones se produce en la fase lectiva del curso (R1), produciéndose incluso un aumento significativo en el tercer llamado. En cambio en el caso de las mujeres (tanto en R1 y R2) se mantiene una tendencia estable.

#### IV. INCENTIVO A LA OFERTA

##### A. Asistencia técnica a organismos capacitadores

La asistencia técnica consiste en apoyar a los organismos capacitadores que reflejan un mayor grado de debilidades institucional, financieras y de recursos humanos, en la preparación, formulación y presentación de propuestas y cursos de capacitación. La acción se realiza, a través de la contratación de un consultor especializado, por un período de tiempo limitado, previa postulación al Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes. El objetivo central es asegurar un flujo de propuestas de cursos, con la calidad adecuada para participar en los distintos subprogramas y concursos. A la línea de asistencia técnica, también pueden acceder los organismos capacitadores, que se incorporan por primera vez al concurso y aquellos, que en postulaciones anteriores, su propuesta fuera rechazada por no cumplir con las exigencias del Programa. La selección de los organismos capacitadores que acceden a la asistencia técnica se realiza de acuerdo a los siguientes criterios:

- capacidad de focalización y experiencia de trabajo con la población objetivo del programa y/o acciones globales orientadas al conjunto de la población de escasos recursos.
- emplazamiento geográfico en localidades de escasez de oferta de capacitación para la población objetivo,

Para la implementación operacional de esta línea, la Unidad Coordinadora del Programa ha establecido convenios de administración con SENCE para el caso de los OTEs privados y con el Ministerio de Educación en lo relacionado con los liceos de Educación Media Técnico Profesional que participan en el Programa de Capacitación Laboral. Las acciones realizadas entre 1992 y 1994 son 194, siendo los Liceos de Educación Media Técnicos Profesionales los que mayormente se han beneficiado, con 134 acciones.

##### Cuadro IV.1

##### ASISTENCIA TECNICA A ORGANISMOS CAPACITADORES,1992-1994

###### NUMERO DE ACCIONES

AÑO	1992	1993	1994	TOTAL
Liceos ETP	51	36	47	134
Otros O.C.	20	32	8	60
Total	71	68	54	194

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

ETP: Liceo de Educación Media Técnico Profesional.

OC : Organismo Capacitador.

##### B. Perfeccionamiento del personal docente e instructores

Producto de los requerimientos del mercado laboral y exigencias mayores en el campo de la capacitación, esta última influida por los cambios cíclicos de producción y por la intensidad en la aplicación de nuevas técnicas y del progreso científico tecnológico en las empresas chilenas, como también cambios en las conductas, percepciones e intereses de los jóvenes, se consideró necesario implementar en forma simultánea los componentes de apoyo a la oferta: perfeccionamiento del personal docente e instructores y la adquisición de equipos técnicos y educativos, contribuyendo de este modo al mejoramiento de la calidad y desarrollo eficiente de las actividades de capacitación. Todos los organismos capacitadores y Liceos Técnico Profesionales que manifiesten interés de participar en el Programa pueden elevar una solicitud para acceder a los beneficios del perfeccionamiento de docentes e instructores, que es totalmente gratuita. El perfeccionamiento tiene tres componentes principales, pudiéndose postular sólo en uno de ellos.

- El Perfeccionamiento Pedagógico (60 horas cronológicas) está orientado al mejoramiento de la labor educativa en la especialidad del beneficiario y apoyo metodológico para instructores sin formación pedagógica sistemática.

- El Perfeccionamiento Tecnológico (60 horas cronológicas) tiene por finalidad entregar conocimientos sobre las características y funcionamiento de los equipos más modernos que han sido introducido al sistema productivo, este componente apoya en particular a instructores y profesores - guías que requieren innovar conocimientos en el oficio específico que desempeñan.

- Perfeccionamiento en Orientación sobre la Población Objetivo, (20 horas cronológicas), orientada al apoyo a profesores, instructores, administrativos y directivos de establecimientos educacionales relacionados directamente con los jóvenes y tiene por objetivo otorgar mayores conocimientos respecto de la problemática cultural y psicosocial que caracteriza a los jóvenes beneficiarios del Programa.

La administración de esta línea de apoyo está a cargo del Ministerio de Educación en lo que respecta a los organismos de Enseñanza Media Técnico Profesional y en lo que respecta a los Organismos Técnicos de Ejecución se responsabiliza el SENCE. A la fecha se han beneficiado con esta iniciativa 3.500 personas. A partir de 1995 se inicia el componente de capacitación de trabajadores de las empresas donde los jóvenes realizarán su plan de entrenamiento, de los cursos de aprendizaje alternado, los cuales se desempeñarían como maestros - guías.

#### **Cuadro IV.2**

##### **PROFESORES E INSTRUCTORES BENEFICIARIOS, 1992-1994**

###### **NUMERO DE ACCIONES**

<b>AÑO</b>	1992	1993	1994	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL</b>	86	2.055	1.360	<b>3.501</b>

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

#### **C. Adquisición de equipamiento técnico y educativo**

El equipamiento tiene por objetivo incentivar la oferta de capacitación, apoyando a las instituciones para adquirir equipos técnicos e implementos educativos indispensables para una ejecución adecuada de los cursos. Esta modalidad se ofrece a las instituciones de capacitación que presenten propuestas de cursos a la Unidad Coordinadora del Programa, que al ser aprobado, se subsidia una parte de las operaciones de financiamiento, sin restricción geográfica, ni de especialidad. Los equipos y el material educativo 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. Las solicitudes de equipamiento son analizadas en su componente técnica y financiera, evaluando los siguientes aspectos:

- a) Competencia de profesores e instructores.
- b) Relación de los equipos y material educativo con la especialidad
- c) Vida útil de los equipos
- d) Solvencia financiera de la institución
- e) Antecedentes comerciales, etc

Hasta agosto de 1993 se realizaron dos llamados a licitación, aprobándose un total de 14 solicitudes, equivalentes a 7.516 Unidades de Fomento por concepto de subsidios, adjudicados por la Unidad Coordinadora del Programa.

#### **V. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**

##### **A. Fortalecimiento Institucional del SENCE**

El año 1990 diversos estudios --en particular, la información aportada por la Encuesta CASEN-- identifican el grave problema de pobreza e indigencia por la que atravesaban más de 300.000 jóvenes de ambos sexos (Cuadro I.1), producto de lo cual, el gobierno democrático asume el desafío de diseñar e implementar un programa especial capacitación laboral. En estos mismos diagnósticos se concluye que la institución responsable de la capacitación en el país, el SENCE, no estaba en condiciones institucionales y administrativas

de asumir la responsabilidad de implementar un programa extraordinario para de 100.000 jóvenes. Por tal motivo uno de los objetivos fundamentales establecido en el convenio de colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo era concurrir en el transcurso del Programa al fortalecimiento institucional del SENCE. El SENCE fue creado en 1976, siendo sus funciones principales la orientación ocupacional a los trabajadores, supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, otorgan capacitación laboral mediante becas, controlar los contratos de aprendizaje y otorgar autorización y reconocimiento a los Organismos Técnicos de Ejecución.

Para tal efecto se incorporan diversas acciones, dentro de las cuales destacan, financiamiento los recursos humanos adicionales necesarios para desarrollar las acciones encomendadas como subejecutor de los subprogramas de capacitación que les fueron encomendados para su administración, para estudios específicos y del sistemas de información computarizada -INFOJOVEN - que permita registrar sistemáticamente la operación, supervisión, control administrativo, posibilitando impulsar y seguir los Subprogramas y líneas de apoyo. A la fecha esta acción no ha podido ser ejecutada en plenitud debido a problemas de criterios y coordinación entre la Unidad Coordinadora del Programa y el SENCE.

## **B. Oficina Municipal de Colocación (OMC)**

Las OMC desempeñan para el Programa de capacitación laboral un rol fundamental en la inscripción, orientación y selección de sus potenciales beneficiarios y en materias relacionadas con la intermediación laboral de los desempleados de su localidad. Ha sido reconocido desde el inicio del Programa que, para lograr los resultados requeridos, hay que prestar un apoyo especial a los OMC para que puedan cumplir cada vez mejor sus funciones. En cierta forma la OMC es el primer vínculo institucional de los potenciales interesados en capacitación y con los OTES, a través de ella se realizan los primeros contactos, orientaciones y referencias sobre los contenidos de los diversos cursos y proyecciones laborales futuras. La administración de la OMC es de responsabilidad directa de la municipalidad, y en los aspectos técnicos depende del SENCE. Esta doble dependencia afecta en cierta medida, en forma negativa el funcionamiento de estos organismos que requieren de un mayor dinamismo para dar cumplimiento eficiente a sus funciones.

La Unidad Coordinadora del Programa ha suscrito convenios con 58 municipios del país, un convenio de Asistencia Técnica con la finalidad de instalar en ellos un sistema computarizado de información -que también forma parte de INFOJOVEN-, y mejorar la infraestructura para el funcionamiento de la oficina. Por su parte, la Municipalidad deberá destinar el personal que, en número y perfil profesional, satisfaga ciertos estándares mínimos de funcionamiento, y además poner a disposición de la OMC la infraestructura, comunicaciones y medios de transportes necesarios para la realización de las diversas tareas relacionadas con las funciones requeridas por el Programa. En relación a la línea de apoyo perfeccionamiento de personal se ha impartido capacitación a 170 funcionarios de un total de 116 OMC a nivel nacional. No obstante que esto representa un esfuerzo e inversión de gran envergadura, una de las mayores dificultades que ha presentado esta iniciativa es la gran rotación de su personal post perfeccionamiento, por encima de los niveles deseados, con una eminente pérdida de recursos.

El objetivo de las acciones de perfeccionamiento es poder internalizar los criterios y procedimientos de postulación, certificación y envío de los interesados en capacitación, optimizando para tales efectos, la utilización de las técnicas de entrevista, de formas adecuadas de certificación de las características socioeconómicas de los interesados y aplicación eficiente de los distintos instrumentos documentales que exige el programa. Estas acciones de perfeccionamiento tienen una duración de aproximadamente 100 horas. Hasta septiembre de 1993, 58 Municipios/OMC de un total nacional de alrededor de 135 OMC creados hasta noviembre de 1993 habían sido beneficiados a través de las líneas de apoyo. La Unidad Coordinadora del Programa ha transferido recursos para financiar el reacondicionamiento de la infraestructura, por un monto máximo de \$1.100.000, de pesos chilenos con el traspaso de computador con pantalla, teclado y modem, mas software apropiado. Las principales factores que han impedido profundizar las acciones de fortalecimiento institucional de las OMC son las siguientes:

- La demora excesiva en la presentación de los proyectos por parte de la mayoría de las Municipalidades (86%).
- La no presentación de los antecedentes requeridos.

- La deficiente calidad de la documentación presentada.

## VI. FOCALIZACIÓN Y PERTINENCIA

### A. Criterios de focalización de beneficiarios

La adecuada focalización de los beneficiarios del Programa es un aspecto relevante en la evaluación del mismo, debido a que se busca asegurar que los beneficios contemplados lleguen efectivamente a la población objetivo. En este sentido la UCP aplica los siguientes criterios, en cuanto a la evaluación de la focalización socioeconómica:

1. A través de la clasificación de los beneficiarios por Grupo Socioeconómico.
2. De acuerdo al Quintil de Ingreso per cápita autónomo del hogar en que se ubican los beneficiarios.

El "Chile Joven" operacionaliza la "autofocalización" como criterio de incorporación al Programa. Un elemento de particular importancia, para la autofocalización, como para la participación de los distintos agentes, es el esfuerzo en promoción. Un Programa como el descrito, en que el Estado se retira de la ejecución directa y, adicionalmente, apela a la participación de terceros (jóvenes, empresario y organismos capacitadores), requiere de una fuerte estrategia de marketing, que socialice los beneficios que la iniciativa entrega a cada actor. Al realizar un balance general, se puede concluir que la focalización del Programa corresponde, en general, a lo esperado. Esto valida la opción de diseño que considera una dinámica de autofocalización en los jóvenes de la población objetivo, a partir del reconocimiento individual de los beneficios que les reporta integrarse al Programa. Esto quiere decir, que la "oferta" del Programa -cursos cortos a nivel de semicalificación, experiencia laboral transitoria, subsidio de mantención de aproximadamente un 40% del ingreso mínimo- es sólo atractiva para aquellos jóvenes que reúnen las características descritas para la población objetivo.

En cuanto a las motivaciones de los beneficiarios para participar en el Programa, más del 90% de los jóvenes declaran que ingresan a éste esencialmente por motivaciones laborales y de desarrollo personal. Este antecedente es el reflejo de que el problema del desempleo es el problema fundamental de la población juvenil, tal como es demostrado por los datos de la Encuesta CASEN en la primera parte de este documento. En cuanto a los motivos referidos a aspectos filiativos o de otro tipo extra laboral, éstos presentan porcentajes asociados muy marginales (Cuadro VI.1.).

#### Cuadro VI.1

##### MOTIVO DE INGRESO AL SUBPROGRAMA CEL Y FCJ POR LLAMADOS

MOTIVOS	CEL 2	CEL 3	FCJ 1	FCJ 2
Motivos Laborales	84.4	87.6	87.0	86.8
Desarrollo Personal	9.2	7.5	8.3	8.0
Motivos de Filiación	0.8	1.0	2.2	1.0
Otros Motivos	5.5	3.9	2.5	4.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

A continuación se presentan los cuadros que describen las características más elementales de los beneficiarios, tales como, sexo, escolaridad, grupo socioeconómico, quintil de ingreso por hogar y edad.

En relación a los niveles educacionales (Cuadro VI.2), se observan claras diferencias entre los niveles alcanzados por los beneficiarios pertenecientes a los Subprogramas CEL y FCJ. En efecto, en los beneficiarios CEL se constata que, más del 40% de los inscritos no ha cursado su educación formal completa, mientras que más de un 60% de los beneficiarios FCJ se encuentran en dicha categoría.

Las diferencias en el aspecto educacional entre Subprograma entrega señales de una apropiada focalización de los jóvenes pertenecientes a FCJ, debido a que éstos presentan comparativamente con los beneficiarios CEL una situación educacional más desmedrada, la cual se correlaciona positivamente con el riesgo psicosocial. De

acuerdo con la cifras de la UCP, los porcentajes generales de deserción a la educación formal, son considerables, presentándose en promedio un 49.3% para los beneficiarios CEL y un 68.1% para los FCJ. Estas cifras aportan a la confirmación de una adecuada focalización educacional de los beneficiarios independiente del Subprograma.

## Cuadro VI.2

### DISTRIBUCION DE BENEFICIARIOS DEL SUBPROGRAMA CELY FCJ SEGUN NIVEL DE ESCOLARIDAD<sup>ii</sup> Y LLAMADOS

NIVEL DE ESCOLARIDAD	CEL 1	CEL 2	CEL 3	FCJ 1	FCJ 2
Básica	20.3	11.6	15.8	24.2	34.4
Media Incompleta	35.3	32.5	32.8	38.9	36.7
Media Completa	36.7	41.5	39.5	27.3	22.9
Superior	7.8	14.4	11.9	9.6	6.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: MINTRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

La UCP utiliza la clasificación de los beneficiarios por grupo socioeconómico para verificar si la focalización es la más adecuada. Esta conceptualización se realiza sobre la base de las variables barrio de residencia, características de la vivienda, entre otros. Al utilizar este método de clasificación se puede concluir que existe una alta concentración de beneficiarios en los grupos socioeconómicos C3, D y E, que corresponden precisamente a los estratos sociales definidos como población objetivo. En efecto, los grupos C3, D y E acumulan más de 95% de jóvenes en cada licitación, independientemente del subprograma. En todo caso es pertinente señalar que al comparar la distribución de beneficiarios a través del método de clasificación de grupo socioeconómico y quintil de ingreso autónomo se reflejan diferencias. Aparece como demasiado riesgoso asegurar que el 39.3% del grupo C3 corresponde efectivamente a la población objetivo del Programa, en cambio las cifras del grupo E y D y un cierto porcentaje del C3 sería equivalente al quintil 1, y 2, en los cuales se sitúan los indigentes y pobres no indigentes.

Al utilizar los quintiles de ingreso per cápita, que es un indicador más preciso para establecer si la focalización es la adecuada, se puede determinar en el cuadro VI.4. que al momento de incorporarse al Programa, más del 66% (CEL) y 73% (FCJ) se ubican entre el 40% más pobre de la población del país. Los datos de la UCP indican que la mayor parte de los jóvenes se concentraban en el quintil 1 y 2, en los cuales se sitúan los indigentes y pobres no indigentes. Preocupantes son, sin embargo, las cifras del tercer quintil hacia arriba, que estarían reflejando un cierto nivel de filtraciones de sectores socioeconómicos algo más acomodados. Los ingresos promedios, de acuerdo a la Encuesta CASEN, del primer quintil serían \$31.815 en 1990 y \$40.826 en 1992 en tanto que para el tercer quintil \$107.697 y \$125.800, respectivamente (en pesos chilenos de noviembre de 1992).

Del mismo modo es necesario reflexionar sobre la conveniencia de evaluar el nivel de focalización a través del ingreso promedio mensual de los hogares, utilizando el ingreso monetario que incorpora el conjunto de subsidios otorgados por el Estado a los hogares más pobres, lo que implica que esta medición puede ser más precisa para la identificación de la población de escasos recursos y potenciales beneficiarios del Programa de Capacitación. Para medir el grado de la focalización también es posible utilizar el método de la línea de pobreza, que permitiría identificar el ingreso mínimo requerido por el hogar para satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes y al mismo tiempo las características y el número de jóvenes indigentes y pobres no indigentes.

<sup>ii</sup>Por nivel de escolaridad se entiende el nivel más alto o el último curso aprobado por la persona en el sistema formal de educación.

- Educación Básica : hasta 8 años de escolaridad formal
- Media Incompleta : entre 9 y 11 años de escolaridad formal
- Media Completa : 12 años de escolaridad
- Enseñanza Superior : más de 12 años de escolaridad

Al analizar la focalización según tramo de edad, se puede constatar que la UCP no establece como forma restrictiva, sino más bien como un criterio flexible, que los beneficiarios deban tener **preferentemente** entre 15 y 24 años de edad. De los datos, se puede concluir que el Programa ha focalizado esencialmente hacia jóvenes menores de 24 años (más del 80.% de los beneficiarios) de los subprogramas CEL y FCJ. No obstante lo anterior, se observa en CEL que los mayores de 24 años presentan un protagonismo creciente a medida que avanzan los llamados de los Subprogramas CEL. (Cuadro VI.5.). Esta situación debe ser analizada por los responsables del Programa, debido a que los datos de la Encuesta CASEN indican para este grupo de edad una disminución de los niveles de indigencia y pobreza; y una leve disminución del número de jóvenes como proporción de la población total del país.

En el Cuadro VI.5., se observa un paulatino aumento de la inscripción de mujeres de 35.0% en cursos pertenecientes al subprograma CEL a medida que transcurren los llamados, aumentan al 49.0% en el CEL 3, situación coherente con el aumento de la participación de la mujer en la desocupación, los datos de la Encuesta CASEN muestran que en 1990 el 16,6 % de las mujeres del tramo de edad 15 a 24 años se encontraba sin ocupación, aumentando esta cifra al 22,41 en 1992, observándose sólo en 1994 una caída al 20,3%. En cambio grupo de edad de 15 a 24 años se refleja una tendencia ascendente que va de 23,9% en 1990, 29,9% en 1992 al 27,8% en 1994. Este fenómeno no se presenta de la misma forma en el subprograma FCJ donde se evidencia una estabilidad en los porcentajes de inscripción según género, de aproximadamente 43.0%.

En este sentido es conveniente evaluar las funciones de la Unidad Femenina de la UCP, reorientando sus objetivos de manera que se recoja más adecuadamente el curso del fenómeno de la creciente participación de la mujer en el Programa, acentuando los objetivos de intermediación laboral de la mujer y promoción de "oficios no tradicionales" superando el énfasis en el objetivo de motivos hacia la incorporación a éste.

### <sup>iii</sup>Cuadro VI.5

#### DISTRIBUCION DE BENEFICIARIOS DEL SUBPROGRAMA CEL Y FCJ SEGUN SEXO Y LLAMADOS

SEXO	CEL 1	CEL 2	CEL 3	FCJ 1	FCJ 2
HOMBRES	65.0	55.5	51.0	56.4	56.8
MUJERES	35.0	44.5	49.0	43.6	43.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: MITRA, Unidad Coordinadora del Programa de Jóvenes.

La participación de la mujer en los inicios del Programa alcanza un nivel relevante en relación con la fuerza de trabajo y desocupación femenina registrada en el período 90-94. Las cifras de desempleo femenino para el tramo de edad entre 15 a 24 años reflejan que el 16,6% de las mujeres en 1990 se encontraban desocupadas, aumentando en 1992 al 22,4%, y disminuyendo al 20,3% en 1994, produciéndose un aumento del 11.6% (7.644) para el período, registrándose en todo caso, una disminución para el total de jóvenes de -1,1% que, en términos absolutos significa una reducción de 1.714. Situación similar se visualiza en el tramo de edad 15 a 29 años, constatándose un aumento del desempleo femenino entre 1990 y 1994 de 5.390. Al considerar el total de jóvenes en esta agrupación se puede concluir que en el período mencionado se ha logrado reducir, en la desocupación en 13.627 casos.

#### B. Pertinencia y calidad de los cursos

Los cursos de capacitación son diseñados e impartidos por organismos capacitadores tanto privados como estatales, los que deben desarrollar todo su potencial creativo para articular acciones de capacitación acorde a las necesidades del mercado laboral, cuyos contenidos están sujetos a la identificación de los requerimientos de la empresa y al compromiso de esta para aceptar jóvenes en práctica laboral y/o en la contratación de éstos. A través del tiempo se constata un creciente mejoramiento de la planificación de cursos y una mayor identificación de las necesidades locales, en las cuales se inserta el curso, quedando

<sup>iii</sup> No ha sido posible recuperar los cuadros 3 y 4 de la versión electrónica original. Es por ello que no están presentes en este documento editado.

de manifiesto un proceso ascendente de la calidad de las propuestas. En este sentido, la UCP también ha perfeccionado la presentación de los contenidos de las bases de licitación, de los instrumentos de evaluación. Siendo aún necesario desarrollar y profundizar un doble perfil los evaluadores de la unidad central del Programa, en el sentido de profundizar los conocimientos de la realidad socioeconómica de la localidad propuesta para la ejecución de un curso, y por otro lado, reforzar los conocimientos técnicos de la especialidad que desea evaluar. Esta doble combinación es un elemento fundamental para asegurar la calidad y pertinencia del curso. Como parte esencial para la elevación de la calidad y pertinencia de los cursos debe ser considerada la descentralización de responsabilidades, competencias técnicas y recursos financieros hacia las regiones en las cuales se desarrollará las acciones de capacitación. Al mismo tiempo, las propuestas de cursos deben contar con la participación de los agentes sociales involucrados..

La Unidad Coordinadora del Programa, tomando en consideración los elementos anteriormente mencionados a buscado, en forma permanente, establecer mecanismo que permitan paulatinamente, poner en marcha la descentralización y la participación de las instancias regionales. A partir del 9º llamado, se implementa la evaluación regional de las propuestas por parte de las instancias de SENCE, cooperando en el fortalecimiento técnico- operativo de los equipos en las regiones. Aunque la evaluación se limita a asignar puntaje a la justificación de la propuesta, la medida busca contribuir a la dinamización de las articulaciones que en las regiones deben tener el mundo de la producción, con las organizaciones sociales y de capacitación, además de las entidades públicas correspondientes.

Simultáneamente con esta medida, se introduce como parte de la esencia del programa, para el conjunto de subprogramas, la participación de organizaciones sociales de la sociedad civil en la ejecución de la promoción y difusión de los cursos. Se busca mediante el aporte de los elementos individuales y colectivos de la sociedad facilitar el acceso a los cursos de los jóvenes pobres residentes en las localidades.

El proceso de evaluación de las propuestas de cursos que presentan los OTEs en los distintos concursos, se realiza a través de un proceso complejo de análisis y valoración de los siguientes elementos:

- i) Principales actividades educativas y de capacitación en los dos últimos años.
- ii) Población objetivo atendida por el OTE.
- iii) Relaciones del OTE con empresas.
- iv) Antecedentes financieros del OTE,
  - balance,
  - ingresos y costos históricos del OTE,
  - presupuesto de la propuesta del OTE,
  - flujo de caja proyectado.
- v) Objetivos y justificación de la propuesta.
- vi) Focalización de la propuesta.
- vii) Material didáctico.
- viii) Costo de la propuesta.
- ix) Instalación física del OTE.

Asimismo, los elementos que se toman en consideración para la evaluación de los cursos son:

- i) Costo del curso.
- ii) Descriptor del curso:
  - Objetivos terminales.
  - Programas o contenidos.
  - Criterios de evaluación.
  - Requisitos de ingreso.
  - Material didáctico para los alumnos.
  - Útiles y herramientas para los alumnos.
- iii) Equipamiento del curso.
- iv) Infraestructura del curso.
- v) Antecedentes del instructor (currículum).
- vi) Cartas de intención de empresas.

Como criterios adicionales en el proceso de evaluación, se considera:

- Afinación de los criterios de evaluación de los cursos (por ejemplo: la menor ponderación en la formulación de los objetivos y mayor en los contenidos del mismo).
- Mayor consulta a los Directores Regionales sobre la pertinencia de los cursos en su Región.

Uno de los problemas más relevantes que influyen en forma negativa en la calidad y pertinencia del curso es el prolongado período que transcurre entre la licitación y adjudicación. Aquí puede transcurrir entre 4 a 6 meses para el inicio efectivo del curso con el riesgo que la población objetivo inscrita en el curso, deserte y comience otro tipo de actividades inmediatas. También puede darse la situación de pérdida definitiva del interés por participar; de que las empresas cambian sus prioridades y necesidades, el fenómeno que más ocurre, es de dejar sin vigencia las cartas de intención para la realización de prácticas laborales. De esta forma el organismo capacitador debe comenzar un nuevo ciclo de consultas con las empresas para la obtención de cartas de intención con el ofrecimiento de prácticas laborales. Por otro lado, en el marco de la programación de los concursos públicos se ha intentado evitar la coincidencia de distintos llamados, lo que repercute, algunas veces, en los tiempos y capacidad de los profesionales para la elaboración de nuevas propuestas inserta en los distintos subprogramas.

## **VII. SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS BENEFICIARIOS POST PROGRAMA.**

Con el propósito de evaluar los resultados del Programa también es necesario analizar la variable ocupación que es de vital importancia para interpretar los efectos y repercusiones sociales de este fenómeno. Además es pertinente considerar algunas variables complementarias como la distribución de los beneficiarios ocupados post-programa según sexo, escolaridad, tramos de edad y formalidad de los empleos en relación al total de inscritos en el programa. Los antecedentes disponibles sobre la situación ocupacional pre-programa indican que aproximadamente el 80% de los beneficiarios incorporados se encontraban desocupados e inactivos. Es posible que una fracción de los ocupados CEL y FCJ, pre-programa refleje un problema de focalización, debido a que no se cuenta con información para establecer el nivel de informalidad y/o precariedad de esos empleos.

Los datos también revelan variaciones significativas entre el CEL 1 y CEL 3 en relación a los porcentajes de ocupados e inactivos, aumentando en forma importante el número de beneficiarios que se encontraban ocupados al comenzar el programa, estas cifras reflejan una mayor filtración de personas que no cumplen con los requisitos para poder acceder a un curso de capacitación. Situación similar se da para el Subprograma de Formación y Capacitación de Jóvenes. El aspecto más positivo que se observa en ambos subprogramas está en la tendencia ascendente de beneficiarios post-programas que se incorporan al mundo laboral. Para el grupo de beneficiarios post-programa --que declara estar ocupado a 6 meses del egreso de las prácticas laborales-- el análisis de las variables básicas como sexo, escolaridad y edad, entrega los siguientes resultados:

Las mujeres beneficiarias ocupadas post-programa pasan del 24% en el CEL 1 al 41.5% en el CEL 3, en cambio en el subprograma FCJ se mantiene una tendencia constante a nivel de mujeres y hombres. Las especialidades en las cuales se han concentrado la capacitación de las mujeres, en relación al total de cupos adjudicados, son la técnica con un 37.46 % y la comercial con un 32.82%. En cambio en las especialidades "no tradicionales" se manifiesta una incorporación más lenta de las mujeres: marítima 1.02%, agrícola 12.39% y en la industrial un 16.31%. En el caso de los hombres la situación es distinta, concentrándose en las especialidades industrial, agrícola y marítima el 59.09%, y la técnica y comercial 40.9%.

Una de las conclusiones más importantes que se pueden deducir de estas cifras, es que la variable sexo no es la más relevante para la obtención de un puesto de trabajo en la especialidad comercial y técnica, la brecha se profundiza en la especialidad industrial, lo que refleja que las beneficiarias mujeres privilegian aún su incorporación en cursos de "oficios tradicionales". La mayor dificultad de los jóvenes de ambos sexo para encontrar un puesto de trabajo se encuentra más vinculada a los niveles de marginalidad social y económica y al apoyo que pueda entregar la red social del Estado. Al centrarse en la temática de la

formalidad en el empleo se puede señalar, en términos generales, que más de la mitad de los beneficiarios presentan condiciones contractuales dentro de la normativa legal, independientemente del subprograma. El subprograma CEL, aproximadamente las dos terceras partes de los beneficiarios cuentan con contrato y previsión, mientras que en el subprograma FCJ un poco más de la mitad de los beneficiarios se encuentran en las mismas condiciones. En todo caso, las cifras demuestran que no se han producido cambios significativos entre el primer y tercer llamado CEL, lo que indica, la necesidad de una acción más activa de la red social del gobierno para orientar y apoyar a los jóvenes egresados en la búsqueda de empleos estables y de calidad. Se requiere por tanto, una coordinación más efectiva entre las OMC y las empresas (Gráfico VII.2.). Esto se refleja en el Gráfico II.3. En el seguimiento es necesario pesquisar de manera más precisa información sobre la estabilidad, calidad en los puestos de trabajo y el nivel de ingresos obtenidos por los egresados del programa. Debido a que los datos de la Encuesta CASEN para el subperíodo 90/92 demuestran que, a pesar del aumento de empleo y de ingresos en los hogares del país, estos no garantizan salir de la indigencia y pobreza dado que un 80% de los primeros y un 90% de los segundos tenían empleo en 1992.<sup>iv</sup>

A fines de 1994, el diseño del Programa comienza a profundizar las señales dirigidas a incrementar progresivamente la inserción laboral en empleos formalizados para los beneficiarios. En efecto, a partir de esa fecha, el mecanismo de pertinencia basado en la obligatoriedad para los organismos de capacitación, de proporcionar a todos los jóvenes una práctica laboral, se extiende a la posibilidad de que ésta se exprese como contrato formalizado a plazo fijo. Esta señal fue bien acogida por los organismos de capacitación y también por los empresarios, y los cursos de la modalidad "contrato de trabajo" llegaron al 37% del total de cursos adjudicados. En el caso de la práctica laboral en taller simulado, requerida para los jóvenes en mayor marginalidad y riesgo psicosocial, ésta se transforma en exigencia de práctica laboral en una empresa formalmente establecida, manteniéndose los niveles de oferta.

Del total de ocupados post programa según nivel de escolaridad se puede concluir que los empresarios no sólo privilegian la calidad de los cursos de capacitación y las competencias adquiridas por los beneficiarios, sino también, el nivel de escolaridad. De acuerdo a las cifras entregadas por la UCP entre el 60 y 70% de los egresados CEL y FCJ contratados tiene la enseñanza media incompleta o completa. Los datos también reflejan una baja representación de jóvenes que sólo han accedido a la educación básica, situación que refleja una dificultad adicional al momento de buscar un puesto de trabajo bien remunerado, estable y acorde al oficio aprendido. Este fenómeno indica a las autoridades del programa, la necesidad de estudiar en forma más profunda la realidad de este grupo social y de buscar formulas que ayuden e incentiven los mecanismos de inserción laboral. En cuanto a la composición de los ocupados post Programa según tramo de edad, se observa un bajo nivel de representación de los menores de 18 años, fenómeno que se acrecenta entre el CEL 1 y CEL 3. En cambio el FCJ se mantiene estable entre el primer y segundo llamado, con mayores niveles de inserción que el CEL. El factor que explicaría esta diferencia, radica en el mayor número de jóvenes menores de 18 años que se incorpora al Subprograma FCJ. (Cuadro VII3)

La inserción de los beneficiarios ha sido medida por la vía de censos y encuestas de seguimiento. Los resultados corresponden al universo de inscritos, en mediciones realizadas a un promedio de seis meses después del término de los cursos. Para realizar comparaciones y evaluar el impacto relativo, se ha aplicado también un instrumento a un grupo control. En general, las cifras correspondientes a los jóvenes beneficiarios en ambos sexos presentan mejores resultados que las del grupo control en los Subprogramas CEL y FCJ. (Gráficos VII.3, VII.4.).

## VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

<sup>iv</sup> Evolución del Empleo y su incidencia en los niveles de pobreza (CASEN 1990 y 1992), MIDEPLAN, mayo 1995, Chile.

Los datos de la Encuesta CASEN, contenidos en este documento demuestran que el empleo es un elemento determinante para mejorar las condiciones de vida de las personas, siempre y cuando estos sean estables y de calidad. Al comparar los indicadores de pobreza (28,5% en 1994) con los actuales niveles de desempleo (5%), queda de manifiesto que un porcentaje relativamente alto de los ocupados se encuentra en situación de marginalidad y pobreza. De estas cifras, una fracción importante se concentra en los grupos más jóvenes de nuestro país. En efecto, la inserción laboral de los jóvenes egresados del Programa "Chile Joven" no es garantía suficiente para salir de la exclusión social. La incorporación al mundo del trabajo de este contingente, requiere de la intervención directa de las instituciones públicas, en la intermediación laboral utilizando para ello la institucionalidad y mecanismos de la red social, para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Programa y su real impacto en la inserción social y laboral de la población objetivo. Este es un desafío necesario a considerar en un eventual rediseño del Programa, en particular si consideramos la situación de las mujeres beneficiarias de éste, que muestran tasas más bajas de abandono en los diversos Subprogramas, pero que encuentran un mayor grado de dificultad para incorporarse al mundo laboral.

El nivel de escolaridad no garantiza por sí sólo una rápida incorporación al mercado del trabajo, si no se trata de una enseñanza acorde con los requerimientos del sistema productivo. Los datos de la Encuesta CASEN indican que la mayor reducción del desempleo se registra en una combinación de estratos socioeconómicos más altos y nivel de escolaridad. Esto señala que es fundamental buscar mecanismos que combinen el nivel de escolaridad alcanzado, por los jóvenes de escasos recursos, complementando éste con una capacitación de corta duración, que permita desarrollar las competencias y habilidades técnicas productivas de este segmento de la población. En este contexto puede afirmarse que el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes ha realizado un aporte importante. El Programa de Capacitación Laboral también puede ser considerado una respuesta positiva, aunque de carácter transitorio, al fenómeno de desintegración social que afecta a un número elevado de jóvenes de ambos sexos. De ningún modo, debe entenderse como el instrumento que resuelva el problema estructural del desempleo y la exclusión social que afecta a esta población del país. En este ámbito se requiere de una propuesta de carácter estratégico y globalizante que apunte a superar el desajuste entre el sistema educacional y el sistema productivo. En la medida en que el país no logre resolver tal dificultad, es importante continuar implementando el Programa de Capacitación Laboral en oficios semicalificados, adecuando los objetivos y contenidos a los requerimientos del sistema productivo y a los perfiles específicos de los jóvenes en situación de pobreza.

Al evaluar el impacto global del Programa de Capacitación Laboral en la población objetivo puede afirmarse que ha logrado cumplir en forma eficiente las metas y objetivos propuestos. No cabe duda, que también es necesario superar diversas deficiencias detectadas, las cuales han sido enunciadas en este documento, destacándose la necesidad de disminuir el número de personas que aparecen como población beneficiaria y que se ubican por sobre el tercer quintil. Los aspectos más destacables son: la gran coherencia entre el diseño conceptual y operativo, la permanente superación de calidad y pertinencia de los cursos, el nivel de inserción laboral logrado con los egresados y la articulación entre instituciones de capacitación del Estado, Organismos Técnicos de Ejecución y las empresas. Es importante recordar que el Programa de Capacitación Laboral encontró condiciones sociales y económicas favorables en el subperíodo 90 - 92, aumento del empleo e incremento de los ingresos provenientes del trabajo, factores que también repercutieron en forma positiva en la reducción de la pobreza en el país. Aún así, es necesaria la evaluación periódica de este tipo de programas con el fin de ir adecuándolo a las nuevas realidades a las que se enfrenta la población chilena.

## **XI.BIBLIOGRAFÍA**

- Creando Oportunidades, El Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Marzo 1994, Chile.
- Estatuto de Capacitación y Empleo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Septiembre 1989, Chile.
- Programa "Chile Joven": Una oportunidad para grupos vulnerables, Gustavo Cáceres. Octubre 1995, Chile.

- Informe de Evaluación Intermedio del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, Banco Interamericano de Desarrollo, Noviembre de 1993, Chile.
- Evolución del Empleo y su Incidencia en los Niveles de Pobreza (CASEN 1990 y 1992), MIDEPLAN, mayo, 1995, Chile.
- Integración al Desarrollo. Balance de la Política Social 1990 - 1993. MIDEPLAN, enero 1994, Chile.
- Realidad Económico Social de los Hogares en Chile: Algunos indicadores relevantes. Encuesta CASEN 1992 - 1994. MIDEPLAN.