



FIEL

FUNDACIÓN INSTITUTO
DE ESTUDIOS LABORALES

"Jóvenes y vulnerabilidad social:

Condiciones actuales de los programas públicos de capacitación y empleo como accesos a trabajo decente para el 40% de jóvenes de menor ingreso."



**ADVERTENCIA**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Fundación. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres indistintamente.

Proyecto ejecutado por Fundación Instituto de Estudios Laborales – FIEL con el financiamiento del Concurso Chile de Todas y Todos, Línea Análisis de Experiencia del Departamento de Desarrollo Inclusivo, División Cooperación Público Privada del Ministerio de Desarrollos Social del Estado de Chile, en su línea Fondo Chile de Todas y Todos 2015.

AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN EJECUTIVO	7
INTRODUCCIÓN.	9
MARCO CONCEPTUAL.	12
Mercados laborales duales o segmentados	12
Políticas Públicas Capacitación y Empleo	13
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA OBSERVADO.	16
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN CHILE	18
Programas de capacitación y empleo segunda mitad década del 2000.	18
Programas de capacitación y empleo 2014-2015	23
Programas destacados	25
1- Subsidio al empleo joven.	25
2- Más Capaz	28
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
Reuniones con actores relevantes	32
Focus Group	32
Entrevista a actores claves	33
EMPLEO JUVENIL Y LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO: ANÁLISIS DE COINTEGRACIÓN	35
Análisis Preliminar	35
Análisis Econométrico	38
Modelo Econométrico	38
Test de cointegración de Johansen	38
Prueba de Raíz Unitaria Dickey Fuller Aumentada	39
Análisis de Resultados	40
Aplicación el procedimiento de máxima verosimilitud al VAR estimado para estimar el rango (r) de cointegración del sistema.	40
Pruebas de Soren Johansen y Katherine Juselius (1990)	41
Vector Error Corrección Model (VECM)	42
Ecuación de cointegración	43
EVALUACIÓN DE ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP	46
Evaluación de las entrevistas semiestructuradas	46
Focus Group	48
PROPUESTAS DE FORTALECIMIENTO E INDICADORES DE ÉXITO	51
REFLEXIONES FINALES	53
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXO 1: Plantilla guía Focus Group	57
ANEXO 2: Plantilla entrevista semiestructurada	60
ANEXO 3: Lista de entrevistados (entrevistas semiestructuradas) y menciones frente a cada pregunta	63



AGRADECIMIENTOS



El presente estudio fue realizado gracias al financiamiento otorgado por el Departamento de Desarrollo Inclusivo, División Cooperación Público Privada del Ministerio de Desarrollos Social del Estado de Chile, en su línea Fondo Chile de Todas y Todos 2015.

Los actores claves fueron las personas e instituciones que nos permitieron realizar entrevistas y focus group, dotando así la investigación de las experiencias y percepciones de quienes construyen, implementan y utilizan los programas de capacitación y empleo.

Particularmente agradecemos a las instituciones que nos colaboraron:

Central Unitaria de Trabajadores
 Centro IdeActiva - Municipalidad de Estación Central
 Chile valora
 Departamento Juvenil de la CUT
 Instituto Nacional de la Juventud
 Municipalidad de La Florida
 Municipalidad de La Pintana
 Municipalidad de Puente Alto
 Municipalidad de Recoleta
 SENCE

Por último, agradecer al equipo de la Fundación Instituto de Estudios Laborales que desarrolló el presente estudio.

Mario Medina Valeria, Coordinador de Proyecto e Investigador. Ingeniero Agrónomo, Magíster en Política y Gobierno, Diplomado en Economía Social y Comercio Justo.

Sandra Saavedra Löwenberger, Coordinadora Financiera / Ayudante de Investigación. Médico Veterinario, Magíster(c) en Políticas Públicas, Diplomada en Gobierno Corporativo, Diplomada en Administración de Empresas.

Fernando Carmona Alert, Investigador / Economista. Magíster(c) el Economía Aplicada.

Andrés Arce Álvarez, Investigador. Analista en Políticas y Asuntos Internacionales.

Gladys Barnechea, Equipo Fundación FIEL.

RESUMEN EJECUTIVO



RESUMEN EJECUTIVO

Alejandra Araya, Investigadora. Abogada.

La realidad laboral de los jóvenes chilenos, especialmente los más vulnerables, está lejos de ser auspiciosa en términos de calidad y estabilidad. En tal escenario, los programas de capacitación y empleo destinado a ellos podrían representar una herramienta para su ingreso al trabajo decente.

En virtud de lo anterior, el presente estudio tiene por objetivo problematizar sobre las causas de la baja participación de los jóvenes en el mercado laboral y el impacto de los programas de capacitación y empleo destinado a este grupo en general y, específicamente, al 40% de jóvenes de menores ingresos de Chile. En consecuencia, el público al cual se dirige está compuesto por todos los actores que puedan verse interesados en este problema: los hacedores de políticas públicas especializados en el tema, tales como el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus reparticiones atinentes, particularmente las asociadas en el diseño e implementación de programas de capacitación y empleo juvenil como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); el Gobierno de Chile en su conjunto, pues la realidad laboral de los jóvenes vulnerables se entiende aquí como un problema nacional; los empleadores del sector público y privado; los ejecutantes de los programas de capacitación y empleo, especialmente los organismos técnicos de capacitación (OTEC), las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) y los liceos técnico-profesionales; las organizaciones académicas, sociales y políticas –públicas, privadas o de la sociedad civil– interesadas en la creación de herramientas para insertar a los jóvenes vulnerables en puestos de trabajo decente; investigadores laborales; y por su puesto los jóvenes en general, ya sean trabajadores, cesantes o buscando trabajo por primera vez. Se busca con este informe de carácter exploratorio entregar insumos a estos actores para desarrollar nuevos estudios con alcances de investigación más exhaustivos en el futuro, que pongan en el centro de sus objetivos el posicionamiento de los jóvenes vulnerables en puestos de trabajo decente a través de programas de capacitación y empleo que sean pertinentes y efectivos para tal efecto.

La metodología usada en este estudio para la descripción del procesamiento de datos fue analizada tanto cuantitativa como cualitativamente. Cuantitativa en cuanto se realiza un análisis estadístico de carácter descriptivo que permiten caracterizar a los grupos participantes de las políticas y programas de capacitación y empleo de jóvenes a través de un análisis de cointegración. Cualitativa toda vez que se analizan las formas en que los distintos actores comprenden, perciben y valoran los programas de capacitación y empleo de jóvenes, desde la perspectiva de apoyar el acceso de trabajo decente de jóvenes pertenecientes al 40% más pobre de la población, a través de la técnicas de entrevista semiestructurada (dirigida a los implementadores de la política pública) y de focus group (destinada a los jóvenes beneficiarios de tales programas).

Así, al final del documento y como análisis vinculado de la revisión bibliográfica sobre evaluaciones de programas, las experiencias y opiniones recabadas en las entrevistas y focus group, el análisis de cointegración y considerando el contexto que vive Chile actualmente permiten proponer acciones de fortalecimiento de carácter general, sin entrar en programas en particular, pero que intentan potenciar el sistema en su conjunto.



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Este estudio busca problematizar sobre las causas de la baja participación de los jóvenes en el mercado laboral. Lo primero que salta a la vista es que este es un problema con múltiples causalidades, lo que complejiza su análisis y nos indica que cualquier solución debe provenir de la conjugación de distintas políticas públicas y de mercado. La crisis de los años setenta quebró el modelo económico desarrollado el periodo anterior, basado fundamentalmente en un estado de bienestar. Las respuestas dadas por el capital para recuperar los excedentes productivos han creado un nuevo marco de relaciones laborales, flexibilizando el empleo y segmentando el mercado laboral en diversos estratos de problemática dispar. Además, la innovación tecnológica incorporada por las empresas durante los últimos años ha provocado la reorganización del sistema productivo sobre nuevas bases y la diversificación de la estructura del empleo. Por estos motivos, el estudio requiere un análisis detallado de las circunstancias históricas que han modificado su inserción laboral, condicionada por las características específicas de su mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, analizaremos cómo los cambios del mercado laboral han influido, decisivamente, en la integración de los jóvenes en el mundo del trabajo y en su actual estructura profesional.

La desfavorable situación laboral de los jóvenes concitó la atención de los análisis de distintas disciplinas sociales, de los tomadores de decisiones y de la opinión pública en general, lo que explica que en los años noventa se promovieran políticas y programas públicos destinados a los jóvenes. Así, se asistió a un conjunto de iniciativas tendientes a realizar modificaciones en el sistema educativo. Además, desde las políticas de mercado de trabajo y de la regulación laboral, aparecieron también iniciativas específicas.

La profunda desigualdad de ingresos que caracteriza a Chile esconde una serie de otras inequidades que afectan la vida diaria de sus ciudadanos y su acceso a oportunidades para el futuro. En otras palabras, la persistente desigualdad en Chile significa que no todos perciben de igual forma los beneficios de la prosperidad general. Los jóvenes están al centro de esta problemática, en particular aquéllos que pertenecen a los hogares más vulnerables del país.

El análisis se enfoca en un grupo especialmente sensible: aquellas personas entre los 15 y 24 años de edad. De acuerdo a la encuesta CASEN 2011, en Chile hay más de 600 mil jóvenes en este grupo etario que se encuentra inactivo; esto es, alrededor de un 20% del total de personas en este rango de edad que no estudia ni trabaja.

Puede hablarse de la existencia de un mercado de trabajo juvenil dentro del mercado de trabajo en su conjunto en la medida en que el paro y el empleo precario se encuentran aquí mucho más acentuados. Según los países, la tasa de paro juvenil duplica o triplica a la adulta con facilidad, y el porcentaje de jóvenes que trabaja en condiciones equiparables a las de los adultos se reduce a valores cada vez más bajos. El método más fructífero de acercarse a la problemática del trabajo juvenil es la teoría de las segmentaciones. La crisis económica abre un periodo de incertidumbre que fuerza a las unidades productivas a flexibilizar sus estructuras, incluido el uso del factor trabajo. La demanda de trabajo se articula en dos segmentos, uno estable y otro inestable, que movilizan respectivamente a los sectores fuertes y débiles de la fuerza de trabajo. Entre los primeros se encuentra la mayoría de los hombres adultos; entre los segundos, un porcentaje abrumador de jóvenes de ambos sexos.

Los denominados jóvenes nini, aquellos que no estudian ni trabajan, se han convertido en una generación que ha convivido con la abundancia, consumismo, tecnología y democracia, elementos que conjugados han desencadenado en inseguridad, lo que se traduce en muchos casos en una visión fatalista de los jóvenes frente al futuro ya sea como resultado de una precaria oferta educativa, falta de oportunidades laborales o desmotivación. Si bien este no es un fenómeno exclusivo de Chile, no es menor que los ninis representen un 15% en países de la OCDE, un 16,2% en América Latina y un 20% en nuestro país (Casen, 2011; OCDE, 2014). Por ende, se han convertido en un grupo de jóvenes en situación de riesgo y vulnerabilidad, que es de suma urgencia atender para evitar que se desencadenen problemas ligados a la criminalidad, adicciones, embarazo adolescente, dependencia familiar, entre otros riesgos.

Desde la perspectiva de la demanda, hay razones muy sólidas que permiten aceptar la existencia de fuerzas que tienden a consolidar un mercado de trabajo juvenil caracterizado por la precariedad. Piénsese, por poner solo un ejemplo, en el distinto grado de incertidumbre que soportan las unidades productivas según trabajen en régimen de competencia o de oligopolio; según utilicen tecnología avanzadas intensivas en capital o tradicionales intensivas en trabajo; o, dentro incluso de una misma unidad productiva, en las diferentes posibilidades de gestión de la mano de obra en función de la fase del proceso productivo a que se aplique. Sin embargo, desde la perspectiva de la oferta, la cuestión de si existe o no un mercado de trabajo juvenil -un lugar de paro y ocupaciones precarias sin perspectivas al que se ve abocada la mayoría de los jóvenes- es más discutible. El problema es el sistema de relaciones que se establece entre la precariedad laboral y los diferentes tipos de jóvenes; hasta qué punto la precariedad va a estar controlada por los jóvenes o va a ser una experiencia que marcará definitivamente el resto de su vida activa.

En estos momentos, no se puede afirmar con propiedad que estemos todavía en época de crisis. Todos los indicadores económicos señalan que nos encontramos de nuevo en una fase de crecimiento. Solo los indicadores del mercado de trabajo persisten en recordar que algo no acaba de funcionar en la economía. Estamos en la post crisis, una fase caracterizada, a efectos de mercado de trabajo, por el hecho de que la secuencia beneficios/inversión/crecimiento económico/generación de empleo es insuficiente para reducir el paro a su llamada tasa natural.

El fenómeno del desempleo tiene características universales, independientemente del nivel de desarrollo económico, de la evolución de la tasa de crecimiento o de la tasa promedio de desempleo. El mismo se revela a partir de la persistencia de diferenciales significativos entre las tasas de desempleo de jóvenes y adultos, que en general llegan al doble, aunque en determinados años pueden alcanzar el triple o el cuádruplo, como es el caso de Argentina, Brasil y México. Debido al menor capital humano incorporado tanto en el sistema escolar como en el mercado de trabajo, son los jóvenes quienes encuentran mayores dificultades para obtener un empleo o una ocupación, además de que pueden depararse con normas sociales o legales que les suman dificultades. Por otro lado, otros factores inducen a la contratación de mano de obra juvenil, especialmente en ocupaciones de menor calificación, por ejemplo, bajos salarios frente a los adultos, bajo grado de organización sindical, mayor aceptación de jornadas largas, de trabajos fatigantes o de riesgo, entre otros.

Entre las principales causas que motivan el elevado desempleo de los jóvenes en Argentina, Brasil y México, recortamos al menos cuatro aspectos:

- Insuficiencia de demanda, cuando las tasas de desempleo promedio y juveniles presentan niveles elevados, con relación a los patrones de la sociedad considerada;
- Pobreza, que conduce a la colocación precoz de los miembros juveniles de la familia en la fuerza de trabajo, para suplir las propias necesidades, así como las de los otros miembros;
- Sistema escolar, que no retiene al joven de baja renta y no le propicia una educación de buena calidad;
- Baja articulación entre las políticas de mercado de trabajo, educación y capacitación, que pueden contribuir a perfeccionar la trayectoria del joven entre el sistema escolar y el mercado de trabajo.

Esas consideraciones iniciales ratifican la necesidad de continuar averiguando por lo menos los siguientes tres puntos:

- Identificar las causas del desempleo en el ámbito del mercado de trabajo de los jóvenes;
- Verificar comportamientos sociales específicos en virtud de las características de los mercados de trabajo de los tres países;
- Y lo más importante: construir una agenda de políticas públicas para insertar a los jóvenes en trayectorias ocupacionales positivas.



APOYO EN SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Requiere:

- Operarios de Producción**
- Operarios de Bodega**
- Operarios Logístico**
- Operarios de Grúa Horquilla**
- Cajeros**
- Reponedor**
- Call Center**
- Guardias de Seguridad**
- Auxiliares de Aseo**

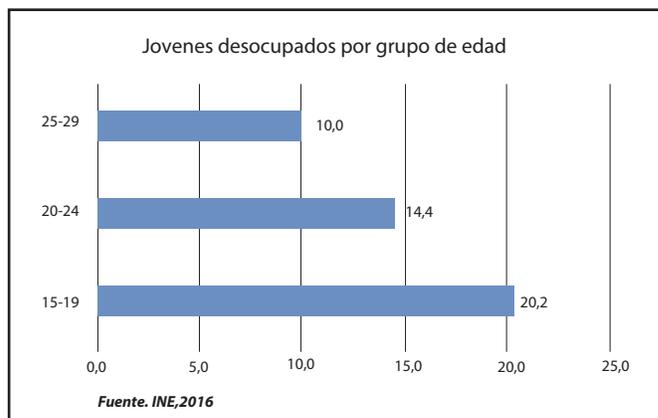
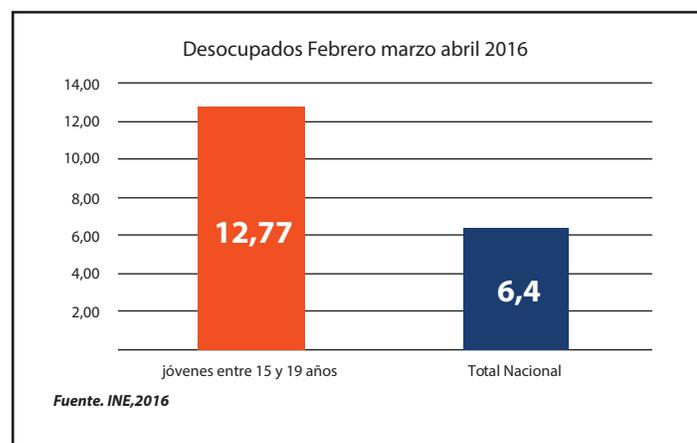
MARCO CONCEPTUAL

MARCO CONCEPTUAL.

Chile es un país que se ha planteado alcanzar niveles de ingreso similares a los de países desarrollados antes del año 2020, pero en este camino se han mantenido altos niveles de desigualdad social, ubicándose como el país con mayor desigualdad salarial dentro de los Estados miembros de la OECD. Claudia Repetto destaca que a pesar de los esfuerzos por mantener políticas económicas sanas y una gobernabilidad democrática que conlleven un mayor crecimiento y una menor incidencia de la pobreza, la desigualdad se ha mantenido obstinadamente constante (citando a Larrañaga, 2009; Repetto, 2012). La autora profundiza al señalar que la profunda desigualdad de ingresos que caracteriza a Chile, esconde una serie de otras inequidades que afectan la vida diaria de sus ciudadanos y su acceso a oportunidades para el futuro.

Es así como vemos que en Chile esto tiene efectos perversos en grupos de la población en los que se mantienen círculos de desigualdad. Repetto (2013) indica que los jóvenes están al centro de esta problemática, en particular aquéllos que pertenecen a los hogares más vulnerables del país.

Estas desigualdades se ven presentes en el mundo del trabajo, siendo los jóvenes quienes exhiben los mayores niveles de desempleo. Los jóvenes entre 15 y 19 años presentan tasas de desocupación de 29%, y entre los 20 y 24 años, de 16,6% contra el 7% del total país (CASEN 2013). Para el periodo febrero, marzo y abril de 2016 la realidad se mantiene similar. Según los datos del INE, los desocupados entre 15 y 29 años llegan al 12,77%, mientras que el promedio nacional es de 6,4%. Estos mismos datos muestran que son los grupos más jóvenes quienes tienen las mayores tasas de desocupación, pues el subgrupo entre 15 y 19 años llegan a 20,22% de desocupación; entre 20 y 24, al 14,4%; y entre los 25 y 29 años, al 10%. Es así como Schkolnik (2006) manifiesta que todos los análisis acerca del mercado de trabajo juvenil con datos agregados, concuerdan en que los jóvenes presentan una mayor tasa de desempleo que los adultos y que en general se ven más afectados por las crisis económicas, ya que luego, en fases de recuperación, son



los últimos en ser contratados.

MERCADOS LABORALES DUALES O SEGMENTADOS

Para desarrollar nuestras políticas al mercado del trabajo de manera consistente con el modelo de desarrollo a construir, vamos a concebir al mercado laboral como un mercado dual en la tradición Poskeynesiana o como un mercado con heterogeneidad estructural y segmentación laboral de la Cepal. Es decir, por un lado, existe un grupo nuclear de sectores caracterizado por estructuras de mercado oligopolistas; razón capital/ trabajo elevada (empleo de tecnología sofisticada, costos sustanciales de adiestramiento para los trabajadores cualificados, técnicos y de supervisión, altos salarios, necesidad de fuerza laboral preparada y estable); y presencia de organizaciones sindicales potentes. Este es el sector primario.

Por otro lado, un grupo periférico en el que los sectores se caracterizan por su falta de poder de mercado; técnicas de dirección antiguas; necesidades de capital reducidas; bajos requerimientos de especialización; salarios bajos; empleo estacional o fuerza de trabajo inestable; y organización sindical escasa o nula. Este es el sector secundario.

Las empresas del sector primario tienen más probabilidades que las del sector secundario de pertenecer a sectores de amplia concentración y, consecuentemente, de poseer algún tipo de control sobre los precios de la producción. Los precios de las mercancías producidas en el sector secundario tienden a situarse por debajo de su nivel "normal". No obstante, estas empresas solo pueden mantener los precios bajos a costa de no reemplazar el capital consumido, pagar menores salarios o aceptar algún tipo inferior de beneficio.

Las empresas del sector primario cuentan con una fuerza laboral relativamente estable a su servicio. Los trabajadores despedidos por estas empresas pueden buscar un empleo provisional en otras, pero si la producción de la fábrica a la que pertenecían retorna a su nivel original, volverán al puesto que ocupaban en ella. Estas empresas también pueden atraer, en periodos de rápido crecimiento, trabajadores del sector secundario a la medida de sus necesidades. El mercado laboral, en el que los trabajadores compiten por los puestos disponibles, está fraccionado en submercados caracterizados por diferencias en los salarios, en las condiciones de trabajo y en las oportunidades de ascenso. La fragmentación del mercado laboral es en gran parte consecuencia del proceso histórico que condujo al desarrollo de empresas tecnológicamente avanzadas y oligopolistas del sector primario, y de otras pequeñas y carentes de sofisticación tecnológica en el sector secundario.

El mercado laboral se encuentra pues, fraccionado en un sector primario en el que se recompensan los hábitos estables de trabajo y un sector secundario de amplia rotación donde no solo se precinde de estabilidad sino que a menudo se desalienta. El desempleo se concentra en los trabajadores del sector secundario y está relacionado más con las características de sus puestos que con los tipos salariales.

Dado que la comprobación de la estabilidad potencial en el puesto de los nuevos trabajadores es difícil, los empleadores han utilizado las características superficiales a modo de mecanismo barato de selección. Así, suelen discriminar a la hora de cubrir los mejores puestos en los que es necesaria estabilidad, a aquellos grupos (etnias, mujeres y adolescentes) con modelos de trabajo históricamente inestables. La interacción entre las características de los puestos de trabajo en el sector secundario y las actitudes frente al empleo de los trabajadores con perspectivas limitadas, ha generado una alta incidencia del paro en las mujeres, en las etnias y otras minoras.

La situación es bastante diferente fuera del sector primario del mercado laboral. Al haber un exceso de oferta de personas jóvenes mejor educadas, crecen los requisitos para conseguir un trabajo en todo el espectro laboral. A menudo la titulación exigida tiene escasa relación con los requisitos reales del puesto, pero los títulos se

emplean ampliamente entre las empresas como un método barato de selección. Los hijos de los más pobres con su título universitario, se suman a las de los que se ven forzados, por su propia necesidad de ingresos y el número limitado empleos del sector primario, a buscar malas retribuciones y empleos inestables en el sector secundario del mercado laboral.

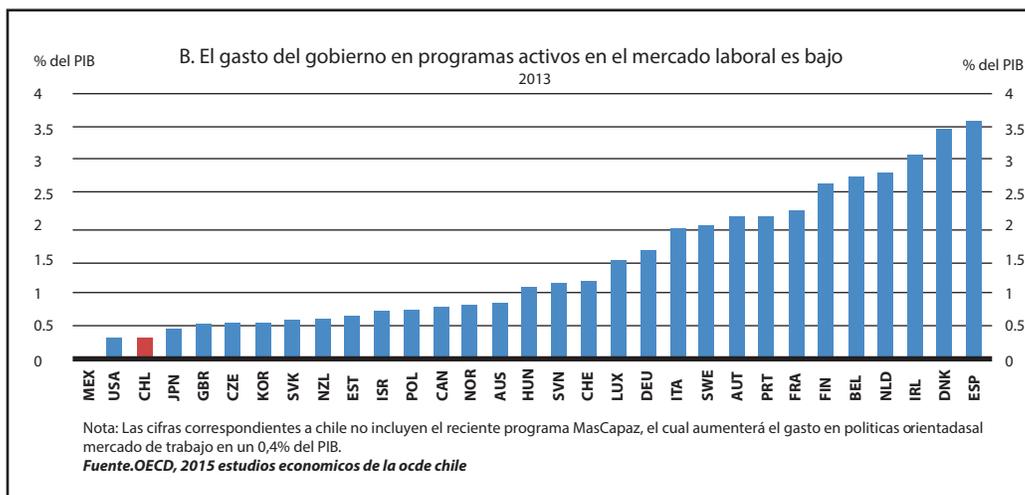
Impedido su acceso a los puestos del sector primario, pueden prometerse una experiencia laboral marcada por los bajos ingresos y una alta incidencia del desempleo. Por otra parte, las empresas, tanto secundarias como primarias, tienen a su disposición toda la fuerza laboral relativamente no cualificada que necesitan a la baja tasa salarial predominante. Ningún recorte adicional en los tipos salariales reducirá probablemente las tasas de desempleo de los trabajadores del sector secundario.

Como se puede apreciar el empleo juvenil está marcado por la pertenencia a un mercado laboral secundario, donde el tránsito entre habilidades que no son valoradas por el mercado del trabajo a completar la educación formal, los empuja a vender su fuerza de trabajo en las condiciones más desventajosas. Es posible pensar entonces que el empleo en el sector de los jóvenes va a tender a ser de menor calidad y, por lo tanto, convocar a un menor número de jóvenes, particularmente mujeres y jóvenes de los cuantiles más bajos.

POLÍTICAS PÚBLICAS CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Uno de las formas en que se ha intentado abordar la desigualdad y vulnerabilidad de los jóvenes ha sido por medio de políticas públicas dirigidas a este grupo en ámbitos de capacitación y empleo. Por lo tanto, se hace necesario conocer cómo ellas han impactado en cumplir con su objetivo. Es así que al buscar evaluaciones generales de ellas, encontramos que los resultados son bastante disímiles. Por ejemplo, Larrañaga, Acero, Contreras, Herrera y Perticará (2014), en el documento "Presente y futuro de la capacitación en Chile" del PNUD, manifiestan que en materia de eficacia de los programas dirigidos a poblaciones vulnerables se constata que los resultados más auspiciosos provienen del Programa Especial de Jóvenes. Este opera cursos de larga duración (450 horas) acompañados de una práctica laboral con asistencia técnica (300 horas). Son ofrecidos por un conjunto seleccionado de OTEC que se han especializado en el trabajo con población vulnerable y han desarrollado una oferta de

cursos y relatores de buena calidad y vinculados a las necesidades de las empresas. Para su financiamiento han contado con aportes fiscales de nivel suficiente y de largo plazo, lo que permite tener equipos estables y programas consolidados. En cambio, el programa Jóvenes Bicentenario, también dirigido a jóvenes vulnerables, solo logró graduar a un porcentaje muy minoritario (16%) de los seleccionados. Si bien hay evidencia favorable en cuanto a ganancias en empleo e ingresos de la fracción que egresó, el balance final entre beneficios y costos es negativo debido a la elevada deserción. Estos resultados provienen de una evaluación de impacto rigurosa en cuanto a metodología y datos utilizados (citando a Acero, Alvarado, Bravo, Contreras y Ruiz Tagle, 2010), que junto a la evaluación referida de la franquicia tributaria representan excepciones en la práctica de las evaluaciones realizadas a los programas de capacitación en el país.



Por ello, una forma en la que se puede contribuir a fortalecer las políticas públicas destinadas a jóvenes vulnerables es evaluarlas y analizar los impactos que ha generado en este grupo. Para entender este proceso, Charlin (2006) señala que en la gestación y desarrollo de las políticas públicas la cadena de valor de estas puede definirse como la concatenación de momentos sucesivos, desde la expresión de una demanda específica por parte de grupos o actores sociales determinados, pasando por su estudio y análisis técnico-político para proceder al diseño y formulación de una respuesta, siguiendo con la implementación de la misma, para finalizar con la evaluación del grado de satisfacción de la necesidad que originó la demanda en primer lugar. En esta misma línea, el autor destaca que se trata de un proceso iterativo, en cuanto da origen a un circuito de retroalimentación que permite ajustar o cambiar tanto el diseño como la operacionalidad del mismo en función de los resultados o impactos evaluados. De ello puede desprenderse que el momento pivotal en torno al que gira el proceso corresponde al de la evaluación, toda vez que a partir de él es posible realizar el tránsito desde un ajuste de los “términos de referencia” en los cuales se plantea la demanda en el origen, pasando por la propuesta con que se responde a esta, hasta la metodología con que dicha propuesta se ejecuta.

En particular en jóvenes, desde cierto momento histórico la política pública orientada a ellos, en general, y la política educacional, en particular, destaca Charlin (2006) se ha venido abordando casi exclusivamente desde la dimensión técnica para su diseño, aplicación y evaluación (lo que explica por qué, en este último aspecto, las mediciones adquieran un formato economicista, del tipo costo-beneficio). Como consecuencia, se produce la exclusión de los actores, agentes y receptores de la política del proceso de diseño. Es decir, esta queda en las manos de los expertos técnicos, lo que tiene como consecuencia que, al no estar representados los intereses de los primeros en el proceso, no solo se excluye su aporte vivencial al mismo, sino que tampoco existe la instancia de negociación, propia de la dimensión política.

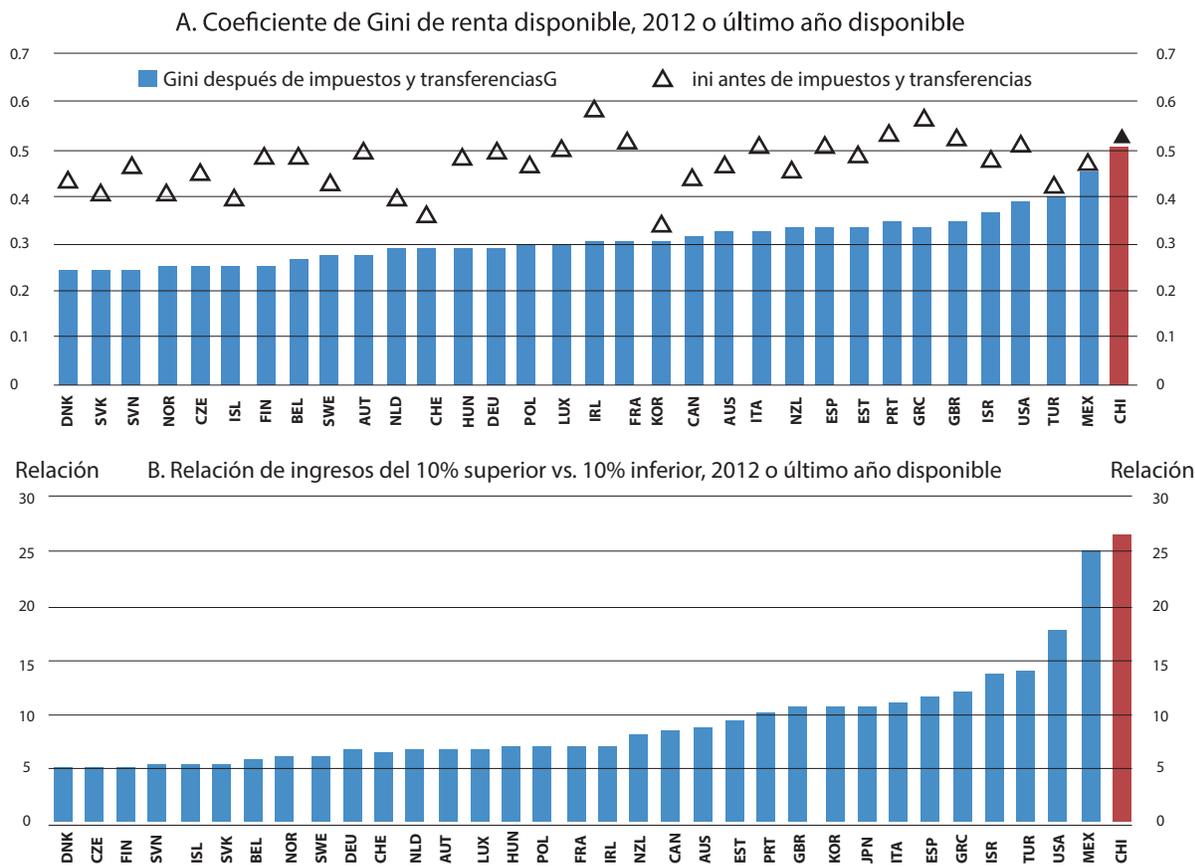
Por esto, el presente estudio pretende contribuir a este proceso, entendiendo desde la participación de jóvenes y organizaciones, las necesidades de los mismos en torno a la oferta de políticas y programas de capacitación y empleo. Como consecuencia, busca aportar desde esta mirada con propuestas que permitan fortalecer y mejorar dichas políticas y programas.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA OBSERVADO

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA OBSERVADO.

Chile es un país que se ha planteado alcanzar niveles de ingreso similares a los de países desarrollados antes del año 2020, pero en este camino se han mantenido altos niveles de desigualdad social, ubicándose como el país con mayor desigualdad salarial dentro de los Estados miembros de la OECD. Pese a ello ha existido una constante disminución de la pobreza, aunque con resultados particularmente delicados en algunos grupos de la población.



Fuente.: OECD, 2015. Estudios Economicos de la OECD Chile.

Los jóvenes son quienes mantienen las mayores tasas de desocupación y la menor inserción en el mundo del trabajo. Es así como Chile presenta, según datos de la OECD, un 18% de jóvenes entre 15 y 19 años y sobre un 24% entre 20 y 24 años que no están empleados, cursando estudios o recibiendo capacitación. Esto se ve favorecido por condiciones de entorno, tales como los altos costos para cursar estudios de educación superior técnica y/o universitaria y la precariedad del empleo, que han mantenido a este grupo etario (entre los 15 y 29 años) como uno de los más vulnerables.

Aun así, se han realizado múltiples esfuerzos desde el Estado, con diversas políticas públicas y programas, destinados a promover y facilitar el ingreso de jóvenes al trabajo decente y la educación superior. Entre ellos se cuentan el subsidio al empleo joven; el Programa Yo Trabajo; el subsidio a la cotización de jóvenes; el Programa Formación en el Puesto de Trabajo (línea jóvenes aprendices); talleres, cursos y capacitaciones del INJUV (Instituto Nacional de la Juventud); y diversos fondos concursables y de emprendimiento con enfoque directo en jóvenes.

Considerando el estado actual de la juventud en Chile y los esfuerzos en política pública realizados en los últimos años, es relevante analizar y sistematizar los programas de capacitación de jóvenes, de acceso al mundo del trabajo y de emprendimiento que tienen énfasis en jóvenes, particularmente aquellos cuyo objetivo son jóvenes dentro del 40% de menores ingresos del país. Esto nos permitirá, entre otros aspectos, identificar los niveles de inversión que se dedican a este grupo, las líneas de acción y políticas públicas destinadas a este grupo.



**PROGRAMA
DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO PARA
LOS JÓVENES EN CHILE**

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN CHILE

El estudio pretende identificar y caracterizar los programas de capacitación, empleo y emprendimiento para jóvenes en Chile entre el año 2006 y el año 2014-2015. Como referencia de los programas presentes el año 2006 se tomará en consideración el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado "Políticas y Programas de Empleo Juvenil en Chile", desarrollado en el marco del Proyecto de Promoción del Empleo Juvenil en América Latina, lo que es complementado con el informe "Propuestas para una política de empleo juvenil Chile", desarrollado por la OIT en el marco del mismo proyecto antes descrito.

Para los programas del año 2014 - 2015 se tomará como base la información de programas disponibles en el sitio "Guía de oportunidades capacitación, trabajo y emprendimiento" del Gobierno de Chile (guiadeoportunidades.gob.cl).

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO SEGUNDA MITAD DÉCADA DEL 2000

1. Programa de bonificación a la contratación de mano de obra (proempleo regular o tradicional)

Ejecutores Directos: Empresas Privadas Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Institución Responsable: Subsecretaría del Trabajo Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Objetivos: Favorecer la inserción laboral de trabajadores desempleados, mediante la reducción del costo de contratación de las empresas del sector privado.

Beneficiarios: Trabajadores desempleados que sean a su vez, preferentemente jefes y jefas de hogar.

Descripción: Financiamiento directo a la empresa con un monto equivalente al 40% de un ingreso mínimo mensual (IMM) por la remuneración que se pague al trabajador, durante un período máximo de 4 meses. El Programa financia por una sola vez los costos por capacitación laboral de cada trabajador contratado por un monto de \$50.000, el cual se reembolsará directamente a la empresa beneficiaria que acredite haber realizado y pagado la actividad de capacitación, ya sea a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o mediante la modalidad de curso interno.

Este programa que se ha venido ejecutando desde el año 2001, en el marco de programas de empleos de emergencia, y cuyas evaluaciones indican que su mayor logro está dado por el aumento de la empleabilidad de los participantes, ha tenido como beneficiarios a un total aproximado de un 25% de jóvenes entre 18 y 24 años, por lo que se definió para el presente año 2006, comprometer una meta de cobertura juvenil de alrededor de 12.000 jóvenes, lo que representaría un 60% del total de la cobertura proyectada.

2. Programa de bonificación a la contratación de mano de obra para beneficiarios jóvenes del sistema Chile solidario (proempleo chile solidario juvenil)

Ejecutores Directos: Empresas Privadas Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Institución Responsable: Subsecretaría del Trabajo Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Planificación.

Objetivos: Disminuir los índices de desempleo juvenil generando oportunidades para los sectores más vulnerables de nuestro país. Insertar en un puesto de trabajo dependiente a jóvenes de ambos sexos, beneficiarios del Sistema Chile Solidario Beneficiarios: 1.500 Jóvenes de ambos sexos pertenecientes al Sistema Chile Solidario mayores de 18 años y menores de 25 años.

Descripción: Bonificación hasta el 50% IMM por la remuneración que se pague al trabajador por un período máximo de 12 meses. Financiamiento de los costos de capacitación laboral de cada trabajador contratado por un monto de hasta \$50.000 pesos, por una sola vez.

Hasta la fecha no ha existido un programa de esta naturaleza en la acción estatal en materia de empleo, el más cercano es el Programa Proempleo Chile Solidario. Este programa financia el 40% del salario mínimo hasta por 4 meses, más un bono de capacitación de \$50.000 y tuvo una cobertura de 4.000 personas. Está focalizado exclusivamente a beneficiarios del Sistema Chile Solidario del Ministerio de Planificación (MIDEPLAN). Durante la ejecución del programa anualmente se beneficiaron un promedio de 1.451 jóvenes. El universo potencial de beneficiarios asciende a 132.000 jóvenes entre 18 y 24 años pertenecientes a las familias del Sistema Chile Solidario, por lo que el programa pretende cubrir un poco más del 1% del total.

Se espera que con el aumento de la bonificación al 50% del Ingreso Mínimo Mensual y la extensión del beneficio de cuatro meses a un año, los empresarios estén dispuestos a emplear a estos jóvenes en situación de extrema pobreza y con bajas competencias sociolaborales.

¹Programas y descripción obtenidos del Informe de Políticas y Programas de Fomento de Empleo Juvenil en Chile del año 2006, elaborado por la Ricardo Villa Cifuentes, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El programa no contempla estrategias o metodologías especiales para este grupo de beneficiarios, hasta el momento.

Este programa fue anunciado como parte del compromiso del gobierno en el contexto de las “medidas para los 100 primeros días de gobierno”, y que en materia de SEGURIDAD CIUDADANA la Medida N° 20 dice: “Crearemos un subsidio en que el Estado financie hasta el 50 por ciento del salario mínimo por un año, para estimular la contratación de jóvenes en riesgo social.” Y en el contexto del Programa de Gobierno esta iniciativa fue expresada de la siguiente forma: “Crearemos un subsidio especial para la contratación de los jóvenes en situación de riesgo que tengan entre 18 y 24 años. Las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, podrán acceder a este subsidio estatal de hasta el 40 por ciento de un sueldo mínimo, por el período de un año, más recursos específicos para la capacitación y formación laboral de estos jóvenes. Serán los municipios, los programas Comuna Segura y Barrio Seguro, las distintas iglesias y organizaciones ciudadanas los encargados de identificar a individuos en situación de riesgo, en particular jóvenes, y postularlos para que sean beneficiarios de esta oportunidad de inserción social y laboral”.

3. Contrato de aprendices

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Institución Responsable: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Objetivo: Promover y apoyar la contratación, en calidad de aprendices, de jóvenes menores de 21 años, que facilite la formación en un oficio o actividad laboral principal, mediante la capacitación práctica y teórica, basada en competencias, en alternancia entre la empresa y un organismo técnico de capacitación (OTEC).

Beneficiarios: 1.000 Jóvenes hombres y mujeres entre 16 y 21 años de edad, de escasos recursos, que se encuentran en vulnerabilidad social, cesantes, con responsabilidad parental, con proyecto de vida independiente y que pertenezcan a los 2 quintiles más pobres de la población.

Descripción: El contrato de aprendiz es un contrato de trabajo a plazo fijo de una duración de 2 años, con bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros doce meses de vigencia del contrato, destinado a compensar los costos de formación en la empresa, y por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada. El aprendiz percibe una remuneración mínima de un salario mínimo y máxima de dos salarios mínimos, según la decisión de la empresa contratante.

Ahora bien, pese a carecer de estudios formales sobre el impacto, este parece ser un programa exitoso dado que se percibe, por parte de los responsables del mismo, la existencia de un alto interés de los empresarios por participar en él y desde regiones se reportaría un buen nivel de inserción laboral posterior o de mantención en el puesto de trabajo en las empresas que los tenían contratados. Este es una

de las iniciativas que está incluida en el Programa de Gobierno de la presidenta Bachelet, donde se señala que “Ampliaremos el programa de bonificación al contrato de aprendizaje para jóvenes, que actualmente financia el 40 por ciento de un salario mínimo por un año a contratos de dos o más años”; señalado además en las “medidas para los 100 primeros días de gobierno”: “Medida N° 1: Aumentaremos hasta 25 años la edad para calificar al programa de bonificación al contrato de aprendizaje, y aumentaremos el subsidio a un 50 por ciento de un salario mínimo”.

4.-Programa de formación en oficios para jóvenes de escasos recursos (programa especial de jóvenes)

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Institución Responsable: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad de jóvenes de escasos recursos desempleados, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales; a través de la capacitación laboral.

Beneficiarios: 1.500 jóvenes de escasos recursos que se encuentran cesantes, subempleados, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales.

Descripción: El programa cuenta con dos modalidades de cursos: un grupo orientado a la formación en trabajo dependiente que conduce a la adquisición de nuevas destrezas o habilidades laborales, incorporando la posibilidad de una práctica laboral en empresas formales; y otro grupo de cursos orientados a la formación en trabajo independiente, dirigido a capacitar a jóvenes con un perfil emprendedor que se encuentran trabajando por cuenta propia en un emprendimiento viable y a personas que aspiran a generar su propia fuente de trabajo.

El Programa entrega los siguientes beneficios:

- Cursos de capacitación gratuita en distintos oficios y/o gestión.
- Los cursos consideran capacitación en un oficio, gestión, alfabetización digital, un módulo de competencias de empleabilidad, y formación para el trabajo.
- Duración máxima de 500 horas cronológicas.
- Subsidios de movilización y de herramientas e insumos para cursos en la modalidad independiente.
- Asistencia técnica de 24 horas distribuidas en 6 meses y/o experiencia laboral de 384 horas.
- Seguro contra accidentes personales.

Los primeros datos para el análisis demuestran que un 44% de los beneficiarios permanece desempleado una vez concluido el programa, aunque respecto del inicio del mismo, el desempleo disminuye a cerca de la mitad; un 7% vuelve al sistema escolar y, por tanto, la inserción laboral alcanzó al 49% y la inserción social a un 56%.

5. Programa nacional de becas (PNB)

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Institución Responsable: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad de las personas de escasos recursos que se encuentran cesantes, subempleadas, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales a través de la capacitación.

Beneficiarios: 6.000 Hombres y mujeres entre 20 a 45 años preferentemente menores de 20 y mayores de 18 años con responsabilidad parental, de escasos recursos y que se encuentren cesantes, o buscando trabajo por primera vez, trabajadores por cuenta propia y microempresarios informales.

Descripción: El programa cuenta con dos modalidades de cursos. Un grupo de cursos orientados a la formación en trabajo dependiente conducente a la adquisición de nuevas destrezas o habilidades laborales, incorporando la posibilidad de una práctica laboral en empresas formales; y otro grupo de cursos orientados a la formación en trabajo independiente dirigido a capacitar a jóvenes con un perfil emprendedor, que se encuentran trabajando por cuenta propia en un emprendimiento viable y a personas que aspiran a generar su propia fuente de trabajo.

El Programa Nacional de Becas entrega los siguientes beneficios:

- Cursos de capacitación gratuita en distintos oficios y/o gestión. Los cursos consideran capacitación en un oficio, gestión, alfabetización digital, un módulo de competencias de empleabilidad, y formación para el trabajo.
- Duración máxima de 500 horas cronológicas.
- Subsidios, de movilización y de herramientas e insumos para cursos en la modalidad independiente.
- Asistencia Técnica de 24 horas distribuidas en 6 meses y/o experiencia laboral de 384 horas.
- Seguro contra accidentes personales.

La diferencia sustancial entre este programa y el programa anterior (Especial de Jóvenes) está dado por la forma de reclutamiento y la selección de los jóvenes. En el PNB, esta acción la realizan los Centros de Promoción de la Capacitación (CPC), en cambio, en el Especial de Jóvenes, la efectúan las OTECs que se han especializado en trabajo con jóvenes. Otra diferencia entre ambos programas dice relación con los ejecutantes de las acciones. En el PNB puede ser cualquier OTEC, mientras que en el Especial de Jóvenes, solo aquellas que han desarrollado experiencia especial en el trabajo juvenil.

6. Programa escuela – taller

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs), Consultores y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

Institución Responsable: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

Ministerio vinculado: Ministerio de Planificación.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad y la inserción social de los jóvenes que viven en condición de pobreza, por medio de su participación en una instancia formativa y de trabajo simultáneo, generada según las particularidades del territorio donde se intervenga.

Beneficiarios: Anualmente se benefician alrededor de 260 Jóvenes de escasos recursos, entre 18 y 29 años, preferentemente jefes de hogar, cesantes, sin o con escasa formación en oficios y sin perspectivas de oportunidades de inserción laboral productiva.

Descripción: La Escuela Taller proporciona a los jóvenes beneficiarios su inserción en una instancia que lo capacita en un oficio que a su vez practica en una experiencia de trabajo real, lo orienta en materias de emprendimiento y le proporciona herramientas de trabajo para incentivarlo en su posterior desempeño laboral.

La intervención dura entre tres y nueve meses –dependiendo de la disponibilidad del financiamiento- y recorre tres fases: de diseño específico de la Escuela en el territorio que se interviene, de ejecución –para lo cual se trabaja con monitores especializados contratados- y de tutoría ocupacional –en trabajo dependiente o por cuenta propia–. Esta metodología fue compartida con el FOSIS por el Gobierno Vasco y el Ayuntamiento Alcalá la Real, de España, quienes han apoyado desde el inicio su implementación. En cada experiencia concurren un número variado de instituciones públicas y organismos privados que hacen posible su realización.

Desde el año 2001 a la fecha se han beneficiado a 1.276 jóvenes formados en oficios demandados por las localidades, quienes desarrollaron 41 proyectos de recuperación patrimonial, de intervención de espacios públicos y de habitabilidad. Dicha experiencia es altamente valorada por los jóvenes en los aspectos de autoestima, validación en el ámbito familiar y comunitario, ampliación de redes de apoyo, entre otras. La comunidad circundante se ve directamente beneficiada con una obra física de carácter público, de la cual normalmente se apropia desde un comienzo, aportando a su co-financiamiento. Esto se tradujo en que las demás instituciones y organismos privados aportaron alrededor del 60 % de los recursos utilizados. El FOSIS no contempla este programa como una línea regular con financiamiento propio, por tanto su continuidad depende del financiamiento que le puedan otorgar otros programas de la institución.

7. Programa jóvenes soldados y jóvenes en situación irregular (transferencias al sector público)

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Institución Responsable: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad y futura inserción social y laboral de los jóvenes soldados, jóvenes en situación irregular e infractores, otorgándoles capacitación laboral.

Beneficiarios: 12.000 jóvenes soldados conscriptos de las tres ramas de las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), jóvenes en situación irregular mayores de 16 años, de los hogares de la Fundación Niño y Patria de Carabineros y del Programa 24 horas Jóvenes infractores mayores de 16 años, que se encuentran en recintos del SENAME. Hombres y mujeres mayores de 18 años, con medidas alternativas a la reclusión de Gendarmería.

Descripción: El programa cuenta con dos modalidades de cursos. Un grupo de cursos orientados a la formación en trabajo dependiente conducente a la adquisición de nuevas destrezas o habilidades laborales, incorporando la posibilidad de una práctica laboral en empresas formales; y otro grupo de cursos orientados a la formación en trabajo independiente dirigido a jóvenes con un perfil emprendedor, que se encuentran trabajando por cuenta propia en un emprendimiento viable y a personas que aspiran a generar su propia fuente de trabajo.

El Programa entrega los siguientes beneficios: cursos de capacitación gratuita en distintos oficios. Los cursos consideran capacitación en un oficio, alfabetización digital, con un número aproximado de 250 horas cronológicas.

8. Programa jóvenes infractores de ley (programa hoy es mi tiempo)

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs), Consultores y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y Patronato Nacional de Reos.

Institución Responsable: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y Patronato Nacional de Reos.

Ministerio vinculado: Ministerio de Planificación y Ministerio de Justicia.

Objetivo: Favorecer la reinserción e integración social de la población juvenil infractores de ley.

Beneficiarios: Anualmente se benefician alrededor de 250 jóvenes de ambos sexos, infractores de ley, entre 18 y 29 años, quienes habiendo cumplido sus penas, estaban en libertad al momento de implementarse el programa.

Descripción: El programa se ejecutó gracias a un convenio entre MIDEPLAN, FOSIS, Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile. Esta iniciativa intersectorial permitió desarrollar un trabajo en el ámbito del apoyo post-penitenciario, y su acción estuvo dirigida a apoyar la reinserción social de jóvenes una vez cumplidas sus respectivas condenas y que iniciaban también un proceso de reinserción laboral y de eliminación de sus antecedentes penales en el Patronato de Reos. La intervención contemplaba la generación de vínculos personales entre un profesional (monitor) y el joven participante. Se trabajó con ellos en los ámbitos de desarrollo personal, laboral y de reinserción social. Además, se desarrollaron eventos de apertura y cierre, en dos ocasiones con participación del expresidente Lagos, lo que permitió reforzar los sentimientos de confianza entre los jóvenes y el Estado y difundirlo a la sociedad a través de los medios, todo ello en presencia de sus familiares más directos.

La evaluación de impacto del programa en la población atendida revela cuáles fueron los efectos más relevantes en ellos, a juicio de los propios jóvenes: mejor relación con la familia (41.5%), conocer a otros (28.8%), capacitarse (16.9%) y terminar los estudios (14.4%). También las cifras demuestran que se redujo en un 50 % el índice de reincidencia de la población penal de esos años (Fuente: Patronato de Reos). La reincidencia de personas ligadas al programa alcanzaba al 3,8% un año después (Fuente: Focaliza Consultores, 2003, Evaluación de Impacto Hoy es mi Tiempo).

9. Apoyo a la empleabilidad juvenil para jóvenes conscriptos.

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs), Consultores y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

Institución Responsable: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

Ministerio vinculado: Ministerio de Planificación.

Objetivo: Contribuir a que las y los jóvenes beneficiarios mejoren sus condiciones de empleabilidad y puedan insertarse al mundo laboral independiente, generando ingresos autónomos.

Beneficiarios: 1.815 Hombres y mujeres jóvenes en condiciones de pobreza y de extrema pobreza, que durante el año 2005 realizaron su servicio militar.

Descripción: Los jóvenes conscriptos durante su permanencia en el Ejército recibieron capacitación en oficios, formación en hábitos y habilidades sociales en un entorno de disciplina y planificación para fortalecer su incorporación a la sociedad. FOSIS actúa a través de un ejecutor especializado en temas de emprendimiento, entrega capacitación y asistencia técnica orientada a la formulación de planes de negocios. Una vez acordados estos, se procede a su financiamiento (compra de máquinas, herramientas e insumos, etc.) para iniciar una

10. Proyecto “emprende joven: una idea, una empresa”

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs), Consultores y Empresas Privadas.

Ejecutores Institucionales: Fundación Chile (Programa ENTRA21).

Institución Responsable: Programa Chile Emprende, Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

Ministerio vinculado: Ministerio de Planificación y Ministerio de Economía (Corporación de Fomento de la Producción CORFO).

Objetivo: Contribuir a la preparación de jóvenes emprendedores, microempresarios y trabajadores dependientes, para desempeñarse en el área de las Tecnologías de Información y Comunicación, como técnicos en soluciones informáticas.

Beneficiarios: 100 jóvenes emprendedores que se encuentren desempleados, microempresarios y trabajadores dependientes que vivan en las comunas de Cerro Navia, El Bosque, La Cisterna, Lo Espejo, Lo Prado, Pedro Aguirre Cerda, Pudahuel, Quilicura, Quinta Normal y San Bernardo. Preferentemente mujeres y hombres entre 17 y 29 años de edad.

Tendrán preferencia jóvenes titulados o egresados de alguna carrera de formación técnica, de enseñanza media técnica profesional en alguna especialidad afín al área de las tecnologías de información y comunicaciones, tales como computación, electricidad y electrónica, al igual que los jóvenes que presenten una idea de negocio en el área de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) aplicable a las comunas focalizadas de Santiago Emprende Jóvenes, que demuestren habilidades y capacidades para identificar nuevas áreas de negocios, de gestionar recursos propios y disponibles en el entorno, generar redes asociadas al negocio y de perseverancia en el logro de las metas.

Descripción: El proyecto contempla un programa de formación técnica, prácticas de trabajo, asesoría especializada en formulación de planes de negocios, seguimiento al proyecto de desenlace laboral individual, certificación de competencias laborales y bonos de movilización y seguro. Los jóvenes beneficiados podrán desempeñarse en funciones cuyas responsabilidades incluyan, entre otras, diagnosticar, proyectar y programar soluciones básicas destinadas a la instalación, configuración y mantención de equipos y redes básicas computacionales. Podrán desarrollar además tareas de atención a clientes, recepción de requerimientos, manejo de reclamos y cobro de servicios.

11. Habilitación laboral para mujeres jóvenes preferentemente jefas de familia.

Ejecutores Directos: Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) privados y municipales y Fundación PRODEMU.

Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Institución Responsable: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).

Ministerio vinculado: Ministerio de Planificación
Objetivo: Habilitar laboralmente a mujeres jóvenes entre 15 y 35 años, preferentemente jefas de familia a través de la formación para el trabajo

Beneficiarios: Desde el año 2004 cerca de 2.000 mujeres jóvenes entre 15 y 35 años, pertenecientes a sectores vulnerables, preferentemente jefas de familia y con manifiesto interés por trabajar. Se espera para el año 2016 beneficiar a 560 mujeres.

Descripción: Formación para el trabajo a mujeres y asesoría personalizada para proyectos laborales. La Modalidad de trabajo consiste talleres de habilitación laboral (trabajo de identidad de trabajadoras, desarrollado en talleres grupales y asesoría personalizada a la trayectoria); contenidos de formación para el trabajo (dependiente e independiente) e Intermediación laboral.

Duración: 33 horas grupales para 14 mujeres de cada comuna (sesión semanal de 3 horas aproximadamente).

12. Proyecto interjoven

Ejecutores Directos: Instituciones estatales, Oficinas Municipales de Juventud (OMJ), Organismos No Gubernamentales (ONG), Fundaciones y Consultoras privadas.

Ejecutores Institucionales: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Institución Responsable: Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Ministerio vinculado: Ministerio de Planificación.

Objetivo: Fortalecer entidades estatales e intermedias para que estén en condiciones de desarrollar políticas y programas de promoción que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes pobres.

Beneficiarios: Jóvenes pobres de 19 a 24 años son los destinatarios finales de las distintas acciones del proyecto.

Descripción: El Proyecto Interjóvenes, es un proyecto de asistencia técnica, que contempla las siguientes líneas de acción:

- Transferencia y retroalimentación de aprendizajes en materia de juventud (nacional, regional y local) con organismos estatales y privados;
- Profesionalización del recurso humano que desarrolla iniciativas para y con jóvenes;
- Planes intersectoriales de juventud (regionales y comunales);
- Desarrollo de estrategias innovadoras en temas claves para el mejoramiento de la calidad de vida de jóvenes pobres.

13. Proyecto piloto “estrategias laborales juveniles”

Objetivo: Mejorar los niveles de empleabilidad, aumentándoles el capital social, cultural y simbólico, de jóvenes que viven en zonas desfavorecidas, de manera que éstos tengan mayores posibilidades de inserción laboral.

Beneficiarios: Alrededor de 750 Jóvenes entre 18 y 24 años.

Descripción: El proyecto contempla dos componentes:

- Acciones formativas para el desarrollo y la implementación de estrategias laborales, por intermedio de talleres que utilizan la metodología CEFE (Capacidad Emprendedora y Fomento Empresarial), que es una metodología de juegos que permite detectar habilidades emprendedoras o de trabajo dependiente, definir proyectos de vida laboral, ver oportunidades del entorno y definir tipo de trabajo que quisiera desarrollar (dependiente o independiente).
- Sensibilización y articulación de actores del entorno productivo y oferta pública existente.

14. Fomento de la empleabilidad juvenil en las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL)

Ejecutores Directos: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en conjunto con la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ).

Ejecutores Institucionales: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

Institución Responsable: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Ministerio vinculado: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Objetivo: Mejorar las capacidades de colocación de las OMIL, específicamente para jóvenes desempleados.

Beneficiarios: El grupo meta es aproximadamente 1.000 jóvenes de ambos sexos, provenientes de las comunas seleccionadas. Los intermediarios son los funcionarios de las OMIL y de SENCE.

Descripción: Se trata de realizar una experiencia con carácter de piloto en aproximadamente 26 comunas del país, a partir de la cual se genere un modelo de intervención replicable en el resto de las comunas que cuenten con oficinas de intermediación laboral. Como instancias de intermediación entre la oferta y demanda del mercado laboral local, las OMIL debieran aumentar su efectividad en las siguientes funciones:

- Como interlocutor, asesor y negociador frente a las empresas.
- Como central de información y registro de datos sobre actividades relevantes para el mercado laboral local.
- Como instancia de orientación e intermediación para jóvenes desempleados. La acción directa del proyecto en las comunas seleccionadas, contempla la capacitación de las OMIL en gestión y metodología, para la instalación de servicios de atención de jóvenes desempleados.

Los productos esperados son:

- Una metodología, instrumentos y materiales de orientación, desarrollados y probados.
- Instrumentos y materiales de sensibilización para las empresas.
- Establecimiento de líneas regulares de colocación de jóvenes en procesos de capacitación y formación, a través de distintos programas existentes.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO 2014-2015²

Entre el año 2006 y 2015 se realizaron múltiples cambios en la oferta de programas de capacitación y empleo. Por ello, con la finalidad de comparar ambos periodos, se caracterizarán los planes presentes entre el año 2014 y 2015, así se podrá determinar las diferencias de oferta y características de los actuales programas de capacitación y empleo.

1. Programa Aprendizices

Aprendices se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (enseñanza relacionada o capacitación) y prácticos (formación en la empresa). Estos dos componentes constituyen lo que se denomina “Plan de Aprendizaje”. El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación. La empresa debe contar con un maestro guía, el cual imparte la formación en la empresa y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna, para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo.

Los requisitos que se establecen para acceder al programa son:

- Ser mayor de 15 y menor de 25 años (para el caso de personas que acrediten situación de discapacidad no existe límite de edad).
- Autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15.
- Tener un contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo.
- El contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses para poder postular al programa. El máximo está dado por el Código del Trabajo y alcanza dos años.
- Remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor a dos salarios mínimos mensuales.
- Empresas que posean la calidad de persona jurídica, deberán estar inscritas en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos

Públicos del Sence (receptores.sence.cl) conforme lo establece la Ley N° 19.862 y su Reglamento, contenido en el D.S. N°375, de 2003, del Ministerio de Hacienda.

- Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha máxima de inicio de las labores hasta 20 días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa.

Podrán postular al Programa:

- Las empresas contribuyentes de primera categoría del Decreto Ley N°824, sobre impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, y
- Los contribuyentes del artículo 22 de la citada ley, esto es pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollan actividades en la vía pública, los suplementeros, los propietarios de un taller artesanal u obrero, los pescadores artesanales inscritos en el registro establecido al efecto en la Ley General de Pesca y Acuicultura, quienes podrán contratar el número de trabajadores señalados en el presente instructivo.

Los bonos y/o subsidios asociados al programa son:

- Bonificación a las empresas con un monto correspondiente al 50% de un Ingreso Mínimo mensual, por un período máximo de 12 meses.
- Bono de 400 mil pesos por única vez, para enseñanza relacionada, a través de un OTEC, o Relator Interno.; por aprendiz contratado.

2. Programa Yo Trabajo Joven

Este programa ofrece preparación para jóvenes entre 18 y 24 años para:

- Presentarlo a una entrevista laboral.
- Hacer su curriculum.
- Apoyarlo en la búsqueda un empleo dependiente.
- Formarlo para encontrar un empleo.
- Financiarlo para cuando elabore su Plan de Inserción Laboral.

Los requisitos generales (pueden variar en las distintas regiones) para los participantes son los siguientes:

- Tener preferentemente entre 18 y 24 años.
- Encontrarse dentro del 40 % más vulnerable según el Registro Social de Hogares o pertenecer a una familia del Subsistema de Seguridades y Oportunidades o Chile Solidario.
- Estar sin trabajo, buscando trabajo por primera vez o tener un empleo precario.
- Residir en un territorio o comuna donde se desarrolle el programa.

Programas y descripción obtenidos de fuentes de los servicios públicos que implementan o financian estos programas. Se utilizó como base la Guía de Oportunidades del Gobierno de Chile (guiadeoportunidades.gob.cl)

3. Subsidio a la contratación de trabajadores jóvenes

El subsidio corresponde a un beneficio de cargo fiscal que tienen los empleadores a partir de octubre de 2008 –por contratar trabajadores entre 18 y 35 años– equivalente al 50% de la cotización previsional dispuesta en el inciso primero del artículo 17 del DL N° 3.500 de 1980, calculado sobre un ingreso mínimo respecto de cada trabajador que tenga contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual.

Para el año 2016 es un aporte mensual de \$12.500 para jóvenes de entre 18 y 35 años. Esta cantidad se suma a sus cotizaciones, de tal modo de mejorar sus condiciones previsionales.

Mientras se trate de las primeras 24 cotizaciones, el monto será depositado directamente en la cuenta de capitalización individual (del sistema de AFP) del trabajador joven.

Pueden ser beneficiarios trabajadores de entre 18 y 35 años que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener un sueldo igual o inferior a 1,5 ingresos mínimos mensuales.
- Tener menos de 24 cotizaciones en su AFP, continuas o discontinuas.

En términos de su mantención y/o vigencia se considera lo siguiente:

- Mantendrá el beneficio si su sueldo aumenta desde el 13° mes de recibir el beneficio y sólo hasta dos ingresos mínimos.

Perderá el beneficio si:

- Su sueldo sube por sobre 1,5 ingresos mínimos antes del 13° mes de recibir el beneficio.
- Su sueldo aumenta por sobre dos ingresos mínimos en cualquier tiempo.

4. Subsidio empleo joven

Tal como se señala en el sitio www.subsidioempleojoven.cl, el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), es un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios (es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población). El beneficio apoya además a quienes los contratan (sus empleadores).

El Subsidio se mantiene en la medida que el beneficiario siga teniendo entre 18 y menos de 25 años de edad, su remuneración no supere el límite legal establecido y no trabaje en una institución del Estado o en una empresa con aporte estatal superior al 50%.

Podrán a pedir plazo adicional para el subsidio:

- Las trabajadoras por cada hijo nacido vivo entre sus 18 años y antes de los 25 años de edad. El plazo adicional será equivalente al descanso maternal, tanto pre como post natal, correspondiendo en total a 18 semanas.

- Trabajadores/as que hayan cursado estudios regulares entre los 18 y antes de los 25 años, en una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, podrán solicitar un plazo adicional para acceder al subsidio al empleo joven.

El plazo adicional se contará a partir del primer día del mes siguiente de aquel en que el trabajador cumpla 25 años, y sólo se podrá extender hasta el mes en que el trabajador cumpla 27 años de edad.

El subsidio al empleo joven se otorga hasta el último día del mes en que el trabajador tenga 24 años de edad. Por tanto, transcurrido dicho plazo el trabajador deja de ser beneficiario (a) del subsidio.

5. Programa de Formación en oficios para jóvenes

El programa de formación de oficios para jóvenes es una iniciativa que funciona desde 1997, buscando aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres jóvenes (entre 16 y 29 años) en condiciones de vulnerabilidad, particularmente aquellos que han abandonado la educación formal.

El objetivo del programa es capacitar competencias de empleabilidad y formación en oficio con el fin de aumentar sus competencias para incorporarse al mercado laboral.

Se postula en las OMIL de cada comuna.

Los beneficios a los que pueden acceder son:

- Curso de capacitación en oficio y formación de competencias transversales.
- Práctica laboral.
- Intermediación laboral y tutoría.

- Subsidio de movilización y alimentación.
- De tratarse de una formación independiente, subsidio de herramientas de trabajo.
- Asistencia técnica.
- Seguro contra accidentes personales.

6. Jóvenes Bicentenario

Programa dirigido a jóvenes que residan en las regiones y comunas priorizadas y focalizadas, orientado a mejorar la empleabilidad a través de capacitaciones que les permitan adquirir las destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo.

Los objetivos del programa son mejorar la empleabilidad de los jóvenes, conectándolos al desarrollo de trayectorias de capacitación que les permitan adquirir destrezas necesarias para desempeñarse en el mundo del trabajo a partir del conocimiento de un oficio.

Los beneficiarios son jóvenes entre 18 y 29 años que residan en las regiones donde se implementa el programa. Preferentemente se atenderá a jóvenes de entre 18 y 24 años, excepto los derivados de la red SENAME, en cuyo caso el tramo etario es desde los 16 años. Se puede ingresar al sistema por SENCE.

El programa contempla lo siguiente:

- Diagnóstico y orientación laboral.
- Capacitación en oficios y cursos complementarios de formación general.
- Apoyo en la búsqueda de práctica laboral.
- Apoyo en la búsqueda de empleo.
- Subsidio de movilización y colación.
- Seguro contra accidentes personales.

PROGRAMAS DESTACADOS

Al revisar la lista de programas disponibles en la actualidad, hay dos programas que son destacados habitualmente por los actores insertos en el sistema de capacitación y empleo de jóvenes. Estos programas son el subsidio al empleo joven (SEJ) y el programa Más Capaz.

Por lo anterior, se solicitó información sobre estos programas en los respectivos ministerios, por medio de transparencia, con la finalidad de tener acceso a datos de cobertura y recursos de ambos programas.

1. Subsidio al empleo joven

La Ley N°20.338 promulgada por la presidenta Michelle Bachelet el 25 de marzo del 2009, crea el subsidio al empleo para los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y a los trabajadores independientes, el que será de cargo fiscal.

El SEJ es un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios (es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población). El beneficio apoya además a quienes los contratan (sus empleadores).

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) administra el subsidio al empleo, correspondiéndole conceder el subsidio,

extinguirlo, suspenderlo o modificarlo, además deberá pagar el referido subsidio, sea directamente o por medio de las instituciones con las cuales celebre convenios para ello. Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio al empleo que administra el SENCE.

A este subsidio pueden postular trabajadores que tengan entre 18 y menos de 25 años de edad, que estén trabajando de manera dependiente o independiente, y que cumplan los siguientes requisitos:

- Integren un grupo familiar perteneciente al 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad socioeconómica, según Registro Social de Hogares.
- Acrediten una Renta Bruta Anual inferior a \$5.284.532 (impuesto incluido) o una Renta Bruta Mensual inferior de \$440.378.
- Tengan al día el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.
- No trabajen en una institución del Estado o en una empresa con aporte estatal superior al 50%.

- El trabajador que cumpla o tenga 21 años deberá tener Licencia de Educación Media al momento de acceder al subsidio (art. 11 ley 20.338).
- Los trabajadores independientes deberán acreditar rentas señaladas en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de Impuesto a la Renta en el año calendario en que solicita el beneficio y tener al día el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud del año calendario indicado.

Además, los empleadores/as, podrán postular por sus trabajadores/as dependientes de entre 18 y menos de 25 años de edad regidos por el Código del Trabajo, que:

- Integren un grupo familiar perteneciente al 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad socioeconómica, según Registro Social de Hogares.
- Acrediten una Renta Bruta Anual inferior a \$5.284.532 (impuesto incluido) o una Renta Bruta Mensual inferior de \$440.378.
- Tengan al día el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.
- No trabajen en una institución del Estado o en una empresa con aporte estatal superior al 50%. No serán beneficiarios los trabajadores, dependientes o independientes, de Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, Contraloría General de la República, Banco Central, Fuerzas Armadas, Fuerza de Orden y Seguridad Pública, Municipalidades, la Empresas Públicas creadas por ley y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, o de las entidades en que el Estado o sus instituciones tengan aportes o representación igual o superior al 50%.

El pago puede ser en modalidad Anual o Mensual según la opción que el trabajador escoja al momento de postular.

Si el trabajador dependiente optó por el pago mensual, debe considerar que éste es entendido como pago provisional, es decir, que es considerado como anticipo del monto total correspondiente como pago anual.

Para los empleadores el subsidio siempre será mensual. Cuando un trabajador tiene más de 1 empleador el beneficio se distribuye en la misma proporción de las remuneraciones.

Si las cotizaciones del trabajador no se encuentran pagadas, se le suspenderá el beneficio y el empleador lo perderá. El trabajador podrá obtenerlo una vez que se realice el pago de dichas cotizaciones. El subsidio al empleo correspondiente al empleador será incompatible con la percepción simultánea de los beneficios que concede el artículo 57 de la ley N° 19.518, el artículo 82 de la ley N° 20.255 y otras bonificaciones a la contratación de mano de obra o de naturaleza homologable otorgadas con cargo a programas establecidos en la Ley de Presupuestos del Sector Público, según lo determine la Superintendencia por norma de general aplicación previa consulta a la Dirección de Presupuesto.

El empleador deberá optar por el subsidio de la Ley o los beneficios o bonificaciones antes señalados, al presentar la solicitud respectiva, en el mismo formulario, sin perjuicio que pueda modificar su opción posteriormente.

El subsidio al empleo correspondiente al trabajador dependiente o independiente será compatible con la percepción simultánea de los beneficios señalados en el inciso primero de este artículo que les sean aplicables.

Cálculo del monto del subsidio anual

El monto anual del subsidio depende del monto de rentas que obtenga el trabajador dentro de un año calendario (enero a diciembre), y se calcula de la siguiente forma:

a) Para trabajadores con rentas brutas anuales iguales o inferiores a \$2.137.797, el bono ascenderá al 20% de la suma de remuneraciones y rentas imponibles.

Ejemplo: Remuneración imponible anual de \$2.000.000, bono anual de \$400.000.

b) Para trabajadores con rentas brutas anuales superiores a \$2.137.797, e inferiores o iguales a \$2.672.246, el monto anual ascenderá a \$427.559 (20% de \$2.137.797).

c) Para trabajadores con rentas del trabajo brutas anuales superiores a \$2.672.246 e inferiores a \$4.810.042, el monto del subsidio ascenderá a \$427.559 (20% de \$2.137.797) menos el 20% de la diferencia entre la suma de las remuneraciones y rentas imponibles anuales y \$2.672.246.

Cálculo del bono mensual

El monto del bono que se puede anticipar mensualmente, se calcula como se indica a continuación, correspondiendo al trabajador 2/3 y al empleador 1/3 este:

a) Cuando las remuneraciones brutas mensuales sean iguales o inferiores a \$178.149, el bono ascenderá al 30% de la remuneración sobre la cual se hubieran realizado cotizaciones obligatorias de pensiones y salud (remuneración imponible).

Ejemplo: Remuneración bruta \$150.000 pesos. El monto del bono es de \$45.000 pesos, correspondiendo a la trabajadora \$30.000 pesos y al empleador \$15.000.

b) Cuando la remuneración bruta mensual de la trabajadora sea superior a \$178.149 e igual o inferior a \$222.687, el bono asciende a \$53.445 (30% de \$178.149), correspondiendo a la trabajadora \$35.630 pesos y al empleador \$17.815 pesos.

c) Cuando la remuneración bruta mensual de la trabajadora es superior a \$222.687 e inferior a \$400.837, el monto mensual del subsidio es la cantidad que resulte de restar al 30% de \$178.149 el 30% de la diferencia entre la remuneración mensual bruta y \$222.687.

Con todo, el monto mensual a recibir para el trabajador corresponde a un 75% del valor mensual y el 25% restante se re liquida al año calendario siguiente si corresponde.

En aquellos meses en que el empleador pierda el derecho al subsidio por haber enterado las cotizaciones de seguridad social fuera del plazo legal, el respectivo trabajador mantendrá el derecho a devengar el subsidio al empleo correspondiente a dichos meses pero solo lo percibirá cuando se encuentren pagadas las cotizaciones obligatorias de pensiones y salud.

El pago fuera de plazo de las cotizaciones previsionales no da derecho al empleador a reclamar retroactivamente el subsidio al empleo que le corresponda.

Para los efectos tributarios, el subsidio al empleo se considerará un

ingreso no constitutivo de renta respecto del trabajador beneficiado y un menor costo o gasto de contratación del trabajador para el empleador que lo obtenga, según corresponda. Además, el subsidio al empleo no será imponible ni estará afecto a descuento alguno y respecto del trabajador será inembargable.

El programa comienza a ejecutarse el año 2009, teniendo como objeto aumentar el ingreso, mejorar las condiciones laborales e incrementar la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios y que pertenecen al 40% más vulnerable de la población.

Tabla 1: Población potencial, objetivo y beneficiarios por año 2013 a 2015.

Tipo De Población/ Año	2013	2014	2015
Población Potencial	715.516	715.516	715.516
Población Objetivo	255.352	241.500	280.000
Beneficiarios Efectivos	255.352	258.623	302.661
Cobertura	35.68%	36.14%	42.30%

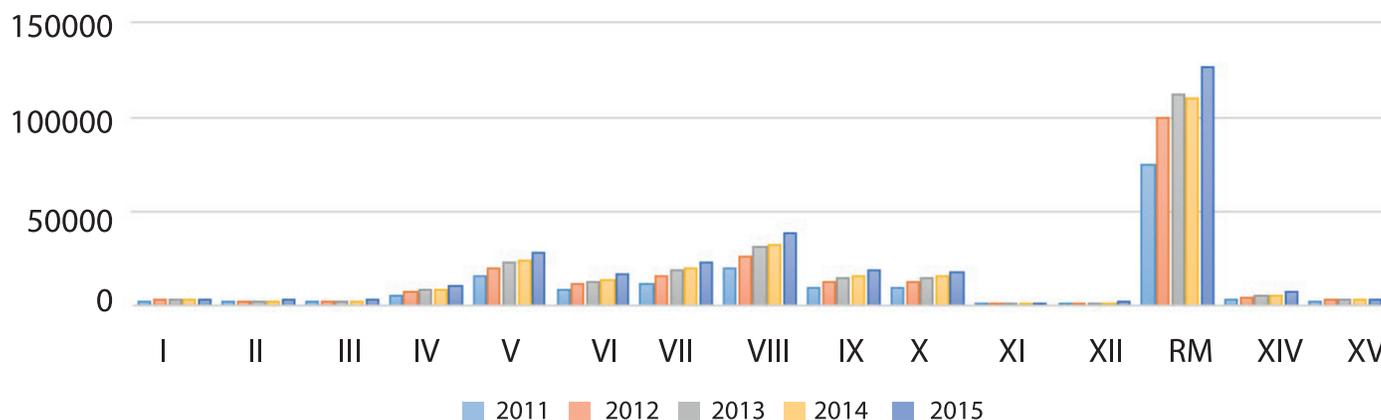
Tabla 2: Número de Trabajadores Subsidiados y Presupuesto ejecutado por año calendario (en miles de pesos) 2011 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Nº De Trabajadores Subsidiados	167.787	220.879	255.352	258.199	302.661
Presupuesto Ejecutado Al 31 De Dic (Miles De \$)	25.565.839	24.373.055	39.324.814	45.746.086	57.268.298
Subsidio Promedio Por Trabajador (\$)	152.371	110.346	154.002	177.174	189.216
Salario Mínimo (\$)	182.000	193.000	210.000	225.000	241.000

En la tabla 2 se puede observar que entre los años 2011 y 2015 la cantidad de trabajadores subsidiados a través del SEJ prácticamente se han duplicado, asimismo los recursos destinados a este programa. Lamentablemente el subsidio promedio alcanzado por cada trabajador ha aumentado un 24,6% mientras la variación del salario mínimo vigente para cada año, varió entre el año 2011 y 2015 un 32,4%.

Cuando se observa la distribución de los subsidios a nivel regional, no es posible determinar grandes diferencias entre años y su comportamiento es similar a la distribución de la población a lo largo del país, manteniendo las mayores tasas de subsidios la Región Metropolitana (41,5%), del Bío-Bío (12,5%) y de Valparaíso (9,33%), siendo las regiones extremas aquellas con la menor cantidad de trabajadores subsidiados.

Distribución regional de N° de Trabajadores subsidiados por SEJ entre los años 2011 a 2015



Fuente: Información obtenida por ley de transparencia de SENCE.

De acuerdo al estudio de evaluación de impacto del SEJ realizado por el centro de microdatos de la Universidad de Chile, este subsidio sería una herramienta adecuada para impulsar el empleo en períodos de alta cesantía en grupos vulnerables y de baja participación laboral, debido al efecto contracíclico que demostró entre los años 2009 y 2010. Es importante destacar que el mismo estudio determinó un bajo uso de este subsidio por parte de las empresas, concentrándose su uso en empresas pequeñas, por lo que su función principal estaría circunscrita a aumentar los niveles de ingreso de los jóvenes más que a incentivar a su empleabilidad por parte de las empresas.

De acuerdo a la encuesta de satisfacción realizada por ACNexo Investigación Limitada, para SENCE la ejecución del programa durante el año 2014 presentó buenos niveles de satisfacción tanto en los procesos de información, difusión y postulación, como en el proceso de pago, disminuyendo estos en los procesos de apelación, preguntas y reclamos (encuesta realizada a 442 beneficiarios del programa que cuentan con número de contacto telefónico).

2. Más Capaz

Según el informe ejecutivo del “Estudio caracterización de usuarios y proveedores, y evaluación de implementación y procesos del programa Más Capaz año 2015”, mandatado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), entre las principales características sociodemográficas de los usuarios del programa en su primer año de implementación (año 2015) destacan los dos grupos objetivos en el cual se enfocan las capacitaciones, por una parte los jóvenes entre 18 y 29 años (46,6% de la muestra del estudio con una edad promedio de 22,2 años), y por otra parte las mujeres entre 30 y 64 años (53,7% de la muestra del estudio con una edad promedio de 46,3 años).

Dentro del grupo de jóvenes que accedieron al programa, se destacan las siguientes características:

El ingreso en las viviendas es aportado mayoritariamente por el padre (30,3%), el o la cónyuge o pareja (23,8) y la madre (22%). Sólo en un 17,3% de los casos son ellos quienes aportan el principal ingreso del hogar. Por consiguiente, se representa una realidad en la que los jóvenes usuarios del programa viven, en su mayoría, en situación de dependencia económica con los ingresos de sus padres y parejas o cónyuges.

Respecto del nivel educacional, la mayoría de los jóvenes posee estudios de educación media completa (57,7%), seguido por aquellos que no completaron la educación media (11,5%) y, posteriormente, por los que sí completaron estudios en educación media técnica en Liceos Técnico Profesionales (LTP) (9,5%). Del total, apenas un 3,3% completaron estudios de educación superior (2,5% en Centros de Formación Técnica o Institutos Profesionales, y un 0,8% en universidades).

Estos datos preliminares de caracterización sociodemográfica de los usuarios del programa confirman la conclusión del estudio cuando señala que se trata de “personas vulnerables, principalmente pertenecientes a niveles socioeconómicos bajos”.

En relación a la participación en la red de fomento, específicamente en la participación en otros programas de capacitación, un 14,1% de los jóvenes participó en otros programas, contra un 85,9% que jamás había participado en otras instancias de capacitación. Esto puede indicar que existe desconocimiento por parte de los usuarios jóvenes sobre la oferta de programas y beneficios otorgados por el Estado.

³Servicio Nacional de capacitación y Empleo. (2016a). Estudio caracterización de usuarios y proveedores, y evaluación de implementación y procesos del programa Más Capaz año 2015. Informe Ejecutivo. Consultoría, Santiago. P. 6.

⁴Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2016b). Estudio caracterización de usuarios y proveedores, y evaluación de implementación y procesos del programa Más Capaz año 2015. Presentación Final de Resultados. Presentación en Diapositivas, Santiago.

Entre las principales motivaciones que tuvieron los jóvenes para ingresar al programa Más Capaz, destaca la búsqueda de crecimiento personal (49,5%) y encontrar trabajo (47,8%).

En cuanto a la pertinencia de los cursos ofertados, el 87% de los jóvenes indicó que efectivamente pudo realizar el curso que eligió como primera prioridad. Sin embargo, los medios de convocatoria reconocidos por los jóvenes demuestran que la difusión es uno de los temas a mejorar, pues el medio más utilizado es a través de amigos, vecinos y/o familiares (31,3%), Internet (23,6%), OMIL (13,3%) y medios de comunicación (10%), lo que deja en evidencia la “importancia del ‘boca a boca’ como mecanismo de difusión”

La fase lectiva de programa arroja los siguientes resultados. En cuanto a apoyo socio laboral, un 43,6% de los jóvenes indicó que sí contó con apoyo, contra un 56,4% de jóvenes que no contaron con apoyo. El estudio mandatado por SENCE señala que “los LTP contarían en mayor medida con un tutor por cada sección (56,7%) mientras que en OTEC los tutores estarían encargados de mayor cantidad de secciones (31,7% se encarga sólo de una sección)”

En la colocación laboral de los usuarios en general, particularmente en la práctica laboral, el 57,5% de los proveedores OTEC decidió hacer gestión directa y en los LTP este porcentaje baja a un 25%; un 17,9% de los OTEC ha tercerizado la gestión en una OMIL, un 62,5% de los LTP hizo lo mismo; y un 24,6% de los OTEC y un 12,5% de los LTP declaró haber utilizado ambas estrategias, mientras que un 25,1% de los usuarios gestionó personalmente su práctica laboral .

Ahora bien, del total de encuestados egresados con práctica ya realizada (241 de 1.057 encuestados; 22,8%), un 35,7% de ellos indicó encontrarse trabajando. Con todo, un 71,6% declaró que consiguió el trabajo por su propia cuenta. Este último dato es considerado en la consultoría como un factor crítico, pues “la forma más eficiente de gestión de la intermediación (tanto en la práctica como en la inserción), han sido los propios usuarios” .

Considerando sólo los datos absolutos del programa Más Capaz Regular en su primer año de implementación hasta el día 15 de mayo de 2016 , se inscribieron 26.035 mujeres entre 14 y 29 años de edad en el programa regular (de un total de 67.908 mujeres). Asimismo, se inscribieron 13.553 hombres del mismo rango de edad (de un total de 13.576 hombres hasta los 64 años, lo que representa un 99,8%).

En el programa Más Capaz línea jóvenes con discapacidad, hubo un total de 672 mujeres jóvenes (de un total de 1.153, lo que representa un 66%); y 941 hombres jóvenes (de un total de 1.482, lo que representa un 63,4%).

En relación con los egresos, hay registro de 16.577 mujeres egresadas entre 14-29 años de edad (de un total de 44.995 mujeres, lo que representa un 36,8%); y egresaron 8.274 hombres de la misma edad (de un total de 8.290 de hombres, lo que representa un 99,8%).

En el programa Más Capaz línea jóvenes con discapacidad, hubo un total de 179 mujeres jóvenes egresadas (de un total de 254, lo que representa un 70,4%); y 233 hombres jóvenes egresados (de un total de 346, lo que representa un 67,3%).

Retomando los últimos datos, es posible advertir entonces que el 63,6% de las mujeres jóvenes inscritas en el programa regular de Más Capaz egresó, y el 61% de los hombres jóvenes, también. Sin embargo, SENCE indica que oficialmente sólo 1.124 mujeres jóvenes y 632 hombres jóvenes desertaron del programa, es decir, el 4,3% y el 4,6% del total de inscritos por sexo, respectivamente. Es preciso ahondar para entender qué sucede con el grupo de jóvenes (hombres y mujeres) que se inscribieron, pero no desertaron y tampoco egresaron.

Por último, al día 30 de abril de 2016, el presupuesto devengado de la línea regular Más Capaz 2015-2016 para jóvenes y mujeres fue de \$64.194.895.400 de un total de \$75.443.066.501 para el total del programa, lo que representa un 85% del presupuesto total⁹ .

⁸ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2016c). Programa Más Capaz SENCE desde su inicio a la fecha: número de beneficiarios, inscritos, egresados, desertores, presupuesto y evaluaciones. Informe por solicitud de acceso a la información Ley de Transparencia, Santiago.

⁹ Las otras dos líneas del programa son Jóvenes con discapacidad (\$4.388.831.923) y Mujer Emprendedora (\$6.859.339.178).



DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primer lugar es relevante destacar que la información obtenida para el desarrollo del estudio fue analizada tanto cualitativa como cuantitativamente.

Será cuantitativa, en cuanto se realizaron análisis estadísticos de carácter descriptivo, que permitan caracterizar a los grupos participantes de las políticas y programas de capacitación y empleo de jóvenes y describir los principales resultados de ellos.

Esto se hará así, ya que se entiende que esta metodología se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se está estudiando. Descansa en el principio de que las partes representan al todo; vale decir, estudiando a cierto número de sujetos de la población nos podemos hacer una idea de cómo es la población en su conjunto (Hueso y Cascant, 2012).

Por otra parte, es cualitativa, toda vez que en términos que buscará describir las formas en que los distintos actores comprenden, perciben y valoran los programas de capacitación y empleo de jóvenes, desde la perspectiva de apoyar el acceso de trabajo decente de jóvenes pertenecientes al 40% más pobre de la población. Se obtendrán obtuvieron visiones y percepciones desde los implementadores de la política pública hasta los beneficiarios de ellas (jóvenes).

Los métodos cualitativos son los que enfatizan conocer la realidad desde una perspectiva de insider, de captar el significado particular que a cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar esos elementos como piezas de un conjunto sistemático (Ruiz, 2012).

Las herramientas que se utilizaron fueron:

- Ffocus group
- Entrevistas semi estructuradas a actores relevantes en los programas de capacitación y empleo de jóvenes en Chile.

Los Focus group fueron destinados a jóvenes y miembros de organizaciones sindicales. Para esto intentó coordinar estos espacios en varias comunas de la Región Metropolitana:

- Estación central
- Recoleta
- Independencia
- Pedro Aguirre Cerda
- La Pintana
- Puente Alto
- La Florida
- Santiago

El objetivo de estas dos últimas herramientas fue contrastar las expectativas de los jóvenes sobre los programas estudiados respecto de los resultados medidos; así como fomentar una especie de "diálogo social" que fundamente las propuestas que el estudio a realizar presentará en sus conclusiones.

El proceso de recolección de datos tuvo las siguientes etapas:



REUNIONES CON ACTORES RELEVANTES

Entre el 24 de Marzo y el 12 de Abril se desarrollaron reuniones con actores relevantes para la ejecución de la etapa de trabajo de campo o recolección de datos (información primaria). Es así como se efectuó el siguiente calendario de reuniones:

Tabla 3: reuniones con actores relevantes

ACTOR RELEVANTE	FECHA
MUNICIPALIDAD DE RECOLETA - CAMILA TORRES - OMIL	24 DE MARZO
MUNICIPALIDAD DE PEDRO AGUIRRE CERDA - FERNANDO ORELLANA - OMIL	29 DE MARZO
MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA - MARIANELA AHUMADA - SUBDIRECTORA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL	30 DE MARZO
MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA - ROMINA GONZÁLEZ - OMIL	31 DE MARZO
MUNICIPALIDAD DE LA FLORIDA - KAREN SILVA - ENCARGADA DIR. DESARROLLO EC. LOCAL	1 DE ABRIL
MUNICIPALIDAD DE ESTACIÓN CENTRAL - MANUEL SANDOVAL - DIRECTOR IDEACTIVA	4 DE ABRIL
MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO - MARÍA ANGÉLICA VEGA - ENCARGADA DIR. DESARROLLO EC. LOCAL	6 DE ABRIL
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD - NICOLÁS FARFÁN - DIRECTOR NACIONAL	12 DE ABRIL

Con estas reuniones se generaron los acercamientos para coordinar el trabajo de campo, fijando fecha para la realización de entrevistas y focus group.

El calendario de trabajo de campo fue entre el 26 de abril y el 8 de Julio. Se extendió durante este periodo de tal forma para dar flexibilidad a los actores relevantes para fijar las actividades de acuerdo a su disponibilidad.

FOCUS GROUP

Los focus group se pensaron como una herramienta que permitiera obtener información sobre la visión de los jóvenes de los programas de empleo, capacitación y del trabajo en general a nivel país.

Para lo anterior se confeccionó una pauta guía para el focus group que contempló dos etapas. La primera sobre su visión general del empleo de jóvenes y la segunda sobre los programas de empleo y capacitación (pauta en ANEXO 1).

Se hicieron esfuerzos para hacer focus group en cada una de las comunas en las que se tomó contacto con los municipios, pero por motivos de interés de los jóvenes o dificultades de coordinación con la contraparte en las municipalidades, no fue posible lograr esa cobertura. Pese a ello se realizaron 3 focus group, en las siguientes comunas:

Tabla 4: Calendario de focus group

Fecha	Lugar	Numero de participantes
26 de Abril	Centro IdeaActiva Estación Central	8
5 de Julio	Dejocut - Santiago	7
8 de Julio	Municipalidad de Puente Alto	5

ENTREVISTA A ACTORES CLAVES

Con el objetivo de obtener información de actores relevantes en el ámbito de los programas de empleo y capacitación de jóvenes, se elaboró una entrevista semi estructurada que permitiera obtener información de primera fuente, generando una pauta que permite analizar y comparar las diferentes respuestas.

La entrevista se dividió en 4 partes (la encuesta se encuentra en el ANEXO 2), todas enfocadas en empleo y capacitación de jóvenes. Cada una de las partes tuvo un enfoque particular. La primera parte consideró a los jóvenes en general; la segunda consideró sesgos socioeconómicos, fundamentalmente al grupo de jóvenes entre 18 y 29 años pertenecientes al 40% más vulnerable; la tercera se enfocó

aa nivel de la institución y/o servicio del entrevistado; y la última parte en aspectos generales, otorgando la posibilidad de generar recomendaciones al sistema de capacitación y empleo por parte de los entrevistados.

Cada una de las entrevistas fue realizada por un miembro del equipo. Las entrevistas fueron grabadas y luego transcritas para su posterior análisis.

En total se realizaron 14 entrevistas, las que corresponden a las siguientes detalladas a continuación:

Tabla 5: Calendario de entrevistas semiestructuradas

Fecha	Entrevistado/a	Institución
15 de Abril	Nicolás Farfán	Instituto Nacional de la Juventud
22 de Abril	Carla Torrejon y Carole Atenas	Municipalidad de Puente Alto
27 de Abril	Manuel Sandoval, María Eugenia Díaz y Rodrigo Baeza	Centro IdeaActiva - Municipalidad Estación Central
11 de Mayo	Karen Palma	Departamento Juvenil de la CUT
12 de Mayo	Etiel Moraga	Chile Valora
9 de Junio	Patricio Solis y Natalia Gallardo	Municipalidad de la Pintana
15 de Junio	Carmen Astudillo e Isabel Gutiérrez	Municipalidad de la Florida
22 de Junio	Camila Torres	Municipalidad de Recoleta
22 de Junio	Pablo Morris	SENCE



EMPLEO JUVENIL Y LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO: ANÁLISIS DE COINTEGRACIÓN

EMPLEO JUVENIL Y LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO: ANÁLISIS DE COINTEGRACIÓN

Con la intención de comprender si existe una relación entre el empleo juvenil, el empleo a cuenta propia, las remuneraciones medias, el IMACEC (Indicador Mensual de Actividad Económica), los Programas de Empleo Directo y los programas de Empleo Indirecto y los Empleos por Inversión Pública en Chile, se ha realizado un análisis de cointegración.

ANÁLISIS PRELIMINAR

Los datos utilizados para este análisis provienen del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, el Banco Central de Chile y la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de la República de Chile. Su frecuencia es mensual. El periodo muestral abarca el mes de enero del año 2010 al mes de diciembre del año 2015; esto dado el cambio en la encuesta de empleo del año 2010 y la dificultad en el empalme de datos.

Las variables se construyeron como sigue:

Empleo Juvenil: se construyó como la proporción de la cantidad de jóvenes ocupados sobre la totalidad de ocupados en cada mes, de la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

- Remuneraciones: son la tasa de las remuneraciones reales de la economía chilena para cada mes, de la base de datos del Banco Central de Chile.
- Empleo a Cuenta Propia: se construyó como la proporción de la cantidad de personas empleadas a cuenta propia sobre la cantidad total de ocupados en cada mes, de la base de datos de Instituto Nacional de Estadísticas.
- Fuerza de Trabajo: se construyó como la cantidad total de personas en la fuerza de trabajo sobre el total de ocupados, de la base de datos de Instituto Nacional de Estadísticas.

- IMACEC: se trata de la tasa de crecimiento del IMACEC sobre el año base, de la base de datos del Banco Central de Chile.

- Programa de Empleo Directo: se construyó como la cantidad total de empleo generado por programas de empleo directo sobre la cantidad de trabajadores ocupados, de la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas y los datos publicados por la Dirección de Presupuestos.

- Programa de Empleo Indirecto Joven: se construyó como la cantidad total de empleo generado por programas de empleo indirecto para jóvenes sobre la cantidad de trabajadores ocupados, de la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas y los datos publicados por la Dirección de Presupuestos.

- Empleo por Inversión Pública: se construyó como la cantidad total de empleo generado por la realización de inversión pública sobre la cantidad de trabajadores ocupados, de la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas y los datos publicados por la Dirección de Presupuestos.

En la tabla 3 se presentan las estadísticas descriptivas de las variables: la media, la desviación estándar, el mínimo, el máximo y el número de observaciones de cada variable.

Tabla 6 Estadísticas descriptivas de las variables

Variable	Media	Min.	Max.	Desviación Estándar	Observaciones
Empleo Juvenil	0,115	0,101	0,134	0,008	71
Remuneraciones	121	111,53	129,15	5,66	71
Empleo a Cuenta Propia	0,201	0,185	0,213	0,006	71
Fuerza de Trabajo	1,072	1,060	1,100	0,009	71
IMACEC	117,55	93,020	137,110	9,010	71
Programa de Empleo Directo	0,006	0,007	0,100	0,002	71
Programa de Empleo inDirecto Joven	0,010	0,0003	0,0141	0,003	71
Empleo de Inversión Pública	0,039	0,015	0,100	0,015	71

Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, el Banco Central de Chile y la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de la República de Chile.

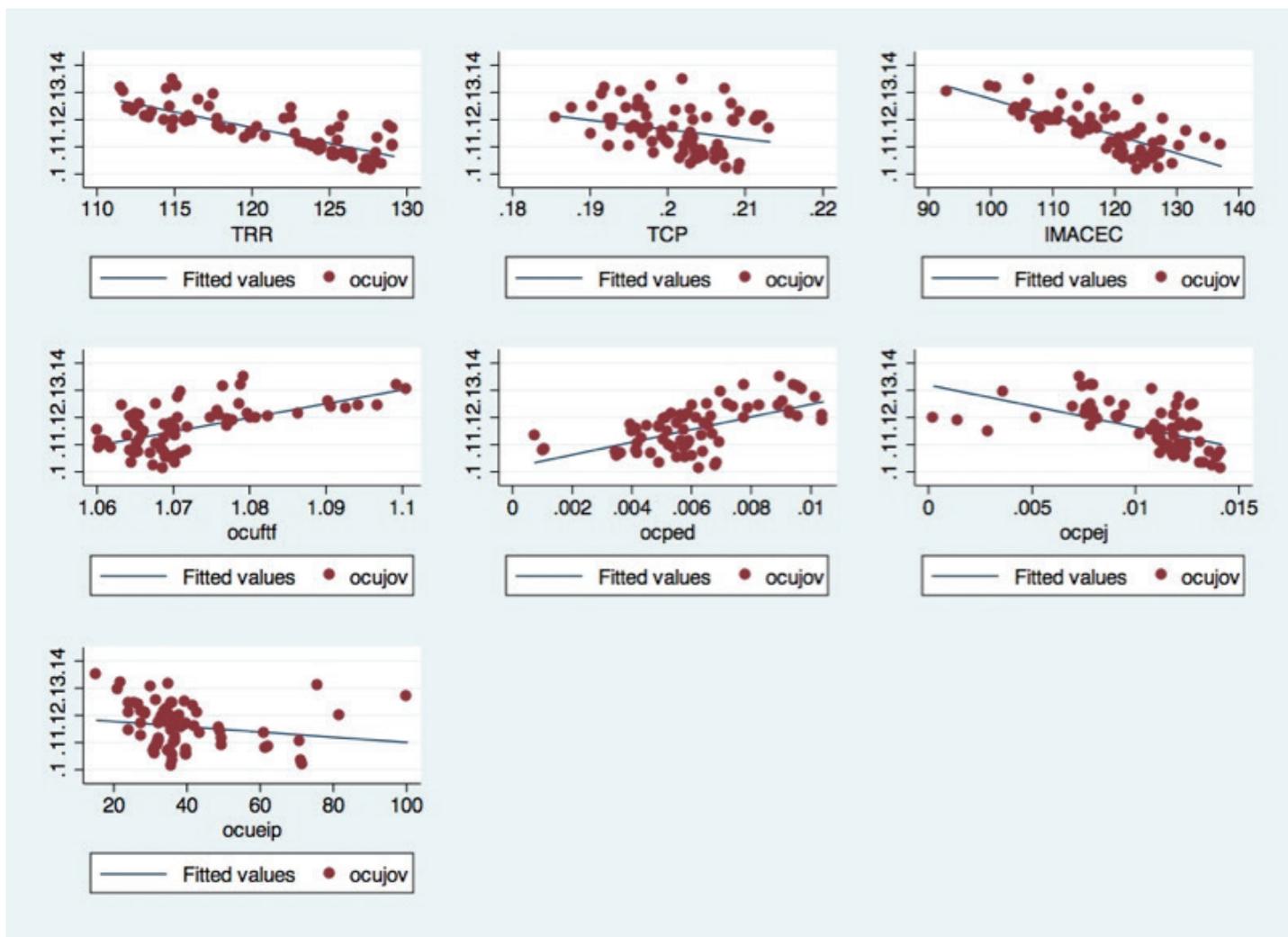
Es interesante notar que la inversión pública en su punto máximo significó el 10% del total de trabajadores ocupados en la economía, al igual que los programas de empleo directo que posee el estado. Por otro lado, el empleo juvenil se mantiene estable en su posición dentro del total de ocupados.

Sin embargo, al analizar las medias el panorama es bastante diferente. Los programas de empleo directo representan el 0,6% del total de ocupados, los programas de empleo indirecto representan el 1% del total de ocupados y el empleo de inversión pública es el 3,9% del total de ocupados en la economía. En ambos casos los programas

de inversión pública son el espacio de generación de empleo más importante del gobierno, lo que es consistente con la reactivación por la vía de la inversión productiva intensiva en mano de obra en la economía chilena, principalmente a través de los Ministerios de Obras Públicas, Vivienda y Agricultura.

Al analizar los gráficos de dispersión y tendencia para cada una de estas variables con respecto a la variable de empleo juvenil, nos permitirá realizar supuestos del comportamiento de las variables, de manera de ver si existe correlación y si esta es positiva o negativa, por medio de la línea de tendencia.

Gráfico 1: Diagrama de dispersión y línea de tendencia para todas las variables dependientes con respecto a empleo juvenil (febrero 2010 a diciembre 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, el Banco Central de Chile y la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda de la República de Chile.

Del análisis se puede determinar que existe una correlación positiva entre el empleo juvenil, los programas de empleo directo y la fuerza de trabajo del mercado laboral. En el primer caso, entrega una evidencia muy interesante para el estudio, pues parece ser que destinar más recursos a los programas de empleo directo implicaría ser una mejor estrategia para apoyar el empleo juvenil. En segundo lugar, se evidencia que cuando hay una disminución de los ocupados –o un aumento de los desocupados e inactivos, que es lo mismo– impacta de forma positiva en la tasa de empleo juvenil, no porque aumenten la cantidad de jóvenes ocupados sino debido a que aumenta la proporción de jóvenes que se mantienen en el mercado laboral.

Es posible constatar una correlación negativa de la tasa de empleo juvenil con respecto a la tasa de trabajadores por cuenta propia, a las remuneraciones, al IMACEC, los programas de empleo indirecto para jóvenes y la inversión pública.

Con respecto a la relación con la tasa de trabajo por cuenta propia, en la medida que aumenta el trabajo por cuenta propia como proporción

de los ocupados, disminuye el empleo juvenil como proporción de ocupados, lo que indica que la creación del trabajo por cuenta propia destruye empleo juvenil. Una posible explicación a este fenómeno es que el empleo juvenil sea una especie de mercado laboral de reserva, que cuando disminuye el empleo por cuenta propia con mejores calificaciones se incorporan jóvenes al empleo, pero con menores calificaciones.

En cuanto a las remuneraciones, el empleo juvenil como proporción de los ocupados disminuye cuando aumentan las remuneraciones; al parecer los jóvenes no estarían accediendo a remuneraciones altas y cuando estas suben la ocupación sube en los tramos etarios superiores.

En relación al IMACEC, los gráficos indican que cuando crece la economía por la vía de la demanda agregada o la oferta agregada, la proporción de empleos jóvenes sobre los ocupados disminuye, lo que indica que el crecimiento de la economía genera empleos en los sectores etarios superiores. Una razón de este comportamiento pudiera ser que, frente a un crecimiento económico, el mercado laboral requiera más empleo calificado.

La creación de empleo por medio de la inversión pública se direccionó a los tramos etarios superiores al rango de 15 a 24 años. Esta inversión requiere de empleo con mayores calificaciones. Finalmente, el empleo juvenil en la economía está relacionado de manera negativa con los programas de empleo indirecto, particularmente los programas de X e

Y, esto es relevante dentro del estudio pues indica claramente que los programas no están generando el efecto deseado de generar empleo juvenil o, en su defecto, de mantenerlo en tiempo de crisis. En ambas situaciones debieran revisarse a profundidad estos programas.

ANÁLISIS ECONOMETRICO

La investigación se hizo utilizando el método de cointegración desarrollado por Soren Johansen. Durante las pasadas décadas, los economistas han desarrollado ciertas herramientas para examinar si las variables económicas tienen tendencias comunes, tal como lo predice la teoría económica.

Una de esas herramientas son las llamadas pruebas de cointegración. El procedimiento multivariado de S. Johansen (1988, 1991) se ha convertido en un método muy popular para probar la existencia de cointegración en la variables $I(1)$ y $I(0)$, en donde $I(1)$ y $I(0)$ indican integración de primer y cero orden, respectivamente.

Se dice que dos o más series están cointegradas si las mismas se mueven conjuntamente a lo largo del tiempo y las diferencias entre ellas son estables –es decir, estacionarias– aun cuando cada serie en particular contenga una tendencia estocástica y sea, por lo tanto, no estacionaria. De aquí que la cointegración refleja la presencia de un equilibrio a largo plazo hacia el cual converge el sistema económico a lo largo del tiempo. Las diferencias –o término error– en la ecuación de cointegración se interpretan como el error de desequilibrio para cada punto particular de tiempo.

El planteamiento teórico de la propuesta de Johansen considera un modelo VAR de orden p

$$y_t = A_1 y_{t-1} + \dots + A_p y_{t-p} + Bx_t + \varepsilon_t$$

Donde y_t es un vector de k variables no estacionarias, $I(1)$, x_t es un vector de d variables deterministas, y ε_t es un vector de innovaciones.

En forma condensada, podemos reescribir el modelo VAR como

$$\Delta y_t = \Pi y_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \Gamma_i \Delta y_{t-i} + Bx_t + \varepsilon_t$$

donde

$$\Pi = \sum_{i=1}^p A_i - I, \quad \Gamma_i = - \sum_{j=i+1}^p A_j$$

El teorema de representación de Granger afirma que si la matriz de coeficientes Π tiene un orden reducido $r < k$, entonces existen k^*r matrices α y β de orden r , tal que $P = \alpha\beta'$ y βy_t es estacionaria, donde r es el número de relaciones de cointegración (el orden de cointegración). Cada columna de β es el vector de cointegración. Los elementos de α son conocidos como los coeficientes de ajuste en el modelo del vector de corrección del error. El método de Johansen estima la matriz Π en forma restringida, de forma que analiza si se pueden rechazar las restricciones implícitas por el orden reducido de Π .

MODELO ECONOMETRICO

En la presente sección se analiza el comportamiento del empleo juvenil en Chile durante el período febrero de 2010 a diciembre de 2015.

En primer lugar, se realizará un análisis de estacionalidad para cada una de las variables de la ecuación.

En segundo lugar, se construirá un VAR provisorio, para estudiar los retardos y residuos del VAR.

Finalmente, se elaborarán los vectores estimados de cointegración de Johansen para analizarlos con las pruebas de Julius y Johansen y así encontrar las relaciones de largo plazo de la función.

TEST DE COINTEGRACIÓN DE JOHANSEN

En la metodología de Soren Johansen, es necesario analizar las series previamente con el fin de conocer si se presentan o no raíces unitarias. Las series que presenten raíces unitarias se colocan en un vector

autorregresivo a partir del cual se puede probar la existencia de una o más combinaciones lineales $J(U)$ o vectores de cointegración.

Determinar el Orden de Integración a cada una de las Series Incluidas en el Modelo

El orden de integración se refiere al número de veces que se debe diferenciar una serie de tiempo (calcular su primera diferencia) para convertirla en una serie estacionaria. Se dice que una serie de tiempo está integrada de orden d , escrita $I(d)$, si después de diferenciarla d veces se convierte en estacionaria. Las series que son estacionarias sin diferenciar se denominan $I(0)$ o ruido blanco.

Si se calcula la primera diferencia de una serie y esta se vuelve estacionaria, se dice entonces que la misma está integrada de orden $I(1)$ o random walk.

Si una combinación lineal de 2 variables $I(1)$ genera errores $I(0)$, se dice que las 2 variables están cointegradas.

PRUEBA DE RAÍZ UNITARIA DICKEY FULLER AUMENTADA

Antes de someter los datos al procesamiento econométrico se debe investigar previamente si las series son o no estacionarias. Los resultados estimados a partir de series no estacionarias no tienen significado alguno. Es el denominado problema de regresión espuria.

La prueba aumentada de Dickey-Fuller (ADF) es una versión de la prueba de DF para modelos de series de tiempo mucho más grandes y complejas. También se usarán los test de Ballet y el Test de Portmanteau para identificar la existencia de ruido blanco. El Test de Portmanteau es un tipo de prueba de hipótesis estadística en la cual la hipótesis

nula está bien especificada, pero la hipótesis alternativa se especifica de manera más flexible. Las pruebas construidas en este contexto pueden tener la propiedad de ser al menos moderadamente potentes contra una amplia gama de desviaciones de la hipótesis nula. Así, en la estadística aplicada, una prueba de Portmanteau proporciona un modo razonable de proceder como un control general de un modelo de partido para un conjunto de datos donde hay muchas maneras diferentes en las que el modelo podrá apartarse del subyacente proceso generador de datos.

Tabla 7: Prueba de Raíz unitaria y ruido blanco

Variables	DF	DF en 1 diferencias	Retardos	Test Portmanteau	Diag.
Empleo Juvenil	-1.196 (0,6754)	-7.102 (0.000)	10	367.751 (0.000)	$I(1)$
Remuneraciones	-1.194 (0,6763)	-4.693 (0,0001)	3	688.8638 (0.000)	$I(1)$
Empleo a cuenta propia	-1.271 (0,6424)	-4.514 (0,0002)	8	267.3933 (0.000)	$I(1)$
Fuerza de Trabajo	-3.636 (0,0051)	-3.323 (0,0139)	6	351.5928 (0.000)	$I(1)$
IMACEC	-1.505 (0,5308)	-3.064 (0,029)	11	152.8072 (0.000)	$I(1)$
Programa de Empleo Directo	-2.780 (0,0612)	-7.755 (0,000)	0	159.6292 (0.000)	$I(1)$
Programa de Empleo Indirecto Joven	-0.347 (0,9186)	-4.447 (0,0002)	5	180.9059 (0.000)	$I(1)$
Empleo de Inversión Pública	-0.004 (0,9582)	-4.649 (0,0001)	11	101.5454 (0.000)	$I(1)$

Valores críticos de McKinnon: 1%=-3,750, 5%=-3,000 y 10%=-2,630

Fuente: Elaboración propia

Las distintas pruebas de la existencia de raíz unitaria aplicadas, a saber, prueba de raíz de Dickey-Fuller aumentada y las pruebas de ruido blanco de Barlet y Pormanteau, a un nivel de significancia del 5%, determinaron que siete de las ocho variables poseen raíces unitarias y están integradas de orden (1), por lo que es posible construir una ecuación de cointegración con esta siete variables, para ver si están cointegradas. En otras palabras, dado que estas siete variables son de orden (1), lo que permite indagar si existe una relación de largo plazo entre ellas.

Para determinar la longitud del retardo se calcularon los criterios de información de Schwert y el criterio de información de Akaike, con el fin de seleccionar la longitud óptima del retardo que será utilizado en la prueba de cointegración. Se presentan aquel retardo que minimiza el criterio de información y que maximiza el estadístico de longitud de retardo.

Especificar un Vector Autorregresivo

Un VAR es un modelo lineal de n variables donde cada variable es explicada por sus propios valores rezagados, más el valor pasado del resto de variables. Los modelos VARs se utilizan a menudo para predecir sistemas interrelacionados de series de tiempo reales y para analizar el impacto dinámico de las perturbaciones aleatorias sobre el sistema de las variables. Como el punto de partida del enfoque de Johansen es el Vector Autorregresivo, vamos a especificar a continuación un modelo para el caso de siete variables.

Uno de los aspectos más relevantes en la salida de un VAR es poder examinar si la raíz inversa del polinomio autorregresivo del VAR de los valores propios de las raíces autorregresivas del VAR, satisfacen con la condición de estabilidad del VAR calculado.

Realizamos la prueba de exclusión de retardos, para analizar si los retardos tienen algún efecto significativo o no en forma conjunta sobre el sistema del VAR. Las filas de la tabla reportan la contribución de los términos retardados en cada ecuación.

En la ecuación estimada no se rechaza la hipótesis nula para los retardos 1 y 5, lo que indica que existe una contribución significativa

conjunta en el VAR, por lo tanto en las pruebas siguientes se realizan con un rezago, de manera de diagnosticar los supuestos de Gauss-Markov en el residuo del VAR.

DIAGNÓSTICO DE RESIDUOS VAR

Principalmente vamos a evaluar si se cumplen o no los supuestos de Gauss-Markov para los residuos, que son los de normalidad, homocedasticidad y autocorrelación. Estos tres supuestos que deben cumplirse para llevar a cabo una regresión lineal:

1. La varianza de los errores debe ser homocedástica.
2. Las variables explicativas deben ser ortogonales a los residuos, es decir, no comparten información.
3. Los errores no deben estar correlacionados entre sí.

La Prueba de Breusch Godfrey o Prueba del Multiplicador de Lagrange (LM) se usa para detectar autocorrelación de cualquier orden, especialmente en aquellos modelos con o sin variables dependientes retardadas. Permite determinar si existe correlación en los residuos hasta un determinado orden, por lo tanto, es posible afirmar que no existe autocorrelación en los residuos del modelo de orden 1(1).

El estadístico JB es una prueba asintótica de normalidad para grandes muestras, para determinar si los grupos de datos se ajustan a una distribución normal estándar. De acuerdo a Jarque-Bera, los resultados de la ecuación estudiada coinciden en aceptar la hipótesis nula, por lo que sus residuos se distribuyen normalmente, o sea, no se expresa multicolinealidad en los datos o, lo que es igual, no se presenta una fuerte correlación en las variables.

Otro supuesto del modelo de regresión lineal es que todos los términos de errores tienen la misma varianza. Si este supuesto se satisface, entonces se dice que los errores del modelo son homocedásticos. De lo contrario, son heterocedásticos. Para ambos, en el caso estudiado se comprueba que se acepta la hipótesis H_0 , lo que implica que los residuos de cada uno de los grupos tienen la misma varianza, por lo tanto concluimos que los datos con los que se trabajó son homogéneos, o sea, no provienen de distribuciones de probabilidad con distintas variantes.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los análisis anteriores, diagnóstico del VAR y la prueba de los residuos, evidencian que la longitud óptima del VAR varía entre 1 y 5 retardos dependiendo del grupo de estudio y que los residuos cumplen con los supuestos de Gauss Markov, referentes a normalidad, autocorrelación y homocedasticidad. Estas características permiten seguir adelante con la prueba de cointegración de Johansen.

Las pruebas realizadas posibilitan aplicar el procedimiento de máxima verosimilitud al VAR estimado, para poder inspeccionar la existencia de vectores de cointegración. De existir estos vectores se podrá estimar el Vector de Corrección de Error (VEC) en los grupos 1 y 2.

APLICACIÓN EL PROCEDIMIENTO DE MÁXIMA VEROSIMILITUD AL VAR ESTIMADO PARA ESTIMAR EL rango (r) de cointegración del sistema

Siguiendo con la metodología de Johansen se reformulará el VAR en un Vector de Corrección de Errores (VEC, por sus siglas en inglés), tal que:

$$\Delta X_t = \Gamma_1 \Delta X_{t-1} + \dots + \Gamma_{p-1} \Delta X_{t-p} + \Pi X_{t-p} + \varepsilon_t$$

En donde Γ es el operador de primera diferencia, X_t es el vector de variables endógenas e integradas de orden $I(1)$, Π es una matriz $(n \times n)$ de la forma $\Pi = \alpha\beta'$ y α y β son matrices de rango completo $(n \times n)$ y ε_t es un vector $(n \times 1)$ de términos de errores normal e independientemente distribuido.

La matriz β recoge las relaciones de cointegración y la matriz α se interpreta como la velocidad de ajuste de cada variable para recuperar la posición de equilibrio en el largo plazo cuando se produzcan desviaciones de dicho equilibrio.

PRUEBAS DE SOREN JOHANSEN Y KATHERINE JUSELIUS (1990)

El método de S. Johansen considera las siguientes pruebas para determinar el número de vectores de cointegración, r : la Prueba de la Traza (Trace test) y la prueba del Máximo Valor Propio (Maximum Eigenvalue test).

Para analizar si es que las series estudiadas cointegran o no, se realiza el test de cointegración de Johansen (1991) a las variables analizadas (empleo Juvenil, Empleos de Inversión Pública, Programas de Empleo Directo, Programas de Empleo Indirecto Juvenil, Remuneraciones e Imacec). Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 8: Resultados de test de cointegración de Johansen (1991). Se considera 1 rezago para realizar el test

Número de Ecuaciones de Cointegración	Valor Propio	Estadístico de traza	Valor Criticop	- Value
Ninguna	0,471	29.797	32.049	0,027
A lo mas 1	0,365	16.120	15.495	0,040
A lo mas 2	0,174	4.768	3.841	0,092

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que se rechazan las hipótesis (con un 95% de confianza) de que no existe ninguna ecuación de cointegración, de que existe a los más una ecuación de cointegración y de que existen a lo más dos ecuaciones de cointegración.

Dado lo anterior, no es posible rechazar la hipótesis de que las variables estudiadas cointegran para la ecuación que explica el empleo juvenil. Esto es relevante pues da cuenta de que el modelo estimado podría ser explicativo del desempleo juvenil, lo que nos daría nociones de cuáles son los factores que afectan el empleo juvenil, si esta relación lo afecta de manera positiva o negativa y en qué magnitud

VECTOR ERROR CORRECCIÓN MODEL (VECM) ◀

Los modelos VECM permiten identificar la relación de largo plazo que existe entre dos o más series que tienen tendencias en común, que cointegran.

Supongamos un vector de variables (de dimensión K) que cointegran y_t , y en donde todas las variables son integradas de orden cero o uno. Supongamos además que el vector de variables sigue con proceso de Vector Autoregresivo de dimensión 2 (VAR(2)):

$$y_t = A_1 y_{t-1} + A_2 y_{t-2} + u_t$$

En este caso la matriz A_j es la que establece las relaciones entre las distintas variables que integran el vector, para distintos momentos del tiempo. Restando a ambos lados de la ecuación y_{t-1} :

$$\Delta y_t = y_t - y_{t-1} = A_1 y_{t-1} - y_{t-1} + A_2 y_{t-2} + u_t$$

Sumando un término igual a cero

$$(A_2 y_{t-1} - A_2 y_{t-1})$$

Al lado derecho de la ecuación

$$\Delta y_t = A_1 y_{t-1} - y_{t-1} + A_2 y_{t-1} + A_2 y_{t-2} - A_2 y_{t-1} + u_t$$

Reordenando términos, la representación del VECM con 2 rezagos viene dada por:

$$\Delta y_t = -(I_K - A_1 - A_2) y_{t-1} - A_2 (y_{t-1} - y_{t-2}) + u_t$$

$$\Delta y_t = \alpha \beta' y_{t-1} + \Gamma_1 \Delta y_{t-1} + u_t$$



ECUACIÓN DE COINTEGRACIÓN

En la prueba de cointegración se muestran los estimados de los vectores o relaciones de cointegración. El vector de cointegración no está identificado, a menos que se imponga alguna normalización arbitraria. Se adopta una normalización tal que el primer valor de la serie en el vector sea normalizado como una matriz identidad relación de cointegración normalizada, suponiendo una relación de cointegración $r=1$.

Los números entre paréntesis debajo de los coeficientes estimados son los errores estándar asintóticos. Algunos coeficientes normalizados

se muestran sin su correspondiente error estándar, tal es el caso del coeficiente que ha sido normalizado a 1.

La apariencia de la relación de cointegración normalizada depende de la forma en cómo se hayan ordenado las variables endógenas en el VAR. Por lo tanto, se ubicó la variable Empleo Juvenil con coeficiente 1.

Tabla 9: Normalización de Johansen

Beta	Coef.	Std Err	Z	P-Value	95% Intervalo de Confianza	
_Ce1						
Empleo Juvenil (ej)	1,000					
Remuneraciones (r)	0,006	0,001	10,730	0,000	0,005	0,008
IMACEC (I)	-0,038	3,918	-9,780	0,000	-0,005	-0,003
Cuenta Propia (cp)	-0,716	1,596	-4,480	0,000	-1,028	-0,403
Programa de Empleo Directo (ed)	-0,327	6,278	-0,520	0,603	-1,557	0,904
Programa de Empleo Indirecto Joven (ij)	-1,393	0,662	-2,100	0,035	-2,691	-0,095
Empleo de Inversión Pública (ip)	0,048	0,145	0,330	0,740	-0,237	-0,333
_Cons	-0,265					

Fuente: Elaboración propia

Normalizando se obtiene que:

$$ej = 0,265 - 0,006r + 0,038i + 0,716cp + 0,327ed + 1,393ij - 0,048ip$$

Primero hay que señalar que el estadístico $_ce1$ es negativo y estadísticamente significativo, con hipótesis nula al 5%, por lo que se confirma que existe una relación de largo plazo que va desde las variables independientes hacia la variable dependiente del sistema de ecuaciones. En otras palabras, es posible afirmar que el modelo es explicativo del empleo juvenil a largo plazo, por lo que los resultados nos pueden dar conclusiones significativas para las políticas públicas.

Luego existe una relación, que en el largo plazo, indica que el empleo juvenil (ej), se va relacionar de manera inversa con las remuneraciones (r) y la inversión pública (ip), aunque este último no es estadísticamente significativo. Dicho de otro modo, el aumento de las remuneraciones y de la inversión pública disminuyen el empleo juvenil como porcentaje del total de los ocupados, esto dado que la inversión pública va orientada al empleo más calificado, o a personas con necesidades familiares mayores y las el aumento de las remuneraciones está orientado a grupos etarios mayores.

Por otro lado se puede comprobar que el empleo juvenil es afectado positivamente, en el largo plazo, por los programas de empleo directo (ed), los programas de empleo indirecto juvenil (ij), el empleo a cuenta propia (cp) y el IMACEC (i). Todas estas relaciones son estadísticamente significativas con excepción de los programas de empleo directo, lo que significa que al aumentar los programas de empleo juvenil, aumentar los trabajadores a cuenta propia y aumentar el IMACEC, aumenta el empleo juvenil. Nuevamente es posible notar que la relación con el trabajo a cuenta propia habla de la precariedad del empleo juvenil. La relación con el IMACEC se explica por qué los aumentos en la producción disminuyen las brechas productivas, lo que implica que la economía emplea más mano de obra aumentando el uso de la oferta de trabajo de reserva. Finalmente, la relación con los programas de empleo juvenil dan cuenta que las políticas tendientes a la capacitación dan resultados, pues logran que los jóvenes salten la vaya de las calificaciones en la obtención de un puesto de trabajo.

**"Jóvenes y
vulnerabilidad
social"**

CO

**EVALUACIÓN
DE ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP**

EVALUACIÓN ENTREVISTA Y FOCUS GROUP

El aspecto que entrega valor a este estudio exploratorio son los datos que se pueden obtener de los diferentes actores que participaron de las entrevistas y focus group, ya que, desde ellos, desde sus experiencias y vivencias se pudo recoger aspectos que las evaluaciones técnico-económicas o meramente cuantitativas no permiten visualizar.

EVALUACIÓN DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURALES

Los entrevistados se pueden caracterizar en tres grupos. El primero, correspondiente a funcionarios de Municipalidades, actores que ejecutan las políticas de empleo y capacitación a nivel local. El segundo grupo corresponde a aquellos que confeccionan y/o promueven las políticas de empleo y capacitación desde el gobierno, tales como SENCE, ChileValora e INJUV. Por último, quienes representan a los trabajadores, en este caso la encargada del Departamento Juvenil de la Central Unitaria de Trabajadores (Dejocut).

El análisis se realizó considerando los tres grupos anteriores y su visión general. Ello permite exponer las diferencias y acuerdos que se puedan presentar entre estos actores.

Al evaluar los aspectos generales sobre el trabajo en jóvenes, sin considerar sesgos socioeconómicos, son constantes las respuestas de los entrevistados en señalar que el mercado laboral de los jóvenes hoy se encuentra en una condición de flexibilidad y precarización, con una oferta limitada y un acceso limitado a la mayoría de los jóvenes.

En este sentido uno de los entrevistados señala que "...el mercado laboral no está preparado para recibir a los jóvenes, de hecho no es casualidad que nosotros estamos desde la oficina trabajando dos o tres meses enfocados en una campaña empleo joven, donde nos hemos dado cuenta que el mercado laboral no está preparado para este tipo de público en particular y lo trata un poco mal..."

Otro actor destaca que desde la realidad "...diría que es reducido, no es un mercado laboral muy abierto a los jóvenes... por ejemplo en la OMIL buscan a los jóvenes que quieran trabajar en las distintas áreas pero les piden las experiencias, muchos de ellos no la tienen, entonces tampoco les dan las posibilidades para hacer prácticas, quieren contratar jóvenes que tengan dos años de experiencia..."

Al consultar sobre el interés de los jóvenes por acceder al mercado del trabajo se distinguen dos tendencias en las respuestas, a saber, un primer grupo donde se destaca el alto interés de jóvenes por acceder al trabajo, y otro donde indican que ven en ello solo una forma de obtener dinero para sus necesidades.

En este sentido se manifiesta que existe "... un interés alto. Hoy día hay mucho joven que principalmente está privilegiando el trabajo por sobre el acceso a la formación o la educación y que va de la mano primero por los costos que significa estudiar..."

Por otro lado, se resaltaron otros aspectos más relacionados a la forma en que los jóvenes enfrentan el trabajo, indicando que los jóvenes son irresponsables o poco constantes en los trabajos, tienen poca tolerancia a la frustración y que les cuesta adaptarse las exigencias de los empleadores. En esta línea, desde una OMIL señalaron que "los jóvenes no tienen mucha tolerancia a la frustración, nos ha pasado mucho que acá enviamos a los jóvenes a los trabajos y por a, b, c motivos no quedan en este empleo y ellos se tienden a frustrar, por lo tanto no vuelven a venir, o sea, el usuario que más rota en este caso son los jóvenes".

Sobre la oferta laboral a jóvenes es marcada la sensación de que ella no conversa con los intereses de los jóvenes, que se da en condiciones más precarias que el empleo de adultos y con una gran barrera de entrada por medio de la exigencia de experiencia que la mayoría de los jóvenes no posee por estar comenzando su vida laboral.

Por ejemplo, se manifiesta que "no hay una oferta hacia jóvenes... uno lo ve cuando habla del primer empleo como un problema, mi primer empleo es un problema, no sé si hay una oferta específica de empleo para jóvenes...". Otro actor señala que "el mercado laboral tiende a ser discriminatorio hacia los jóvenes, le ofrece menos empleo, de menor calidad, peor pagado, les pone más dificultades para la estabilidad laboral".

La segunda parte de las entrevistas consideró realizar un sesgo socio-económico, fundamentalmente al grupo de jóvenes entre 18 y 29 años pertenecientes al 40% más vulnerable. Esto con la intención de determinar desde la visión de estos actores la existencia de factores particulares en materia del mercado laboral, capacitación y empleo.

En este sentido, sobre el interés de los jóvenes por acceder al mercado del trabajo, se pone en evidencia que existe en este grupo una mayor necesidad u obligación personal por hacerlo, en muchos casos sin las herramientas o experiencia que el mercado les exige. En paralelo se señala que los jóvenes además presentan dificultades de adaptación al trabajo, no se preocupan en acceder a trabajos decentes y que se ha perdido el valor del trabajo que las generaciones mayores poseen.

"Yo siento que donde está ese grupo hay, por un lado, un interés de poder ingresar al mercado laboral, pero por un tema de parar la olla, de supervivencia. Necesito trabajar para poder pagar. Por lo tanto, es un mercado laboral poco feliz o poco ameno. Y ahí claramente las condiciones son más precarias." También se destaca por otro actor que "nosotros atendemos muchos jóvenes que más que querer trabajar necesitan trabajar porque van a ser papás o porque ya están teniendo problemas en la casa porque no está trabajando y así."

Profundizando en las razones de esto, un actor manifiesta que "...creo que hay una falta de oportunidad que no se grafica solo que no tengan acceso al trabajo sino que hay muchos sectores que ni siquiera tienen el sentido de pensar en un trabajo estable, o sea, que ha sido tal la limitación del sistema y su propia precarización en el territorio que ellos no se imaginan quizás en un empleo estable que le permita tener ciertas condiciones, entonces cuando ve ese daño cultural, claro, ¿qué expectativa va a tener ese joven de algún tipo de trabajo?"

Respecto a la oferta de trabajo para este grupo de jóvenes, las opiniones de los actores clave son más diversas pero centradas fundamentalmente en relación a la precarización del empleo, y que se ve a los jóvenes como un recurso barato lo que redundaría en un sesgo discriminatorio contra ellos.

En este sentido destaca un actor que es la oferta es "...es más precaria para ellos. Hay cierta necesidad y obligación de poder generar lucas y aún hay buenos niveles de empleo y buenos niveles de oferta laboral,

[los empleadores] saben que van a encontrar a alguien que trabaje por esa plata. Es más precaria aún, es precaria desde los ingresos y es precaria en cuanto a las condiciones laborales, o sea, se oculta mucho el trabajo part time que da libertad para estudiar, pero te pagan poco con poca seguridad laboral, o sea, creo que es más precaria aún porque también este segmento tiene la necesidad de trabajar u obligación y encontrar el trabajo que sea...”

En relación a la oferta privada y pública existente de formación y capacitación, hay una respuesta transversal de los actores en señalar que esta oferta no se encuentra vinculada con la demanda laboral para jóvenes y, en menor medida, que falta difusión de estos programas. Además, a los entrevistados se les pidió evaluar en ámbitos de cantidad, diversidad, pertinencia, calidad e impacto (entendiendo este como acceso a trabajo decente por parte de los jóvenes) de la oferta de capacitación, siendo las siguientes las respuestas más mencionadas en cada una:

- a) Cantidad: Alta oferta.
- b) Diversidad: Baja.
- c) Pertinencia: Poco o nada pertinente.
- d) Calidad: baja, por su no pertinencia.
- e) Impacto: No hay convergencia entre oferta de capacitación y oferta laboral. Esto dificulta su impacto en trabajo decente.

Al considerar la intermediación laboral realizada por diversos agentes públicos a jóvenes del 40% más vulnerable como herramienta para acceder a trabajo decente, las respuestas son desemejantes. Por un lado, se señala que el rol de la OMIL es importante, pero que no necesariamente tienen los incentivos adecuados para cumplir este rol. Y otro aspecto es que falta un mayor vínculo entre la intermediación laboral y el sector empresarial. Acá se evidencia una debilidad del sistema en el que, aparentemente por recursos e incentivos de las políticas públicas, no se pone el foco en medir en el mediano y largo plazo el impacto de la intermediación laboral en la colocación de jóvenes en empleos decentes en forma permanente.

Sobre el enfoque de género que los programas de capacitación y/o empleo poseen, se considera que hay una preocupación particular en mujeres, como se aprecia en programas como el + Capaz que pone como prioridad a jóvenes y mujeres. Pero sí se manifiesta cierta contradicción en relación a la oferta, la que en algunos casos parece estar más centrada en temas vinculados a hombres.

Sobre el enfoque de género de los programas, un actor manifiesta que “...Yo diría que [están] más dirigida al género de la mujer, ya sea por el tema de que muchas de las mujeres son jefas de hogar, son madres, solteras, llevan más la carga que el varón...”. Otro actor indica que “los cursos que se traen son para hombres, por ejemplo, soldadura, electricidad, los usuarios me reclaman porque esos son oficios de hombres, como las mujeres prefieren cursos como peluquería, confección, con los que ellas puedan implementar el trabajo de forma independiente, pero desde su casa. Sí está pensado en la mujer, pero con oficios de hombres...”.

En la tercera parte de la entrevista se consultó sobre la implementación de los programas de empleo y capacitación. En este punto es relevante conocer dos aspectos centrales, a saber, los factores que facilitan la implementación y aquellos que las dificultan.

En relación a lo anterior, los aspectos que facilitan la implementación son variados y dependen del rol que cada actor tiene en el sistema. Desde el sistema municipal destacan la coordinación que se pueda generar entre los diferentes departamentos, la infraestructura que ponen a disposición, el apoyo económico que puedan entregar los programas y la promoción de encuentros entre empleadores y trabajadores.

Un ejemplo de la coordinación la resalta un actor: “... otro facilitador es que acá, ahí tiene que ver no solo el tema particular de los jóvenes, trabajamos en tres temas al mismo tiempo que es apoyar el emprendimiento, el empleo y la capacitación...”. Es así como el uso de la infraestructura local es relevante, por ejemplo, en una entrevista destacan que “... nosotros tratamos de facilitar el espacio para que las capacitaciones se hagan en la comuna y la gente no tenga que estar pasándose en horas, que es tiempo para ellos perdido...”

Al identificar en las entrevistas los factores que, por el contrario, dificultan la implementación nos encontramos con varios aspectos, entre los que se destacan:

- a) Compatibilidad de horarios de jóvenes y los programas.
- b) Inconstancia de los usuarios.
- c) Ansiedad por ingresar rápido al trabajo.
- d) Incentivos mal puestos en la capacitación (especialmente los monetarios).
- e) Traspaso de responsabilidad a las OMIL para insertar laboralmente a los jóvenes desde los programas de capacitación.
- f) El diseño de los programas, no adecuado a los requerimientos de los jóvenes.

En este sentido se destacan aspectos que están vinculados por un lado al joven y, por otro, aquellos de carácter institucional.

Una de las opiniones pone el acento en la relación con el sector productivo y, por lo tanto, en el diseño de los programas: “ la mayor dificultad es que falta profundizar con el mundo productivo...”. Otro actor complementa diciendo que “...se está capacitando en cosas que no se está necesitando. Segundo, no se está otorgando de manera preponderante las habilidades blandas: liderazgo, competencias para la comunicación, alfabetización digital, todo lo relativo a lo que hoy día están buscando las empresas”. Y sobre los jóvenes se recoge como opinión que “...el principal obstáculo que tenemos es el tema de la actitud de los jóvenes hacia el trabajo”.

Otro de los aspectos relevantes de la entrevista era poder tener la opinión de los actores sobre la medición de impacto de los programas, considerando esto como el acceso de los jóvenes al trabajo decente. Es así como en quienes implementan programas, la opinión es que se hacen mediciones pero más bien orientadas a cobertura, egresos y colocaciones, en consecuencia, términos de impacto se mide poco o nada. En esta línea señalan que sería una situación ideal que se pudiera medir con una mirada de mayor plazo.

Los actores realizaron recomendaciones para mejorar, desde su rol y visión, los actuales programas de empleo y capacitación. En este sentido destaca como perentorio realizar mejores diagnósticos de las necesidades e inquietudes de los jóvenes para elaborar los programas y ofertas respectivas. “Un estudio real [que mida] las necesidades y las motivaciones de los jóvenes, a lo mejor estamos súper perdidos, estamos súper perdidos, en realidad los jóvenes hay que enseñarles nuevas cosas y quizás crear nuevos mercados...”.

Otras recomendaciones se centraron en el programa +Capaz. “...creo que hay que abrirse a nuevas herramientas de trabajo, el mundo laboral está cambiando y también hay que hacer lectura de eso, quizás tener una política de desarrollo un poco distinta, que va ligado también a otros procesos”.

En términos generales, también se pudo rescatar la recomendación de aumentar la cantidad de horas o forma de capacitación que la vuelva comparable con la entregada por ejemplo en la educación formal. Es así como se recomienda que “...los cursos de capacitación no sean de tres meses, sino escuelas de oficios completas de seis meses donde la

gente pueda realmente salir preparada para poder optar a un trabajo en las condiciones que realmente se merecen”.

El último aspecto que se recogió de las entrevistas fue la opinión de cuáles programas se debían fortalecer a nivel nacional y local. En este sentido se destacaron el programa + Capaz, la formación para el

trabajo y el subsidio al empleo joven. También se puso de manifiesto la necesidad de hacer converger los diferentes programas existentes con las necesidades de los jóvenes.

FOCUS GROUP

En el periodo destinado al trabajo de campo solo fue posible realizar 3 focus group. Estos se efectuaron en la comuna de Estación Central, con la colaboración del Centro IdeaActiva del municipio; en Santiago Centro con la colaboración del Departamento Juvenil de la CUT; y en la comuna de Puente Alto con el apoyo de la Oficina de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Puente Alto. En total se contó con la participación de 20 personas, quienes entregaron sus opiniones, experiencias y expectativas sobre el trabajo de jóvenes. En estos grupos focales también participaron usuarios no jóvenes.

Los practicantes son hombres y mujeres. Entre los 19 y 29 años fueron 15 personas y mayores de 30 años, 5 personas. Entre los participantes hubo estudiantes, jóvenes sin trabajo, padres y madres solteras, trabajando y desempleados.

Un aspecto que inquieta es que entre los participantes de los focus group, la mayoría de las opiniones señalan que no han usado los sistemas de empleo y/o capacitación para el trabajo. El motivo responde a varios aspectos, desde el desconocimiento respecto de los programas, la existencia de una oferta que hay no les satisface, hasta quienes no los ven como un espacio que sirva.

En relación a las oportunidades laborales para los jóvenes hay dos tipos de ideas que se instalan con fuerza. El primero vinculado a que las condiciones del empleo u oportunidades no son las adecuadas, pues son precarias, con bajas remuneraciones y altas exigencias de experiencia, lo cual resulta difícil para un joven tener en sus primeros empleos. Esto los lleva a tomar cualquier alternativa que se presenta. Así un joven señala sobre las oportunidades que “es como lo que venga.”, lo que otro joven complementa diciendo que “yo encuentro eso, porque ya no hay pega como en lo que uno está buscando.”

En este mismo sentido se hallaron opiniones como las siguientes:

“Yo igual tengo algunas críticas en relación al trabajo a los jóvenes porque si uno no tiene un título universitario o es egresado de algún Instituto Profesional, el margen de empleo que tiene la posibilidad un joven son súper pequeñas, por lo general los trabajos en donde uno se puede desarrollar sin tener un título se apegan siempre al sueldo mínimo”.

“...los trabajos hacia los jóvenes hasta ahora han sido precarios, los trabajos que se ofrecen en municipalidades por lo general son de baja rentabilidad, con horarios que no dan tiempo para tener una vida como un ser humano digno”.

“... encuentro que en realidad no es muy buena. Primero en renta. A los jóvenes siempre se les va a ofrecer una renta muy inferior independiente del título que tengan a otra persona que tenga más experiencia. Y también no se les da mucha oportunidad por no tener experiencia...”

Otro grupo de jóvenes en cambio centra las oportunidades en el rol individual. Es así como hacen referencia a la actitud hacia el trabajo y el esfuerzo personal por buscar y aprovechar las pocas alternativas que se presentan.

“Desde mi punto, yo lo veo por otro lado, es que depende de cada quien, yo estudié en el liceo industrial, soy técnico profesional en estructuras metálicas, me especialicé en soldadura, hice curso de soldadura, califiqué y trabajo en soldadura, llevo como doce años trabajando en soldadura y lo más que he estado sin pega son dos semanas”.

“Yo, cómo lo veo, igual no encuentro que sea difícil encontrar trabajo, para nada, pero sí considero que hay gente que es muy regodeona... es que trabajé en el metro, [los jóvenes dicen] ‘ay es que no me queda muy lejos’, ‘ay no, es que me tengo que levantar muy temprano’, ‘ay no, es que me canso’, ‘ay no’...es que aquí había puros peros, es gente joven, 20, 25 años que les daba flojera trabajar, entonces yo digo, él quiere va a trabajar en lo que sea, en lo que sea.”

Sobre cómo las empresas o empleadores ven a los jóvenes, las opiniones se centran en que los ven con poca experiencia, con falta de responsabilidad y como mano de obra barata. En relación a esto algunas de las opiniones son:

“Las empresas buscan experiencia, pero si la experiencia no conlleva a un compromiso laboral de parte de la persona, van a preferir jóvenes también... Las empresas tienen una disyuntiva entre contratar a una persona con experiencia o a un joven que quiere entrar a la empresa...”

“Muchos empleos hoy en día tienen como requisito la experiencia laboral. Entonces eso les limita la entrada a los que están recién saliendo de la ‘u’, o de algún instituto, no se les da la posibilidad de ingresar al mundo del trabajo si no tienen experiencia.”

Al consultar sobre cómo ven los jóvenes el trabajo, las opiniones son diversas pero mantienen una línea vinculada a la necesidad de trabajar y de obtener recursos para pagar sus gastos. El trabajo es visto como algo tedioso pero obligatorio.

“Para cubrir tus necesidades, las necesidades que hace el mundo, el sistema, vivir, porque si uno no trabaja no tiene ingresos para comprar alimentos, o sea, no comí y si no comí, no viví, ... o sea, trabajar para poder alimentarnos...para mí es un miedo de pensar que a los veinte años tengo que trabajar, si no tengo estudios. Empecé [a] trabajar de mis quince años y saber que de mis quince años voy a tener que trabajar toda mi vida, toda mi vida...”

“...Y generar la plata se presenta como una obligación para los jóvenes de recursos bajos como los que estamos acá, entonces, claro, uno ve el trabajo como una obligación para con la vida, para poder comer, salir a pasear, comprar mis cosas.”

Sobre los programas de empleo y capacitación en general, hay desconocimiento sobre su existencia por parte de los jóvenes, motivo principal por el cual pocos de ellos declaran haber participado en alguno. El conocimiento de los programas es más bien general y se menciona habitualmente al SENCE y las OMIL.

Los que han tenido experiencia destacan los apoyos para poder cursar las capacitaciones, como bonos de locomoción y la posibilidad de aprender cosas nuevas.

“Experiencia buena, uno aprende cosas nuevas, pero lo que se proponen ellos [los ejecutantes de los cursos] cumplir no lo cumplen, eso es como lo que uno no le gusta, pero de que es bueno, es bueno porque uno aprende cosas nuevas, cosas que en el instituto 2 años y medio y aquí lo reducían en 3 meses, entonces igual es bueno”.

“Lo que más rescato es que me dio la posibilidad de yo generar ingresos, con una cosa sencilla que en tres semanas yo ya pude más o menos armarme de una serie de cosas, de implementos y empezar a generar un poco de dinero”.

“Yo iba caminando por la calle y encontré una feria como para poder anotarse, postular... y bueno, postulé a varios y vi cual era más conveniente para lo que yo quería hacer en mi vida y se me dio la oportunidad en el +Capaz, estudie auxiliar administrativo, hoy en día estoy terminando mi práctica y estoy bien contenta...”.

En otros aspectos no le han encontrado buenos resultados, ya que por algunas razones no se pudo concluir con una etapa de la capacitación o el acceso al programa, como por ejemplo la práctica o hallar un trabajo relacionado.

“A mí no me generó nada bueno, pero me sirvió para aprender cosas nuevas, o sea, igual me preguntan algo y yo me lo sé al tiro, o necesita alguien ayuda y le enseño, entonces, igual en ese sentido aprendí, pero no me generó nada bueno.”

“He tenido solo la experiencia con el FOSIS y la verdad es que, yo vine a las oficinas de la municipalidad y después la información fue nula, llamaba por teléfono, la página nunca se actualizó y cuando vine a preguntar acá me dijo que eso era directamente con el estado, con el gobierno, entonces como que la municipalidad se hizo a un lado en ese sentido y ya van dos años y no hay información...”

Obtener información particular sobre los programas de capacitación no fue posible en los focus group, ya que el nivel de participación y conocimiento es bajo por parte de los participantes. Pero sí es posible rescatar ideas y opiniones que señalan en general que los programas de capacitación están en desventaja con los que entregan institutos, que es necesario actualizar los contenidos y que deberían fortalecer la práctica y la intermediación laboral.

En este sentido, por ejemplo, se señala que “a lo mejor hacer la conexión entre el curso y el trabajo después también, por lo menos, si entraron 20 a un curso, los que les fue mejor, los 5 o 10 que les fue mejor, estos tengan asegurado algo dentro de una empresa por ahí”.

En términos del rol del Estado con el empleo juvenil se plantearon ideas bien interesantes, sobre todo en términos de fortalecer el sistema educativo y su vinculación con el mundo del trabajo.

“pienso de partida [que] la educación le diera las herramientas [a los jóvenes], que no fuera necesario que los chiquillos tengan que estar buscando anexo al liceo, anexo al instituto y ojalá salieran del liceo o de donde estudie la enseñanza media, industrial, de lo que sea, que de ahí salieran listos para trabajar, pero hoy no es así.”

En esta misma línea fortalecen la vinculación educación-trabajo diciendo que “hay mucha gente que no puede estudiar en instituto o educación superior, por eso sería mejor de la media pa’ arriba.”

Otros jóvenes centran el rol del Estado en cuanto a garantizar condiciones de mejor calidad del trabajo, remuneraciones y seguridad social.

“... el Estado debiese garantizar primero la seguridad laboral, un contrato digno, en donde el contrato no sea hecho solo por una parte, eso es una imposición, uno llega a un empleo y le presentan un contrato y si te gusta bien y si no te vai no más...”.

“Yo creo que un organismo, no sé si es muy soñador, pero tal vez algo como...no sé, qué tenga un organismo pequeño adentro, que sea un organismo que pueda apoyar a los jóvenes, el apoyo a la inserción laboral”.

**PROPUESTAS
DE FORTALECIMIENTO E
INDICADORES DE ÉXITO**

PROPUESTAS DE FORTALECIMIENTO E INDICADORES DE ÉXITO

Es relevante partir recordando el carácter exploratorio de este estudio, el que tiene por fin identificar aspectos en los cuales se deba profundizar para fortalecer y mejorar el impacto de las diversas iniciativas públicas para promover y facilitar el acceso de los jóvenes al mundo del trabajo. Por lo mismo, las ideas que aquí se enuncian deben ser consideradas como propuestas que deben ser abordadas en mayor detalle, velando por la realización de estudios que den orientaciones nacionales, siempre resguardando las adaptaciones que deben realizarse en cada lugar según sus características particulares.

Así, resulta imprescindible destacar el cambio cultural que han vivenciado nuestra sociedad respecto al trabajo. Se considera aquí que para generaciones pasadas el trabajo es considerado un valor en sí mismo, una manera de insertarse en la sociedad al inicio de la vida adulta y, al mismo tiempo, de validarse como sujeto social. Para los jóvenes actuales, y en mayor medida para los jóvenes vulnerables, el trabajo ha dejado de ser un valor, asumiéndolo como un medio para adquirir bienes o servicios, los cuales en este estrato social les permiten cubrir escasamente sus necesidades básicas. Es la precariedad del empleo y el nivel salarial ofrecido a estos jóvenes lo que los desmotiva a incorporarse plenamente al mundo laboral. Por otra parte el modelo los ha entusiasmado con la alternativa del “emprendimiento personal” participando gran parte de ellos en un mercado laboral informal creciente de acuerdo con los últimos estudios del INE.

La revisión bibliográfica sobre evaluaciones de programas, las experiencias y opiniones recabadas en las entrevistas y focus group, el análisis de cointegración y considerando el contexto que vive Chile actualmente, permiten proponer acciones de fortalecimiento de carácter general, sin entrar en programas en particular, pero que intentan potenciar el sistema en su conjunto.

Entre ellas se pueden destacar las siguientes:

1. Fortalecer la preparación para el trabajo en la educación formal. Es fundamental recobrar el valor del trabajo dentro de la sociedad por sobre el del capital, el cual hoy se encuentra sobrevalorado. Estos valores deben adquirirse en el marco de los procesos educativos formales, además de incluir la educación acerca de derechos laborales y el trabajo decente, con el fin de evitar la aceptación, por desconocimiento, de condiciones laborales inadecuadas o abusivas, y preparar a los jóvenes para la correcta y pronta incorporación en el mercado del trabajo.

2. Mejorar el diagnóstico de necesidades de jóvenes y sector empresarial. Es evidente que hoy la pertinencia de los programas de capacitación esta en cuestionamiento por los diversos actores, tanto por la vinculación de ellas con las necesidades del mercado del trabajo como por su relación con las inquietudes e intereses de los jóvenes actuales. Es esencial para mejorar esta pertinencia aumentar el diálogo entre los diversos actores involucrados, idealmente a través de una aproximación tripartita que sea capaz de recoger la mirada de las instituciones gubernamentales, las organizaciones gremiales de empresarios y las organizaciones de jóvenes, de manera que los programas sean acordes con los requerimientos de los sistemas productivos que imperan en el mercado laboral moderno, y al unísono cumplan con las expectativas de los jóvenes y la sociedad chilena.

3. Fortalecer la difusión de la oferta de programas de capacitación y apresto laboral para jóvenes. Se deben buscar herramientas de difusión innovadoras, que se acerquen a los jóvenes, a su lenguaje y formas utilizadas en la comunicación con sus pares. En este sentido no se debe olvidar la heterogeneidad social y cultural de los jóvenes, evitando así estandarizaciones que marginen a grupos de jóvenes más vulnerables.

4. Es necesario mejorar la relación y comunicación en toda la cadena en el ámbito de capacitación que cuenta con financiamiento público. Hoy se evidencia una distancia enorme entre el actor que construye la política pública y el beneficiario, lo que se reproduce entre los actores intermedios. Es necesario instalar el trabajo intersectorial, incluyendo en el debate de las políticas públicas a todos los actores que aborden la temática, poniendo principal énfasis en los actores que se relacionan estrechamente con los jóvenes trabajadores y empleadores: las OMIL municipales, ya que son estas las que tienen la capacidad de generar diagnósticos con arraigo en la realidad local, y transmitir la retroalimentación del funcionamiento de los programas.

5. Promover una mayor capacidad local de adaptación de los programas a las necesidades de su población y estructura del mercado laboral.

6. Instalar una cultura de evaluación de impacto de los programas de capacitación y empleo, que avance más allá de la evaluación de ejecución financiera de estos hacia la generación de indicadores que demuestren la influencia de los programas mencionados en la vida laboral de su público objetivo en el mediano plazo, en términos de facilitar el acceso a trabajos y salarios decentes e incorporación estable al mercado laboral.

7. Mejorar la orientación y fiscalización de las entidades ejecutoras de los programas de capacitación laboral (OTECs).

8. Se deben garantizar las prácticas en los programas de capacitación y el cumplimiento de horas que el mercado del trabajo establece como necesarias.

9. Profundizar políticas públicas que garantizan derechos para las familias y jóvenes más vulnerables. Medidas como el acceso gratuito a la educación media, técnica y superior, acceso a viviendas dignas, a salud, entre otras, permiten disminuir las barreras de entrada de los jóvenes al mundo del estudio y del trabajo, generando mejores condiciones de inserción en el mundo del trabajo y una disminución de la enorme desigualdad social que tiene Chile.

El estudio pretendía generar indicadores de impacto, pero en este caso sería inapropiado con la información que se ha podido obtener. No obstante, es importante mencionar que esto debe considerarse en la implementación de las políticas públicas de capacitación y empleo, en las que no solo es relevante la cobertura que los programas obtengan, sino que es necesario medir realmente si se ha logrado el objetivo final que es insertar a los jóvenes al mercado del trabajo, con trabajo decente y en forma permanente, logrando así mejorar sus condiciones de ingresos y calidad de vida.

REFLEXIONES FINALES

REFLEXIONES FINALES

Chile se encuentra en una evidente contradicción estructural. Es un país que ha logrado avanzar sustancialmente en su PIB desde la década de 1990 a la fecha, pero que se ha mantenido un alto nivel de desigualdad, situándolo como el más desigual dentro de los miembros de la OECD.

Es así como esta realidad se refleja en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en el acceso al mundo del trabajo, donde son los jóvenes los que presentan las menores tasas de inserción y los peores ingresos. Además, dentro de los jóvenes, los pertenecientes a los sectores más vulnerables enfrentan una situación aún más compleja.

Se evidencia que hoy existe en materia de empleo de jóvenes una preocupación, a lo menos, en el discurso y en el esfuerzo presupuestario sobre el tema. Al ver su implementación, se halla un sistema que no conversa de manera adecuada entre los diferentes actores que lo componen, generando una desconexión entre la pertinencia de los programas de capacitación y empleo con las necesidades del mercado del trabajo y las inquietudes y necesidades de los jóvenes.

Al realizar un análisis de cointegración, la principal conclusión que se obtiene es que el empleo juvenil se comporta como un stock de trabajadores de reserva en el mercado del trabajo, determinados por sus escasas habilidades y puestos de trabajo con características de precariedad y baja productividad. Ello se puede caracterizar como una oferta de trabajo de reserva, que se utiliza solo cuando el resto de los trabajadores no da abasto ante un crecimiento de la economía o para trabajos precarizados.

Esto se condice con la teoría de mercados segmentados presentada por muchos autores, de los cuales Piore es uno de los más conocidos, pues existirían dos mercados, a saber, el mercado primario (que englobaría los puestos “buenos” del mercado de trabajo, es decir, aquellos que presentan salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otras virtudes) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados, por el contrario, los puestos de trabajo menos deseables y menos productivos al ofrecer salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, entre defectos).

En este análisis, el empleo juvenil se comporta como un mercado del trabajo secundario, el que se ubica de manera inversa con los sueldos, la inversión pública y los empleos directos. Una posible explicación es que serían trabajadores que son seleccionados solo bajo situaciones adversas, como un sustituto imperfecto del mercado del trabajo, o sea, una oferta de trabajo de reserva la que se utiliza solo ante la falta del trabajo más calificado, lo que nos lleva a puestos de trabajo menos productivos asociados con bajas remuneraciones. En el caso de la inversión pública y los programas de empleo directo, puede estar relacionada la primera a las calificaciones que requieren los programas

de inversión pública y la segunda, a los requisitos de precariedad familiar de programas como el *vence*, donde se privilegia a los jefes de hogar por su efecto sobre el núcleo familiar.

El estudio señala que existe una relación de largo plazo entre los empleos juveniles y los programas de empleo indirecto juvenil, pues las estadísticas descriptivas muestran una relación negativa, pero la ecuación de cointegración indica que en el largo plazo es posible, por la vía de estas políticas, impactar positivamente el empleo juvenil. Probablemente porque los programas de empleo juvenil están direccionados a lograr la calificación o capacitación de los jóvenes en relación con las necesidades de las empresas, aunque por la magnitud del estadístico es probable sea necesario un rediseño que oriente más aun a la adquisición de competencias para la empleabilidad.

Quizás la principal conclusión del estudio es que los programas de apoyo al empleo juvenil deben ir enfocados a generar empleabilidad por la vía de hacerlos adquirir habilidades que sean relevantes y deseadas por el mercado laboral, que también tengan un tiempo corto de adquisición por los jóvenes.

Los resultados de otros estudios y el actual estudio plantean dos cuestiones más amplias:

1. ¿Es posible que los jóvenes se incorporen en mayores volúmenes al mercado laboral?
2. ¿Existen incentivos gubernamentales para la empleabilidad de los jóvenes?

Al respecto de la primera pregunta, se puede decir que la existencia de jóvenes denominados *ninis* responde más bien a la imposibilidad de acceder a un mercado del trabajo primario, desalentando la participación laboral de los jóvenes.

Es muy probable que las políticas de empleabilidad gubernamental sean más efectivas si los jóvenes pueden adquirir habilidades significativas para el mercado laboral en un tiempo corto, lo que lleva a preguntarse por la necesidad de políticas educativas que preparen para el ingreso al mercado laboral y no solo para la continuación de estudios.

El deber con los jóvenes es dotarlos de las capacidades para desenvolverse con dignidad en el mercado laboral, permitiéndoles romper el encierro en el mercado secundario del trabajo, sin necesariamente imponerle largos años de estudio. Todo esto debe estar integrado en un programa de desarrollo, que piense en el futuro de nuestro país y el lugar de los jóvenes en él.



BIBLIOGRAFÍA


BIBLIOGRAFÍA

- ACNexo Investigaciones Ltda, 2015. "Informe Final Estudio de Satisfacción Usuaría SENCE 2014: Programa "Subsidio al Empleo Joven". Septiembre 2015. www.sence.cl
- Ballabriga, C. Alvarez, L. Jareño, J. (1998). Un Modelo Macroeconómico BVAR para la economía española: metodología y resultados.
- Centro de Microdatos. 2012. "Informe Final: Evaluación de Impacto del Programa de Subsidio al Empleo Joven". Enero 2012.
- Charlin, M. 2006. Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras.
- Dimitrios, A. 2001. Notas sobre Análisis de Series de Tiempo: Estacionariedad, Integración y Cointegración.
- Gobierno de Chile. 2010. "Informe Final: Comisión Asesora Laboral y de Salario Mínimo" H. Bayer, R. Boegoeing, R. Morales, R. Paredes, J. Ramos, P. Bosch, C. Huneeus, A. Mizala, J. Scapini, A. Swett y B. Vial.
- Gobierno de Chile. 2015. "Informe Final: Comisión Asesora Salarial" C. Huneeus, J. Ruiz Tagle, T. Rau, F. Carmona y otros.
- Gobierno de Chile. 2016. Guía de Oportunidades del Gobierno de Chile. Disponible en <http://guiadeoportunidades.gob.cl>
- Hee Seok Park. 1999. Analysis of Structural Changes in the US Stock Market. Kansas State University.
- Johansen, S. 1988. "Statistical analysis of cointegration vectors. Journal of Economic Dynamics and Control" 12, 231-254.
- Johansen, S. 1991. The role of the constant term in cointegration analysis of non stationery variables. University of Copenhagen, Institute of Mathematical Statistics.
- Larrañaga, Acero, Contreras, Herrera y Perticará, 2014. Presente y futuro de la capacitación en Chile. PNUD.
- McConnell, Brue y Macpherson. 2007. "Economía Laboral", sexta Edición Editorial McGrawHill, ISBN:84-481-3971-2.
- OECD, 2015. Estudios Económicos de la OCDE Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2006. Informe de Políticas y Programas de Fomento de Empleo Juvenil en Chile del año 2006, elaborado por la Ricardo Villa Cifuentes.
- Quantitative Micro Software. 2001. Eviews 4. User s Guide. Chapter 20. Vector Autorregression and Error Correction Models.
- Repetto, A. 2013. Vulnerabilidad y Oportunidades: Los Jóvenes Inactivos en Chile. Universidad Adolfo Ibañez.
- Schkolnik, M. 2006. Trayectorias Laborales de los Jóvenes Chilenos.
- Servicio Nacional de capacitación y Empleo. (2016a). Estudio caracterización de usuarios y proveedores, y evaluación de implementación y procesos del programa Más Capaz año 2015. Informe Ejecutivo. Consultoría, Santiago.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2016b). Estudio caracterización de usuarios y proveedores, y evaluación de implementación y procesos del programa Más Capaz año 2015. Presentación Final de Resultados. Presentación en Diapositivas, Santiago.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2016c). Programa Más Capaz SENCE desde su inicio a la fecha: número de beneficiarios, inscritos, egresados, desertores, presupuesto y evaluaciones. Informe por solicitud de acceso a la información Ley de Transparencia, Santiago.
- Servicio Nacional de capacitación y Empleo. 2016. Ficha de Diseño "Subsidio al Empleo Joven". Unidad de Estudios, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Marzo, 2016. www.sence.cl
- Wakeford, J. 2004. Honours Econometrics: Time Series Econometrics. Stationarity, Unit Roots and Cointegration.
- Wojciech W. Charemza y Derek F. Deadman. 1997 New Directions in Econometric Practice, General to Specific Modelling, Cointegration and Vector Autoregression". Publicado por Edward Elgar Publishing Limited, ISBN185278 461 X



ANEXO 1



ANEXO 1: PLANTILLA GUÍA FOCUS GROUP

INTRODUCCIÓN

Estamos realizando una investigación en el marco del Fondo Chile de Todas y Todos del Ministerio de Desarrollo Social, bajo el nombre Jóvenes y vulnerabilidad social: Condiciones actuales de los programas públicos de capacitación y empleo como acceso a trabajo decente para el 40% de jóvenes de menores ingresos. El objetivo general del proyecto es Identificar y sistematizar los programas públicos de capacitación y fomento al empleo de jóvenes (15 a 29 años) del 40% de menores ingresos desde el año 2006, para la formulación de propuestas de fortalecimiento y la elaboración de indicadores de medición de impacto comparables entre programas.

En este sentido, ¿Desean participar de este focus group para obtener su opinión?

Sí o No

Si contesta Sí, avanzar en el focus, de lo contrario dar las gracias y permitir que se vaya.

FOCUS

Esto se trata de una conversación, en la cual no hay respuestas correctas o incorrectas y la idea es que cada cual exprese libremente lo que piensa o siente. Puede existir puntos de vista distintos.

Datos de la presentación de los participantes

1. Datos personales: (esto no lo preguntaría, sino que más bien les entregaría una hoja para que rellenaran antes de comenzar)

- a. Nombre:
- b. Edad:
- c. Sexo:
- d. Estado civil:
- e. Hijos:

2. Condición laboral:

- a) Estudiando o en curso de capacitación
- b) Trabajando jornada completa
- c) Trabajando jornada parcial
- d) Cesante, buscando trabajo

e) Ni estudiando ni buscando trabajo. ¿Por qué?

3. ¿Ha participado en programas de empleo (apresto laboral por ejemplo) o en capacitaciones para el trabajo? Conversación

1. ¿Cómo ven ustedes hoy las oportunidades laborales para los jóvenes?
2. ¿Cómo ven la calidad de las oportunidades laborales que están disponibles para los jóvenes?
3. ¿Cómo consideras que las empresas o empleadores ven a los jóvenes en relación al trabajo?
4. ¿Cómo crees que los jóvenes ven el mundo del trabajo? (una obligación, por necesidad, como parte de la vida, algo lejano, etc.... por dar algunas ideas para facilitar las respuestas)
5. ¿Qué condiciones crees debería tener un empleo destinado a jóvenes? (ser flexible, con horarios fijos, part time, tiempo completo, sueldo fijo, sueldo por resultados, etc.)

Sobre los programas de empleo y capacitación

1. ¿Conocen los programas de empleo y capacitación disponibles para jóvenes? Nombren los que conocen.

De los programas de empleo:

2. ¿Han participado de un programa de empleo? ¿Cuál?

A los que contesten que sí, preguntar lo siguiente:

- a. ¿Qué motivación/incentivos tuvo para ingresar al programa? (identificar ingreso)
- b. ¿Qué expectativas laborales y sociales (personales) tienes al finalizar este programa? (identificar egreso)
- c. ¿Cómo valorarías tu experiencia en el programa de empleo?

3. ¿Sientes que el programa cumple o cumplió con tus expectativas iniciales? (identificar permanencia)

4. ¿Qué aspectos positivos rescatarías del programa?

5. ¿Qué aspectos cambiarías del programa?

De los programas de capacitación:

6. ¿Han participado de un programa de capacitación? ¿Cuál?

A los que contesten que sí, preguntar lo siguiente:

- a. ¿Qué motivación/incentivos tuvo para ingresar al programa? (identificar ingreso)
- b. ¿Qué expectativas laborales y sociales (personales) tienes al finalizar este programa? (identificar egreso)

c. ¿Cómo valorarías tu experiencia en el programa de capacitación?

7. ¿Crees que los contenidos que enseñan en este tipo de programas le ayudarán a conseguir el trabajo que buscas? (identificar permanencia)

8. ¿Sientes que el programa cumple o cumplió con tus expectativas iniciales? (identificar permanencia)

9. Poniéndose en el caso de que debieran dejar el programa ¿Qué motivos creen son los que los llevarían a tomar esa decisión? (identificar deserción)

10. ¿Qué aspectos positivos rescatarías del programa?

11. ¿Qué aspectos cambiarías del programa?

12. ¿En qué crees que sería útil capacitar a los jóvenes para acceder al mundo del trabajo? (En este caso decirles que les gustaría aprender que fuera útil para acceder al empleo que desean).

Por último y para cerrar.

¿Qué rol debería jugar el Estado en torno al trabajo juvenil?

ANEXO 2



ANEXO 2: PLANTILLA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

INTRODUCCIÓN

Estamos realizando una investigación en el marco del Fondo Chile de Todas y Todos del Ministerio de Desarrollo Social, bajo el nombre Jóvenes y vulnerabilidad social: Condiciones actuales de los programas públicos de capacitación y empleo como acceso a trabajo decente para el 40% de jóvenes de menores ingresos. El objetivo general del proyecto es Identificar y sistematizar los programas públicos de capacitación y fomento al empleo de jóvenes (15 a 29 años) del 40% de menores ingresos desde el año 2006, para la formulación de propuestas de fortalecimiento y la elaboración de indicadores de

medición de impacto comparables entre programas.

En este sentido, ¿le podemos realizar una entrevista para recoger sus opiniones y percepciones sobre estas materias?

Sí o No

Si contesta Sí, avanzar en la entrevista, de lo contrario dar las gracias y dejar la entrevista hasta aquí.

CARACTERIZACIÓN ENTREVISTADO

Nombre: _____

Edad: _____

Cargo: _____

Institución: _____

Preguntas (respuestas breves)

PRIMERA PARTE: Considerando a los jóvenes en general (sin realizar sesgos de género, condición social o cultural).

1. ¿Cuál es su visión sobre el mercado laboral de jóvenes en el Chile Hoy?
2. En la misma línea ¿Cómo ve el interés de los jóvenes por acceder al mercado del trabajo?
3. Desde su experiencia, directa o indirecta ¿Cómo aprecia usted la oferta del mundo del trabajo hacia a los jóvenes?

SEGUNDA PARTE: Considerando sesgos socioeconómicos, fundamentalmente al grupo de jóvenes entre 18 y 29 años pertenecientes al 40% más vulnerable.

4. ¿Cómo ve el interés de los jóvenes de este grupo por acceder al mercado del trabajo? Brevemente enumere las razones del porqué de su respuesta.
5. Desde su experiencia, directa o indirecta ¿Cómo aprecia usted la oferta del mundo del trabajo hacia este grupo de jóvenes? Brevemente enumere las razones del porqué de su respuesta.

6. En el ámbito de la formación y/o capacitación destinada a este grupo para acceder al trabajo ¿Cómo considera, en general, la oferta privada y pública existente?

7. En relación a la oferta pública o con recursos públicos de formación y capacitación ¿Como la considera en los siguientes ámbitos?

- a. Cantidad
- b. Diversidad
- c. Pertinencia
- d. Calidad
- e. Impacto (entendiendo esto como acceso a trabajo decente por parte de los jóvenes)

8. Si consideramos la intermediación laboral realizada por diversos agentes públicos a jóvenes del 40% más vulnerable ¿Como la valora en términos de favorecer el acceso de jóvenes a trabajo decente?

9. Si incorporamos la variable género dentro del grupo de jóvenes pertenecientes al 40% de menores ingresos. ¿Cómo considera que responden los programas de capacitación y/o empleo con recursos públicos?

TERCERA PARTE: A nivel de su institución y/o servicio

10. ¿Ustedes implementan programas de empleo, capacitación o apresto laboral a jóvenes pertenecientes al 40% de menores ingresos? ¿Qué programas?

Respuesta Sí: pasar a la pregunta 14.

Respuesta NO: pasar siguiente pregunta hasta 13.

11. En caso de no implementar programas de este tipo, ¿Cuál es la razón?

12. ¿Contemplan generar programas con ese enfoque?

13. Si consideran implementar programas con ese enfoque ¿Qué aspectos consideran prioritarios abordar?

(Si contestó las preguntas 11 a la 13: pasar a la pregunta 19)

14. ¿Cuáles son los factores que facilitan la implementación y ejecución de los programas?

15. ¿Cuáles son las mayores dificultades que enfrentan en la implementación y ejecución de sus programas?

16. ¿Miden impacto? entendiendo esto como acceso a trabajo decente por parte de los jóvenes.

17. Respuesta Sí: ¿qué resultados han obtenido?

18. Respuesta No: ¿Cuál es la razón?

CUARTA PARTE: En términos generales

19. ¿Cuáles considera que son los aspectos de éxito en los programas de empleo, capacitación, emprendimiento y/o apresto laboral en jóvenes?

20. ¿Cuáles son las mayores dificultades del sistema?

21. ¿Qué recomendaciones haría usted al sistema de capacitación y empleo de jóvenes en Chile?

22. Por último ¿Qué programa o ámbito en relación a la capacitación y empleo de jóvenes usted considera debe fortalecerse a nivel nacional y/o local? ¿Por qué?



ANEXO 3


ANEXO 3: Lista de entrevistados (entrevistas semiestructuradas) y menciones frente a cada pregunta

Nombre	Organización
Nicolás Farfán	INJUV
Karen Palma	Dejocut
Etiel Moraga	Chilevalora
Carmen Astudillo	OMIL La Florida
Isabel Gutiérrez	OMIL La Florida
Carola Atenas	OMIL Puente Alto
Carla Torrejón	OMIL Puente Alto
Patricio Solís	OMIL La Pintana
Natalia Gallardo	OMIL La Pintana
Manuel Sandoval	Ideactiva (Estación Central)
María Eugenia Díaz	Ideactiva (Estación Central)
Rodrigo Baeza	Ideactiva (Estación Central)
Camila Torres	OMIL Recoleta
Pablo Morris	SENCE

PRIMERA PARTE: Considerando a los **jóvenes en general** (sin realizar sesgos de género, condición social o cultural).

Pregunta 1. ¿Cuál es su visión sobre el mercado laboral de jóvenes en el Chile Hoy?

calificación	menciones
flexibilizado/precarizado	4
escasa oferta	3
poco acceso	3
atomizado/diverso	2

Muy enfocado en el área servicios (por sobre la producción)	2
Trata mal a jóvenes/ excluye a jóvenes	2
No existe información para que joven estudie para trabajar en algo determinado	1
Trabajo responde a problema estructural del país	1
Excluye a jóvenes	1

Pregunta 2. En la misma línea ¿Cómo ve el interés de los jóvenes por acceder al mercado del trabajo?

calificación	menciones
Alto	3
Trabajo flexible en tiempo	3
Trabajo como vehículo para obtener dinero	3
jóvenes son inestables/irresponsables	3
condicionado por la intolerancia a la frustración	2
jóvenes no se adaptan a las exigencias de los empleadores	2
Bajo	1
Por obligación	1
Depende de interés y formación educacional	1

Pregunta 3. Desde su experiencia, directa o indirecta ¿Cómo aprecia usted la oferta del mundo del trabajo hacia a los jóvenes?

calificación	menciones
no de acuerdo a necesidades de jóvenes	5
condiciones precarias	4
Muy delimitada por la experiencia laboral	4

mano de obra barata/precarizada	2
Discriminatoria	2
Empleadores no buscan jóvenes porque son irresponsables/inestables	2
Alta	1
atomizada	1
se buscan habilidades blandas	1
Trabajos que sobrecargan a los jóvenes	1
Pueden saltarse leyes laborales	1
Confusa	1

SEGUNDA PARTE: Considerando sesgos socioeconómicos, fundamentalmente al grupo de **jóvenes entre 18 y 29 años pertenecientes al 40% más vulnerable**.

Pregunta 4. ¿Cómo ve el interés de los jóvenes de este grupo por acceder al mercado del trabajo? Brevemente enumere las razones del porqué de su respuesta.

calificación	menciones
por necesidad/obligación	3
Problemas de adaptación al trabajo	3
Alto interés pero sin herramientas ni experiencia	3
no tienen incentivo de familiares directos para trabajar	2
Se perdió el valor del sentido del trabajo	2
Jóvenes del 40% limitados por el sistema no piensan en trabajo estable	2
Jóvenes tienen problemas con la autoridad y el mando de superiores	2
Trabajar en lo que ofrece el mercado solamente	1

mano de obra barata/precarizada	2
Discriminatoria	2
Empleadores no buscan jóvenes porque son irresponsables/inestables	2
Alta	1
atomizada	1
se buscan habilidades blandas	1
Trabajos que sobrecargan a los jóvenes	1
Pueden saltarse leyes laborales	1
Confusa	1

SEGUNDA PARTE: Considerando sesgos socioeconómicos, fundamentalmente al grupo de **jóvenes entre 18 y 29 años pertenecientes al 40% más vulnerable**.

Pregunta 4. ¿Cómo ve el interés de los jóvenes de este grupo por acceder al mercado del trabajo? Brevemente enumere las razones del porqué de su respuesta.

calificación	menciones
por necesidad/obligación	3
Problemas de adaptación al trabajo	3
Alto interés pero sin herramientas ni experiencia	3
no tienen incentivo de familiares directos para trabajar	2
Se perdió el valor del sentido del trabajo	2
Jóvenes del 40% limitados por el sistema no piensan en trabajo estable	2
Jóvenes tienen problemas con la autoridad y el mando de superiores	2
Trabajar en lo que ofrece el mercado solamente	1

Bajo/muy bajo interés	1
Priorizan trabajos de rápido acceso y poco cualificados	1
Alto pero en trabajos flexibles	1

Pregunta 5. Desde su experiencia, directa o indirecta ¿Cómo aprecia usted la oferta del mundo del trabajo hacia este grupo de jóvenes? Brevemente enumere las razones del porqué de su respuesta.

calificación	menciones
trabajos precarizados	3
mano de obra más barata que otros jóvenes	3
Existe sesgo discriminatorio contra jóvenes	2
Buena en área de producción	2
Muy amplia en oficios y muy reducida en técnicos/profesionales	2
Algunos empleadores comprometen al joven con la empresa	1
En tanto mercado, funcional a las necesidades de las empresas	1
No existe planificación productiva a nivel nacional	1
Baja por irresponsabilidad de los jóvenes	1
Más discriminatorio aún	1

Pregunta 6. En el ámbito de la formación y/o capacitación destinada a este grupo para acceder al trabajo ¿Cómo considera, en general, la oferta privada y pública existente?

calificación	menciones
oferta no se condice muy bien con demanda mercado laboral para jóvenes	7
Falta mucha difusión	2
variada	1

Subvalorada en relación con la educación formal	1
Mayor interés del sector público que el privado	1
Falta visión tripartita capacitador, trabajador y empleador	1
Capacitaciones reproducen modelo de pobreza	1
Oferta en general adolece de problemas estructurales	1

Pregunta 7. En relación a la oferta pública o con recursos públicos de formación y capacitación ¿Como la considera en los siguientes ámbitos?

7.1 Cantidad

calificación	menciones
Muy Alta/Buena	9
baja	4

7.2 Diversidad

calificación	menciones
baja	5
Alta/adecuada	2
término medio	2
No acorde a las necesidades de los jóvenes	1

7.3 Pertinencia

calificación	menciones
no pertinente/poco pertinente	12

7.4 Calidad

calificación	menciones
mala porque no es pertinente	5
no sabe	2

hay de todo	2
hay que mejorar	2
no hay estándares de calidad	1

7.5 Impacto

calificación	menciones
No hay convergencia entre capacitaciones y oferta laboral de privados	6
Si existe no se nota/ no se puede determinar	2
Insuficiente	2
bueno pero sin trabajo de calidad	1
Empresas no se interesan si trabajador tiene curso de capacitación	1

Pregunta 8. Si consideramos la intermediación laboral realizada por diversos agentes públicos a jóvenes del 40% más vulnerable ¿Como la valora en términos de favorecer el acceso de jóvenes a trabajo decente?

calificación	menciones
OMIL no tienen vínculos fuertes con empresas	2
Sin mayor incidencia para entrar al mundo del trabajo	2
Omil hacen trabajo fundamental para mejorar capacitaciones y conectar con empleadores	2
apoyo al trabajo de temporada más que a trabajo decente	1
Distintas realidades: algunas buenas otras simple colocación laboral	1
FOSIS: hay sobrevaloración respecto de la idea de micro emprendimiento	1
INTEGRA: más completo que una OMIL	1

Incentivos mal puestos para OMIL	1
----------------------------------	---

Pregunta 9. Si incorporamos la variable género dentro del grupo de jóvenes pertenecientes al 40% de menores ingresos. ¿Cómo considera que responden los programas de capacitación y/o empleo con recursos públicos?

calificación	menciones
bueno, hay interés especial en las mujeres	4
Funciona en algunos casos	2
No se vincula con las empresas privadas	
Insuficiente	
Se piensa en la mujer pero en oficios de hombres	
Programas son para hombres y mujeres	

TERCERA PARTE: A nivel de **su institución y/o servicio**

Pregunta 10. ¿Ustedes implementan programas de empleo, capacitación o apresto laboral a jóvenes pertenecientes al 40% de menores ingresos? ¿Qué programas?

Empleo:

calificación	menciones
apresto laboral (presencial)	4
apresto laboral <i>on line</i>	2
certificación	1
campana empleo joven	1

Capacitación:

calificación	menciones
+Capaz	3
Alianza con organizaciones externas	3

Pregunta 14. ¿Cuáles son los factores que facilitan la implementación y ejecución de los programas?

calificación	menciones
--------------	-----------

buena infraestructura propia (municipal)	2
buena coordinación con otros deptos. municipales	2
Promocionan encuentros empleadores-trabajadores	2
porque otorga habilidades blandas	1
porque es pertinente (elaborar CV y test laborales)	1
incentivo económico a usuarios	1
Equipo de trabajadores jóvenes	1
Cursos de emprendimiento como alternativa	1
Buena gestión de logística	1
Equipo de trabajo multidisciplinario	1
Voluntad de alcaldía	1

15. ¿Cuáles son las mayores dificultades que enfrentan en la implementación y ejecución de sus programas?

calificación	menciones
sistema de capacitación en general está en decadencia	3
constancia de los beneficiarios	1
burocracia interna de OMIL	1
atomización entre OMIL de la región	1
divergencia entre intereses de jóvenes y las empresas	1
documentación formal de los jóvenes	1
compatibilidad de horarios libres de los jóvenes	1
ansiedad por trabajar pronto de los jóvenes	1

incentivos mal puestos en las capacitaciones	1
hay desinterés político por capacitar a los jóvenes	1
programas traspasan responsabilidad de insertar laboralmente a OMIL	1
Escasez de tiempo y recursos humanos	1
Actitud de jóvenes hacia el trabajo	1
Mal diseño de programas	1

Pregunta 16. ¿Miden impacto? entendiendo esto como acceso a trabajo decente por parte de los jóvenes (Solo respuestas sí)

calificación	menciones
colocación laboral del joven	3
OMIL sólo deriva, OTEC municipal mide impacto	1
medición sólo por programas SENCE	1

CUARTA PARTE: En términos generales

Pregunta 19. ¿Cuáles considera que son los aspectos de éxito en los programas de empleo, capacitación, emprendimiento y/o apresto laboral en jóvenes?

calificación	menciones
colocación laboral	1
ingreso trabajo decente	1
pertinencia programas demanda mercado laboral	1
porque entregan dinero a jóvenes a través de subsidios	1
FOSIS: permite diversificar el mundo del trabajo a través de la iniciativa particular	1
+Capaz: buen aporte en trabajos tradicionales	1
SEJ: positivo para el primer empleo	1

porque realizan apresto laboral	1
entregan nuevas herramientas a los jóvenes	1

Pregunta 20. ¿Cuáles son las mayores dificultades del sistema?

calificación	menciones
capacitaciones no pertinente a necesidades de los jóvenes	4
difusión de programas	4
Campañas poco atractivas	2
no preparación en habilidades blandas	1
Requisitos para cursar programas	1
Desinterés por informarse de los jóvenes	1
mala calidad plataformas virtuales	1
empleadores no están preparados para recibir a trabajadores jóvenes	1
Falta retroalimentación entre organismo central y ejecutantes	1

Pregunta 21. ¿Qué recomendaciones haría usted al sistema de capacitación y empleo de jóvenes en Chile?

calificación	menciones
hacer diagnóstico de las necesidades de los jóvenes	4
+Capaz: adaptarse a nuevos trabajos	2
promover diálogo social entre trabajadores y empleadores	2
Orientar a los jóvenes en la búsqueda de trabajo	2
+Capaz: Flexibilizar requisitos para postulantes	2

Responder a necesidades laborales locales	2
preparar mejor en habilidades blandas	1
Mejorar la campaña de difusión de programas	1
Considerar los nuevos componentes de relaciones sociales de los jóvenes	1
FOSIS: realizar mejor seguimiento	1
FOSIS: especializarse en nuevos temas	1
Enseñar mejor a los jóvenes los derechos laborales	1
Generar incentivos desde Gobierno para empleadores que contraten a jóvenes	1
Apoyar más a las OMIL	1

Pregunta 22. Por último ¿Qué programa o ámbito en relación a la capacitación y empleo de jóvenes usted considera debe fortalecerse a nivel nacional y/o local? ¿Por qué?

calificación	menciones
convergencia programas con necesidades de jóvenes	4
+Capaz	4
formación para el trabajo	2
subsidio empleo joven	1
bono mujer	1
Seguimiento de impacto	1
trabajo productivo	1
profundizar capacitaciones	1
Prácticas más largas	1
mejorar contenidos de capacitaciones	1