



REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCION DE PRESUPUESTOS

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN

**PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACIÓN
LABORAL SENCE (BCL)
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
Y EMPLEO SENCE
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL**

**PANEL DE EVALUACION:
GUSTAVO BUSSO (COORDINADOR)
JORGE WEIL
EDUARDO ARRIETA**

AGOSTO 1998

**MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES**

**PROCESO DE EVALUACIÓN 1998
FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS GUBERNAMENTALES**

**FORMATO A
RECONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA/PROYECTO**

Informe Final

Panel Evaluador: Gustavo Busso (Coordinador), Eduardo Arrieta y Jorge Weil

Santiago, 21 de agosto 1998

I.- DATOS BÁSICOS DEL PROYECTO/ PROGRAMA	
1.1 Nombre del Programa/proyecto	
Becas de Capacitación Laboral	Código:
1.2 En caso de ser Proyecto, señalar el programa del cual forma parte o la(s) política(s) a la cual(es) se vincula.	
El programa de Becas de Capacitación Laboral es un subprograma dependiente del Departamento Programas Sociales de Capacitación, perteneciente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).	
1.3 Ministerio Responsable: Ministerio del Trabajo y Previsión Social	
1.4 Servicio responsable (si corresponde): Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	
1.5 Unidad interna responsable directa del programa/proyecto	
Departamento de Programas Sociales de Capacitación	
1.6 Nombre del profesional responsable del programa/proyecto	
Ignacio Larraechea Loeser. Director Nacional SENCE.	
Lincoyán Zepeda. Programas Sociales de Capacitación (SENCE)	
Guillermo Cavieses. Otros Proyectos Sociales, también denominados Programas Regionales (PSC - SENCE).	
1.7 Año de inicio del programa/proyecto	1977

En el año 1976 se promulgó el Decreto Ley N° 1446, conocido como "Estatuto de Capacitación y Empleo". Desde el año 1977 el programa de BCL (denominado también Programas de Becas Regionales), ha estado funcionando al amparo del DL N° 1446.	
1.8 Año de término del programa/proyecto	Indefinido.
1.9 Principales cambios introducidos por año (si corresponde)	Año
(a) Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenidas en el Decreto Ley N° 1.446 del año 1976. (Publicado en el Diario Oficial del 27 de septiembre de 1989).	1989
(b) Decreto Supremo N° 146, del año 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, Estatuto de Capacitación y Empleo (Publicado en el Diario Oficial del 5 de marzo de 1990).	1989
(c) Ley N° 19518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (Publicado en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997)	1997
(d) Se aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.518 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (Publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998)	1997
<u>Nota:</u> ver anexo sobre los cambios introducidos entre el D. L. 1446 de 1976 y la Ley de Capacitación de 1997.	
A. NIVEL DE DISEÑO DEL PROGRAMA/PROYECTO	
II. JUSTIFICACIÓN QUE DA ORIGEN AL PROYECTO	
1. Justificación a nivel de políticas públicas	
<p>El origen del programa es en el año 1977, y fue implementado como un programa destinado a subsidiar la cesantía, en un contexto de un rol principalmente subsidiador del Estado, en donde la política social estaba subordinada a la política económica y donde se inicia un proceso de desconcentración de los servicios hacia la administración municipal. Otros criterios de política pública que enmarcaron el origen de este programa están relacionados con las preferencias hacia la focalización, el subsidio a la demanda y la privatización de los servicios sociales destinados a los estratos medios y altos (D. Raczynski, 1995; CEPAL, 1997; ver referencias en el punto X.1. del Formato C)</p> <p>En el Estatuto y Reglamento de Capacitación y Empleo de 1989 establecía que el régimen de</p>	

capacitación y empleo tenía como fundamento procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible el progreso de los trabajadores y mejorar la organización y productividad de las empresas. El programa se justificaba en la medida que contribuyera a disminuir el desempleo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aportar al crecimiento económico del país.

A mediados de la década de los noventa las políticas sociales del gobierno enfatizaron en promover el desarrollo de las competencias laborales, las cuales aportarían, desde el enfoque de las políticas sociales, a la igualdad de oportunidades como eje estratégico para la superación de la pobreza y mejoramiento de la equidad en la distribución de los ingresos. Se proponía una política social integrada a la económica con criterios de descentralización política y administrativa. Es oportuno remarcar que el Programa de Becas de Capacitación Laboral (BCL) se inició en 1977 y que coexistía con el programa de Capacitación en las empresas vía franquicias tributarias. Este último es financiado por los empresarios con la franquicia otorgada por el Estado y tiene un énfasis especial en la productividad de los trabajadores, a diferencia del Programa de BCL que tiene desde sus orígenes un claro perfil social destinado a las personas de escasos recursos con mayores dificultades de insertarse laboralmente. De todos modos, desde las políticas económicas, el programa se justificaba en la medida que contribuía a unas de las fuentes del crecimiento económico: la productividad de los trabajadores.

En efecto, la Ley N° 19.518 en su artículo 1 de las normas generales (D. O 14/10/97) sostiene, tanto para los Programas Sociales como para los de Franquicias Tributarias, que "El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto **promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo**, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos" (énfasis del Panel Evaluador). El Programa de BCL del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTyPV) es parte de esta normativa, la cual varió considerablemente respecto a los términos usados en el Estatuto de 1989. Es el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores lo que justifica principalmente al Programa de BCL dentro del SENCE, dado que esto puede contribuir tanto a las políticas económicas y de fomento productivo como a los elementos que fortalecen los procesos de igualdad en el acceso a las oportunidades y de equidad en los resultados de los procesos de crecimiento y desarrollo del sistema socioeconómico.

Tomando como referencia la postura oficial en el año 1997 (Comité de Ministros Social, 1997, "Prioridades de política social para el segundo trienio") el eje articulador que justifica las Becas de Capacitación Laboral (BCL) tiene relación con la promoción de la igualdad de oportunidades. En este sentido, el conjunto de subprogramas que componen las BCL es entendido como una de las líneas posibles de acción en pos de ese objetivo. Las BCL contribuirían a mejorar la inserción laboral de los grupos de menores recursos y, por lo tanto, los ingresos por parte de las personas que habitan sectores, zonas o regiones de mayor interés para el país. De este modo, este programa no sólo se justificaría por contribuir a aliviar las carencias de los sectores denominados pobres, sino también que se justificaría a través del concepto de **inversión en las personas**. Con este programa de inversión en las personas para desarrollar sus capacidades y competencias se apunta a lograr mayor integración social y al mejoramiento en el acceso a las oportunidades para los sectores de menores recursos.

Las BCL coexisten y se complementan con otros programas públicos de características similares pero que están focalizados a otros grupos objetivos de bajos recursos (jóvenes, mujeres jefas de hogar, etc.). Las personas beneficiarias de las BCL deben reunir ciertos requisitos (algunos de los cuáles son diferenciales para los distintos tipos de subprogramas que componen las BCL), que se focalizan hacia sectores sociales más vulnerables y necesitados del país. Es así como

Las BCL coexisten y se complementan con otros programas públicos de características similares pero que están focalizados a otros grupos objetivos de bajos recursos (jóvenes, mujeres jefas de hogar, etc.). Las personas beneficiarias de las BCL deben reunir ciertos requisitos (algunos de los cuáles son diferenciales para los distintos tipos de subprogramas que componen las BCL), que se focalizan hacia sectores sociales más vulnerables y necesitados del país. Es así como este programa se encuentra dirigido a personas de escasos recursos, cesantes, subempleados o buscando trabajo por primera vez, mayores de 25 años (excepto en los programas destinados a discapacitados que el límite inferior de edad es 17 años y preferentemente menores a 45). Vale recordar que otros programas de capacitación del SENCE se dirigen hacia grupos específicos a los que no se dirige el de BCL (Mujeres Jefas de Hogar y Jóvenes), mientras que otros se dirigen a promover capacitación en las empresas a través de franquicias tributarias.

Este programa estaría focalizando sus recursos a sectores sociales que son considerados prioritarios para las políticas públicas económicas y sociales; incorporando ciertos criterios de territorialidad y de promoción de oportunidades como mecanismos de promoción social y de construcción de la equidad (C.M.S., 1997: 10).

2. Justificación a nivel de condiciones sociales y/o económicas a mejorar

Nota: si bien existen gran cantidad de documentos de demandas de cursos enviadas por las regiones al SENCE nacional y, además, estudios referidos a pobreza y mercados de trabajo para los últimos 20 años, no se ha encontrado un documento *específico y propio* del Programa BCL que sistematice un diagnóstico que fundamente el origen del programa y su continuidad. Por lo tanto, es válido remarcar que esta es una reconstrucción realizada fundamentalmente por el Panel Evaluador con base en documentos oficiales, de organismos internacionales y de organizaciones públicas y privadas de investigación.

Los criterios de política económica implementados a mediados de los años setenta enmarcan la justificación del diseño e implementación del Programa de BCL. El proceso de ajuste estructural de la economía chilena iniciado en los mediados de los setenta tuvo sus consecuencias sociales que se expresaron en alzas en los niveles de desempleo, pobreza y disminución en los ingresos reales de los grupos sociales de menores recursos. A mediados de los setenta se busco proteger a los pobres de los efectos del ajuste económico a través del uso de políticas sociales como así también a través de la denominada red social que impidiera la caída del nivel de vida por debajo de los límites de subsistencia (O. McClure y R. Urnameta, 1996; D. Raczynsi, 1995).

En la década de los noventa, tres temas socioeconómicos se tomaron como justificación de la implementación y permanencia del programa: la pobreza, la desocupación y la distribución del ingreso. Las mediciones de **pobreza** de MIDEPLAN (entre otros ver: MIDEPLAN; 1997; Pobreza y Distribución del ingreso en Chile, 1996. Resultados de la Encuesta CASEN) muestran que en 1987 la pobreza alcanzaba a un 45% de la población mientras que en 1990 a un 38,6% y en 1996 alcanzaban a un 23,2%. En los años 1994 y 1992 la tasa de **desocupación** paso de un 6,8% a un 5,8%, cifras que ponen de relieve las notables diferencias (del orden de 22 a 1) que existen entre los deciles de ingreso y entre las diferentes regiones. A su vez, la cantidad de personas asalariadas con contrato de trabajo según sexo y quintil de ingreso también mostraba

amplias diferencias a favor de los quintiles de ingresos más altos. La distribución del ingreso ha mostrado estar concentrada y ser inequitativa, fenómenos que han manifestado cierta permanencia en los últimos diez años. De hecho, los ingresos de los hombres y mujeres del primer quintil muestran diferencias entre quintiles que se van ampliando en la medida que se aproximan a los quintiles de más altos ingresos. Este programa se justificaría en la medida que contribuya y se complemente con las políticas económicas y sociales orientadas a sostener un proceso de crecimiento económico y de mayor igualdad de oportunidades. En este sentido, el objetivo de aumentar las competencias laborales para lograr una mejor inserción laboral de los sectores de escasos recursos se articula adecuadamente a los objetivos globales de crecimiento con equidad.

El criterio de igualdad de oportunidades se direcciona a dar respuestas a los sectores sociales considerados en situación de pobreza, los cuales, además de tener mayor vulnerabilidad, tienen inconvenientes en aprovechar las oportunidades que brinda la sociedad para mejorar su nivel y calidad de vida. Para estos grupos sociales se requiere no sólo políticas asistenciales sino también políticas de inversión social, de mejoramiento y fortalecimiento de sus capacidades. Desde una **dimensión territorial**, las BCL se orientarían a dar respuestas a las heterogéneas situaciones regionales, reconociendo las particularidades de los niveles de inequidad social expresados territorialmente.

Desde una **dimensión temporal**, en el mediano y largo plazo las BCL contribuirían a ampliar las oportunidades de los sectores más vulnerables, en la medida que brinda mayores oportunidades y alternativas de capacitación para grupos de población que tendrían un déficit de capital humano reconocido en el mercado. El programa contribuiría a atacar la reproducción intergeneracional de la pobreza. En el corto plazo las BCL aportarían la posibilidad de acceder a fuentes de ingresos monetarios (monto de la beca) ya sea a los jefes de hogar o a otros miembros de los hogares (aumento de los perceptores de ingreso en los hogares pobres).

Por otro lado, la disponibilidad de BCL, aumentaría el costo de oportunidad de los miembros de los hogares considerados pobres de utilizar su tiempo en actividades de baja o negativa rentabilidad futura (por ejemplo, dedicarse al ocio o a actividades que pueden significar peligros para la integridad física y psíquica del individuo). Este programa tiene como contexto un importante porcentaje de desocupación en los deciles de ingresos más bajos; población que posee, además, menores niveles de escolarización y mayor nivel de vulnerabilidad a los cambios coyunturales y estructurales del sistema económico.

En suma, podría argumentarse que este programa se justifica no sólo por que contribuiría a compensar las carencias de los sectores pobres y recuperar los déficit sociales del pasado, sino también por que acompaña al proceso de crecimiento económico y ensancha el acceso al conjunto de oportunidades de trabajo e ingresos al que pueden disponer los individuos y las familias.

3. Antecedentes que fundamentan la justificación del proyecto y su continuidad:

(a) Constitucionales

En la Constitución se establece "El Estado debe asegurar el derecho de las personas a

participar con igualdad de oportunidades en el vida nacional".

(b) Legales

En el año 1976 se promulgó el Decreto Ley N° 1446, conocido como Estatuto de Capacitación y Empleo. En el año 1989 se firma el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenidas en el anterior Decreto Ley. Las referencias que se hacen en el Reglamento de 1989 se entienden efectuadas al SENCE y al Estatuto que las rige.

El nuevo Estatuto aprobado en diciembre de 1997 introduce, modifica, elimina y amplía las normas y preceptos del Estatuto de 1989. En ese nuevo texto "se expresa la convicción del gobierno, como de los diversos actores, económicos y políticos, que a través de él será posible enfrentar con éxito el desafío de sostener y acrecentar los niveles de productividad y competitividad de nuestra economía, como asimismo favorecer una cooperación activa entre empleadores y trabajadores de las empresas, potenciando un proceso armónico de crecimiento en el que ambos se beneficien de sus frutos" (SENCE, 1998, Memoria 1994-1996. Proyecciones 1997-2000). En el nuevo estatuto se delimitan los objetivos del SENCE, Servicio del cuál depende del Programas de BCL.

(c) Administrativos

Los antecedentes que fundamentan y justifican el Programa es la normativa legal y administrativa que da origen al SENCE.

(d) De políticas de inversión

La estrategia de crecimiento con equidad que adoptara el Gobierno del Estado chileno desde el retorno a la democracia significó una reorientación de las políticas sociales, lo que implicó innovaciones en el diseño e implementación de las mismas. Las políticas sociales enfatizaron el rol de inversión en las personas, criterio que se combinaba al tradicional rol subsidiador como forma de aliviar carencias a los sectores con mayores problemas de integración social y económica. La continuidad del Programa de BCL se justificaría por que su propósito (capacitar trabajadores de escasos recursos, preferentemente mayores de 25 años) contribuye al fin de mejorar el acceso a las oportunidades como mecanismo de promoción y equidad social y favorece el proceso de crecimiento económico del país. Por otro lado, el eventual éxito del Programa contribuiría a descomprimir las demandas de subsidios asistenciales de las personas que en el futuro llegarán a la tercera edad.

III. IDENTIFICACIÓN DEL FIN DEL PROGRAMA/PROYECTO

Nota: El Marco Lógico reconstituido por el Panel Evaluador fue acordado con la contraparte del Programa, por lo tanto puede considerarse que es una reconstrucción conjunta. De todos modos, lo aquí expresado es de exclusiva responsabilidad del Panel

Evaluador.

1. ¿Cuál es el fin planteado por el programa/proyecto?

En el artículo 10 del nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo del SENCE se plantea que la capacitación ocupacional es el "proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía". Debe tenerse en cuenta que el Estatuto además de enmarcar a los programas sociales también está destinado a la otra línea de intervención del SENCE, definida en el Sistema de Capacitación en la empresa vía Franquicia Tributaria. Por este motivo, el programa enfatiza más en los aspectos sociales (mejorar inserción laboral) que en los aspectos de económicos (aumento de la productividad nacional).

La capacitación ocupacional para las personas de escasos recursos (con especial énfasis en la atención de aquellas personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez o trabajadores independientes) efectuada por el Estado tiene como fin "mejorar su capacidad laboral y de facilitar su acceso a un trabajo estable". Esta definición, en realidad, hace referencia al por qué se lleva a cabo el proyecto, es decir define el propósito del programa (la capacitación), pero no su finalidad, la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales y el aumento de la productividad como instrumento para la equidad y el crecimiento económico. Dado que dentro de los programas del SENCE, las BCL tienen un perfil más social y orientado a la equidad, se enfatizará el fin de igualdad de oportunidades vía el mejoramiento de la inserción laboral de los sectores de escasos recursos. Por lo tanto, el Panel Evaluador ha reconstruido y sintetizado el fin del programa de BCL de la siguiente forma:

Contribuir al proceso de igualación de oportunidades a través de una mayor posibilidad de inserción laboral y de mejoramiento en la calidad de vida y de trabajo de las personas de escasos recursos (con especial énfasis a la atención de aquellas personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez o trabajadores independientes, sean o no discapacitados y que no sean mujeres jefas de hogar o jóvenes), **en particular de las zonas o regiones consideradas prioritarias para el país.**

2. ¿Cuáles son los indicadores definidos para medir el cumplimiento del fin del programa/proyecto?

El programa es uno de los tantos instrumentos que tiene el Estado para contribuir a insertar laboralmente a las personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez, que están insertados precariamente en el mercado de trabajo y están marcados por mayores niveles de exclusión social. A nivel de fin los indicadores trascienden al programa. A nivel del programa no existen explícitamente los indicadores de cantidad, calidad y tiempo que permitan medir el fin. El Panel sugerirá en el Formato C algunos indicadores que permitan observar el cumplimiento del fin.

3. ¿Cuáles son las metas directamente relacionadas con los indicadores del punto anterior que a nivel de fin se ha propuesto el programa/proyecto?

El Programa define metas anuales de cantidad de cursos y becas en función del presupuesto que le es asignado y en función de las peticiones realizadas por las direcciones regionales del SENCE, otros servicios e instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil. De todos modos, a nivel del fin no existen metas en términos de la inserción laboral de los beneficiarios. A mediano y largo plazo no existen metas cuantitativas sistemáticas y explícitas a nivel nacional. En el Programa Nacional de Superación de la Pobreza (Tomo I, 1996), se define como meta aumentar las oportunidades de los trabajadores, ampliando la capacitación laboral y el acceso laboral de los sectores sociales de escasos recursos.

Es oportuno remarcar que en el diseño del programa se incorporan incentivos económicos específicos para las OTES que coloquen a los beneficiarios en la fase de experiencia laboral una vez terminada la fase lectiva del curso (en ciertos programas). Esto contribuiría a una inserción acotada en el tiempo que dura el tiempo que insume la fase de experiencia laboral del curso, pero que dota al beneficiario de la beca con ventajas comparativas para la futura inserción laboral ya sea en la misma empresa o en otra.

A nivel regional, se han detectado metas en los documentos que reflejan la estrategia de desarrollo de las diferentes regiones referidas al aumento, sin especificar indicadores ni metas, del proceso de igualación de oportunidades y de inserción laboral de los sectores de escasos recursos.

4. ¿Cuáles son los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el fin del programa/proyecto se ha logrado?

Nota: ver Formato B.

5. ¿Cuál es el nivel o grado de cumplimiento del fin del programa/proyecto?

Nota: por lo comentado en las notas anteriores, no es posible determinar el nivel de cumplimiento del fin del programa de BCL con la información actualmente disponible. De todos modos, a nivel general, en la última década, las mediciones oficiales permiten observar una disminución de los niveles de pobreza, aumento en los ingresos reales, aumento en la cobertura y en el acceso a las políticas sociales por parte de los grupos de población que se suponen son los destinatarios del programa evaluado. No obstante ello, las mismas fuentes secundarias muestran que en la última década la distribución del ingreso es más inequitativa para los dos primeros deciles de ingreso y que persisten fuertes disparidades entre regiones y entre sexos.

6. ¿Cuáles son los supuestos necesarios para la "sustentabilidad" de los beneficios generados por el programa/proyecto?

(a) A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras

Respecto al fin del programa de BCL, debe tenerse en consideración dos aspectos. En primer lugar, que el programa contribuye a alcanzar el fin en la medida, pero que, en última instancia depende, por un lado, de la situación económica nacional y mundial, y, por otro lado, de la voluntad de los beneficiarios de ofertar su trabajo y de los empleadores de demandarlo. En segundo lugar, debe señalarse que el concepto de igualdad de oportunidades implica diferentes dimensiones, entre ellas se encuentra el acceso y la permanencia en los empleos que contribuyan al proceso de crecimiento económico con equidad.

1. El primer supuesto es que exista una efectiva voluntad y capacidad política, técnica y administrativa de coordinación entre las instituciones co-ejecutoras (Ministerio de Hacienda, SENCE nacional, Programa de BCL, SENCE regionales, OMIL y/o DIDECO municipales) que aseguren procesos de integralidad de la acción, descentralización y participación.
2. Que el SENCE nacional considere y resuelva oportunamente los requerimientos demandados para la sustentabilidad el programa.
3. Que las OMIL y/o las DIDECO existan y estén dotadas del personal necesario y suficiente para un funcionamiento adecuado en las áreas territoriales consideradas prioritarias por el programa.
4. Que la población objetivo acceda al conjunto de políticas (entre ellas las BCL) destinadas a favorecer la igualdad de oportunidades, y que estas tengan incidencia en el ensanchamiento de las capacidades de los individuos.
5. Que en los poderes ejecutivo y legislativo exista una correlación de fuerza favorables a la estrategia de igualdad de oportunidades.

(b) A nivel de otras instituciones públicas

Existe una instancia de formulación y coordinación de políticas y programas a nivel interministerial que es el Comité de Ministros Social, quien también fija pautas para la asignación de recursos. Es en esta instancia, u otra equivalente, en donde radica el supuesto de **coordinación interinstitucional** con los otros ministerios intersectoriales (Ministerio de Hacienda y Servicios de la Mujer, la Juventud, Indígena, etc.) y sectoriales (Trabajo, Educación, Vivienda, etc. y Servicios de Deporte y Recreación, de Empleo, INP, etc.) para la sustentabilidad de los beneficios generados por el programa. En este contexto, el SENCE tiene la función de la ejecución de programas y la información y evaluación de los mismos. A su vez, esta coordinación tiene también el supuesto de coordinación a nivel nacional (Comité de Ministros Social), regional (Comité Social Regional) y local (Municipalidad), los cuales escapan al control del Programa evaluado. Se supone que a más altos niveles de coordinación mayor es el aporte y mayor la sinergia entre el programa de BCL y los otros programas sociales y económicos para cumplir con la posibilidad de inserción laboral de los beneficiarios.

(c) A nivel de condiciones sociales

1. Que las políticas de promoción de igualación de las oportunidades son efectivas y que tienen rentabilidad social.
2. Que los beneficiarios una vez terminado el curso deseen efectivamente insertarse laboralmente y que no emigren o roten por distintos programas asistenciales o de capacitación laboral buscando sólo el beneficio de la beca.
3. Que de no existir el Programa de BCL no mejoraría o estaría resentido el proceso de igualación de oportunidades como eje estratégico de superación de la pobreza.
4. Que exista un entorno solidario, no excluyente y sin discriminación de tipo étnico, de género, religioso, ideológico, etc para la inserción laboral de los beneficiarios del programa.
5. Que la sociedad, y en particular los demandantes de fuerza de trabajo, consideren relevante la certificación de capacitación recibida por los beneficiarios del programa.

(d) A nivel de condiciones económicas

1. Que exista un proceso de crecimiento económico sostenido, que favorezca la ampliación de las oportunidades laborales y la inserción laboral de los beneficiarios.
2. Estabilidad macroeconómica y equilibrio fiscal perdurable en el tiempo, que permita disponer de los recursos necesarios para el funcionamiento del programa.
3. Que la evolución económica permita creación neta de empleo en los oficios en que se han capacitado los beneficiarios del programa.

(e) A nivel de condiciones políticas

1. Que exista el consenso político necesario para la implementación de políticas destinadas a contribuir en el proceso de igualación de oportunidades, que tengan como criterio favorecer la inserción laboral de los sectores con escasos recursos.
2. Que se cumplan las legislaciones vigentes y se vigilen los derechos de los ciudadanos de acceder a un empleo digno.

(f) A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. Que el mercado de capacitación, es decir el conjunto de organismos de capacitación (OTES), mantenga su capacidad de oferta a nivel nacional, regional y local.

2. Que los incentivos económicos ofrecidos por el Programa sean considerados adecuados por las OTES para seguir su funcionamiento.

IV. IDENTIFICACIÓN DEL PROPÓSITO DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. ¿Cuál es el propósito planteado por el programa/proyecto?

Capacitar para mejorar las competencias laborales de los trabajadores de escasos recursos (con especial énfasis en la atención de aquellas personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez o trabajadores independientes o subempleados), con la intención de **facilitar su acceso a un empleo o actividad de carácter productivo**. El mismo título del programa ilustra el propósito de capacitar, es la hipótesis sobre lo que debiera ocurrir respecto a los cursos y las becas que brinda el Programa de BCL.

Se entiende por **capacitar** el proceso de formación del trabajador que le permite **desarrollar aptitudes, habilidades y grados de conocimiento necesarios para una mejor inserción laboral**. La capacitación, como propósito del programa, se supone que tiene como efecto mejorar las competencias de los trabajadores.

Cabe aquí realizar la siguiente observación. El Programa de BCL, además de coexistir y complementarse con el Programa Mujeres Jefas de Hogar y Chile Joven, contiene en su interior un conjunto de programas de capacitación de diferentes características. Ellos son, básicamente, los que están destinados a la **prevención de riesgos** (manejo de agroquímicos para trabajadores agrícolas de temporada, portuarios eventuales y tripulantes eventuales), **productividad y calidad** (para todos los trabajadores con especial énfasis en dirigentes sindicales) y capacitación centrada en el **oficio**. Dada la heterogeneidad de subprogramas que contiene el Programa de BCL, en el punto V. del presente formato, se explicitan los objetivos de cada uno de ellos.

2. ¿Cuáles son los indicadores definidos para medir el cumplimiento del propósito del programa/proyecto?

Nota: El programa a tomado como indicador central a nivel de propósito la deserción de los beneficiarios del proceso de capacitación. Este indicador, al igual que el de inscritos y egresados, debe ser incluido en el nivel de componentes y no en el nivel de propósito. De todos modos, los indicadores debieran reflejar el efecto del propósito sobre el fin. Es decir, los indicadores debieran dar cuenta de como la capacitación laboral contribuye a la inserción laboral de los trabajadores capacitados.

En el Marco Lógico entregado al Panel Evaluador por parte del SENCE, como así también en entrevistas personales, se explicitaron los siguientes indicadores y sus respectivas fuentes de información, los que darían cuenta de la capacitación de los trabajadores en temas vinculados a

<p>los programas o cursos de capacitación que componen el programa de BCL:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores nacionales de productividad y calidad. Fuentes: Ministerio de Economía y otros organismos pertinentes. 2. Tasas de accidentes laborales. Fuentes: registros Inspección del Trabajo. 3. Indices nacionales de prevención de riesgos. Fuentes: registros del Ministerio de Salud 4. Mejoramiento en la utilización del equipo de seguridad en las actividades y empresas a que pertenecen los trabajadores capacitados. Fuente: Informes de la Asociación Chilena de Seguridad. 5. No involucramiento de personas capacitadas en conductas de riesgo o accidentes. Fuente: Informes de autoridad competente como: SAG, Gobernación Marítima, Dirección del Trabajo. 6. Mejoramiento de las competencias e inserción productiva de las personas capacitadas. Fuente: Informes de asociaciones de empleadores. 7. Cantidad de Beneficiados que están insertos en empleos o actividades productivas Fuente: parcialmente el SENCE, ya que no se cuenta con indicadores de inserción de los beneficiarios del programa. 8. Calificaciones obtenidas por los beneficiarios en los cursos de capacitación Fuente: OTES
<p>3. ¿Cuáles son las metas directamente relacionadas con los indicadores del punto anterior que a nivel de propósito se ha propuesto el programa/proyecto?</p> <p><u>Nota:</u> no existen metas sistemáticas de mediano y largo plazo del Programa referidas al nivel de aumento de las competencias laborales de los beneficiarios. Tampoco se ha podido verificar la existencia de metas a nivel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ni de las instancias de coordinación interministeriales a nivel nacional y regional.</p>
<p>4. ¿Cuáles son los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el propósito del programa/proyecto se ha logrado?</p> <p>Ver pregunta IV.2.</p>
<p>5. ¿Cuál es el nivel o grado de cumplimiento del propósito del programa/proyecto?</p>

<p><u>Nota:</u> Como se expresó en la pregunta IV.3, no existen metas explícitas del Programa BCL. En consecuencia, existe un desconocimiento del impacto del curso en cuanto a la inserción laboral de las personas capacitadas.</p>
<p>6. ¿Cuales son los supuestos que deben ocurrir para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Fin del mismo?</p>
<p>(a) A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras</p>
<ul style="list-style-type: none"> - En la operación del programa existen varias instituciones involucradas que poseen presupuestos autónomos y que necesitan coordinar sus tiempos particulares de gestión para cumplir con los plazos previstos en la ejecución de las BCL. Por lo tanto un supuesto es que exista dotación de recursos humanos en cantidad y calidad necesaria en los distintos niveles administrativos involucrados en la ejecución del programa BCL. - Que los instrumentos de focalización que utilizan las Oficinas Municipales de Información Laboral a nivel municipal discrimine bien y con precisión la población objetivo de las BCL., de tal modo que efectivamente se contribuya al fin perseguido. - Que las demandas de capacitación que realizan los SENCE regionales reflejen las necesidades prioritarias de capacitación de su respectiva región.
<p>(b) A nivel de otras instituciones públicas</p>
<p>Que la institucionalidad social para el diseño y gestión de políticas y programas sociales posea cierto nivel de coordinación e integralidad en sus intervenciones de capacitación que permita a los beneficiarios de las BCL acceder y mantenerse en un empleo o actividad de carácter productivo.</p> <p>Que las estrategias de articulación de programas sociales se complementen y potencien los resultados madurados en los distintos programas y políticas implementadas a lo largo de los últimos años.</p>
<p>(c) A nivel de condiciones sociales</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Que las aptitudes, habilidades y grados de conocimiento adquiridos durante el proceso de capacitación por parte de los beneficiarios migrantes puedan ser utilizables en otras partes del territorio nacional por los trabajadores que han decidido cambiar de residencia. - Que no exista un fuerte proceso de inmigración trabajadores capacitados en la región de residencia de los beneficiarios.
<p>(d) A nivel de condiciones económicas</p>

- Que la difusión de innovaciones tecnológicas no deje obsoletas rápidamente la capacitación impartida.
- Que los empresarios doten a los trabajadores de los instrumentos y recursos necesarios para la prevención de riesgos.
- Que la capacitación brindada permita aumentar la eficiencia de los trabajadores capacitados, y que sus aumentos de productividad se reflejen en el crecimiento del producto a nivel regional y nacional.
- Que las nuevas empresas que se abren en las distintas localidades y regiones demanden trabajadores en oficios sobre los cuales han recibido capacitación los beneficiarios.

(e) A nivel de condiciones políticas

- Que exista consenso y voluntad política de destinar recursos y de regular la necesidad de capacitación de los sectores sociales más desprotegidos.
- Que el comportamiento de los agentes económicos se realice en el marco de la legislación vigente y de respeto a los convenios internacionales en materia de seguridad en el trabajo.

(f) A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras

- Que las OTES que brindan capacitación existan en cantidad adecuada para el logro del fin.
- Que la calidad en la fase lectiva y de experiencia laboral que brindan las OTES seleccionadas contribuya efectivamente a la inserción laboral de los trabajadores.
- Que los sindicatos y las entidades empresariales apoyen la necesidad de capacitación laboral de la forma en que la está brindando el SENCE.

V. IDENTIFICACIÓN DE COMPONENTES DEL PROGRAMA/PROYECTO

Identificación de los componentes que produce el programa/proyecto

Los productos que genera el programa son cursos y becas de capacitación laboral. El Programa de BCL se ejecuta simultánea y complementariamente con otros programas sociales de capacitación y empleo que están destinados a poblaciones objetivos específicas, tales como el Chile Joven y el Programa Mujeres Jefe de Hogar. Además, el SENCE tiene programas de capacitación a través de incentivos tributarios que les ofrece a las empresas. Ambos tipos de programas utilizan recursos provenientes del Presupuesto de la Nación y son ejecutados por Organismos Capacitadores privados, seleccionados directamente por licitaciones (públicas o privadas) en el primer caso o por las mismas empresas en el segundo.

El programa de BCL es, a su vez, un conjunto de programas de capacitación, que pretende tener como resultado **cursos que tengan como propósito capacitar personas de escasos recursos que sean cesantes, subempleados, personas que buscan trabajo por primera vez o que trabajan por cuenta propia, preferentemente mayores de 25 años** (excepto en los programas destinados a los discapacitados que se solicita una edad mayor de 17 años y preferentemente menor a 45). La capacitación brindada a esta población que se supone con menores niveles de empleabilidad, es en oficios, productividad y calidad, prevención de riesgos y seguridad. Estas actividades se realizan a través de programas ordinarios y extraordinarios que ejecutan las OTES. El Programa, conjuntamente con toda la estructura administrativa del SENCE, realiza el diseño de las Bases Administrativas, el llamado a licitación, la adjudicación de los cursos a las OTES seleccionadas y la supervisión de la ejecución.

Los **programas ordinarios**, también denominados programas regionales, tienen cobertura nacional y la adjudicación de BCL se realiza a través de licitaciones públicas destinadas a organismos reconocidos y autorizados por el SENCE para impartir capacitación laboral. Los programas ordinarios se orientan a las 13 regiones del País y está destinado a beneficiar personas mayores de 25 años, que sepan leer y escribir, que sean cesantes, subempleados, personas que buscan trabajo por primera vez o que trabajan por cuenta propia (Programa Ordinario de Becas de Capacitación Laboral N°9, Año 1997, página 1). El propósito de los programas ordinarios es mejorar la capacidad laboral de los beneficiarios y facilitar su acceso a un trabajo estable, el desempeño de una ocupación por cuenta propia o un mejoramiento en su actividad laboral.

Los programas ordinarios de BCL son ejecutados a partir de las necesidades presentadas por las Direcciones Regionales del SENCE. Las modalidades de capacitación son dos:

1) *capacitación con experiencia laboral en empresas*: fase de experiencia lectiva (capacitación en el oficio y formación para el trabajo) y una fase de experiencia laboral en una empresa (ya sea mediante contrato individual de trabajo o través de una práctica laboral)

2) *Capacitación*: sólo fase lectiva (capacitación en el oficio y formación para el trabajo).

Los objetivos de los cursos deben estar diseñados de tal manera que permitan desarrollar aptitudes, habilidades y grados de conocimiento necesarios para una mejor inserción laboral, entre otros cursos se encuentran: producción y elaboración de queso de cabra; soldadura al arco eléctrico; gestión administrativa para pequeños productores caprinos; alimentación de ganado lechero; inseminación artificial; riego gravitacional; electricidad; técnicas de riego; pastelería y repostería; entre tantos otros.

Los programas ordinarios son financiados y administrados por el SENCE, y entregan como beneficio :

* Un curso de capacitación gratuito para los participantes.

* Subsidio de movilización y colación durante la fase lectiva (alrededor de U\$S 1,5 diarios por alumno, cotización a julio de 1998).

* Subsidio de Práctica Laboral, en el caso que corresponda (alrededor de U\$S 48 mensuales por

alumno, cotización a julio de 1998)

* Seguro de Accidentes Personales para los beneficiarios contratado por el SENCE.

Los **programas extraordinarios** están orientados a capacitar personas con claras perspectivas ocupacionales en regiones consideradas prioritarias por el Estado Nacional. La adjudicación de los cursos se realiza a través de licitaciones privadas, es decir, se invita a Organismos Capacitadores autorizados por el SENCE, considerando a lo menos tres cotizaciones. Estos cursos son solicitados por el SENCE y los somete a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En los últimos años los programas extraordinarios vienen desarrollando programas dirigidos a trabajadores agrícolas de temporada; pescadores artesanales, portuarios eventuales, tripulantes pesqueros y discapacitados. También se incluyen aquí los programas en productividad y calidad destinado a trabajadores que ejercen actividades en la micro y pequeña empresa. Estos programas y sus respectivos cursos, son solicitados para regiones determinadas, dependiendo de la demanda de capacitación a nivel regional. A manera de ilustración, en el año 1997 hubo 8 llamados de programas extraordinarios de capacitación laboral, entre ellos el Programa Extraordinario de Capacitación Laboral para trabajadores agrícolas de temporada (uso y manejo adecuado de agroquímicos); el Programa Extraordinario de Capacitación Laboral para trabajadores del sector pesquero artesanal (administración de caletas); Programa Extraordinario de Capacitación Laboral dirigido preferentemente a personas con discapacidad (auxiliar administrativo; serigrafía; lapidación; manutención de jardines y áreas verdes; etc.); entre otros.

Los programas extraordinarios de BCL son financiados por el Presupuesto de la Nación y entregan como beneficios:

* Curso de capacitación gratuito para los participantes

* Subsidio de movilización y colación.

* Seguro de accidentes personales directamente contratado por el SENCE.

A pesar que en los llamados a licitación se diferencian los dos tipos de programa, en la práctica esta distinción entre programas ordinarios y extraordinarios pierde, en cierto modo, relevancia, dado que gran parte de los programas extraordinarios se vienen realizando desde hace varios años, es decir se transforman en ordinarios. De todos modos, la diferencia fundamental radica en que los extraordinarios están orientados a grupos y zonas previamente definidas. Por otro lado, los llamados ordinarios (conocidos internamente como programas regionales) no tienen las mismas características de los extraordinarios, ya que en los primeros las licitaciones son públicas, no así en las segundas que son privadas.

Las características específicas de los programas de BCL son:

A - PROGRAMAS ORDINARIOS

1. Programas regionales para la capacitación de personas no cubiertas por los otros programas.

Objetivos del componente: capacitar personas de escasos recursos de las 13 regiones del país, cesantes, subempleados o personas que buscan trabajo por primera vez, con el fin de dotarlos de competencias laborales que le faciliten el acceso a un empleo estable, el desempeño de una ocupación por cuenta propia o un mejoramiento en su actividad laboral.

Objetivos del componente: capacitar personas de escasos recursos de las 13 regiones del país, cesantes, subempleados o personas que buscan trabajo por primera vez, con el fin de dotarlos de competencias laborales que le faciliten el acceso a un empleo estable, el desempeño de una ocupación por cuenta propia o un mejoramiento en su actividad laboral.

B - SECTOR AGRÍCOLA

2.- Programa de capacitación en manejo de agroquímicos para trabajadores agrícolas de temporada.

Objetivo del componente: mejorar los conocimientos de las personas respecto de los efectos que producen el manejo inadecuado de los agroquímicos en las faenas agrícolas y la forma de protegerse de ellos.

C- SECTOR PORTUARIOS EVENTUALES

3.- Programa de capacitación en faenas portuarias y prevención de riesgos para trabajadores portuarios eventuales.

Objetivo: desarrollar habilidades en los trabajadores portuarios eventuales con el objeto de aumentar su productividad y reducir, por esta vía, las tasas de riesgos de accidentes en los puertos y las pérdidas humanas y materiales que ello significa.

D - SECTOR PESQUERO

4.- Programa de capacitación de trabajadores pesqueros artesanales en gestión de caletas y manejos de recursos marinos.

Objetivo: capacitar a los Pescadores Artesanales de Caletas pesqueras que tienen asignadas concesiones marítimas a fin de permitir una recalificación en las actividades que se encuentran desarrollando y lograr un mejor desempeño en su sector, a través de la capacitación en gestión de caletas y en el manejo de recursos marinos.

5.- Programa de capacitación de tripulantes eventuales de naves mercantes, de pesca, especiales y de recreación.

Objetivo del componente: capacitar a los trabajadores tripulantes eventuales en aspectos básicos de supervivencia en el mar, particularmente en primeros auxilios, combate a incendios y supervivencia en el mar, de acuerdo a las exigencias de las autoridades marítimas.

E - PERSONAS CON DISCAPACIDAD

6.- Programa de capacitación para personas con discapacidad.

Objetivo del componente: capacitar y formar a los beneficiarios para el trabajo dependiente e independiente, para lograr la integración de la persona con discapacidad a la sociedad.

Objetivo del componente: capacitar y formar a los beneficiarios para el trabajo dependiente e independiente, para lograr la integración de la persona con discapacidad a la sociedad.

F - CAPACITACIÓN EN PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

7. Programa de capacitación en calidad y productividad.

Objetivo del componente: capacitar a trabajadores en el mejoramiento de las competencias laborales para que pueden tener acceso a información relacionada con la administración de una empresa. Pretende facilitar entre los trabajadores de pequeñas empresas el desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades en el ámbito de la gestión moderna de las empresas.

G - OTROS BENEFICIARIOS: ZONA AUSTRAL, REGIONES XI y XII

8. Programas regionales para la capacitación de personas no cubiertas por los otros programas. (Nota: Este programa ya no se ejecuta más, era financiado en un 70% por el SENCE y el restante 30% por los empresarios. En los casos de los cursos dirigidos a los trabajadores, el SENCE financiaba el 100%)

Objetivo: promover en la pequeña y micro empresa la actualización de las competencias gerenciales de sus propietarios, como así también la calificación de sus trabajadores.

La población objetivo de cada uno de estos programas será descrita en la pregunta 6.b. del componente 1.

5.1 Componente 1

Nota: dado que todos los componentes del Programa de BCL (Programas Ordinarios y Extraordinarios) se producen de manera similar, realizaremos una descripción unificada, desagregando el análisis cuando sea necesario.

1. ¿Cuáles son los indicadores definidos para medir el cumplimiento de este componente?

Los principales indicadores utilizados por el Departamento de PSC para diferentes cursos han sido:

1. Cantidad de cursos programados y ejecutados, por regiones y tipos de programas.
2. Participación relativa de cada tipo de curso programado y ejecutado en el total del programa.
3. Cantidad de cupos programados y ejecutados.
4. Cantidad de becarios egresados
5. Porcentaje de deserción.
6. Promedio de horas de capacitación, por región.

7. Promedio de becas, por región. 8. Relación alumnos inscritos / alumnos egresados.																			
2. ¿Cuáles son las metas directamente relacionadas con los indicadores del punto anterior que a nivel de este componente se ha propuesto el programa/proyecto?																			
<p>Las metas se expresan a nivel de la cantidad de cupos programados por año. Existe una dificultad para medir las metas, y se expresa en que no todas las becas de capacitación son ejecutadas o adjudicadas en el año programado. Algunos programas terminan de ejecutarse uno o dos años después de lo programado, dado que algunos llamados a licitación suelen realizarse en el mes de noviembre. El cumplimiento de los componentes tienen, en este sentido, dos aspectos centrales. En primer lugar la relación entre cupos programados y becas otorgadas. Estas se prorratan en el transcurso de uno, dos o tres años, pero la cantidad de cupos es cubierto en su gran mayoría, aunque no en términos anuales. En segundo lugar la relación entre becas otorgadas y los egresados de los cursos de capacitación, es decir el nivel de deserción. Respecto a este último indicador, para 1998 se estableció como meta lograr un 15% de deserción o de reprobación por incumplimiento de mínimos de asistencia exigidos en el Programa de BCL.</p>																			
3. ¿Cuáles son los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que este componente del programa/proyecto se ha logrado?																			
Las Estadísticas oficiales del SENCE.																			
4. ¿Cuál es el nivel o grado de cumplimiento de este componente del programa/proyecto?																			
<p>No se ha podido contar con información sistematizada de las becas programadas y ejecutadas, sólo con las adjudicadas (ver anexo estadístico 1). De todos modos, según información brindada por el programa las becas adjudicadas y ejecutadas coinciden prácticamente en un 100%. Los recursos de las becas y cursos programados que no son ejecutados se liberan para el uso de otros cursos de los Programas Sociales de Capacitación del SENCE. En el año 1995 de un presupuesto adjudicado (inflactado a valores de 1998, según valores expuestos en el anexo estadístico 2) de \$ 550.827.551 se liberaron en 1997 la cantidad de \$ 123.975.261, es decir, alrededor de un 22% de los recursos adjudicados. Para el año 1996 fue del 23,7%, pero quedaban pendientes de uso un 5,6% de recursos en el año 1997.</p> <p>Según las estadísticas disponibles, los cursos y becas adjudicados en el año 1997</p> <p>1. N° de becas y cursos adjudicados período 1994-1997:</p> <p>Para los Programas Ordinarios, las adjudicaciones en el período 1994-1997 fueron:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>N° de Cursos</th> <th>N° de Becas</th> <th>Monto</th> <th>Valor hora alumno</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td colspan="2">(Miles de \$ al 30/06/98)</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1994</td> <td>62</td> <td>1078</td> <td>377096</td> <td>1735</td> </tr> </tbody> </table>					Año	N° de Cursos	N° de Becas	Monto	Valor hora alumno				(Miles de \$ al 30/06/98)		1994	62	1078	377096	1735
Año	N° de Cursos	N° de Becas	Monto	Valor hora alumno															
			(Miles de \$ al 30/06/98)																
1994	62	1078	377096	1735															

1995	61	1220	337327	1773
1996	69	1279	245532	1813
1997	72	1200	285064	1913
TOTAL	264	4777	1245020	1798

Fuente: SENCE. Información solicitada al por el Panel al Programa de BCL al Departamento de Planificación y Estudios del SENCE.

Respecto a la adjudicación de los **Programas Extraordinarios** de Becas, en el período 1994-1996 pueden mostrarse las siguientes cifras (ver información desagregada por programa en el anexo):

Año	Nº de Cursos	Nº de Becas	Monto (Miles de \$ al 30/06/98)	Valor hora alumno
1994	113	2235	552411	2065
1995	78	1473	221004	1661
1996	126	2605	310616	1942
1997	108	2195	360212	1141
TOTAL	425	8508	1444244	1646

Fuente: SENCE. Información solicitada al por el Panel al Programa de BCL al Departamento de Planificación y Estudios del SENCE.

TOTAL DE ADJUDICACIONES PERIODO 1994-1997

PROGRAMA	CURSOS	BECAS	MONTO
Agrícolas de temporada	107	2.168	221.722.743
Calidad y Productividad	52	1.040	98.083.589
Discapacitados	31	420	183.301.499
Pescadores Artesanales	57	1.054	169.713.904
Tripulantes eventuales	38	945	151.325.063
Portuarios Eventuales	68	1.360	132.519.112
Progs. Extraordinarios	39	771	355.330.447
Zona Austral	33	750	66.124.162
Total Becas Extraordinarias	425	8.508	1.444.244.681
Total Becas Ordinarias	264	4.777	1.245.020.796
TOTAL	689	13.285	2.623.141.314

2. Cantidad y porcentajes de cursos ordinarios y extraordinarios, becas, promedio y total de horas de becas ejecutadas de capacitación laboral, por región. Año 1997.

Región	Nº Cursos	%	Nº Becas	%	Prom. Hrs.	Total Hrs.	%
I	16	8,9%	245	5%	161	39.445	6%
II	8	4,4%	106	2%	99	10.494	2%
III	9	5%	195	4%	84	16.380	3%
IV	14	7,8%	270	6%	113	30.510	5%
V	24	13,3%	610	13%	93	56.730	9%
VI	9	5%	269	6%	151	40.619	6%
VII	22	12,2%	551	12%	110	60.610	10%
VIII	19	10,5%	340	7%	117	39.780	6%
IX	17	9,4%	302	6%	158	47.716	8%
X	13	7,2%	453	10%	167	75.651	12%
XI	3	1,7%	200	4%	76	15.200	2%
XII	4	2,2%	125	3%	42	5.250	1%
R.M.	22	12,2%	1.025	22%	187	191.675	30%
TOTAL	180	100%	4.691	100%	—	630.060	100%

Fuente: Programas de BCL. SENCE.

3. Cantidad de cursos, por tipo de cursos y por regiones. Año 1997.

Región	Ord.	Disc.	Prod. y Cal.	Trip. ev.	Port. ev.	Pesc. art.	Agric. Temp.	Total
I	3			6	4	3		16
II	3			2	2	1		8
III	3	1	1		3	1		9
IV	7	1	1	1	1	1	2	14
V	2	2	8		8	2	2	24
VI	2	1	1			2	3	9
VII	15		2			2	3	22
VIII	3	1	2	6	4	3		19
IX	13	1	2			1		17
X	5	2	1	2		3		13
XI	1			2				3
XII	4							4
R.M.	11	1	7				3	22
TOTAL	72	10	25	19	22	19	13	180

Fuente: Programa de BCL. SENCE.

Fuente: Programa de BCL. SENCE.

5. Supuestos que deben ocurrir a nivel de este componente para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Propósito del mismo

(a) A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras

1. Que los SENCE regionales tengan capacidad efectiva (dotación de recursos humanos y financieros) para realizar las supervisiones respecto a la calidad de los cursos de capacitación entregados.
2. Que existan las OMIL en los municipios, y en el caso de no existir, que las DIDECO municipales reemplacen eficientemente su labor, .

(b) A nivel de otras instituciones públicas

- Que los procesos de aprendizajes adquiridos en los niveles de enseñanza básica y media de los que parten los beneficiarios los hayan dotado de capacidades cognitivas mínimas para poder absorber exitosamente la capacitación brindada por las OTES.
- Que las relaciones con otras instituciones públicas puedan realizarse coordinadamente, realizando intervenciones complementarias y sin superposiciones.

(c) A nivel de condiciones sociales

Dado que no existe un diagnóstico que fundamente la necesidad del programa (excepto para la población con discapacidad, a tal efecto ver: "Diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad en Chile", 1995, MIDEPLAN-OIT) supuesto central que opera a nivel de las condiciones sociales es que estos cursos de capacitación sean percibidos por los beneficiarios como un instrumento para mejorar sus competencias laborales y como un mecanismo facilitador de acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. Es decir que la propensión a inscribirse en los cursos de los potenciales beneficiarios sea realmente con el motivo de aumentar sus competencias laborales que les permita una mejor inserción laboral.

Por tanto la oferta del SENCE en el momento de ejecución del curso debe corresponderse con las demandas de capacitación de las personas y empresas.

El nivel de precariedad de los beneficiarios al acceso a redes sociales e institucionales tiene relación con la disponibilidad de guardería infantiles, cobertura del sistema educativo, acceso habitacional etc., es otro supuesto que el programa debiera analizar como una de los factores externos que pueden llegar a condicionar el éxito del programa.

(d) A nivel de condiciones económicas

Que estos cursos sean relevantes y oportunos en términos de calidad de capacitación para las empresas que demandan trabajo.

Que la oferta de capacitación sea relevante para las necesidades del mercado en el cual se insertan los trabajadores independientes.

(e) A nivel de condiciones políticas

- Que las autoridades regionales consideren relevantes y necesarias las propuestas de capacitación del SENCE a nivel nacional en el caso de los Programas Extraordinarios.

- Que la institucionalidad laboral contribuya y facilite y reconozca el aumento de las competencias laborales.

- Que las relaciones entre las autoridades del SENCE a nivel nacional respeten las demandas de cursos de capacitación ordinarios por parte de las autoridades regionales.

(f) A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras

- Que efectivamente existen organismos Capacitadores adecuados en cantidad y calidad que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias laborales y faciliten su acceso a un empleo o actividad productiva.

- Que la capacitación brindada por los cursos de los programas extraordinarios se complementen adecuadamente con las necesidades demandadas por los beneficiarios y las capacidades requeridas por los empresarios.

6. Presentación del para qué y/o para quienes se produce este componente del programa/proyecto

(a) Caracterización socio-económica de los beneficiarios inicialmente identificados para el programa/proyecto

El Programa de BCL focaliza su atención en las personas preferentemente mayores de 25 años y que no se encuentre dentro de la población objetivo de otros programas del SENCE, como por ejemplo, el de Mujeres Jefas de Hogar, los Jóvenes. Los beneficiarios deben acreditar calidad de cesantes o desocupados y deben estar inscriptos en una Oficina Municipal o Privada de Colocación.

Desagregaremos la población objetivo de los programas ordinarios y extraordinarios siguiendo los criterios presentados anteriormente.

PROGRAMAS ORDINARIOS:

A - PROGRAMAS ORDINARIOS

1. Programas regionales para la capacitación de personas no cubiertas por los otros programas.

Población objetivo: personas de escasos recursos, cesantes o subempleados o buscando trabajo por primera vez o que trabaje por cuenta propia, con salud compatible con el oficio. Personas preferentemente mayores de 25 años que sepan leer y escribir.

PROGRAMAS EXTRAORDINARIOS:

B - SECTOR AGRÍCOLA

2.- Programa de capacitación en manejo de agroquímicos para trabajadores agrícolas de temporada.

Población objetivo: trabajadores agrícolas de temporada, o próximos a incorporarse a tareas de esta naturaleza, preferentemente mayores de 25 años, que acrediten calidad de cesantes o desocupados.

C- SECTOR PORTUARIOS EVENTUALES

3.- Programa de capacitación en faenas portuarias y prevención de riesgos para trabajadores portuarios eventuales.

Población objetivo: trabajadores portuarios eventuales con una antigüedad mínima de 2 años en el sector, preferentemente mayores de 25 años, que tengan calidad de cesantes o desocupados que buscan trabajo por primera vez.

D - SECTOR PESQUERO

4.- Programa de capacitación de trabajadores pesqueros artesanales en gestión de caletas y manejos de recursos marinos.

Población objetivo: pescadores artesanales con una antigüedad mínima de 2 años en el sector, preferentemente mayores de 25 años, que sean cesantes o desocupados.

5.- Programa de capacitación de tripulantes eventuales de naves mercantes, de pesca, especiales y de recreación.

Población objetivo: pescadores con una antigüedad mínima de 2 años en el sector, preferentemente mayores de 25 años.

E - PERSONAS CON DISCAPACIDAD

6.- Programa de capacitación para personas con discapacidad.

E - PERSONAS CON DISCAPACIDAD

6.- Programa de capacitación para personas con discapacidad.

Población objetivo: personas de escasos recursos, preferentemente discapacitados, mayores de 17 años y preferentemente menores de 45 años, cesantes o subempleados o que buscan trabajo por primera vez, con independencia en cuanto a movilidad, uso de medios de transporte, vestuario y alimentación, y cuya discapacidad y habilidades sean compatibles con el oficio.

F - CAPACITACIÓN EN PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

7. Programa de capacitación en calidad y productividad.

Población objetivo: trabajadores de pequeñas empresas (ventas máximas de hasta 100.000 U.F. anuales) que ejerzan funciones o tareas asociadas a roles de liderazgo, preferentemente mayores de 18 hasta 50 años.

G - OTROS BENEFICIARIOS: ZONA AUSTRAL, REGIONES XI y XII

8. Programas regionales para la capacitación de personas no cubiertas por los otros programas. (Nota: Este programa ya no se ejecuta más, era financiado en un 70% por el SENCE y el restante 30% por los empresarios. En los casos de los cursos dirigidos a los trabajadores, el SENCE financiaba el 100%)

Población objetivo: propietarios y trabajadores de pequeñas y micro empresas de las regiones XI y XII.

(b) Presentación del universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos

De acuerdo a los objetivos del programa y la información solicitada por el Panel Evaluador a MIDEPLAN, el universo total de potenciales beneficiarios directos del programa estarían ubicados en los dos primeros quintiles de ingreso. El cuadro que se presenta a continuación contiene información referida a personas mayores de 25 años y menores de 60, que son mujeres jefas de hogar. (nota: no se incluyen las personas mayores de 17 años y menores a 25 discapacitadas que son parte del universo al que se focaliza el programa a discapacitados. De todos modos, este programa cuenta con un diagnóstico relativamente completo, ver: "Diagnóstico del Situación Laboral de las Personas con Discapacidad", agosto de 1995, MIDEPLAN-OIT) En el primer quintil suman 1.133.655 personas, y en el segundo 1.226.701. Si se asume que en estos quintiles están ubicados las personas denominadas de escasos recursos, entonces la población entre 25 y 60 años no Mujeres Jefas de Hogar suman 2.360.356 personas.

Cuadro 1: Población entre 25 y 60 años no jefas de hogar, por quintil de ingreso, grupos quinquenales de edad y sexo. Año 1996. Total país.

Edad	Sexo	I	II	III	IV	V	TOTAL
25-30	H	130519	146575	143692	136411	146310	703507
	M	160330	144901	131514	128732	115236	680713
	Total	290849	291476	275206	265143	261546	1384220
31-35	H	121620	119698	104209	93869	82023	521419
	M	126301	124166	97004	98208	87799	533478
	Total	247921	243864	201213	192077	169822	1054897
36-40	H	116803	126903	109062	107678	96502	556948
	M	114661	111110	111178	95570	85627	518146
	Total	231464	238013	220240	203248	182129	1075094
41-45	H	79189	82189	74751	80266	68682	385077
	M	56692	73223	68264	75792	64032	338003
	Total	135881	55412	143015	156058	132714	723080
46-50	H	58694	62977	76464	80324	86202	364661
	M	39905	55210	64382	67552	69909	296958
	Total	95599	118187	140846	147876	156111	661619
51-55	H	41028	50071	53936	60568	72131	277734
	M	29089	44487	50783	53987	52559	231625
	Total	70837	94558	104719	114555	124690	509359
56-60	H	31890	47032	48286	55088	58498	240794
	M	26214	38159	40555	42607	44245	191780
	Total	58104	85191	88841	97695	102743	432574
TOTAL		1133655	1226701	1174080	1176652	1129755	5840843

Fuente: MIDEPLAN, con base en la Encuesta CASEN 96. Tabulados especiales solicitados por el Panel Evaluador. 1998.

Como el programa se focaliza en mejorar la inserción laboral no sólo de los desocupados y subempleados sino también de los ocupados, su universo corresponde a la población económicamente activa que necesita ser mejorada su inserción laboral. Aquí puede observarse (ver anexos entregados por MIDEPLAN para la presente evaluación) que las tasas de participación son muy dispares por grupos quinquenales de edad y por sexo. La tasa de participación total es de 68,8%, pero para los hombres es de 93,1% y para las mujeres de 42,7%

para todos los quintiles. Esta diferencia entre hombres y mujeres se acentúa más para los dos primeros quintiles. Para los hombres empiezan con una tasa de actividad de 92,9% en el quinquenio de edad 25-30, pasando 96,5% en el quinquenio 31-35. A la inversa, las mujeres parten con 49,6% de participación en la fuerza de trabajo y en el quinquenio 31-35 llegan a 44,5%.

Respecto al sexo mayoritario del universo, esta compuesto mayoritariamente por hombres, pero esto se atenúa por que las mujeres tienen mayor nivel de desocupación (5,6% en los cinco quintiles de mujeres versus 3,9% en los hombres) y por que tienen menor porcentaje de población ocupada con contrato de trabajo, es decir población más vulnerable y con menor acceso a la igualdad de oportunidades en la inserción laboral. Por edad las tasas de desocupación son más altas para los primeros grupos quinquenales, tanto para hombres como para mujeres. Si bien no se cuenta con un diagnóstico específico, el universo debiera caracterizarse para cada uno de los programas que se están ejecutando al interior del programa, en términos generales su universo se caracteriza, en la práctica, como comprendido mayoritariamente entre las edades 25 y 40 años y del primer quintil de ingresos.

Dado que no se cuenta con un documento oficial respecto al universo del programa, a continuación se realizarán dos aproximaciones generales con la información parcial disponible para esta evaluación (ver cuadros solicitados a MIDEPLAN presentados en el anexo estadístico de este formato):

1. Una primera aproximación es observar, dentro de la población en edad de trabajar entre 25 y 60 años no jefas de hogar las personas de los dos primeros quintiles de ingreso autónomo, los siguientes grupos que se presentan en el cuadro a continuación:

Cuadro 2: No ocupados no calificados y trabajadores temporales entre 25 y 60 años no mujeres jefas de hogar de los dos primeros quintiles de ingreso autónomo. Año 1996. Total país.

Grupo	Quintil I	Quintil II	Total
No ocupados no calificados (*)	207.864	135.588	343.452
Trabajadores temporales	164.975	151.283	316.258
Total	372.839	286.871	659.710

Fuente: Elaboración propia con base en información solicitada a MIDEPLAN de la Encuesta CASEN 96.

(*) Debe tenerse en cuenta que los no ocupados que no tienen calificación están integrados por la población económicamente inactiva y los desocupados abiertos y ocultos.

Esta primera aproximación nos muestra que la población objetivo sería de 659.710 personas. Si sumásemos a los trabajadores temporales por los trabajadores por cuenta propia de los dos primeros quintiles (213.763), la población objetivo sería de 557.215 personas.

2. Una segunda aproximación parte de otros datos y otros supuestos. Si a los 2.360.356 personas entre 25 y 60 años de los dos primeros quintiles de ingreso le restamos los no ocupados (589.732 en el primer quintil y 494.844 en el segundo), nos queda que los ocupados y subocupados de los dos primeros quintiles son 1.275.780.

Cuadro 3: Ocupados y no ocupados entre 25 y 60 años no Mujeres Jefas de Hogar de los dos

2. Una segunda aproximación parte de otros datos y otros supuestos. Si a los 2.360.356 personas entre 25 y 60 años de los dos primeros quintiles de ingreso le restamos los no ocupados (589.732 en el primer quintil y 494.844 en el segundo), nos queda que los ocupados y subocupados de los dos primeros quintiles son 1.275.780.

Cuadro 3: Ocupados y no ocupados entre 25 y 60 años no Mujeres Jefas de Hogar de los dos primeros quintiles de ingreso. Año 1996. Total País.

	Quintil I	Quintil II	Total
Ocupados	543.923	731.857	1.275.780
No ocupados	589.732	494.844	1.084.576
Total	1.133.655	1.226.701	2.360.356

Fuente: Elaboración propia con base en información solicitada a MIDEPLAN de la Encuesta CASEN 96.

Si suponemos que un 30% de esta población ocupada tiene problemas de empleo (empleos precarios, subempleo visible e invisible, desempleados, etc.), entonces 382.734 personas ocupadas podrían formar parte de la población objetivo del Programa de BCL. Para completar el universo debieramos sumar a los desocupados abiertos y ocultos. A tal efecto, supondremos que representan alrededor del 15% de los ocupados, es decir 191.367 personas. Por lo tanto, nos quedaría, con los supuestos que hemos utilizado, que la población objetivo del programa sería de 574.101 personas entre 25 y 60 años, excluidas las mujeres jefas de hogar.

Estas aproximaciones preliminares realizadas, que debieran complementarse con un estudio específico con la base de datos de la Encuesta CASEN, nos muestra que:

- 1) por diferentes vías de aproximación a la **población objetivo**, ésta estaría ubicada alrededor de las 600.000 personas;
- 2) la **cobertura anual del programa** (promedio de 3.321 becas anuales en el período 1994-1997) estaría ubicado alrededor del 0,6%. Podrían construirse otros escenarios afinando los supuestos que se han utilizado, pero, de todos modos, la idea que se quiere resaltar es que la cobertura del programa es baja, digamos, inferior al 1% de la población objetivo.

Los potenciales **beneficiarios indirectos** son las familias, las comunidades y las empresas. Como una primera aproximación a los beneficiarios indirectos se recurre a la tasa de dependencia promedio de los hogares. En el año 1994, en el total de hogares indigentes 1 ocupado mantenía en promedio 5,6 personas; en un hogar pobre no indigente 1 ocupado mantenía en promedio a 3,7 personas y en un hogar no pobre a 2,4 personas (Ver C. Hardy, 1997). Respecto a las comunidades, las becas contribuyen :1) a integrar a los beneficiarios en las relaciones sociales e institucionales; 2) a generarles redes de contacto interpersonales; 3) a fomentar ciertas características psicosociales y facilitadoras del desarrollo personal; 4) a alejarlos de conductas y situaciones consideradas negativas desde el punto de vista social (alcoholismo, delincuencia, drogadicción, etc.); entre otras. Respecto a las empresas, beneficia a los empleadores que podrán disponer con cargo al fisco fuerza de trabajo más calificada. También beneficia a los elementos que componen el mercado de capacitación, en la medida que amplía la demanda de cursos, profesores, etc. (ver: Cg Clerf, 1996; Y. Irarrázaval, 1995, entre otros)

delincuencia, drogadicción, etc.); entre otras. Respecto a las empresas, beneficia a los empleadores que podrán disponer con cargo al fisco fuerza de trabajo más calificada. También beneficia a los elementos que componen el mercado de capacitación, en la medida que amplía la demanda de cursos, profesores, etc. (ver: C. Clert, 1996; Y. Irarrázaval, 1995, entre otros)

(c) Identificación del número real de beneficiarios que utiliza este componente producido por el programa/proyecto

Nota: ver información presentada anteriormente en la pregunta 5.1.2.

Entre los años 1994 y 1997 fueron ejecutadas 13.285 becas de capacitación en todo el país. En el año 1996, según el Encuesta CASEN 1996, en los doce últimos meses a dicha encuesta 93.833 personas entre 25 y 60 años no jefas de hogar de todos los quintiles de ingresos asistieron a cursos de capacitación a través de programas sociales del Estado. De ellos 23.456 pertenecen al primer quintil y 22.826 al segundo quintil de ingreso.

(d) Caracterización socioeconómica de los beneficiarios reales finales del programa

Nota: no se dispone de esta información sistematizada, de todos modos, de las solicitudes de las distintas instituciones se podría aproximar a las características socioeconómicas que debieran tener los beneficiarios. Otra fuente de información podrían ser las OMIL, pero esta fuente tampoco esta sistematizada. Ver también pregunta V.6.a. para las características de la población objetivo solicitada en las licitaciones de los cursos que el mismo SENCE supervisa.

7. ¿Cómo y cuándo utilizan este componente los beneficiarios?

Tal como se adelanto en la pregunta V., los beneficiarios durante la ejecución reciben: a) un curso de capacitación gratuito; b) un subsidio de movilización y colación durante la fase lectiva (alrededor de U\$S 1,5 diarios por alumno); c) un subsidio de Practica Laboral, en el caso que corresponda (alrededor de U\$S 48 mensuales por alumno); d) Seguro de Accidentes Personales; e) un promedio de horas de capacitación cercano a las 150 hrs, a un valor aproximado de \$1700 la hora de capacitación que paga el programa (es decir el valor promedio del curso en el período 1994-1997 es de \$255.000 a valor pagado por el Estado, siendo que el costo horario de los cursos similares pagados en el mercado de la capacitación privada están ubicados en el rango de \$ 3000 a \$3500 la hora).

RESUMEN DE ADJUDICACIONES PERIODO 1994-1997

PROGRAMA	VALOR HORA ALUMNO POR AÑO			
	1994	1995	1996	1997
BECAS EXTRAORDINARIAS	2.065	1.661	1.942	1.141
- Agrícolas de temporada	1.332	1.425	2.110	2.257
- Calidad y Productividad			2.580	269 (*)
- Discapacitados	2.482	2.135	1.805	

- Pescadores Artesanales	1.460		1.600	1.865
- Tripulantes eventuales			1.811	1.986
- Portuarios Eventuales	2.016	2.040	2.241	1.912
- Zona Austral		2.298		
- Otros Progs. Extraordinarios	3.032	1.094	1.308	
PROGRAMA ORDINARIO	1.735	1.773	1.813	1.913
TOTAL	1.887	1.740	1.856	1.398

VHA: Valor Hora Alumno = (monto * n° cursos) / (total de horas*cupos). Pesos al 30/06/98.

(*) Esta cifra amerita revisarse. El Panel Evaluador no ha podido revisar esta cifra con los funcionarios del Programa dado que accedio a esta información muy cerca de la entrega final de la presente evaluación.

Fuente: SENCE. Información solicitada por el Panel Evaluador al Departamento de Planificación y Estudios.

Se supone, dado que no existe información al respecto, que los beneficiarios utilizan la capacitación obtenida en sus actividades laborales para los cuales fueron capacitados. Desagregándolos por tipo de subprograma se supone que:

1. Los trabajadores agrícolas de temporada: principalmente cuando realizan sus labores con agroquímicos.
2. Portuarios eventuales: cuando están trabajando en el puerto.
3. Pesqueros: cuando están en pleno proceso de gestión de sus caletas pesqueras y en el manejo de los recursos marinos.
4. Discapacitados: en los trabajos dependientes e independientes que realizan en sus oficios.
5. Productividad y calidad: en la gestión de sus micro y pequeñas empresas y en la negociación laboral con los entre trabajadores y empleadores.
6. Ordinarios: en los oficios en que fueron capacitados.

8. ¿Cuáles son los efectos del uso que los beneficiarios hacen de este componente del programa?

Nota: no se cuenta con esta información. De todos modos se supone que contribuiría a mejorar sus competencias laborales, y por lo tanto la productividad de su trabajo. Para cada programa el uso es distintos, dado que, por ejemplo, algunos cursos están destinados a hacer un uso adecuado de los agroquímicos para prevenir riesgos para la salud, otros tienen que ver con la supervivencia en el mar, otros tienen que ver con el mejoramiento en la gestión de caletas, etc. El uso tiene que ver con el objetivo de la capacitación, la utilización o no de las competencias laborales que supuestamente adquirieron en los cursos no cuenta con información disponible.

VI. IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Indicar las actividades que se debe cumplir para completar cada uno de los Componentes del

<p>programa/proyecto</p> <p>Para llevar a cabo cada uno de los subprogramas de capacitación, se realizan anualmente las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de planificación general del Programa de BCL. 2. Proceso de Licitación de Cursos <ol style="list-style-type: none"> 2.a. Programas Ordinarios <ol style="list-style-type: none"> 2.a.1. Publicación del llamado a licitación 2.a.2. Venta de Bases Administrativas y Guía de Presentación de Propuestas. 2.a.3. Recepción de las propuestas de Proyectos de Cursos presentadas por los Organismos Capacitadores. 2.a.4. Apertura de las propuestas con participación de los Organismos Capacitadores 2.b. Programas Extraordinarios <ol style="list-style-type: none"> 2.b.1. Llamado de licitación a través de invitaciones a los Organismos Capacitadores, envío de Bases Administrativas y Guía de Presentación de Propuestas. 2.b.2. Recepción de las Propuestas de Proyectos de Cursos presentadas por los Organismos Capacitadores en las diferentes regiones. 3. Proceso de evaluación de propuestas 4. Proceso de Adjudicación, que debe ser sometida para aprobación del Jefe del Departamento y posteriormente al Director Nacional. 5. Proceso de Tramitación de Convenios. 6. Selección de beneficiarios por parte del organismo capacitador y firma de convenios por los Organismos Capacitadores Adjudicatarios y Director Nacional del SENCE. 7. Proceso de Ejecución del curso (teoría y práctica) 8. Proceso de cierre. 9. Proceso de pagos. 10. En el caso que sobren recursos, liberación de recursos no utilizados hacia otros programas. 11. Actividades de seguimiento a los beneficiarios que terminaron el curso.
<p>2. Descripción de los sistemas de producción de los componentes</p>
<p>(a) Descripción de los mecanismos mediante los cuales se producen los componentes</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de planificación general del Programa de BCL.

En este momento se confecciona el calendario anual de licitaciones, definiéndose la cantidad de cursos y cupos disponibles para beneficiarios. La planificación se realiza con base en los recursos presupuestarios disponibles, las regiones se ajustan al presupuesto del SENCE a nivel central.

2. Proceso de Licitación de Cursos

En esta etapa se delimita el número de organismos participantes e invitados para presentar propuestas.

2.a. Programas Ordinarios

2.a.1. Publicación del llamado a licitación

El SENCE publica el llamado a licitación pública del Programa Ordinario de Becas de Capacitación Laboral a las OTES que cuenten con autorización y cumplan con las exigencias que se establecen en las Bases Administrativas. Las Bases Administrativas definen las características generales y específicas de la licitación; las modalidades de los cursos; los organismos que pueden participar; los requisitos que deben reunir los beneficiarios; los beneficios que otorgan los cursos a los beneficiarios; la documentación legal, los requisitos, la forma de presentación de las propuestas; los lugares, plazos de recepción y de apertura de propuestas; los criterios de evaluación de las propuestas; los procesos de adjudicación de cursos; los procesos de celebración de convenios; los pagos al organismo capacitador; las características de la supervisión realizada por el SENCE; las sanciones que pudieran corresponderles a las OTES; la certificación a los egresados de los cursos y, por último, otras normas que se encuadran dentro del Estatuto y Reglamento del SENCE.

2.a.2. Venta de Bases Administrativas y Guía de Presentación de Propuestas.

El SENCE pone a disposición de las OTES las Bases de la licitación en las diferentes regiones en donde se realizan los cursos. La Guía de Presentación de Propuestas incluye los antecedentes del organismo capacitador; las propuestas de cursos de capacitación laboral que contemplan los antecedentes generales del curso, los compromisos de participación de empresas, propuesta de relación organismo capacitador-empresa-alumno; los descriptores de formación para el trabajo y capacitación para el oficio del curso (objetivos, contenidos, requisitos de ingreso, criterios y pautas de selección, metodología, tipo de material didáctico, criterios de aprobación del curso); infraestructura y equipamiento del curso; perfiles de los instructores; estructura de costos del curso; curriculum de los instructores de los módulos.

2.a.3. Recepción de las propuestas de Proyectos de Cursos presentadas por los Organismos Capacitadores.

2.a.4. Apertura de las propuestas con participación de los Organismos Capacitadores

La apertura de las propuestas presentadas las OTES es pública y se realiza en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.b. Programas Extraordinarios

2.b.1. Llamado de licitación a través de invitaciones a los Organismos Capacitadores, envío de Bases Administrativas.

El SENCE envía invitaciones a participar a las OTES en los Programas Extraordinarios, debiendo considerar a lo menos tres cotizaciones.

2.b.2. Recepción de las Propuestas de Proyectos de Cursos presentadas por los Organismos Capacitadores en las diferentes regiones.

Idem Programas Ordinarios.

3. Proceso de evaluación de propuestas

En esta instancia el SENCE considera en las licitaciones el cumplimiento de las Bases Administrativas, así como el desempeño del Organismo postulante en la ejecución de cursos de otras licitaciones del SENCE. Los criterios de evaluación de propuestas son explicitadas en las bases administrativas de cada tipo de llamado y deben ser cumplidos en cada presentación. La evaluación incluye a las OTES, a cada curso presentado y a los precios (Ver Bases Administrativas de llamados a licitación de programas ordinarios y extraordinarios años 1996 y 1997).

4. Proceso de Adjudicación.

Esta instancia debe ser sometida para aprobación del Jefe de los programas Sociales de Capacitación, del cual es parte el Programa de BCL, y, posteriormente, debe ser aprobado por el Director Nacional del SENCE. Los criterios utilizados se realiza según los siguientes criterios: a) calificación obtenida por el organismo; b) calificación obtenida por cada curso; c) precio del curso, considerando el valor alumno y el valor hora alumno.

5. Proceso de Tramitación de Convenios. En términos generales, una vez adjudicados los cursos se notifica y se llama a suscribir los convenios a cada una de las OTES.

6. Selección de beneficiarios por parte del organismo capacitador y firma de convenios por los Organismos Capacitadores Adjudicatarios y Director Nacional del SENCE.

La selección de beneficiarios es realizada por las OTES a partir de las listas de las Oficinas Municipales de Colocación.

7. Proceso de Ejecución del curso (teoría y práctica)

La capacitación las brinda los Organismos Técnicos de Capacitación con la regulación y supervisión del SENCE. El SENCE entrega el Manual de Ejecución de Cursos. En términos generales, en él se definen las actividades que deben desarrollarse en la fase previa al inicio del curso; en la fase de ejecución lectiva; en el término de la fase lectiva e inicio de la fase de experiencia laboral; la ejecución de la fase de experiencia laboral; el cierre administrativo y liquidación final del curso; los procedimientos y plazos de pago. (Ver Manual Ejecución de Cursos para Programas Ordinarios y Extraordinarios de 1997).

8. Proceso de cierre. El proceso de cierre culmina cuando el organismo ha presentado toda la documentación de la ejecución y se han pagado todos los recursos correspondientes.

9. Proceso de pagos.

Los pagos se realizan desde el SENCE nacional, o bien se envían los pagos a las respectivas regiones. El proceso administrativo se lleva a cabo a nivel central.

10. Liberación de recursos no utilizados

Los recursos no utilizados son liberados por el SENCE central hacia otros programas.

regiones. El proceso administrativo se lleva a cabo a nivel central.

10. Liberación de recursos no utilizados

Los recursos no utilizados son liberados por el SENCE central hacia otros programas.

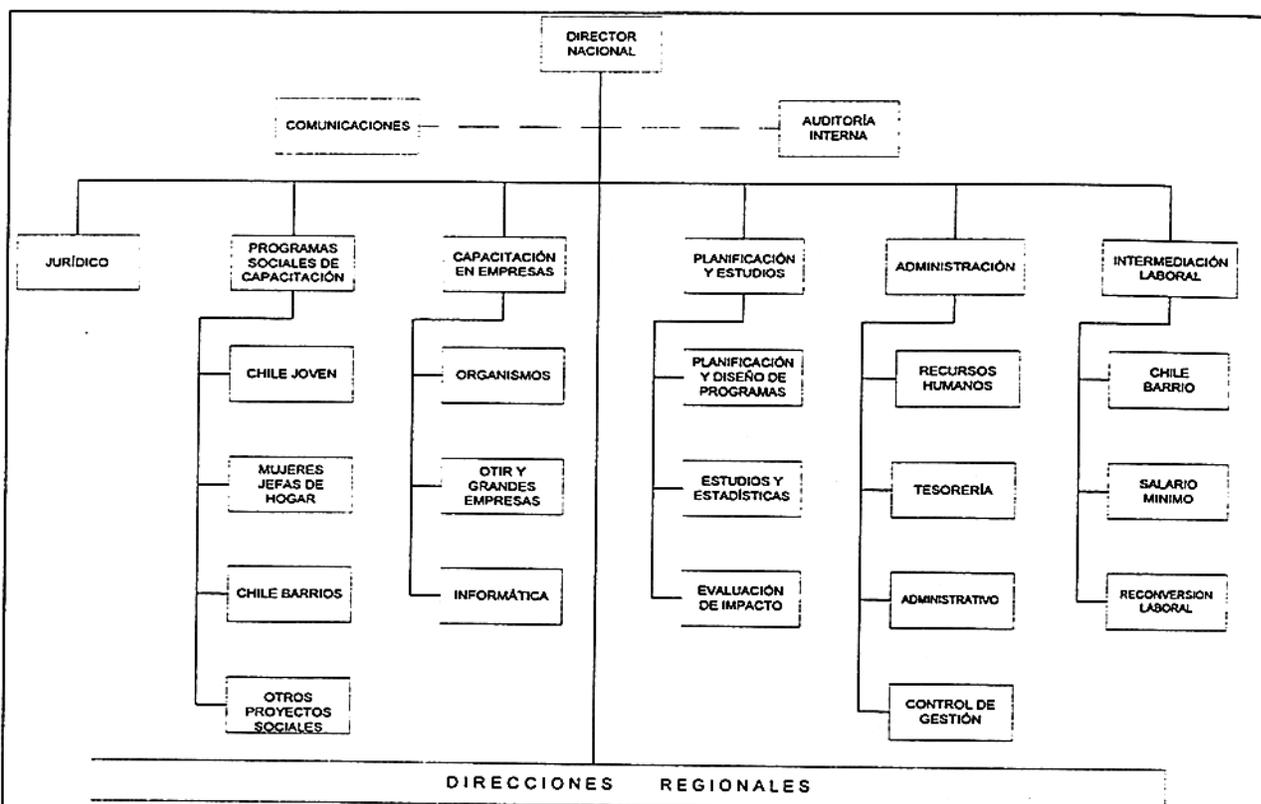
11. Actividades de seguimiento a los beneficiarios que terminaron el curso.

Estas actividades no están explícitamente definidas, pero el Fondo Nacional de Capacitación del nuevo estatuto de capacitación del SENCE permite contemplar acciones destinadas a este fin.

(b) Descripción de la organización que se ha dado el programa/proyecto para la producción de los componentes (Diseñar organigrama que incluya los niveles y organizaciones públicas y privadas que participan en el programa/proyecto y describir el rol de cada una de ellas).

El Programa de BCL forma parte del SENCE, el cual es un organismo técnico descentralizado del Estado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El SENCE actúa subsidiando a las OTEs y a los beneficiarios con recursos del Presupuesto de la Nación. El SENCE cuenta actualmente con, aproximadamente, 175 funcionarios contratados y alrededor de 100 personas contratadas a honorarios. La gestión del SENCE la asume una dirección nacional que atiende a todas las oficinas regionales ubicadas en las ciudades capitales de cada región. Las Direcciones regionales elevan la demanda de capacitación para los programas ordinarios de BCL. La distribución de recursos a nivel regional y comuna se realiza en base a criterios de priorización de determinados sectores sociales de regiones, de acuerdo a criterios que incorporan lineamientos de las políticas de gobierno para la superación de la pobreza, planes de desarrollo regionales, diagnósticos socioeconómicos regionales y comunales y las solicitudes regionales que se hacen llegar hasta el SENCE nacional. Respecto a los criterios que determinan o no la continuidad de un curso en particular, no existen criterios específicos que avalen o la continuidad de los cursos.

El Programa de BCL es parte de la estructura organizacional del SENCE, utilizando su infraestructura para la ejecución del programa, el cual a su vez también contiene otros programas de características similares a los programas de BCL. En el siguiente organigrama se refleja su estructura organizacional:



Fuente: SENCE.

Nota: 1) Chile Barrio corresponde al Departamento de Intermediación Laboral; donde dice Reconversión Laboral debe decir Reinserción Laboral. 2) El departamento Finanzas debe decir Administración y Finanzas; y Tesorería es Tesorería y Contabilidad. 3) En el Departamento de Planificación y Estudios debe agregarse el Centro de Documentación.

Como puede observarse en el organigrama, el Programa de BCL (denominado en el organigrama como "Otros Proyectos Sociales") depende directamente del Departamento de Programas Sociales de Capacitación. La cantidad de cursos y becas programadas para las distintas regiones tienen en cuenta la cantidad de becas y cursos que los restantes programas programan, realizando una distribución de los cursos de acuerdo a la dotación presupuestaria asignada por año. Todas las actividades administrativas que realiza el Programa de BCL son realizadas en la estructura organizacional del SENCE. La vinculación con las regiones se realiza por intermedio de la Dirección Nacional, vía el Departamento de Programas Sociales de Capacitación.

Otros actores que participan con el SENCE son:

1. Las Oficinas Municipales de Colocación: son entidades destinadas a relacionar la oferta y la demanda de empleo. De los listados de personas que posee, las OTES realizan la selección de los futuros beneficiarios. Estas Oficinas además difunden información y asesoran a los postulantes.

2. Las OTES: que imparten los cursos financiados por el SENCE. Las OTES tienen el rol de seleccionar a los beneficiarios, capacitarlos en el oficio, formarlos en el trabajo, asegurar la experiencia laboral en las empresas y procurar insertarlos laboralmente.

3. Las empresas: participan mediante el otorgamiento de prácticas laborales para los beneficiarios de las BCL, a solicitud de las OTES y tienen una duración de 1 mes.

(c) Descripción de la estructura de la Gerencia del Programa/proyecto y de sus responsabilidades

El Programa de BCL, tal como se expuso anteriormente, forma parte de una estructura organizacional más amplia, por lo tanto comparte con los otros programas del SENCE los recursos humanos y la infraestructura para producir sus componentes. El Programa tiene un responsable a nivel nacional (actualmente es el Señor Guillermo Cavieses) que es el encargado de velar por el buen funcionamiento de las BCL.

3. Instrumentos de gestión del programa

(a) Descripción de los sistemas de monitoreo, seguimiento y/o evaluación del programa/proyecto

El Estatuto de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social entrega al SENCE la administración de los Programas Ordinarios y Extraordinarios de Becas de Capacitación Laboral. El Subdepartamento de Becas, dependiente del Departamento de Empleo, tiene la misión de elaborar, coordinar y administrar los Programas de BCL a nivel regional. Tal como se expuso en la pregunta VI.2.a., en las Bases Administrativas y en el Manual de Ejecución de Cursos el SENCE explicita los tipos de supervisión y monitoreo, tanto en la fase previa al inicio del curso como en las fases lectiva y de experiencia laboral. (Ver Manual de Ejecución de Cursos 1997)

1. En la fase previa a la iniciación del curso, el SENCE realiza una visita ocular al lugar de ejecución del curso, a fin de constatar el cumplimiento de la propuesta en términos de la infraestructura y equipamiento, las condiciones de acceso, ambientales y de seguridad para los beneficiarios de los cursos.

2. En la fase lectiva se supervisa la cantidad de participantes que asisten a clases y los porcentajes de asistencia; la relación entre el cupo asignado y el adjudicado; la relación entre las actividades y contenidos propuestos en las licitación y los efectivamente ejecutados; las cartas de compromiso laboral; entrevistas con los participantes.

3. En la fase de experiencia laboral se verifica que las empresas donde realizan la experiencia laboral los alumnos correspondan a las indicadas en la propuesta; se visita las empresas en donde han sido colocados los alumnos; se verifica la asistencia de los participantes en las empresas y se verifica el pago de los subsidios a los alumnos en práctica laboral.

El Programa de BCL no dispone de evaluaciones de impacto, las tareas de seguimiento las realiza el responsable del programa, pero no existe un sistema de evaluación de impactos

explícitamente definido. Tal como puede observarse en el organigrama presentado anteriormente, el SENCE cuenta con un Departamento de Planificación y Estudios, y en su interior esta definida un subunidad de Evaluación de Impacto. A pesar de ello, sólo se cuenta con un estudio coordinado por MIDEPLAN-SENCE-OIT en el marco del programa para personas discapacitadas. Ese estudio, realizado en 1995, se direcciono a detectar y diagnosticar la situación, las acciones desarrolladas por el Estado y las necesidades referidas a los procesos de rehabilitación y capacitación para la inserción e integración social de las personas con discapacidad (Ver MIDPLAN-OIT, "Diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad en Chile", agosto 1995). En informes y comunicaciones personales, los funcionarios del SENCE sostuvieron que el principal escollo para realizar las evaluaciones eran de índole presupuestarias.

(b) Presentación de los indicadores de gestión e impacto del programa/proyecto

Los indicadores utilizados por el programa son:

- Acreditación de organismos
- Acreditación de cursos
- Inscriptos: no se dispone de información ni el SENCE ni en las OMIL.
- Egresados: estadísticas del SENCE presentadas en la presente evaluación.
- Desertores. (no existe información disponible)
- Días hábiles en solicitudes de nuevos cursos de capacitación: actualmente es de cinco días.
- Días hábiles promedio en acreditación de un nuevo organismo capacitador: menos de 27 días.
- Días hábiles en convenios sujetos a toma de razón adjudicaciones: 31 días hábiles.
- Días hábiles para los mismos convenios, sin trámite de razón: 20 días hábiles.
- Tiempo mínimo de anticipación exigido para efectuar comunicaciones de actividades de capacitación: 3 días.
- Rendimiento funcionarios (actualmente se está trabajando en diseñar e implementar un Sistema de Evaluación del Desempeño)

El programa dispone de información de avance, por región y fecha:

- Tipo y nombre de sub-programa y del curso.
- Organismo capacitador
- Fecha aprobación adjudicación curso y fecha resolución aprobación: duración aproximada de 1 mes..
- Comuna en donde se imparte el curso.
- Valor total curso
- Fecha inicio y termino de fase lectiva y fase experiencia laboral.
- N° de horas por curso

Respecto al presupuesto del programa (ver anexo) están sistematizados los siguientes indicadores:

- Monto adjudicado por año para el programa.
- Total pagado, por año y por tipo de programa.
- Total de recursos liberados hacia otros programas del SENCE.

- Montos pendientes de uso para los presupuestos asignados por año.

VII. APRENDIZAJES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA/PROYECTO Y PROYECCIONES (en base a la opinión de la institución responsable)

Nota: las opiniones aquí vertidas pretenden recoger las opiniones de los funcionarios del Programa, pero no recogen específicamente la opinión de la Institución legalmente responsable. Las opiniones pertenecen a las percepciones del Panel Evaluador respecto a los funcionarios entrevistados.

1. Identificación de los principales aprendizajes y lecciones que deja la ejecución del programa/proyecto

Este programa es parte de las acciones que desarrolla el Estado con el fin de lograr un proceso de igualación de las oportunidades que beneficie a la población de menores recursos y que tiene reconocidos déficit para insertarse en el mercado laboral. Las BCL son un conjunto de programas que tienen por objeto mejorar las competencias laborales de las personas de menores recursos. Para contribuir a ese proceso, el Estado invierte recursos que se distribuyen por las diferentes regiones. De allí la centralidad que adquiere una buena coordinación entre las distintas instancias involucradas. Aquí quedan planteados una serie de criterios que se fueron cristalizando en la práctica de asignar recursos para las regiones.

Los criterios que ha usado el programa intentan recoger los niveles de desempleo regionales, las demandas de los gobiernos regionales y la cantidad de recursos que se invierten en otros tipos de programas de capacitación y de combate a la pobreza. Pero esta coordinación se da en un marco en donde las proyecciones de demanda de capacitación no existen a corto, mediano y largo plazo; y en donde los niveles de coordinación con otras instituciones del Estado que capacitan es considerada en general como baja. En este sentido, según las opiniones expresadas por los funcionarios del programa, en la fijación de metas no existe una planificación imperativa, sino más bien una planificación indicativa con criterios anuales, sin considerar el mediano y largo plazo. Las proyecciones que realiza el programa respecto a su cobertura esta teñida por criterios institucionales pero también por las necesidades que se detectan a nivel político a escala local, regional y nacional.

Por otra parte, a pesar de la intención del Departamento de Planificación y Estudios de realizar evaluaciones del programa de BCL, el programa no cuenta con partidas presupuestarias adecuadas que permitan evaluar los resultados a nivel de propósito. En ese contexto, con muchos puntos ciegos en su operación, el Programa discute la conveniencia de la continuidad de algunos programas, careciendo, hasta el momento, de instrumentos objetivos que permitan rediscutir la evolución de la cobertura a nivel regional. La necesidad de realizar evaluaciones periódicas respecto a las actividades que realiza permitiría definir el tipo de complementariedad necesaria con los otros programas del mismo SENCE y de otras instituciones del Estado, mejorando el impacto a nivel de fin.

2. Identificación de los reales o potenciales beneficiarios de dicho aprendizaje

Por la misma estructura organizacional que tiene el SENCE, existe un aprendizaje colectivo con los otros programas de capacitación respecto a las necesidades que se dan a nivel de las actividades y los componentes. A diferencia de los otros programas que componen el SENCE, particularmente los Programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar iniciados a principios de la dé, el de BCL no ha tenido evaluaciones que permitan mejorar los servicios que brinda a su población objetivo. Esta deficiencia es percibida claramente por los responsables del proyecto, y es atribuida a la falta de recursos presupuestarios.

3. Pronóstico en torno a la situación sin continuidad del programa/proyecto

En la actual situación económica y social, la no continuidad del proyecto afectaría a las personas que por su situación económica no pueden acceder a la capacitación que brinda el mercado. Vale remarcar que este tipo de políticas no genera dependencia de los recursos del estado como pueden generar los subsidios de tipo asistencial. Las Becas de Capacitación, si están debidamente focalizadas y son de suficiente calidad, es de suponer que contribuyen efectivamente al proceso de igualación de oportunidades.

De no existir el programa tendrían que fortalecerse otros instrumentos que dispone el Estado, tales como reformas en el sistema educativo y en la legislación laboral que favorezcan en mayor medida la inserción laboral de los sectores sociales de escasos recursos. Por otro lado, un porcentaje importante de la población objetivo mantendría condiciones de subcalificación, con períodos prolongados de desempleo, los cuales, combinados con mayores niveles de pobreza y exclusión social, podrían fomentar problemas asociados a la falta de oportunidades económicas y sociales, tales como menor cobertura previsional, mayores niveles de desintegración social y familiar, alcoholismo, delincuencia, entre otros.

4. Descripción en torno a si existe algún tipo de retorno social, económico o político, directo o indirecto que permita pronosticar la autosustentabilidad del programa/proyecto a mediano o largo plazo

Las personas capacitadas tendrían una inversión durante el período que dure el curso, y se supone que después tendrían mas competencias laborales para optar a un empleo estable, con cobertura del sistema previsional y del sistema de salud. La población beneficiaria podría dejar de ser parte de la población objetivo de las políticas asistenciales en la medida que pasaría a estar en mejores condiciones de generar sus propios ingresos, por lo tanto liberaría recursos del Estado hacia las personas no capacitadas. Las políticas de inversión en recursos humanos que realiza el Estado tendrán mayor retorno económico mientras mayores y mejores sean las competencias de las cuales parten los beneficiarios de los programas de BCL. De allí la importancia, tal como se ha insistido en este primer informe, de la coordinación y complementariedad de las políticas públicas.

ANALISIS ENTRE EL D.L. 1.446 DE 1976 Y
LA LEY DE CAPACITACION DE 1997



SEVCC

M.S.A. J. / BCL

LEY DE CAPACITACION	D.L. 1.446 DE 1976
<p><u>TITULO PRELIMINAR</u> <u>Párrafo Uno</u> <u>Normas Generales:</u></p> <p>Art.1°: El sistema de capacitación y empleo que establece esta Ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.</p>	<p><u>TITULO PRELIMINAR</u> <u>Párrafo Uno</u> <u>Normas Generales :</u></p> <p>Art 1°: El régimen de capacitación y empleo que establece este D.L. tiene por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible el progreso de los trabajadores y mejorar la organización y la productividad de las empresas.</p>
<p><u>Art 2°, letra a) :</u> Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema</p>	<p><u>No lo contempla.-</u></p>
<p><u>Art. 4°:</u> Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema <u>deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país,</u> sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.</p>	<p><u>Art. 4°:</u> Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del régimen <u>deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con el desarrollo económico del país,</u> sobre la base de una permanente investigación de las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.</p>
<p><u>Párrafo Dos</u> <u>Del Consejo Nacional de Capacitación</u></p> <p><u>Art 9°:</u> Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación. Además deberá constituirse y funcionar en cada Región del País un Consejo Regional de Capacitación.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>TITULO I</u> <u>DE LA CAPACITACION</u></p> <p><u>Párrafo Uno</u> <u>Normas Generales</u></p> <p><u>Art. 11° :</u> <u>Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración.</u></p>	<p><u>TITULO I</u> <u>DE LA CAPACITACION</u></p> <p><u>Párrafo Uno</u> <u>Normas Generales</u></p> <p><u>Art. 10° :</u> <u>Las actividades de capacitación ocupacional corresponderán a las empresas, o en subsidio del Servicio Nacional, a través de programas de becas.</u></p>

<p><u>Párrafo Dos</u> <u>De los Comités Bipartitos de Capacitación</u></p> <p><u>Art. 13°:</u> Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar él o los programas de capacitación ocupacional de la empresa.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 14°:</u> Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio en el artículo 39 de esta Ley.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 15°:</u> El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones :</p> <p>a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;</p> <p>b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y</p> <p>c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 17°, letra a) :</u> Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del 75% de los trabajadores de la empresa. Designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el 65% y el 50% y designarán uno si representa menos del 50% y más del 25% del total de los trabajadores de la empresa.</p> <p>b) Los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y a tres, en el caso de que los trabajadores sindicalizados representen menos del 25% de los trabajadores de la empresa o no existiere sindicato en ella.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>

<p><u>Párrafo Tres</u> <u>De los Organismos Técnicos de Capacitación y de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación</u></p>	<p><u>TITULO I</u> <u>De la Capacitación Ocupacional</u></p>
<p><u>Art. 19° :</u> El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos :</p> <p>2.- Informará acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.</p>	<p><u>Párrafo Uno</u> <u>Normas Generales</u></p> <p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 20° :</u> Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:</p> <p>a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta Ley, o</p> <p>b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente Ley, o</p> <p>c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 23°:</u> Existirán además, Organismos Técnicos Intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a las empresa adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir, ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos capacitadores.</p> <p>Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de lo menos 15 empresas que así lo acuerden. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales imposables no sean inferiores a 10.000 U.T.M. a la época de la constitución, o por un grupo de personas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes.</p>	<p><u>Art. 11°:</u> Existirán, además, Organismos técnicos Intermedios reconocidos, organizados sectorial o regionalmente, destinados ap promover, organizar y supervisar programas de capacitación.</p> <p>El reglamento fijará los requisitos que deben concurrir y las demás normas por las que se han de regir las instituciones mencionadas en los incisos precedentes. Respecto de los organismos técnicos intermedios deberá contemplar las facilidades necesarias para que la pequeña y mediana empresa se integre adecuadamente a ellos.</p>

<u>Párrafo Cuarto</u> <u>De la Capacitación y su Financiamiento</u>	<u>Párrafo Dos</u> <u>De la Capacitación Ocupacional y su Financiamiento</u>
<p><u>Art. 30°:</u> Incumbe a las empresas, <u>por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación</u>, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores.</p>	<p><u>Art. 14°:</u> Incumbe a las empresas en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores.</p>
<p><u>Art. 33:</u> Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuese la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.</p> <p>El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.</p> <p>La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus trabajadores podrá exceder hasta tres meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando dichas acciones de capacitación hayan sido comunicadas al Servicio Nacional con anterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo del beneficiario de ellas y la última remuneración de éste no exceda de 25 U.T.M.</p>	<p><u>Art. 33:</u> Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuese la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.</p> <p>El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.</p> <p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 35:</u> El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 36° :</u> ... <u>Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 U.T.M., podrán deducir hasta ese valor en el año.</u></p>	<p><u>Art. 21° :</u> ... <u>Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 3 I.M.M., podrán deducir hasta este valor en el año.</u></p>
<p><u>Art. 37°:</u> Las empresas deberán contribuir con :</p> <p>a) El 50% de los gastos de capacitación, cuando esta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 U.T.M. y no superen las 50, y</p> <p>b) El 85% de los gastos de capacitación, cuando esta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 U.T.M.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>

<p><u>Párrafo Quinto</u> <u>De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación.</u></p> <p><u>Art. 44°:</u> Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los Programas de Capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 46°:</u> El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, Programas destinados a:</p> <p>a) La ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 U.T.M.</p> <p>b) La ejecución de acciones de reconversión laboral.</p> <p>c) La ejecución de planes de aprendizaje.</p> <p>d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral.</p> <p>e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal.</p> <p>f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.</p> <p>Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>
<p><u>Art. 47°:</u> La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación.</p>	<p><u>No lo contempla</u></p>

COMENTARIO FINAL

La Ley de Capacitación es un gran avance en el proceso de modernización del país, ya que no solamente está vinculada a los cambios económicos, sino que además propende a la equidad en el sector de los trabajadores al darle mayores posibilidades de capacitación a la mano de obra directa y beneficiar a través de un Fondo de Capacitación a los Sectores más desposeídos de la población, que no pueden acceder al mercado para adquirir conocimientos.

MPL/Oct. 1997

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS													
CUPOS, HORAS Y MONTOS ADJUDICADOS POR PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN 1994-1997													
PROGRAMA	N° DE CUPOS ADJUDICADOS			HORAS ADJUDICADAS			MONTOS ADJUDICADOS*			1997	1996	1997	
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996				
MUJERES JEFAS DE HOGA	1.473	1.783	2.532	19.730	27.907	24.678	36.833	515.248.369	590.738.470	725.064.475	1.079.694.457		
- SENCE	621	872	1.044	8.100	11.516	10.244	14.287	210.860.474	241.777.007	310.632.365	408.014.822		
- SERNAM	852	1.229	1.488	11.630	16.391	14.054	22.546	304.367.895	348.961.463	414.432.110	671.678.635		
- CHILE JOVEN	19.962	12.476	18.439	258.230	141.993	250.697	252.186	6.589.502.036	5.210.258.963	8.152.011.307	6.014.486.409		
- CEL	16.639	9.976	16.102	177.940	113.355	214.916	227.039	4.968.992.025	3.772.075.429	6.707.158.651	6.941.676.269		
- CTI	1.859	1.484	1.029	57.958	32.994	13.394	842.321.085	820.110.066	546.634.162	0	0		
- AA	1.484	1.016	1.308	22.332	15.868	22.387	25.087	778.188.925	618.073.468	898.218.494	1.072.822.139		
BECAS EXTRAORDINARIAS	2.235	1.473	2.605	13.622	7.044	7.737	15.538	552.411.004	221.004.689	310.616.262	360.212.716		
- Agrícolas de temporada	910	778	1.044	3.654	3.334	274	323	105.452.318	90.125.504	11.581.575	14.583.345		
- Calidad y Productividad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
- Discapacitados	0	125	155	0	1.770	2.185	2.480	86.587.292	0	0	0		
- Pescadores Artesanales	354	320	380	3.686	770	860	1.405	32.395.228	43.457.537	31.728.921	52.397.691		
- Tripulantes eventuales	0	170	300	475	960	960	1.520	0	0	0	0		
- Portuarios Eventuales	260	380	280	440	504	504	1.100	20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326		
- Zona Austral	0	0	750	0	1.266	0	0	0	0	0	0		
- Otros Progs. extraordinarios	711	20	40	5.678	220	400	8.942	340.054.580	4.815.396	10.460.471	0		
PROGRAMA ORDINARIO	1.078	1.279	1.200	12.500	9.515	7.306	8.942	377.096.198	337.327.557	245.532.962	285.064.078		
TOTAL	24.748	17.270	24.431	303.982	186.459	290.418	313.488	8.034.257.606	6.359.329.689	9.493.225.008	9.673.345.488		
* Pesos al 31/06/98													
ADJUDICACIONES PROGRAMAS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS 1984 - 1997													
PROGRAMA	N° DE CUPOS ADJUDICADOS			HORAS ADJUDICADAS			MONTOS ADJUDICADOS*			1997	1996	1997	
	1994	1995	1996	1994	1995	1996	1994	1995	1996				
BECAS EXTRAORDINARIAS	2.235	1.473	2.605	13.622	7.044	7.737	15.538	552.411.004	221.004.689	310.616.262	360.212.716		
- Agrícolas de temporada	910	778	1.044	3.654	3.334	274	323	105.452.318	90.125.504	11.581.575	14.583.345		
- Calidad y Productividad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
- Discapacitados	0	125	155	0	1.770	2.185	2.480	86.587.292	0	0	0		
- Pescadores Artesanales	354	320	380	3.686	770	860	1.405	32.395.228	43.457.537	31.728.921	52.397.691		
- Tripulantes eventuales	0	170	300	475	960	960	1.520	0	0	0	0		
- Portuarios eventuales	260	380	280	440	504	504	1.100	20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326		
- Zona Austral	0	0	750	0	1.266	0	0	0	0	0	0		
- Otros Progs. extraordinarios	711	20	40	5.678	220	400	8.942	340.054.580	4.815.396	10.460.471	0		
PROGRAMA ORDINARIO	1.078	1.279	1.200	12.500	9.515	7.306	8.942	377.096.198	337.327.557	245.532.962	285.064.078		
TOTAL	3.313	2.884	3.395	26.022	16.559	15.043	24.480	8.034.257.606	6.359.329.689	9.493.225.008	9.673.345.488		
RESUMEN DE ADJUDICACIONES PERIODO 1994-1997													
PROGRAMA	VALOR HORA ALUMNO POR AÑO			TOTAL ADJUDICACION PERIODO 1994-1997			MONTOS	VIHA					
	1994	1995	1996	CUPOS	HORAS	MONTOS							
BECAS EXTRAORDINARIAS	2.065	1.661	1.942	425	8.508	43.841	1.444.244.681	1.646					
- Agrícolas de temporada	1.332	1.425	2.257	107	2.168	221.722.743	1.443						
- Calidad y Productividad	0	0	0	0	0	0	0						
- Discapacitados	0	2.482	2.135	31	420	6.435	183.301.499	2.102					
- Pescadores Artesanales	1.460	1.811	1.600	57	1.054	6.821	189.713.904	1.346					
- Tripulantes eventuales	0	2.241	1.912	38	945	2.480	151.325.063	2.454					
- Portuarios eventuales	2.016	2.298	2.298	66	1.360	3.254	132.519.112	2.036					
- Zona Austral	0	0	0	33	750	1.266	132.248.324	4.596					
- Otros Progs. extraordinarios	3.032	1.094	1.308	39	771	6.298	355.330.447	2.854					
PROGRAMA ORDINARIO	1.735	1.773	1.813	264	4.777	38.263	1.245.020.796	1.798					
TOTAL	1.987	1.740	1.856	689	13.285	82.104	2.689.265.476	1.699					

VHA: Valor Hora Alumno = (monto * n° cursos) / (total de horas * cupos)
FUENTE: datos de programas sociales de capacitación, contrastados con Boletín Estadístico

DATOS DE ADJUDICACIONES DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN 1994-1997

PROGRAMA	N° DE CURSOS ADJUDICADOS					N° DE CUPOS ADJUDICADOS					MONTOS ADJUDICADOS*				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
MUJERES JEFA DE HOGAR	86	118	100	143		1.473	2.101	1.783	2.532		515.248.369	590.738.470	725.084.475	1.079.694.457	
- SENCE	36	50	43	58		621	872	776	1.044		210.880.474	241.777.007	310.632.365	408.014.822	
- SERNAM	50	68	57	85		852	1.229	1.007	1.488		304.387.895	348.961.463	414.432.110	671.679.635	
CHILE JOVEN	1.030	641	981	976		19.962	12.476	18.439	18.504		6.589.502.036	5.210.258.963	8.152.011.307	8.014.498.409	
- CEL	854	500	860	901		16.639	9.976	16.102	17.012		4.969.992.025	3.772.075.429	6.707.158.651	6.941.676.269	
- CFI	101	84	58	75		1.859	1.484	1.029	1.492		842.321.085	820.110.066	546.634.162		
- AA	75	57	63	75		1.464	1.016	1.308	1.492		778.188.925	618.073.468	898.218.494	1.072.822.139	
BECAS EXTRAORDINARIAS	113	78	126	108		2.235	1.473	2.605	2.195		552.411.004	221.004.699	310.616.262	294.088.554	
- Agrícolas de temporada	42	41	11	13		910	778	220	260		105.452.318	90.125.504	11.561.575	14.583.345	
- Calidad y Productividad			27	25				540	500						
- Discapacitados		10	11	10			125	155	140						
- Pescadores Artesanales	22		16	19		354		320	380		86.587.292				
- Tripulantes eventuales		7	12	19			170	300	475						
- Portuarios Eventuales	13	19	14	22		260	380	280	440		20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326	
- Zona Austral			33					750							
- Otros Progs. extraordinarios	36	1	2			711	20	40			340.054.580	4.815.396	10.460.471		
PROGRAMA ORDINARIO	62	61	69	72		1.078	1.220	1.279	1.200		377.086.198	337.327.557	245.532.962	285.064.079	
TOTAL	1.291	888	1.276	1.299		24.748	17.270	24.108	24.431		8.034.257.606	6.359.328.889	9.433.225.008	9.673.345.498	

* Pesos al 30/06/98

ADJUDICACIONES PROGRAMAS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS 1994 - 1997

PROGRAMA	N° DE CURSOS ADJUDICADOS					N° DE CUPOS ADJUDICADOS					MONTOS ADJUDICADOS*				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
BECAS EXTRAORDINARIAS	113	78	126	108		2.235	1.473	2.605	2.195		552.411.004	221.004.699	310.616.262	360.212.716	
- Agrícolas de temporada	42	41	11	13		910	778	220	260		105.452.318	90.125.504	11.561.575	14.583.345	
- Calidad y Productividad			27	25				540	500						
- Discapacitados		10	11	10			125	155	140						
- Pescadores Artesanales	22		16	19		354		320	380		86.587.292				
- Tripulantes eventuales		7	12	19			170	300	475						
- Portuarios Eventuales	13	19	14	22		260	380	280	440		20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326	
- Zona Austral			33					750							
- Otros Progs. extraordinarios	36	1	2			711	20	40			340.054.580	4.815.396	10.460.471		
PROGRAMA ORDINARIO	62	61	69	72		1.078	1.220	1.279	1.200		377.086.198	337.327.557	245.532.962	285.064.079	
TOTAL	176	139	195	180		3.313	2.893	3.894	3.395		929.607.201	558.332.258	558.149.224	645.276.795	

TOTAL DE ADJUDICACIONES PERIODO 1994-1997

PROGRAMA	CURSOS	CUPOS	MONTO
BECAS EXTRAORDINARIAS	425	8.508	1.444.244.681
- Agrícolas de temporada	107	2.168	221.722.743
- Calidad y Productividad	52	1.040	98.083.589
- Discapacitados	31	420	183.301.499
- Pescadores Artesanales	57	1.054	169.713.904
- Tripulantes eventuales	38	945	151.325.063
- Portuarios Eventuales	68	1.360	132.519.112
- Zona Austral	33	750	132.248.324
- Otros Progs. extraordinarios	39	771	355.330.447
PROGRAMA ORDINARIO	264	4.777	1.245.020.796
TOTAL	689	13.285	2.689.265.476

FUENTE: datos de programas sociales de capacitación, contrastados con Boletín Estadístico

DATOS DE ADJUDICACIONES DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN 1994-1997

PROGRAMA	N° DE CURSOS ADJUDICADOS					N° DE CUPOS ADJUDICADOS					MONTOS ADJUDICADOS*				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
Agrícolas de temporada	42	41	11	13	25	910	778	220	260	105.452.318	90.125.504	11.561.575	14.583.345	81.417.181	
Calidad y Productividad			27	25			125	540	500		54.910.803	65.731.082	46.904.260		
Discapacitados	66	118	100	143	10	1.473	2.101	1.783	2.532	515.248.369	590.738.470	725.064.475	1.079.694.457	490.708.111	
Mujeres Jovenes de Hogar	36	50	43	58	621	872	1.044	210.880.474	241.777.007	310.632.365	408.014.822	200.836.655			
-SENCE	50	68	57	85	852	1.229	1.488	304.367.895	348.961.463	414.432.110	671.679.635	289.871.456			
-SERNAM	1.030	641	976	19.962	18.439	18.504	4.968.992.025	3.772.075.429	6.707.158.651	6.941.676.269	802.203.002	741.125.329			
-CEL	854	500	860	901	16.639	9.976	16.102	842.321.085	820.110.066	546.694.162					
-CTI	101	84	58	1.859	1.484	1.016	1.308	778.188.925	618.073.468	899.218.494	1.072.822.139				
-AA	75	57	63	75	354	170	855	66.587.292	32.395.228	74.186.459	127.869.969				
SECTOR PESQUERO	22	7	28	38	19	354	320	300	475	32.395.228	43.457.537	75.472.298	66.851.951		
- Pescadores Artesanales	22	7	28	38	19	354	320	300	475	32.395.228	43.457.537	75.472.298	66.851.951		
- Tripulantes eventuales															
Becas Ordinarias	62	61	69	72	1.078	1.220	1.279	377.096.198	337.327.557	245.532.962	285.064.079	291.146.842			
Portuarios Eventuales	13	19	14	22	260	380	280	20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326	15.686.120			
Progs. extraordinarios	36	1	2	2	711	20	40	340.054.580	4.815.396	10.460.471		262.547.906			
Zona Austral							750								
Especial de Jóvenes															
TOTAL	1.291	898	1.243	1.299	24.748	17.270	23.356	24.431	8.034.257.606	6.359.329.689	9.433.225.006	9.673.345.498	59.584.189		

* Pesos al 30/06/98

ADJUDICACIONES PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN QUE NO SON INJH NI CHILE JOVEN

PROGRAMA	N° DE CURSOS ADJUDICADOS					N° DE CUPOS ADJUDICADOS					MONTOS ADJUDICADOS*				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
Agrícolas de temporada	42	41	11	13	25	910	778	220	260	105.452.318	90.125.504	11.561.575	14.583.345		
Calidad y Productividad			27	25			125	540	500		54.910.803	65.731.082	46.904.260		
Discapacitados	66	118	100	143	10	1.473	2.101	1.783	2.532	515.248.369	590.738.470	725.064.475	1.079.694.457	490.708.111	
Mujeres Jovenes de Hogar	36	50	43	58	621	872	1.044	210.880.474	241.777.007	310.632.365	408.014.822	200.836.655			
-SENCE	50	68	57	85	852	1.229	1.488	304.367.895	348.961.463	414.432.110	671.679.635	289.871.456			
-SERNAM	1.030	641	976	19.962	18.439	18.504	4.968.992.025	3.772.075.429	6.707.158.651	6.941.676.269	802.203.002	741.125.329			
-CEL	854	500	860	901	16.639	9.976	16.102	842.321.085	820.110.066	546.694.162					
-CTI	101	84	58	1.859	1.484	1.016	1.308	778.188.925	618.073.468	899.218.494	1.072.822.139				
-AA	75	57	63	75	354	170	855	66.587.292	32.395.228	74.186.459	127.869.969				
SECTOR PESQUERO	22	7	28	38	19	354	320	300	475	32.395.228	43.457.537	75.472.298	66.851.951		
- Pescadores Artesanales	22	7	28	38	19	354	320	300	475	32.395.228	43.457.537	75.472.298	66.851.951		
- Tripulantes eventuales															
Becas Ordinarias	62	61	69	72	1.078	1.220	1.279	377.096.198	337.327.557	245.532.962	285.064.079	291.146.842			
Portuarios Eventuales	13	19	14	22	260	380	280	20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326	15.686.120			
Progs. extraordinarios	36	1	2	2	711	20	40	340.054.580	4.815.396	10.460.471		262.547.906			
Zona Austral							750								
Especial de Jóvenes															
TOTAL	175	139	185	180	3.313	2.693	3.884	929.507.201	569.332.256	556.149.224	579.152.633				

* Pesos al 30/06/98

TOTAL DE ADJUDICACIONES PERIODO 1994-1997

PROGRAMA	CURSOS	CUPOS	MONTO
Agrícolas de temporada	107	2.168	221.722.743
Calidad y Productividad	52	1.040	58.063.589
Discapacitados	31	420	183.301.499
Pescadores Artesanales	57	1.054	169.713.904
Tripulantes eventuales	38	945	151.325.063
Becas Ordinarias	264	4.777	1.245.020.796
Portuarios Eventuales	68	1.360	132.519.112
Progs. extraordinarios	39	771	355.330.447
Zona Austral	33	750	96.124.162
Especial de Jóvenes	689	13.285	2.623.141.314
TOTAL	425	8.508	

4 ampich

7

2

3

15

5

36

15

175

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y ESTADÍSTICOS

DATOS DE ADJUDICACIONES DE PROGRAMAS SOCIALES DE CAPACITACIÓN 1994-1997

PROGRAMA	N° DE CURSOS ADJUDICADOS					N° DE CUPOS ADJUDICADOS					HORAS ADJUDICADAS					MONTOS ADJUDICADOS*				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
MUJERES JEFA DE HOGAR	86	118	100	143	147	1.473	2.101	1.783	2.532	19.730	27.907	24.678	36.833	515.248.369	590.738.470	725.084.475	1.079.694.457			
SENCE	36	50	43	58	62	872	776	1.044	1.488	8.100	11.516	10.624	14.287	210.880.474	241.777.007	310.632.365	408.014.822			
SENAME	50	68	57	85	91	1.229	1.007	1.488	1.830	11.630	16.391	14.054	22.546	304.367.895	348.961.463	414.432.110	671.679.635			
CHILE JOVEN	1.030	641	981	976	1.030	12.478	18.504	18.504	258.230	141.993	250.697	252.186	6.989.502.036	5.210.258.963	8.152.011.307	8.014.498.409				
CEL	854	500	860	901	1.030	16.639	9.976	16.102	17.012	177.940	113.335	214.916	227.099	4.868.992.025	3.772.075.429	6.707.158.551	6.941.676.269			
CTI	101	84	58	75	81	1.859	1.484	1.029	1.394	57.958	12.780	13.394	842.321.085	820.110.066	546.634.162					
AA	75	57	63	75	81	1.464	1.016	1.308	1.492	22.332	15.868	22.387	25.087	778.188.925	618.073.468	898.218.494	1.072.822.139			
BECAS EXTRAORDINARIAS	113	78	126	108	126	2.235	2.805	2.805	2.195	13.522	7.044	7.737	15.538	552.411.004	21.004.699	310.616.262	294.088.554			
Agricultos de temporada	42	41	11	13	13	910	778	220	260	3.654	3.334	274	323	105.452.318	90.125.504	11.561.575	14.583.345			
Calidad y Productividad			27	25	25			540	500			992	8710			51.179.310	46.904.280			
Discapacitados	10	10	11	10	10		125	155	140			1.770	2.185		54.910.803	65.731.082	62.659.614			
Pescadores Artesanales	22	16	19	19	19	354	380	320	380	3.686	770	960	1.405	86.587.292	30.728.921	30.728.921	52.397.691			
Tripulantes eventuales	7	7	12	12	12	170	300	300	475			960	1.520	32.395.228	43.457.537	75.472.298				
Portuarios Eventuales	13	19	14	22	22	260	380	280	440	504		700	1.100	20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326			
Zona Austral			33					750				1.266				66.124.162				
Otros Progs. extraordinarios	36	1	2			711	20	40		5.678	220	400		340.054.580	4.815.396	10.460.471				
PROGRAMA ORDINARIO	62	61	69	72	72	1.078	1.220	1.279	1.200	12.500	9.515	7.306	8.942	377.096.198	337.327.557	245.532.962	285.064.079			
TOTAL	1.291	898	1.276	1.299	1.276	24.748	17.270	24.106	24.431	303.982	188.459	290.418	313.489	8.034.257.606	6.359.329.689	9.433.225.006	9.673.345.498			

* En US\$ al 31/08/98

ADJUDICACIONES PROGRAMAS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS 1994 - 1997

PROGRAMA	N° DE CURSOS ADJUDICADOS					N° DE CUPOS ADJUDICADOS					HORAS ADJUDICADAS					MONTOS ADJUDICADOS*				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
BECAS EXTRAORDINARIAS	113	78	126	108	126	2.235	1.473	2.605	2.195	13.522	7.044	7.737	15.538	552.411.004	221.004.699	310.616.262	294.088.554			
Agricultos de temporada	42	41	11	13	13	910	778	220	260	3.654	3.334	274	323	105.452.318	90.125.504	11.561.575	14.583.345			
Calidad y Productividad			27	25	25			540	500			992	8710			51.179.310	46.904.280			
Discapacitados	10	10	11	10	10		125	155	140			1.770	2.185		54.910.803	65.731.082	62.659.614			
Pescadores Artesanales	22	16	19	19	19	354	380	320	380	3.686	770	960	1.405	86.587.292	30.728.921	30.728.921	52.397.691			
Tripulantes eventuales	7	7	12	12	12	170	300	300	475			960	1.520	32.395.228	43.457.537	75.472.298				
Portuarios Eventuales	13	19	14	22	22	260	380	280	440	504		700	1.100	20.316.814	38.757.768	31.373.204	42.071.326			
Zona Austral			33					750				1.266				66.124.162				
Otros Progs. extraordinarios	36	1	2			711	20	40		5.678	220	400		340.054.580	4.815.396	10.460.471				
PROGRAMA ORDINARIO	62	61	69	72	72	1.078	1.220	1.279	1.200	12.500	9.515	7.306	8.942	377.096.198	337.327.557	245.532.962	285.064.079			
TOTAL	175	139	195	180	180	3.313	2.693	3.884	3.395	28.022	16.559	15.043	24.480	8.034.257.606	6.359.329.689	9.433.225.006	9.673.345.498			

RESUMEN DE ADJUDICACIONES PERIODO 1994-1997

PROGRAMA	VALOR HORA ALUMNO POR AÑO					TOTAL ADJUDICACION PERIODO 1994-1997				
	1994	1995	1996	1997	1998	CURSOS	CUPOS	HORAS	MONTO	VIA
BECAS EXTRAORDINARIAS	2.065	1.681	1.942	1.141	1.444	425	8.508	43.841	1.444.244.681	1.846
Agricultos de temporada	1.332	1.425	2.110	2.257	2.110	107	2.168	7.585	221.722.743	1.443
Calidad y Productividad			2.580	2.69	2.135	52	1.040	9.702	98.083.589	505
Discapacitados		2.482	2.135	1.805	31	420	6.435	183.301.499	2.102	
Pescadores Artesanales	1.460		1.600	1.865	6.821	57	1.054	169.713.904	1.346	
Tripulantes eventuales			1.811	1.986	945	38	2.480	151.325.083	2.454	
Portuarios Eventuales	2.016	2.040	2.241	1.912	68	1.360	3.254	132.519.112	2.036	
Zona Austral			2.298		33	750	1.266	132.248.324	4.598	
Otros Progs. extraordinarios	3.032	1.094	1.308		39	771	6.298	355.330.447	2.854	
PROGRAMA ORDINARIO	1.735	1.773	1.813	1.913	264	4.777	38.263	1.245.020.796	1.798	
TOTAL	1.887	1.740	1.856	1.398	689	13.285	82.104	2.689.265.478	11.699	

* V.A. Valor Hora Alumno = (monio * n° cursos)/(total de horas*cupos)

* FUENTE: datos de programas sociales de capacitación, contrastados con Boletín Estadístico



Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE
 Departamento de Administración
 Evaluación de Programas Sociales

Ejecución Presupuestaria por Programa
 Datos Históricos

Programas	Adjudicación		1995	1996	1997	1998	Total Pagado	Liberado	Pendiente
	Monto	Año							
Agrícola de temporada	74.884.459	1995	39.099.811	28.644.021	2.547.000	0	70.290.832	4.573.627	0
Portuarios eventuales	32.194.875	1995	1.302.525	28.657.843	0	0	29.960.168	1.059.707	1.175.000
Discapacitados	45.612.700	1995	0	40.691.097	0	0	40.691.097	4.921.603	0
Pesquero tripulantes eventuales	26.909.710	1995	0	26.849.210	0	0	26.849.210	60.500	0
Programas Regionales	280.207.531	1995	0	143.899.048	69.268.115	1.810.814	214.977.977	65.228.554	0
TOTAL ADJUDICACIONES AÑO 95	459.789.275		40.402.336	268.741.019	71.815.115	1.810.814	382.769.284	75.844.991	1.175.000
Agrícola de temporada	10.414.587	1996		1.725.230	2.647.102	0	4.372.332	1.149.210	4.893.045
Portuarios Eventuales	28.260.766	1996		0	26.144.615	0	26.144.615	2.116.151	0
Pescadores artesanales	31.925.421	1996		0	24.771.172	2.335.526	27.106.698	2.002.908	2.815.815
Discapacitados	59.210.105	1996		0	48.862.246	281.600	49.143.846	5.248.659	4.817.600
Pesquero tripulantes eventuales	39.146.250	1996		38.855.587	149.400	0	39.004.987	141.263	0
Calidad y Productividad	46.101.969	1996		0	35.846.275	1.773.584	37.619.859	8.482.110	0
Programa Zona Austral	59.564.189	1996		0	6.847.104	2.493.904	9.341.008	47.729.277	2.493.904
Programas Regionales	221.174.399	1996		0	157.387.985	28.028.741	185.416.726	19.271.773	16.485.900
TOTAL ADJUDICACIONES AÑO 96	495.797.686		40.580.817	302.655.999	34.913.355	3.032.855	378.150.071	86.141.351	31.506.264
Agrícola de temporada	13.860.780	1997		9.255.216	0	0	12.288.071	490.969	1.081.740
Pesquero Tripulantes eventuales	71.732.850	1997		53.984.750	16.731.660	0	70.716.410	1.016.440	0
Pescadores artesanales	49.801.528	1997		25.048.047	9.813.600	0	34.861.647	2.598.776	12.341.105
Portuarios eventuales	39.986.806	1997		3.008.000	0	0	35.419.008	923.798	3.644.000
Discapacitados	59.555.000	1997		0	0	11.737.950	11.737.950	0	47.817.050
Calidad y Productividad	44.280.300	1997		0	0	11.356.000	11.356.000	0	32.924.300
Programas Regionales	270.939.927	1997		91.286.013	0	57.049.597	57.049.597	559.600	213.330.730
TOTAL ADJUDICACIONES AÑO 97	550.157.181		40.402.336	309.921.836	465.767.027	78.856.839	994.348.038	167.575.925	343.820.189
TOTAL GENERAL	1.505.744.152		40.402.336	309.921.836	465.767.027	78.856.839	994.348.038	167.575.925	343.820.189

fuente: CONTABILIDAD

CV(M/AN) con Prueba ACTIVA

Hojas



Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE
 Departamento de Administración
 Evaluación de Programas Sociales

IN(EL/AN) de 1995 a 1997

Ejecución Presupuestaria por Programa
 Datos Inflacionados

Programas	Adjudicación		1995	1996	1997	1998	Total Pagado	Liberado	Pendiente
	Monto	Año							
Agrícola de temporada	89.687.622	1995	46.841.574	31.966.727	2.679.444	0	81.487.745	8.199.877	0
Portuarios eventuales	38.599.460	1995	1.560.425	31.981.930	0	0	33.542.355	3.852.106	1.175.000
Discapacitados	54.644.015	1995	0	45.411.264	0	0	45.411.264	9.232.750	0
Pesquero tripulantes eventuales	32.237.833	1995	0	29.963.718	0	0	29.963.718	2.274.114	0
Programas Regionales	335.688.622	1995	0	160.591.398	72.870.057	1.810.814	235.272.209	100.416.414	0
TOTAL ADJUDICACIONES AÑO 95	550.827.551		48.401.999	299.914.977	75.549.501	1.810.814	425.677.291	123.975.261	1.175.000
Agrícola de temporada	11.622.679	1996		1.925.357	2.784.751	0	4.710.108	2.019.526	4.893.045
Portuarios Eventuales	31.539.015	1996			27.504.135	0	27.504.135	4.034.880	0
Pescadores artesanales	35.628.770	1996			26.059.273	2.335.526	28.394.799	4.418.156	2.815.815
Discapacitados	66.078.477	1996			51.403.083	281.600	51.684.683	9.576.194	4.817.600
Pesquero tripulantes eventuales	43.687.215	1996			157.169	0	43.520.004	167.211	0
Calidad y Productividad	51.449.797	1996			37.710.281	1.773.584	39.483.865	11.965.932	0
Programa Zona Austral	56.473.635	1996			7.203.153	2.493.904	9.697.057	54.282.674	2.493.904
Programas Regionales	257.346.385	1996			165.572.160	28.028.741	193.600.901	47.259.584	16.485.900
TOTAL ADJUDICACIONES AÑO 96	583.825.973			45.286.192	318.394.008	34.813.355	398.595.553	133.724.157	31.506.264
Agrícola de temporada	14.581.541	1997			9.736.487	3.032.855	12.769.342	730.458	1.081.740
Pesquero Tripulantes eventuales	75.462.958	1997			56.791.957	16.731.660	73.523.617	1.939.341	0
Pescadores artesanales	52.391.207	1997			28.350.545	9.813.600	36.164.145	3.885.957	12.341.105
Portuarios eventuales	42.066.120	1997			3.164.416	32.411.008	35.575.424	2.846.696	3.644.000
Discapacitados	62.651.860	1997			0	11.737.950	11.737.950	3.096.860	47.817.050
Calidad y Productividad	46.582.876	1997			0	11.356.000	11.356.000	2.302.576	32.924.300
Programas Regionales	285.028.803	1997			96.043.408	142.192.670	57.049.597	14.648.476	213.330.730
TOTAL ADJUDICACIONES AÑO 97	578.765.365		48.401.999	345.203.169	489.986.912	178.856.839	238.176.078	28.450.364	311.138.925
TOTAL GENERAL	1.693.418.889						662.448.919	287.149.782	343.820.189

CASEN96
NO OCUPADOS ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR
POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO SEGUN OFICIO ULTIMO TRABAJO Y SEXO

		quintil de ingreso					Total
		I	II	III	IV	V	
FF.AA.	HOMBRE	20	612	926	2602	1169	5329
	MUJER		190		369	149	708
M.PODER EJECUTIVO	HOMBRE	20	802	926	2971	1318	6037
	MUJER	648	385	379	734	3056	5202
	Total	719	1949	1524	2007	2553	8752
PROFESIONALES CIENTIF.	HOMBRE	1367	2334	1903	2741	5609	13954
	MUJER	569	669	1198	1624	1332	5392
	Total	2206	2571	3976	8338	18326	35417
TECNICOS Y PROF.NIVEL MEDIO	HOMBRE	1547	2295	5184	5154	3157	17337
	MUJER	4862	7704	8497	10538	11939	43340
	Total	6209	9999	13681	15692	15096	60677
EMP.OFICINA	HOMBRE	2000	397	3419	2916	2683	11415
	MUJER	12581	24666	25377	33505	25583	121712
	Total	14581	25063	28796	36421	28266	133127
VENEDORES COMERCIO	HOMBRE	4889	5779	5253	3932	1832	21685
	MUJER	48168	55830	49817	40803	27135	221753
	Total	53057	61609	55070	44735	28967	243438
AGRICULTORES Y TRAB CALIFICADO	HOMBRE	7458	4442	1740	1039	147	14826
	MUJER	4646	4110	1479	672	48	10955
	Total	12104	8552	3219	1711	195	25781
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS	HOMBRE	25932	15534	9809	7167	2982	61424
	MUJER	6964	6927	7856	7377	4822	33946
	Total	32896	22461	17665	14544	7804	95370
OPERADORES Y MONTADORES	HOMBRE	8372	6333	8177	6317	3803	33002
	MUJER	10395	9447	7160	5691	1512	34205
	Total	18767	15780	15337	12008	5315	67207
TRAB. NO CALIFICADOS	HOMBRE	40375	17163	10124	5572	2505	75739
	MUJER	167489	118425	63576	29935	10187	389612
	Total	207864	135588	73700	35507	12692	465351
SIN RESPUESTA	HOMBRE	4137	4547	1871	2610	3410	15575
	MUJER	1111	3523	2288	4511	2358	17332
	Total	5248	8070	4159	7121	5768	33907
Total		589732	194841	321803	319105	219317	2013361

CASEN96
 NO OCUPADOS ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFA DE HOGAR
 POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO SEGUN OFICIO ULTIMO TRABAJO Y SEXO

FF.AA.	Total		quintil de ingreso				
	HOMBRE	MUJER	I	II	III	IV	V
M. PODER EJECUTIVO	20	648	190	802	926	369	1169
PROFESIONALES	1367	569	2334	1903	1524	2007	2553
CIENTIF.	1637	669	1902	1198	1198	1624	1332
TECNICOS Y PROF. NIVEL MEDIO	2206	1547	2571	3976	8338	6714	16994
EMP. OFICINA	6209	4862	9999	8497	10538	15692	11939
VENDEDORES	14581	4889	25063	5779	55830	53057	28967
AGRICULTORES Y TRAB. CALIFICADO	4643	7458	4110	4442	55070	44735	28967
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS	12104	25932	8552	15534	3219	1711	195
OPERADORES Y MONTADORES	6964	6927	7856	6927	7856	7377	2982
TRAB. NO CALIFICADOS	10395	8372	6333	9447	8177	6317	3803
SIN RESPUESTA	167489	40375	118425	15780	17163	12008	5315
Total	589732	6189	194941	9070	3523	2258	4511
HOMBRE	207864	2737	135588	4517	1871	35507	2610
MUJER	6189	589732	194941	9070	3523	2258	4511
Total	207864	2737	135588	4517	1871	35507	2610
HOMBRE	167489	40375	118425	15780	17163	12008	5315
MUJER	40375	167489	118425	15780	17163	12008	5315
Total	10395	8372	6333	9447	8177	6317	3803
HOMBRE	6964	6927	7856	6927	7856	7377	2982
MUJER	6927	6964	7856	6927	7856	7377	2982
Total	12104	25932	8552	15534	3219	1711	195
HOMBRE	4643	7458	4110	4442	55070	44735	28967
MUJER	7458	4643	4110	4442	55070	44735	28967
Total	14581	4889	25063	5779	55830	53057	28967
HOMBRE	12581	2000	397	3419	13681	8497	15096
MUJER	2000	12581	397	3419	13681	8497	15096
Total	25583	28266	25583	36421	3932	40803	27135
HOMBRE	25583	28266	25583	36421	3932	40803	27135
MUJER	28266	25583	36421	3932	40803	27135	25583
Total	221753	21685	221753	21685	221753	21685	221753
HOMBRE	1832	221753	1832	221753	1832	221753	1832
MUJER	221753	1832	221753	1832	221753	1832	221753
Total	14826	10955	14826	10955	14826	10955	14826
HOMBRE	48	10955	48	10955	48	10955	48
MUJER	10955	48	10955	48	10955	48	10955
Total	33907	33907	33907	33907	33907	33907	33907
HOMBRE	33907	33907	33907	33907	33907	33907	33907
MUJER	33907	33907	33907	33907	33907	33907	33907

Handwritten mark resembling a stylized 'K' or '2' in a circle.

CASEN96
OCUPADOS ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR
POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO SEGUN TIPO DE ACTIVIDAD Y SEXO

			cuartil de ingreso					Total
			I	II	III	IV	V	
PERMANENTE	S	HOMBRE	285570	408522	439447	475482	516666	2125687
	E	MUJER	43892	112211	183421	240923	310250	890697
	v	Total	329462	520733	622868	716405	826916	3016384
TEMPORAL	S	HOMBRE	141616	110147	77654	56595	30743	419755
	E	MUJER	23358	41136	38230	35343	12816	150884
	v	Total	164975	151283	115884	91938	46559	570639
A PLAZO FIJO	S	HOMBRE	13669	15901	10150	5920	5740	51380
	E	MUJER	1155	3954	3195	2650	3554	14508
	v	Total	14824	19855	13345	8570	9294	65888
POR TAREA O SERVICIO	S	HOMBRE	28753	28259	23251	27827	17591	125681
	E	MUJER	3432	7418	4657	10840	7673	34020
	v	Total	32185	35677	27908	38667	25264	159701
OTRA	S	HOMBRE	820	956	824	1004	834	4438
	E	MUJER	484	601	346	929	506	2866
	v	Total	1304	1557	1170	1933	1340	7304
SIN INF.	S	HOMBRE	907	1059	1448	526	393	4333
	E	MUJER	266	1693	94	508	672	3233
	v	Total	1173	2752	1542	1034	1065	7566
Total			543923	731857	782717	858547	910438	3827482

ESCOLARIDAD PROMEDIO DE LA POBLACION ENTRE 25 Y 30 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR
 POR QUINTIL DE INGRESO ALTO A BAJO, SEGUN REGION, REGION Y SEXO

		Ingresos					TOTAL
		I	II	III	IV	V	
REGION	SEXO						
I	HOMBRE	9.24	9.97	11.31	11.06	12.74	11.14
	MUJER	10.16	10.16	11.03	11.06	12.74	11.14
	TOTAL	9.61	10.04	10.62	11.02	12.74	10.97
II	HOMBRE	9.26	9.8	10.31	10.81	12.85	10.99
	MUJER	8.46	8.91	9.34	10.19	12.24	10.18
	TOTAL	8.88	9.36	9.86	10.51	12.58	10.61
III	HOMBRE	7.97	8.39	9.36	10.74	13.06	9.99
	MUJER	7.89	8.19	9.71	10.33	12.8	9.75
	TOTAL	7.93	8.28	9.53	10.55	12.94	9.87
IV	HOMBRE	7.03	8.15	9.22	10.01	12.89	9.04
	MUJER	6.96	8.1	9.08	11.25	12.79	8.95
	TOTAL	6.99	8.13	9.15	10.53	12.85	9
V	HOMBRE	8.25	8.59	9.58	11.42	14.04	10.28
	MUJER	8.1	8.58	9.45	10.92	12.68	9.8
	TOTAL	8.18	8.58	9.52	11.19	13.41	10.05
VI	HOMBRE	6.67	7.47	8.61	9.4	11.98	8.3
	MUJER	7.11	7.25	8.93	10.28	11.69	8.54
	TOTAL	6.88	7.36	8.76	9.82	11.84	8.41
VII	HOMBRE	6.28	7.28	8.21	9.49	12.86	7.97
	MUJER	6.56	7.57	8.73	10.02	12.82	8.28
	TOTAL	6.41	7.42	8.45	9.74	12.84	8.12
VIII	HOMBRE	6.87	8.37	9.73	11.2	14.06	9.36
	MUJER	7.07	8.09	9.58	10.86	13.28	9.14
	TOTAL	6.97	8.23	9.66	11.03	13.69	9.26
IX	HOMBRE	6.52	7.44	8.64	10.73	13.08	8.35
	MUJER	5.93	7	8.64	10.6	13.04	7.98
	TOTAL	6.24	7.24	8.64	10.67	13.06	8.18
X	HOMBRE	6.25	7.46	8.02	10.54	12.64	8.22
	MUJER	6.33	7.11	8.3	10.23	12.48	8.02
	TOTAL	6.29	7.3	8.15	10.4	12.57	8.12
XI	HOMBRE	6.52	6.79	7.77	8.63	11.99	8.38
	MUJER	6.32	7.35	7.62	9.26	11.41	8.39
	TOTAL	6.43	7.06	7.7	8.92	11.74	8.39
XII	HOMBRE	7.52	7.94	8.72	9.48	12.54	9.75
	MUJER	8	8.24	9.32	9.79	12.48	9.91
	TOTAL	7.75	8.08	8.99	9.61	12.51	9.82
XIII	HOMBRE	8.09	9.11	10.09	10.77	13.55	10.86
	MUJER	7.94	8.9	9.6	10.83	13.11	10.51
	TOTAL	8.02	9.01	9.85	10.8	13.35	10.69
TOTAL		7.19	8.32	9.46	10.71	13.2	9.75

CENSAO 1998
POBLACION ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR
POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO, SEGUN REGION Y SEXO

		quintil do ingreso					Total
		I	II	III	IV	V	
REGION I	HOMBRE	9020	13301	16450	21492	18004	79860
	MUJER	10033	11721	15337	17645	12430	67166
	Total	19656	25022	31796	39137	31424	147035
II	HOMBRE	7279	11944	20288	29161	23908	92580
	MUJER	6392	11479	18108	28520	19120	83619
	Total	13671	23423	38396	57681	43028	176199
III	HOMBRE	9377	10879	10675	11294	11026	53251
	MUJER	8574	11817	10200	10447	9290	50328
	Total	17951	22696	20875	21741	20316	103579
IV	HOMBRE	25458	29952	21815	20267	14013	111505
	MUJER	27762	28983	18683	15002	11532	101962
	Total	53220	58935	40498	35269	25545	213467
V	HOMBRE	55263	69136	62729	77163	50912	315203
	MUJER	53541	67216	59879	65109	41853	287598
	Total	108804	136352	122608	142272	92765	602801
VI	HOMBRE	40871	41862	35128	25509	17624	160994
	MUJER	37769	39122	30058	24191	16478	147610
	Total	78640	80984	65186	49700	34102	308612
VII	HOMBRE	59144	53525	32065	26586	18238	189558
	MUJER	53022	48684	27869	23273	16255	169103
	Total	112166	102209	59934	49859	34493	358661
VIII	HOMBRE	118869	90690	76273	58507	55607	399946
	MUJER	110329	83624	68638	55479	48747	366817
	Total	229198	174314	144911	113986	104354	766763
IX	HOMBRE	56946	38907	29995	20643	17445	163936
	MUJER	51047	34736	27502	18091	14507	145883
	Total	107993	73643	57497	38734	31952	309819
X	HOMBRE	64130	54412	41243	26678	26081	212544
	MUJER	63183	45326	34597	23576	19421	186103
	Total	127313	99738	75840	50254	45502	398647
XI	HOMBRE	2866	3909	3672	4641	3554	18642
	MUJER	2391	3470	3305	3839	2573	15578
	Total	5257	7379	6977	8480	6127	34220
XII	HOMBRE	2557	4452	8761	8707	9410	33827
	MUJER	2325	4289	7415	6153	7017	27199
	Total	4882	8741	16176	14860	16427	61026
XIII	HOMBRE	127360	212476	251297	283556	343536	1219225
	MUJER	127544	200789	242089	271123	300184	1141729
	Total	254904	413265	493386	554679	643720	2360954
Total		1133655	1226701	1174080	1176652	1129755	5840843

CASEN98
NO OCUPADOS ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFA DE HOGAR
POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO SEGUN HA TRABAJADO Y SEXO

	Quintil de ingreso					Total	Total Ocupados
	I	II	III	IV	V		
SI HOMBRE	96146	58403	48518	40339	26076	269482	269482
SI MUJER	266584	240275	180391	145907	105475	938632	938632
SI Total	362730	298678	228909	186246	131551	1208114	1208114
NO HOMBRE	12151	11636	8296	6261	8723	47067	47067
NO MUJER	213826	183166	152210	125049	77664	751915	751915
NO Total	225977	194802	160506	131310	86387	798982	798982
9 HOMBRE	111	562	812	250	582	2317	2317
9 MUJER	914	802	1136	299	797	3948	3948
9 Total	1025	1364	1948	549	1379	6265	6265
Total	589732	494844	391363	318105	219317	2013361	2013361

CASEN 1996
POBLACION ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR
POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO, SEGUN EDAD Y SEXO

			quintil de ingreso					Total
			I	II	III	IV	V	
QUINQUENIO 25-30	HOMBRE		130519	146575	143692	136411	146310	703507
	MUJER		160330	144901	131514	128732	115236	680713
	Total		290849	291476	275206	265143	261546	1384220
31-35	HOMBRE		121620	119698	104209	93869	82023	521419
	MUJER		126301	124166	97004	98208	87799	533478
	Total		247921	243864	201213	192077	169822	1054897
36-40	HOMBRE		116303	126903	109062	107678	96502	556348
	MUJER		114661	111110	111178	95570	85627	518146
	Total		231464	238013	220240	203248	182129	1075094
41-45	HOMBRE		79189	82189	74751	80266	68682	385077
	MUJER		56692	73223	68264	75792	64032	338003
	Total		135881	155412	143015	156058	132714	723080
46-50	HOMBRE		58694	62977	76464	80324	86202	364661
	MUJER		30905	55210	64382	67552	69909	296958
	Total		99599	118187	140846	147876	156111	661619
51-55	HOMBRE		41028	50071	53936	60568	72131	277734
	MUJER		29809	44487	50783	53987	52559	231625
	Total		70837	94558	104719	114555	124690	509359
56-60	HOMBRE		31890	47032	48286	55088	58498	240794
	MUJER		26214	38159	40555	42607	44245	191780
	Total		58104	85191	88841	97695	102743	432574
Total			1133655	1226701	1174080	1176652	1129755	5840843

CASENS96
 DESOCUPACION DE LA POBLACION ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFA DE HOGAR
 SEGUN SEXO Y TRAMOS DE EDAD

		OCUPADOS		Total	
		%	%		
HOMBRE	QUINQUENIO 25-30	94.7%	5.3%	100.0%	
	31-35	96.4%	3.6%	100.0%	
	36-40	96.3%	3.7%	100.0%	
	41-45	96.9%	3.1%	100.0%	
	46-50	97.2%	2.8%	100.0%	
	51-55	96.7%	3.3%	100.0%	
	56-60	95.6%	4.4%	100.0%	
	Total	96.1%	3.9%	100.0%	
	MUJER	QUINQUENIO 25-30	91.7%	8.3%	100.0%
	31-35	94.1%	5.9%	100.0%	
36-40	94.4%	5.6%	100.0%		
41-45	96.5%	3.5%	100.0%		
46-50	96.8%	3.2%	100.0%		
51-55	96.8%	3.2%	100.0%		
56-60	97.7%	2.3%	100.0%		
Total	94.4%	5.6%	100.0%		
Total	Total	95.6%	4.4%	100.0%	

CASEN95
 PARTICIPACION DE LA POBLACION ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR
 SEGUN SEXO Y TRAMOS DE EDAD

				PARTICIPACION		Total
				Fuerza de Trabajo	Inactivos	%
				%	%	
HOMBRE	QUINQUENIO	25-30	92.9%	7.1%	100.0%	
		31-35	96.5%	3.5%	100.0%	
		36-40	96.4%	3.6%	100.0%	
		41-45	96.3%	3.7%	100.0%	
		46-50	93.2%	6.8%	100.0%	
		51-55	88.6%	11.4%	100.0%	
		55-60	79.0%	21.0%	100.0%	
	Total		93.1%	6.9%	100.0%	
MUJER	QUINQUENIO	25-30	49.6%	50.4%	100.0%	
		31-35	44.5%	55.5%	100.0%	
		36-40	43.8%	56.2%	100.0%	
		41-45	44.4%	55.6%	100.0%	
		46-50	38.6%	61.4%	100.0%	
		51-55	33.2%	66.8%	100.0%	
		56-60	25.1%	74.9%	100.0%	
	Total		42.7%	57.3%	100.0%	
Total			68.8%	31.2%	100.0%	

CASEN98

OCUPADOS ENTRE 25 Y 60 AÑOS NO JEFAS DE HOGAR POR QUINTIL DE INGRESO AUTONOMO SEGUN CATEGORIA OCUPACIONAL Y SEXO

		quintil de ingreso					Total
		I	II	III	IV	V	
PATRON O EMPLEADOR	HOMBRE	1892	4284	7948	18398	09208	119704
	MUJER	80	284	1474	4731	24731	31300
	Total	1972	4548	9420	21127	113937	151004
M TRAB.CUENTA PROPIA	HOMBRE	78562	101592	118852	159441	151157	609604
	MUJER	10381	23228	42966	56178	61170	193923
	Total	88943	124820	161818	215619	212327	803527
EMPL/OBRERO S.PUBLICO	HOMBRE	21131	28308	36451	50134	59281	195306
	MUJER	5778	14453	33476	50610	58791	163109
	Total	26910	42762	69927	100744	118072	358416
EMPL/OBRERO S.PRIVADO	HOMBRE	364778	419018	371315	323201	265572	1734884
	MUJER	30679	77311	109378	145793	178000	541161
	Total	395467	487329	480693	468994	443572	2276045
SER DOMESTICO P.AFUERA	HOMBRE	261	1776	903	1606	274	4810
	MUJER	21794	46085	36888	27493	4410	136670
	Total	22045	47861	37791	29099	4684	141480
FAMILIAR NO REMUNERADO	HOMBRE	4049	2280	2854	1216	1313	11712
	MUJER	3876	5364	5508	5083	7491	27341
	Total	7924	7644	8362	6299	8804	39053
FF AA Y DE ORDEN	HOMBRE	672	16005	14453	16360	8164	55254
	MUJER		288	253	1246	786	2553
	Total	672	16293	14706	17606	8950	57807
NO SABE	MUJER				59	92	151
	Total				59	92	151
	Total	543923	731857	782717	858547	910438	3827482

**MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES**

PROCESO DE EVALUACIÓN 1998

ANEXO AL FORMATO A

ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE COSTOS

INFORME FINAL

Programa Evaluado: Becas de Capacitación Laboral. SENCE
Panel Evaluador: Gustavo Busso (Coordinador), Eduardo Arrieta y Jorge Weil

Santiago, 21 de agosto 1998

Observaciones

1. Para efectos de comparar costos, presupuestos y gastos a un mismo año base, las cantidades deben ser expresadas en pesos reales de 1998.
2. Para actualizar costos y gastos nominales a valores reales 1998, se deben multiplicar por los factores señalados en la siguiente tabla:

<i>Año</i>	<i>Factor</i>
1994	1.297
1995	1.198
1996	1.116
1997	1.052
1998	1.000

3. Por el concepto de "presupuesto devengado" se entenderá todos aquellos recursos cuyos gastos fueron comprometidos en períodos posteriores al asignado.

1. Información general período 1994-98 (en miles de \$ reales)

AÑO	A	B	C		D		C-D
	Presupuesto inicial aprobado (a)	Presupuesto final aprobado (b)	Presupuesto devengado (c)		Gasto ejecutado		Saldo presupuestario
			Monto	%	Monto	%	
1994	590.267	590.267	590.267	100	165.639	28,1	424.628
1995	550.827	550.827	967.802	100	421.465	76,5	556.337
1996	563.826	563.826	1.120.163	100	417.816	74,1	702.347
1997	578.765	578.765	1.281.112	100	509.079	88,0	772.033
1998 (1)	447.926	///////	///////		///////		///////

(1) Corresponde indicar solamente el presupuesto inicial aprobado

(a) Incluye montos autorizados vía glosa

(b) Corresponde a montos adjudicados

(c) El monto señalado en esta columna corresponde a los montos adjudicados más los slados por pagar de adjudicaciones de años anteriores. Como se detalla en el cuadro que se presenta a continuación

Información detallada de ejecución presupuestaria, año 1994-1998.

ANO	Presupuesto inicial aprobado	Monto adjudicado	Monto apagado en adjudicaciones del año	Monto pagado de adjudicaciones de años anteriores	Monto total pagado
1994	590.267	590.267	163.292	165.639	328.931
1995	550.827	550.827	12.796	408.669	421.465
1996	563.826	563.826	46.401	371.415	417.816
1997	578.765	578.765	101.886	407.193	509.079

La diferencia entre lo adjudicado en cada año, y lo pagado de esas adjudicaciones, se debe a que generalmente las Becas son adjudicadas a fines de cada año, por lo que casi no se alcanza a pagar todos los cursos en el mismo periodo.

2. Información específica año 1994-8 del (los) Programa(s) (en miles de \$ reales)

AÑO 1994	A	B	C	D	E
	Presupuesto inicial aprobado	Presupuesto Final aprobado	Gasto devengado	Gasto efectivo (d)	Porcentaje de ejecución
1. Gastos Generales Ministerio/Servicio(2)					
1.1 Personal	1.144.459	1.365.439	1.246.135	1.243.176	91 %
1.2 Bienes y servicios	353.658	404.241	479.293	400.402	99,1%
1.3 Inversión	84.931	92.301	90.197	90.197	97,7%
1.4 Transferencias	1.269.264	1.594.941	3.631.303	2.560.045	160,5%
TOTAL	2.852.312	3.456.922	5.446.928	4.293.820	1214,2%
2. Gastos imputables al Programa (3)					
2.1 Personal	17.759	17.759	17.759	17.759	100%
2.2 Bienes y servicios (e)	38.954	38.954	38.954	38.954	100%
2.3 Inversión (f)	7.331	7.331	7.331	7.331	100%
2.4 Transferencias	590.267	590.267	590.267	328.931	55,7%
TOTAL	654.311	654.311	654.311	392.975	60,1%
3. Gasto vía glosa(4)					
3.1 Personal					
3.2 Bienes y servicios					
3.3 Inversión					
3.4 Transferencias					
TOTAL					

(d) Para todos los años, el gasto efectivo incorpora los pagos de arrastre de años anteriores.

(e) No es posible distinguir para est programa, qué parte del presupuesto es via glosa, debido a que se entrega un monto global para todos los programas.. Sólo en el caso de 1998 se presentará diferenciado.

(f) Para los gastos correspondientes a bienes y servicios de consumo e inversión, se prorrateó el gssto devengado de cada año, respecto al total de transferencia, aplicando este porcentaje al gsto devengado en bienes y servicios de consumo e inversión respectivamente.

AÑO 1995	A	B	C	D	E
	Presupuesto inicial aprobado	Presupuesto Final aprobado	Gasto devengado	Gasto efectivo	Porcentaje de ejecución
1. Gastos Generales Mnisterio/Servicio(2)					
1.1 Personal	1.269.553	1.427.921	1.405.888	1.405.888	98,5%
1.2 Bienes y servicios	503.166	601.508	516.793	516.793	85,9%
1.3 Inversión	82.841	82.841	56.046	56.046	67,7%
1.4 Transferencias	1.201.733	3.533.190	2.900.734	2.900.734	82,1%
TOTAL	3.057.293	5.645.460	4.879.461	4.879.461	86,4%
2. Gastos imputables al Pragrama (3)					
2.1 Personal	24.891	24.891	24.891	24.891	100%
2.2 Bienes y servicios	49.068	49.068	49.068	49.068	100%
2.3 Inversión	5.231	5.231	5.231	5.231	100%
2.4 Transferencias	550.827	550.827	550.827	419.465	76,2%
TOTAL	630.017	630.017	630.017	498.655	79,1%
3. Gasto vía glosa(4)					
3.1 Personal					
3.2 Bienes y servicios					
3.3 Inversión					
3.4 Transferencias					
TOTAL					

AÑO 1996	A	B	C	D	E
	Presupuesto inicial aprobado	Presupuesto Final aprobado	Gasto devengado	Gasto efectivo	Porcentaje de ejecución
1. Gastos Generales Mnisterio/Servicio(2)					
1.1 Personal	1.496.290	1.571.959	1.510.317	1.510.317	96,1%
1.2 Bienes y servicios	436.184	493.731	488.806	488.806	99,0%
1.3 Inversión	154.435	199.075	170.314	170.314	85,65%
1.4 Transferencias	1.430.154	3.134.345	1.632.579	1.632.579	52,1%
TOTAL	3.517.063	5.399.110	3.802.016	3.802.016	70,4%
2. Gastos imputables al Pragrama (3)					
2.1 Personal	27.046	27.046	27.046	27.046	100%
2.2 Bienes y servicios	84.407	84.407	84.407	84.407	100%
2.3 Inversión	29.410	29.410	29.410	29.410	100%
2.4 Transferencias	563.826	563.826	563.826	417.816	74,1%
TOTAL	704.689	704.689	704.689	558.679	79,3%
3. Gasto vía glosa(4)					
3.1 Personal					
3.2 Bienes y servicios					
3.3 Inversión					
3.4 Transferencias					
TOTAL					

AÑO 1997	A	B	C	D	E
	Presupuesto inicial aprobado	Presupuesto Final aprobado	Gasto devengado	Gasto efectivo	Porcentaje de ejecución
1. Gastos Generales Mnisterio/Servicio(2)					
1.1 Personal	1.569.197	1.740.867	1.724.057	1.724.057	99,0%
1.2 Bienes y servicios	508.962	677.282	600.051	600.051	88,6%
1.3 Inversión	124.892	150.279	115.100	115.100	76,6%
1.4 Transferencias	2.713.589	2.673.935	2.13.087	2.13.087	75,3%
TOTAL	4.916.640	5.242.363	4.452.295	4.452.295	84,9%
2. Gastos imputables al Programa (3)					
2.1 Personal	27.526	27.526	27.526	27.526	100%
2.2 Bienes y servicios	86.259	86.259	86.259	86.259	100%
2.3 Inversión	16.546	16.546	16.546	16.546	100%
2.4 Transferencias	578.765	578.765	578.765	509.079	88,0%
TOTAL	709.096	709.096	709.096	639.410	90,2%
3. Gasto vía glosa(4)					
3.1 Personal					
3.2 Bienes y servicios					
3.3 Inversión					
3.4 Transferencias					
TOTAL					

AÑO 1998	A	B	C	D	E
	Presupuesto inicial aprobado	Presupuesto Final aprobado	Gasto devengado	Gasto efectivo	Porcentaje de ejecución
1. Gastos Generales					
Mnisterio/Servicio(2)					
1.1 Personal	1.713.109				
1.2 Bienes y servicios	787.432				
1.3 Inversión	111.415				
1.4 Transferencias (g)	13.746.046				
TOTAL	16.358.002				
2. Gastos imputables al Programa (3)					
2.1 Personal	25.764				
2.2 Bienes y servicios	12.380				
2.3 Inversión	1.815				
2.4 Transferencias	78.505				
TOTAL	118.464				
3. Gasto vía glosa(4)					
3.1 Personal					
3.2 Bienes y servicios					
3.3 Inversión					
3.4 Transferencias	369.421				
TOTAL	369.421				
(2) Se debe señalar aquí el total del gasto correspondiente al Ministerio o Servicio responsable de la ejecución del proyecto o programa en evaluación, en los ítemes que se indica.					
(3) En la medida en que no sea posible identificar los costos directos del programa, por estar algunos o la totalidad de sus ítemes en los Gastos Generales de la Institución, realizar el cálculo del prorrateo correspondiente, asumiendo el Programa respectivo como un Centro de Costos.					
(4) Corresponde al desglose del gasto autorizado, <u>en los casos en que el programa o proyecto ha sido autorizado vía glosa.</u>					

(g) Las transferencias aumentan en 1998 debido a que se fusiono el presupuesto que SENCE tenía por separado para el Programa Chile Joven, al presupuesto normal del Servicio. Además, el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, crea nuevas líneas de acción que también se financian por esta vía.

3. Fuentes de financiamiento directa del programa período 1994-98 (en miles de \$ reales)

Corresponde aquí señalar las fuentes de financiamiento del programa respectivo, y los montos y porcentajes respectivos, de corresponder, en base al presupuesto final aprobado o actualizado a Diciembre de cada año.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO	1994		1995		1996		1997		1998	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
1. Aporte fiscal	590.267	100%	550.827	100	563.826	100	578.765	100	447.926	100
2. Endeudamiento										
3. Transferencias de otras instituciones públicas(6)										
4.- Otros(6)										
4.1										
4.2										
4.2										
TOTAL	590.267	100%	550.827	100	563.826	100	578.765	100	447.926	100

(5) Para el año 1998, señalar solamente el presupuesto inicial aprobado.

(6) Individualizar

4. Fuentes de financiamiento complementarias año 94-98 (en miles de \$ reales)

Considerando que algunos programas a ser evaluados se ejecutan en coordinación con diversas instancias públicas, ya sea de los niveles central, regional o local, señalar estas otras fuentes de financiamiento, y sus montos.

Institución(es) (7)	Tipos de aporte (8)	Monto	Observaciones
a)			
b)			
c)			
d)			
TOTALES			

(7) En el caso de ser más de una institución a nivel regional o comunal indicar el número exacto.

(8) Debe señalarse el ítem de aporte correspondiente (personal, bienes y servicios de consumo, inversión, transferencias, otros (identificar).

NOTA: En caso de no poder cuantificar el monto de los aportes complementarios, indicar la o las razones.

5. Costo a nivel nacional por componente

Año 1994	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente (9)														
Trabajadores capacitados (Cursos de Capacitación)	42.568	22.899	55.598	46.54	779.585	58.003	37.794	37.989	29.523	43.831	24.421	27.303	84.401	590.267
TOTAL	42.568	22.899	55.598	46.54	779.585	58.003	37.794	37.989	29.523	43.831	24.421	27.303	84.401	590.267

Año 1995	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente (9)														
Trabajadores capacitados (Cursos de Capacitación)	35.323	4.915	43.197	40.857	66.631	29.751	33.605	56.792	23.868	44.376	36.654	34.333	100.526	550.828
TOTAL	35.323	4.915	43.197	40.857	66.631	29.751	33.605	56.792	23.868	44.376	36.654	34.333	100.526	550.828

Año 1996	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente (9) Trabajadores capacitados (Cursos de Capacitación)	41.003	5.428	33.073	36.254	56.483	19.798	32.744	48.353	32.387	66.790	19.065	66.995	105.454	563.826
TOTAL	41.003	5.428	33.073	36.254	56.483	19.798	32.744	48.353	32.387	66.790	19.065	66.995	105.454	563.826

Año 1997	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente (9) Trabajadores capacitados (Cursos de Capacitación)	39.917	32.118	30.118	55.487	78.003	26.539	40.766	63.009	41.954	48.686	13.556	24.307	84.304	578.765
TOTAL	39.917	32.118	30.118	55.487	78.003	26.539	40.766	63.009	41.954	48.686	13.556	24.307	84.304	578.765

Año 1998 (10)	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	TOTAL
Componente (9) Trabajadores capacitados (Cursos de Capacitación) (h)														447.926
TOTAL														447.926
(9) Especificar componente (10) Inicial Aprobado														

(h) Para el año 1998, no existe un presupuesto regional, sino que esto depende de las propuestas que se presenten y las necesidades específicas de cada región.

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES

PROCESO DE EVALUACION 1998
FICHA DE EVALUACION DE PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

FORMATO B
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS POR TEMA

Informe Final (2)

Panel Evaluador: Gustavo Busso (Coordinador), Eduardo Arrieta y Jorge Weil

Santiago, 21 de agosto de 1998

I.- DATOS BÁSICOS DEL PROYECTO/ PROGRAMA	
1.1 Nombre del Programa/proyecto	
Becas de Capacitación Laboral	Código:
1.2 En caso de ser Proyecto, señalar el programa del cual forma parte o la(s) política(s) a la cual(es) se vincula	
El programa de Becas de Capacitación Laboral es un subprograma dependiente del Departamento Programas Sociales de Capacitación, perteneciente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).	
1.3 Ministerio Responsable: Ministerio del Trabajo y Previsión Social	
1.4 Servicio responsable (si corresponde): Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	
A. NIVEL DE DISEÑO DEL PROGRAMA/PROYECTO	
II. OBSERVACIONES EN TORNO A LA JUSTIFICACIÓN QUE DA ORIGEN AL PROYECTO	
1. Observaciones y comentarios en torno a la justificación a nivel de políticas públicas	
Desde la recuperación democrática las políticas sociales tomaron como punto de partida el criterio de focalización con criterios asistencialistas. Sin embargo, ellas se articularon en un nuevo enfoque programático centrado en la inversión en las personas, y no sólo en el alivio de las carencias de los grupos de población en situación de pobreza. En la segunda mitad de los noventa se enfatiza que la inversión en las personas debe contribuir al proceso de igualación de	

las oportunidades, en particular a una de sus dimensiones, la inserción laboral. Un aspecto esencial en este contexto es la capacitación laboral a los sectores de escasos recursos, que son más vulnerables a las coyunturas económicas y que no tienen las capacidades mínimas adecuadas para lograr una inserción laboral estable. Este programa pretende invertir en las capacidades de esas personas, preferentemente mayores de 25 años que sean desempleados, subempleados, trabajadores independientes o que buscan trabajo por primera vez. También incluye entre su universo personas con discapacidad y personas empleadas en ocupaciones que requieran capacitación para mejorar la gestión de su micro unidad productiva (Caletas Pesqueras, producción lechera, entre otros).

Dado que este programa coexiste y se complementa con los Programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, su focalización excluye, en general, a los menores de 25 años, excepto en los sub-programas para personas discapacitadas y los de productividad y calidad. Por lo tanto, el programa debiera observarse desde el conjunto de programas de capacitación que pretenden lograr una mayor inserción laboral de los grupos de población que presentan mayores niveles de pobreza y exclusión social.

El programa esta compuesto por una serie de sub-programas, heterogéneos entre sí pero que están definidos para algunos sectores ocupacionales urbanos y rurales en los que podrían insertarse las personas de escasos recursos. Como fue expuesto en el Formato A de la presente evaluación, el conjunto de sub-programas que componen el Programa de BCL son agrupados entre los programas ordinarios y extraordinarios. Los primeros son demandados por las regiones y los segundos son ofrecidos por el Estado Central, ambos están dirigidos a similar población objetivo. La capacitación se brinda en oficios, en prevención de riesgos y en productividad y calidad (posibilidad de agrupamiento mas lógico). La mayoría de los cursos contemplan una fase lectiva y una fase de experiencia laboral. La fase lectiva esta compuesta de módulos de formación para el trabajo y formación en el oficio; la de experiencia laboral contempla prácticas concretas en empresas.

Ahora bien, este programa no pretende ni podría por sí solo solucionar todos los problemas de inequidad y de exclusión que generan las menores oportunidades de las que disponen las personas de escasos recursos. Tampoco es un programa que contribuirá significativamente y por sí solo a mejorar la inserción laboral y la productividad de la fuerza de trabajo en la economía nacional. El es entendido como parte de una estrategia de las políticas públicas de inversión en las personas a través de la capacitación. De hecho, forma parte del SENCE y se articula centralmente a los lineamientos de política del Comité de Ministros Social para la superación de la pobreza. Focaliza su intervención en grupos específicos de la población y presenta cierto nivel de autofocalización en el sentido que los beneficiarios y las regiones tienen participación en la definición de los cursos.

Por otro lado, este programa contribuye a disminuir el desempleo en la medida que dota de mayores competencias laborales a los que carecen de empleo o están subempleados, mejorando los ingresos y la autoestima de los beneficiarios y, además, dota de credencial avalada por el Estado a quienes carecen de ella. Todos estos factores son aspectos centrales en las variables que contribuyen a mejorar la inserción laboral de los trabajadores.

2. Observaciones y comentarios en torno a la justificación a nivel de condiciones sociales y/o económicas a mejorar

La existencia y perdurabilidad de considerables sectores de población en situación de pobreza y con problemas de inserción laboral justifican la necesidad de algún tipo de intervención pública para quienes los beneficios del crecimiento económico de la última década les ha llegado en menor medida que al resto de la población. Esta situación adquiere mayor relevancia a nivel regional, en donde el conjunto de oportunidades del entorno económico, social, cultural y político presenta marcadas diferencias a lo largo del país. Por otro lado, aunque los niveles globales de desempleo en Chile pueden considerarse bajos, cuando se desagrega la incidencia del desempleo por niveles de ingreso, sector económico, sexo y edad pueden observarse notables diferencias. En este sentido, el Programa de BCL en conjunto con los otros programas del SENCE dota a las políticas públicas de instrumentos de intervención en los sectores sociales y económicos de las diferentes regiones del país. En situaciones de más bajo crecimiento del nivel de empleo y de rápidas transformaciones en los procesos y productos este programa adquiere mayor nivel de justificación.

El Programa de BCL apunta a aumentar las capacidades de las personas que tienen un déficit reconocido en valorizar su fuerza de trabajo en el mercado laboral. Este déficit se puede observar que ocurre tanto en el sector formal como en el informal de la economía, también en los que están actualmente empleados o subempleados, y más aún con los que están cesantes. Ocurre con mayor intensidad en los que están en establecimientos de hasta cinco empleados, en los trabajadores independientes de bajo nivel de calificación y con las empleadas domésticas. De hecho, los niveles de pobreza en estos estratos sociocupacionales son mayores que en otros, siendo esta población especialmente vulnerable a las coyunturas económicas de bajo crecimiento del producto y son los que conforman gran parte de los hogares de los indigentes y de los pobres no indigentes.

3. Observaciones y comentarios en torno a los antecedentes que fundamentan la justificación del proyecto y su continuidad:

(a) Constitucionales

(b) Legales

(c) Administrativos

(d) De políticas de inversión

Si bien en la última década Chile experimentó un ritmo alto de crecimiento económico, los empleos que se han generado en los deciles de ingresos más bajos han sido en gran medida precarios y con escasa cobertura de los sistemas de previsión. Las políticas que apuntan a invertir en las personas pretenden dotar a las personas en competencias laborales que les permitan un mejor desempeño para la obtención de ingresos y niveles mínimos de calidad de vida. Favorece, además, la inserción de los beneficiarios en los empleos formales, contribuyendo a una mayor cobertura de la previsión social, disminuyendo el gasto público futuro por concepto de pensiones asistenciales (PASIS).

III. OBSERVACIONES EN TORNO A LA IDENTIFICACIÓN DEL FIN DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Observaciones y comentarios en torno al fin planteado por el programa/proyecto

Como primera aproximación, ya que no se cuenta con evaluaciones y seguimientos del programa a nivel de fin, pareciera que las BCL son pertinentes a las necesidades del país, pero para que esto se cumpla requiere que el diseño, los contenidos y la ejecución de los cursos sean de la calidad requerida para entregar los conocimientos necesarios relevantes que contribuyan a aumentar las competencias laborales de los trabajadores, dado que ello se relaciona positivamente con la inserción laboral de las personas de escasos recursos y con el proceso de igualación de oportunidades. Según el nuevo estatuto del SENCE, la capacitación ofrecida debiera promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores. El fin de esta capacitación es, en términos sociales, permitir mejores oportunidades y condiciones vida y de trabajo. Pero adicionalmente, y en términos económicos, el fin también es incrementar la productividad y la competitividad nacional. Ambos fines procuran la adaptación de los trabajadores a los cambios estructurales y tecnológicos de la economía.

De allí que la promoción de las competencias laborales de los trabajadores es el objeto del sistema de capacitación y empleo. El sistema de capacitación definido en el Estatuto del SENCE cuenta con varios tipos de programas de capacitación, agrupados como los de capacitación en la empresa y capacitación orientada a grupos específicos. Las BCL pertenecen a estas últimas, y se supone que contribuyen al fin de mejorar las competencias y la inserción laboral de los trabajadores. De ese modo, contribuirían, simultáneamente, a aumentar la productividad y las oportunidades que se abren a los trabajadores por el hecho de contar con empleo e ingresos.

En resumen, el fin de la capacitación que brinda el programa de BCL sería aumentar las competencias y permitir, de ese modo, mayor inserción laboral de los beneficiarios. A nivel de fin, el programa evaluado debe dar cuenta de si las personas por él capacitadas han tenido mayores y mejores oportunidades de insertarse laboralmente, y en cuanto se contribuyó al proceso de igualación de oportunidades a nivel nacional y regional. Por lo tanto, es central contemplar que el fin general expresado en el Estatuto del SENCE hace referencia al conjunto de programas que en el se ejecutan. En el caso del Programa de BCL, su contribución al fin debiera realizarse en el segmento específico de su población objetivo y con respecto a los tipos de cursos que ha impartido. Como fue expresado en el Formato A, esta información no está aún disponible.

2. Observaciones y comentarios en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento del fin del programa/proyecto

No existen los indicadores que permitan medir el fin. Estos indicadores debieran reflejar el impacto sobre el fin perseguido por el programa de BCL. De todos modos, y a manera de sugerencia preliminar (los indicadores sugeridos por el Panel serán presentados en el Formato C de conclusiones y recomendaciones), creemos que los indicadores que podrían construirse con bases de datos secundarias (Encuestas CASEN, los Censos de Población, etc.) y primarias

(encuestas, entrevistas, grupos focales, etc.) deberían contemplar y combinar indicadores que den cuenta del **impacto** del Programa de BCL en los procesos de igualación de oportunidades y de mejoramiento en la inserción laboral de los beneficiarios del programa en las diferentes regiones y sectores económicos del país.

Los indicadores que se debieran utilizar en el programa de BCL son muy similares a los otros programas sociales del SENCE, por lo tanto este debiera ser un esfuerzo que se debe realizar complementariamente con el SENCE y otros organismos públicos sectoriales e intersectoriales.

3. Observaciones y comentarios en torno a las metas que a nivel de fin se ha propuesto el programa/proyecto

Dado que no existen indicadores que den cuenta de las metas, no es posible realizar comentarios en torno a su cumplimiento a nivel de fin. Esta deficiencia está circunscrita a nivel de SENCE y de las instancias de coordinación interministerial, y sólo parcialmente es una responsabilidad directa del programa. Este no ha dispuesto del presupuesto necesario para realizar una evaluación del cumplimiento a nivel de fin.

De todos modos, y en el contexto de cambio de Estatuto realizado a fines de 1997, para el año 1998 se establecieron a nivel del SENCE varios objetivos, entre otros, el de estructurar el Fondo Nacional de Capacitación, de tal modo que opere como un instrumento coherente, debidamente territorializado, con metas evaluables en el tiempo, en función de la capacitación e inserción laboral de los grupos sociales de menores recursos.

4. Observaciones y comentarios en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el fin del programa/proyecto se ha logrado

Los indicadores que pueden dar cuenta del nivel de cumplimiento del fin pueden provenir de las fuentes de datos actualmente disponibles o con posibilidades de construcción. Ellas serían:

1. Encuesta CASEN
2. Ficha CAS-II.
3. Censos de Población y Vivienda
4. Estadísticas SENCE nacional y regionales.
4. Investigaciones con mediciones en base en encuestas ad-hoc.
5. Fuentes de información ministeriales, regionales y comunales.

De todos modos, una propuesta para generar un sistema de indicadores a nivel de fin requeriría de trabajos específicos que explicitaran sus supuestos teóricos y sus estrategias metodológicas.

5. Observaciones y comentarios en torno al nivel o grado de cumplimiento del fin del programa/proyecto

El SENCE no dispone para este programa de seguimiento que permita conocer el grado de

cumplimiento a nivel de fin. Esta es una deficiencia fundamental ya que no permite establecer la dimensión real del logro del programa. El desarrollo de las competencias laborales es uno de las dimensiones analíticas, pero no la única que aporta al proceso de mayor inserción laboral de los sectores excluidos. En su definición global el programa tiene por objetivo aumentar la **probabilidad** de inserción laboral, aspecto que presenta mayor dificultad de evaluación ya que exige actuar en múltiples dimensiones que condicionan el actuar del beneficiario.

Tomando como referencia los Programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, la inserción laboral de los egresados de los dos programas en el año 1997 estaría alrededor del 45 %, siendo de 39% para los menores de 25 años y de un 54% para las MJH. De estas últimas, un 37,5% habría encontrado trabajo relacionado con la capacitación recibida y la mayoría de las que están trabajando (69,1%) lo habrían hecho durante los primeros meses de terminada la fase de experiencia laboral en las empresas (Ver preguntas 7.4 y 7.5 del Formato A de la evaluación de ambos programas realizado en el año 1997). Dado los mayores niveles de desempleo en los jóvenes y en las mujeres, se puede suponer que esos grupos sociales tienen mayor dificultad promedio de inserción laboral que la población objetivo del Programa de BCL. De este modo se podría pensar, a manera de hipótesis, que la inserción laboral del programa evaluado podría ser, en promedio, superior al 50%. Ahora bien, asignar la causa de la inserción laboral al Programa de BCL requiere de información específica que no esta disponible.

Siguiendo con la referencia de los otros programas, en particular el de MJH, cerca de un 50% de ellas declaraba en 1995 que el curso de capacitación habría influido en sus posibilidades de trabajo. De ese total, un 31,4% consideró que habría sido por los conocimientos adquiridos, un 14,3% por el curriculum y un 12,4% por continuación de la práctica (Ver: Informe Final de Evaluación Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de núcleos de escasos recursos. Lineal de Capacitación Laboral, 1997, Ministerio de Hacienda, DIPRES, Programa de Evaluación de Proyectos Gubernamentales). Si bien estos resultados no pueden ser trasladables al programa de BCL, permiten realizar algunas observaciones y comentarios. En primer lugar permite interrogar sobre el nivel de correlación entre capacitación e inserción laboral. En segundo lugar, permite interrogar sobre cuáles son los factores que estarían influyendo en mayor medida en la inserción de los beneficiarios. Entre otros aspectos se podría preguntar, por ejemplo: ¿son los conocimientos y habilidades adquiridas durante el curso o se debe fundamentalmente a los contactos y la participación en redes sociales a las que antes no accedían o, tal vez, se debe a la experiencia laboral o.....?. Con estas preguntas, a las que no se les puede dar respuesta con la información disponible en el programa, se pretende poner de relieve la complejidad del tema evaluado y la necesidad de generar un sistema de indicadores que permita realizar una aproximación al impacto del programa a nivel de fin.

6. Observaciones y comentarios en torno a los supuestos necesarios para la "sustentabilidad" de los beneficios generados por el programa/proyecto

(a) A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras

Para la sustentabilidad de los beneficios del Programa de BCL, es conveniente que el país no atraviese por períodos de agudas recesiones o de prolongados estancamientos, ya que de ser así, el entorno económico y social serían desfavorables para la inserción laboral de los

trabajadores con menores niveles de competencias laborales. Aquí observamos que sería oportuno que el SENCE previera la posibilidad que el país atravesara períodos de bajo o nulo crecimiento o incluso de decrecimiento del producto (creación neta de empleos negativa), para así coordinar con los otros programas la cobertura y tipos de cursos de capacitación acorde a las restricciones presupuestarias a nivel del Estado Nacional. En este sentido, el SENCE podría estar previendo cuales son las regiones, los sectores económicos y las ocupaciones que necesitarían una mayor atención.

Se requiere además la disponibilidad de recursos necesaria en el mediano y largo plazo para la continuidad del programa de BCL.

Otro supuesto importante es que a nivel local y regional se fortalezcan, vía políticas públicas específicas, las redes de solidaridad social, para crear ambientes propicios a la integración social y a la igualdad de las oportunidades (mujeres, minorías étnicas, etc.).

Para que el programa de BCL se mantenga en el tiempo, es necesario que sigan existiendo las OMIL y que se creen en los lugares que actualmente no existen. Dado el papel central en la detección de demandas de capacitación que tienen las OMIL, su capacidad de gestión es un aspecto relevante para el éxito y buen funcionamiento del programa. En este sentido, debiera existir una coordinación que permitiera mejorar los mecanismos de detección de demandas de capacitación de acuerdo a las características de cada localidad y región, para beneficiar más a las personas menos capacitadas y que no pueden acceder a las oportunidades de capacitación que se realizan vía franquicia tributaria.

(b) A nivel de otras instituciones públicas

Para la sustentabilidad de los beneficios generados por el programa es necesario que el conjunto de políticas que tienden a la igualdad de las oportunidades de las personas se complementen de manera adecuada, coordinando y sistematizando los esfuerzos que cada una de las instituciones y sus respectivos programas realizan. Deberían monitorearse posibles duplicaciones con otros programas del mismo SENCE y de otras instituciones (FOSIS, FONADIS, INDAP, CONADI, por ejemplo), las cuales, de corregirse, permitirían mejorar el impacto del programa.

El Comité de Ministros Social es la instancia de coordinación a nivel interministerial que fija las pautas de las políticas del mejoramiento en la igualdad de oportunidades. En esta instancia se debiera definir el fin desde una perspectiva multidimensional, y desde allí discutir el aporte que se espera de la capacitación al proceso de igualdad de las oportunidades. Ese proceso no solo requiere de la capacitación laboral, requiere también de otras series de políticas que contribuyan a aumentar otras competencias (no laborales) de las personas de escasos recursos, que permitan generar redes sociales básicas que favorezcan la solidaridad hacia la población objetivo, que apunten a mejorar aspectos culturales que operan hoy en perjuicio de algunos grupos (por ejemplo, aspectos étnicos, de género, etc.).

En este sentido, el supuesto de coordinación con otras instituciones públicas es un supuesto central en la medida que el programa puede potenciar sus impactos con una mejor coordinación institucional, integrando la heterogeneidad de situaciones (edad, género, etnia, sectores productivos, existencia de redes sociales, etc.) que llevan a determinadas personas a no tener

acceso a recursos básicos para una mejor inserción laboral y aumentar su posibilidad de ingresos para lo cual el programa de BCL debe aportar su cuota específica.

(c) A nivel de condiciones sociales

La distribución del ingreso de los hogares (autónomo y monetario) que mostró la Encuesta CASEN de 1996 sigue estando altamente concentrada, de hecho el primer decil recibe el 1,4% de los ingresos, mientras que el decil más rico tiene una participación del 41,3% en los ingresos totales del país. Asimismo, para el primer decil de ingresos la desocupación fue de un 21,8 %, mientras que para el decil 10 fue de solo del 0,9%. Para mejorar el acceso a las oportunidades laborales y de ingresos de los sectores de la población en situación de pobreza, la cobertura y la calidad de los cursos de capacitación impartidos debieran ser adecuadas al ritmo deseado de disminución de las inequidades en el acceso al empleo y a los ingresos.

Otro supuesto importante para ciertas regiones y sectores productivos, es que sea mínimo el proceso migratorio, fortaleciendo la permanencia de los beneficiarios en su territorio mas próximo.

(d) A nivel de condiciones económicas

Para que el programa sea sustentable a nivel de fin sería necesario que los ritmos de crecimiento del producto sean positivos, que la inversión no sea predominantemente capital intensivo y los coeficientes producto-empleo se mantengan en niveles que favorezcan la demanda de empleo. Por otro lado, es necesario que los oficios en los que han sido capacitados los trabajadores no entren rápidamente en obsolescencia, dado que de ser así se perdería la inversión realizada en esas personas.

(e) A nivel de condiciones políticas

El supuesto central esbozado a nivel político es la existencia de consenso tanto en el Estado como en la Sociedad Civil respecto a la necesidad de estas políticas, de tal forma de lograr la continuidad requerida y la articulación con otras políticas y programas que contribuyan al proceso de igualación de las oportunidades. El Estado debe garantizar el respeto a la legislación laboral y la mantención de acuerdos y consensos que permitan la implementación en el corto, mediano y largo plazo de estas políticas de capacitación.

(f) A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras

El supuesto principal aquí es que las OTES sigan considerando adecuados los incentivos económicos que tradicionalmente oferta el SENCE para la postulación a los cursos. Este aspecto es importante debido a que los incentivos económicos que reciben las OTES están asociados directamente a los niveles de deserción de los beneficiarios y, en los cursos que incluyen experiencia laboral, con la colocación de los egresados en las prácticas específicas relacionados con el curso recibido. Por lo tanto, las OTES tendrían incentivos objetivos a seleccionar beneficiarios que reúnan características asociadas a niveles de menor deserción y mayor colocación en la fase de experiencia laboral. De este modo podría estar ocurriendo

discriminaciones negativas para los grupos que precisamente son los que más necesitan estos cursos de capacitación, como son las mujeres (no las jefas de hogar, dado que este grupo objetivo es atendido por otro programa del SENCE), ciertas minorías étnicas que sufren algún tipo de discriminación y estigmatización para la inserción laboral y personas mayores de edad. Este aspecto debiera ser objeto de estudios específicos por parte del SENCE.

IV. OBSERVACIONES EN TORNO AL PROPÓSITO DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Observaciones y comentarios en torno al propósito planteado por el programa/proyecto

El propósito planteado por el Estatuto del SENCE es adecuado pero no suficiente para el cumplimiento del fin del Programa de BCL. Debe tenerse en cuenta que, como lo hemos expresado anteriormente, el entorno económico, político y cultural es fundamental para que el propósito del programa contribuya al fin.

La capacitación que se brinda aborda diferentes aspectos, tales como capacitación para oficios, prevención de riesgos, sobrevivencia, productividad y calidad, por lo que dada esta diversidad, es necesario ubicar el denominador común de la capacitación en el aumento de las competencias laborales, definiendo precisamente el acto de capacitar con sus respectivas variables e indicadores de medición. Para el Programa de BCL, de acuerdo a lo que señalan las Bases de los llamados a licitación, ese denominador común tiene relación con el fin de posibilitar una mejor inserción laboral de los beneficiarios, a través del desarrollo de sus aptitudes, habilidades y grados de conocimiento en el oficio y en el trabajo.

Pareciera, de todos modos, que el concepto de "capacitar" este utilizado en un sentido demasiado amplio, ya que incluye, de acuerdo a los subprogramas que componen el programa de BCL, la capacitación en oficios, la prevención de riesgos y en productividad y calidad (básicamente orientado a temas de motivación, desarrollo de recursos humanos, cultura organizacional y clima laboral). Como puede observarse de lo anterior, el concepto que da nombre al programa, es decir capacitación laboral, se dispersa ampliamente en los objetivos de cada uno de los subprogramas. Sería conveniente que el programa definiera más profundamente el concepto que articula su gestión y da coherencia a su intervención, definiendo diferentes dimensiones del concepto y operacionalizándolo con líneas de intervención específicas.

2. Observaciones y comentarios en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento del propósito del programa/proyecto

Como se expuso en la última parte de la pregunta anterior, los indicadores debieran dar cuenta de las **aptitudes, habilidades y grados de conocimiento** de los beneficiarios. Respecto a los indicadores expuestos en el Formato A, creemos que podrían ser un buen inicio para conformar el conjunto de indicadores que den cuenta del efecto del programa a nivel de propósito, dado que representan parte de los sub-programas de capacitación que componen las BCL. Sin embargo, esos indicadores están expresados a un nivel muy general y las fuentes de información debieran verificarse. Un indicador aproximativo que el programa podría sistematizar esta referido a las calificaciones que los beneficiarios obtienen en los cursos. De todos modos, es necesario destinar

esfuerzos en recursos humanos y presupuestarios en la operacionalización del concepto y en la construcción de un sistema de indicadores, para poder medir el cumplimiento del propósito del programa de BCL.

La pregunta relevante es si el programa mejora o no mejora las competencias laborales de los beneficiarios de tal modo que les permita mayor probabilidad de inserción laboral de la que tenían antes de capacitarse. Una revisión de las partes que componen esta pregunta nos ubica en la complejidad de su respuesta y en las dificultades de su operacionalización. Por ejemplo, la evolución de las calificaciones obtenidas por los beneficiarios y seguimientos que midan los niveles de productividad de los mismos en comparación con trabajadores no capacitados, podría ser una aproximación al nivel de competencias laborales de los ex-beneficiarios. La heterogeneidad de los cursos y de los destinatarios obliga a preguntarse por la especificidad de las competencias laborales que se necesitan aumentar, tema que complejiza aún más la respuesta formulada más arriba.

3. Observaciones y comentarios en torno a las metas que a nivel de propósito se ha propuesto el programa/proyecto?

Como se comentó en el Formato A, no existen metas definidas explícitamente. Aún así se tiende a pensar en que las BCL son necesarias en el tiempo, ya que el universo a cubrir, en términos de la cobertura actual, sólo sería abarcable en el transcurso de varios años, sin especificar cantidad. Este problema se origina por que no existen indicadores expresados en términos de cantidad, calidad y tiempo que permitan establecer metas claras y precisas a nivel de propósito del programa. La construcción de indicadores debiera contemplar estos tres aspectos.

Al introducir el tema de la calidad de la capacitación, los actores principales del sistema son las OTES, el Estado (formas de regulación y supervisión que se fijan a nivel del SENCE nacional) y los beneficiarios. El supuesto que opera aquí es que la competencia de las OTES por la obtención de los recursos ofertados por el Estado originará innovaciones y mejoras en 1) la infraestructura e instrumentos de trabajo de los organismos capacitadores, 2) las estructuras y contenidos curriculares, 3) en las metodologías pedagógicas y 4) las empresas seleccionadas para realizar la fase de experiencia laboral.

El nivel inicial de conocimientos y destrezas del que parten los beneficiarios es otro factor condicionante de los resultados del programa. Ese nivel se debiera reflejar en el grado de empleabilidad pre y post curso, pero el **plus** que adquieren por el hecho de haber pasado la capacitación laboral debiera aumentar la probabilidad de su inserción laboral en un contexto regional determinado. Ese plus constituye el núcleo central de las metas a nivel de propósito, y debe estar relacionado a las características del mercado laboral (cantidad y calidad de fuerza de trabajo ofertada y demandada) para el cual se lo capacita. Es ese "plus" el que constituye, además, el criterio articulador entre la fase lectiva y de experiencia laboral en la empresa, que debiera potenciarse como mecanismo potenciador de la inserción laboral.

4. Observaciones y comentarios en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el propósito del programa/proyecto se ha logrado

Tal como se expresó anteriormente en la pregunta 2, las fuentes de información de los

indicadores generales propuesto en el Marco Lógico entregado por los funcionarios del programa evaluado, se debieran verificar y analizar en términos de las necesidades y aportes del Programa de BCL. Una fuente que se debiera aprovechar, supervisar y sistematizar se refiere a los antecedentes que obligatoriamente deben presentar las OTES en las licitaciones. En el ítem 3 de las principales actividades de capacitación que la OTES han realizado en los dos años anteriores a la presentación de la licitación (Punto II, ítem 3 de los antecedentes de gestión del Organismo Capacitador de la Guía de Presentación de Propuesta entregadas por el SENCE) se les solicita que definan el nombre de los cursos, el año de ejecución, cantidad de egresados de los cursos y porcentaje de trabajadores egresados que se encuentran en actividad. Si bien esta fuente actualmente no es confiable (comunicación personal de los funcionarios del programa), debieran realizarse esfuerzos para sistematizar y mejorar la confiabilidad de la misma.

5. Observaciones y comentarios en torno al nivel o grado de cumplimiento del propósito del programa/proyecto?

Al no existir ni metas ni indicadores sistemáticamente trabajados, no es posible establecer el grado en que el programa ha capacitado o habilitado en términos de la aptitud, talento y cualidad para desempeñar tareas que faciliten su inserción laboral, ya sea por que lo demanda un tercero o bien por que él mismo, por su mayor capacidad, puede autoinsertarse laboralmente. La inexistencia de metas claras a nivel de propósito dificulta severamente la evaluación de los resultados, esto es así por que no se dispone información sistematizada sobre los beneficiarios ni al inicio ni al final del proceso de capacitación. Vale recordar que los formularios de ejecución de los cursos contienen la información de los beneficiarios, sin embargo ella no ha sido sistematizada aún para estos programas.

Otro comentario dice relación con la evaluación de las propuestas y la supervisión de los cursos ya que se podría acceder a variables a nivel de propósito que puedan dar cuenta de la relación entre la ejecución de los cursos y el diseño presentado en las licitaciones de los programas ordinarios y extraordinarios. De hecho, podrían verificarse variables que den cuenta de esa relación, tales como objetivos de los cursos, método pedagógico, calificaciones de los beneficiarios, calidad de la infraestructura, material didáctico, curriculum de los profesores, nivel de experiencia de las OTES, etc.

6. Observaciones y comentarios en torno a los supuestos que deben ocurrir para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Fin del mismo

(a) A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras

Para que la capacitación contribuya a la inserción laboral es central la detección del tipo de competencias que es necesario desarrollar en los trabajadores. Las Instituciones co-ejecutoras requerirían de cierta sensibilidad en captar las necesidades de capacitación de los potenciales beneficiarios y de las destrezas demandadas por los mercados de trabajo en donde ellos se desempeñan. El punto es que a nivel regional, las oficinas de los SENCE y las OMIL debieran desarrollar instrumentos de observación de las necesidades requeridas, de tal modo que no queden subsumidos en la inercia de reproducir acríticamente los cursos que vienen impartiendo.

El supuesto sobre el que funciona el programa es que la competencia entre las distintas OTES para adjudicarse un curso licitado por el gobierno contribuye a mejorar la calidad de la capacitación impartida. Al aumentar la calidad de la capacitación se favorece la inserción laboral de los trabajadores. Pero el tiempo que media entre la definición de la necesidad de un curso, la ejecución y el término del mismo puede haber tornado innecesario ese curso de capacitación en una determinada localidad (ya sea por cierre, traslado o disminución de la producción de un sector que encadena gran parte de las unidades productivas de esa localidad).

(b) A nivel de otras instituciones públicas

Las habilidades y potencialidades cognitivas de los beneficiarios está fuertemente marcada por los procesos de socialización que se han dado tanto a nivel familiar como educacional, también con sus hábitos alimenticios y de cuidado de la salud. Los niveles de éxito de la capacitación brindada a los beneficiarios, descansa en el supuesto básico de la calidad de la "materia prima" sobre la cual se pretende desarrollar competencias. En este sentido, el impacto a través del tiempo que otras políticas sociales y económicas han tenido sobre el entorno y sobre la población objetivo de las BCL, se constituye en un dato básico sobre el cual debe operar la capacitación.

El fomento a la contratación laboral a través de legislaciones y políticas de promoción de demanda de empleos pueden afectar positiva o negativamente que las mayores competencias laborales se traduzcan en inserción laboral. Que la mayor capacidad laboral de los trabajadores pueda desembocar en inserción laboral también tiene relación con las facilidades con las que los beneficiarios pueden acceder a financiamientos para modificar la gestión de sus microunidades productivas (caletas pesqueras, producción de leche de cabra, etc.).

(c) A nivel de condiciones sociales

El entorno social debe contribuir a reconocer la capacitación como un instrumento válido tendiente a la igualación de las oportunidades. Uno de los supuestos que puede tener peso en ciertas localidades y sectores productivos tiene que ver con los desplazamientos con cambio de residencia de la población que ha sido beneficiaria de los cursos de capacitación. En ciertas localidades y regiones de menor tamaño, la capacitación brindada puede perder efecto sobre los niveles de inserción si existen fuerte procesos inmigratorios de fuerza de trabajo de menor costo, tal como puede ocurrir con los trabajadores eventuales y los temporeros.

(d) A nivel de condiciones económicas

Para los demandantes de empleo lo central de un trabajador es la productividad que puede desarrollar en un oficio, por lo tanto el demandante de fuerza de trabajo debe estar convencido que la capacitación que acredita al trabajador tiene relación directa con el nivel de productividad.

Un aspecto importante es la previsión de la velocidad y dirección de los cambios tecnológicos que pueden dejar en el muy corto plazo sin valor de mercado determinados tipos de competencias laborales y, por lo tanto, sin demanda de esos tipos de ocupaciones.

(e) A nivel de condiciones políticas

El Estado debe garantizar la mantención de los programas de capacitación, en el convencimiento que estos son un instrumento válido para aportar al proceso de igualación de las oportunidades.

(f) A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras

Es fundamental que la metodología pedagógica y los contenidos de la capacitación que brindan las OTES debe ser objeto de evaluación permanente. De hecho, el SENCE tiene como uno de los criterios de evaluación de las propuestas de las OTES el perfil de los instructores y las metodologías educativas a utilizar. Obviamente, dada la heterogeneidad de los cursos impartidos los criterios pedagógicos debieran estar regidos por criterios generales, que puedan ser aplicados a cada uno de ellos sin menoscabar su especificidad. Que los trabajadores aprendan a aprender, que se desarrolle la autonomía de pensamiento y la creatividad podrían ser algunos de los criterios centrales. De todos modos, dado el bajo nivel educativo que en general tienen los beneficiarios de estos programas de capacitación, es necesario adaptar las metodologías para estos grupos específicos.

V. OBSERVACIONES EN TORNO A LOS COMPONENTES DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Observaciones y comentarios en torno a los componentes que produce el programa/proyecto

La principal diferencia entre los programas ordinarios y extraordinarios es que en estos últimos se originan en requerimientos específicos de trabajadores o empresarios de un sector, que no afecta sólo a una región y que su cobertura se fija a nivel nacional. En el caso de los ordinarios se originan en las demandas regionales, para abordar aspectos territoriales delimitados. La observación inicial que realizaremos aquí tiene relación con la pertinencia de seguir realizando la distinción entre programas ordinarios y extraordinarios, dado que en la práctica su diferencia radica en las formas en como se llama a licitación de los cursos. No existe una justificación razonable y coherente que permita distinguir en la división actual entre programas ordinarios y extraordinarios. Se podría interrogar, sobre la pertinencia y conveniencia de esta distinción.

En este sentido, un aspecto crucial es analizar la cobertura del programa y el tipo de capacitación que está brindando y que, como contraparte, está dejando de brindar. Dado la limitante de recursos que tiene el programa, las alternativas seleccionadas de capacitación se suponen que debieran optimizar el uso de los recursos en términos de los efectos e impactos

del Programa de BCL. Cabe indagar, por ejemplo, sobre la conveniencia de la mantención de programas como el de discapacitados dentro de la estructura del SENCE, siendo que existen otras instancias más especializadas que atienden a esa población objetivo; o el de calidad y productividad o agroquímicos dentro del perfil de los proyectos sociales del SENCE. Dado que el programa en sí mismo es un conjunto de programas y, a la vez, forma parte de otro conjunto de programas de capacitación, la selección de qué cursos de capacitación se brindan, en qué tiempo y en cuáles regiones, debieran basarse en criterios explícitos que sean susceptibles de analizar y evaluar. El criterio que actualmente se está utilizando tiene que ver con las demandas que surgen de la Sociedad Civil, de acuerdo a lo que los planes regionales de desarrollo, los sindicatos y los diversos actores sociales demandan. A pesar que este mecanismo de decisión participativo contiene grandes ventajas, debiera contemplarse que el SENCE incluya criterios que definan 1) el universo al que se destina el programa; 2) la cobertura de corto, mediano y largo plazo que pretende alcanzar; 3) los sectores económicos y sociales a nivel regional que debieran ser destinatarios principales. La complementación de estos criterios con las demandas que surgen a nivel local, regional y nacional podría dotar de mayor potencia a las intervenciones del SENCE, disminuyendo las heterogéneas capacidades de presión que tienen los diferentes actores sociales involucrados con el programa.

Como una primera aproximación, pareciera que el perfil del programa está diluido, en comparación con la especificidad de los otros programas que también componen el Departamento de Programas Sociales de Capacitación, es decir el de Mujeres Jefas de Hogar y Chile Joven. El programa aquí evaluado está compuesto por una serie de programas de características muy heterogéneas. Por ejemplo los programas de calidad y productividad y los de prevención de riesgos no tienen como objetivo la capacitación en el oficio ni para el trabajo. Este tipo de cursos desperfila en cierto modo el programa, debilitando su propia identidad. Creemos que sería necesario fortalecer la identidad del programa con un perfil que enfatice tanto en los aspectos sociales como capacitación en oficios, como una contribución específica al proceso de igualación de oportunidades vía inserción laboral de los trabajadores de menores recursos.

En la actualidad del Programa de BCL pareciera que cumple también el papel de receptor de otros programas en donde se incluyen los programas que no son ubicables ni en el Chile Joven ni en el Mujeres Jefas de Hogar. Esto no significa una crítica de por sí, tal vez sea conveniente disponer de un espacio institucional que por definición tenga mayor heterogeneidad en la medida que se complementa con programas de mayor nivel de homogeneidad en su población objetivo. El tema a discutir es que a nivel de fin y de propósito los componentes del programa deben tener su contribución específica, sin apartarse de los objetivos que persigue en esos dos niveles.

Otra impresión que ha tenido el Panel Evaluador es que la cantidad de cursos que el SENCE brinda a cada región tendría un componente inercial que arrastra lo realizado en años anteriores, no existiendo ni un marco de referencia teórico ni una base empírica que permitan decidir o discutir la pertinencia de las diversas alternativas de cursos posibles teniendo en cuenta la estructura socioeconómica de la región, la situación social y cultural, la cantidad y calidad de OTES disponibles en cada región particular, la cobertura de otros programas de capacitación, etc. Al no existir estos parámetros de discusión, se fortalecen los aspectos inerciales en la definición de los cursos y la cantidad de BCL que le corresponde a cada región. A estas limitantes se suma la capacidad de presión y de lobby político de cada región, de las

OTES y de los potenciales demandantes de capacitación que tienen cierto nivel de organización. Queremos poner de relieve con esto que el Estado, a través del SENCE, debiera explicitar los criterios de asignación de BCL para poder mejorar progresivamente la focalización que está actualmente realizando.

Otro tema relevante a tener en consideración, es que esta evaluación se realiza sólo a una parte de los Programas Sociales de Capacitación (PSC) del SENCE. Los temas considerados anteriormente podrían observarse más claramente desde el Marco Lógico del PSC, observando desde allí a las BCL como uno de sus componentes. Incluso, desde una perspectiva más general, se observaría con mayor claridad el aporte de las BCL si se evaluara el conjunto de Programas del SENCE (PSC y el Sistema de Capacitación en la Empresa vía Franquicia Tributaria). Al respecto, cabe recordar que en el año 1997 se evaluaron los otros dos integrantes de los Programas Sociales de Capacitación (Programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar) con la misma metodología de la presente evaluación. En este sentido, debiera diferenciarse claramente la capacitación vía Franquicia Tributaria y de la capacitación vía los PSC, de tal modo de realizar una evaluación completa de las políticas de capacitación que actualmente está implementando el Ministerio del Trabajo.

El programa produce cursos que son ofertados a la población objetivo. La calidad de los componentes producidos es central para el efecto y el impacto del Programa, por lo tanto es un tema de suma importancia prestar atención a los requisitos pedidos a las OTES y la política de incentivos que el Estado debe manejar para mejorar la calidad de los Organismos Capacitadores. Tampoco debe perderse de vista que entre los principales beneficiarios del programa están las OTES, este mercado de capacitación sobrevive fundamentalmente a través los recursos que les provee el Estado. El Estado obliga a las empresas a tomar contacto con las empresas, ya que los cursos deben contener compromisos de práctica laboral en empresas.

2. Observaciones y comentarios en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento de los componentes del programa/proyecto

El conocimiento empírico que actualmente tiene el SENCE esta acotado a las características de las OTES y a los procesos de ejecución de los cursos, es decir, sus programas de estudio, material didáctico, instructores e infraestructura. De todos modos, como ya se ha expresado anteriormente, existe desconocimiento de los resultados en cuanto a los niveles de satisfacción de los beneficiarios y la calidad de los cursos contratados.

La construcción de un sistema de indicadores sería objeto de una investigación específica, no obstante ello, y de manera preliminar, el Panel Evaluador considera que los indicadores expuestos en el Formato A debieran ser sistematizados por el programa, dado que se cuenta con esa información pero no se la ha sistematizado.

En el caso que el objetivo del componente sea la cantidad de cupos programados por año, el indicador podría ser:

Indicador de cumplimiento = $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de egresados}}{\text{N}^{\circ} \text{ de cupos}} * 100$

Cantidad de cupos

$$\text{Indicador de cumplimiento} = \frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de cursos programados}}{\text{N}^{\text{a}} \text{ de cursos efectuados}} * 100$$

3. Observaciones y comentarios en torno a las metas que a nivel de componente se ha propuesto el programa/proyecto

Cuantitativamente el programa ha capacitado a varios miles de personas. Se han capacitado entre los años 1994 y 1997 a 13.285 personas, a través de 689 cursos brindados por las OTES. Cuantitativamente, también, el programa define metas anuales (Ver pregunta V.4. del Formato A) en función del presupuesto que le asigna el Ministerio de Hacienda. De todos modos, como la cantidad promedio anual de BCL en el período 1994-97 ha sido de 3321, su cobertura es lo suficientemente baja como para pensar que en el corto plazo el programa no alcanzará su población objetivo. En efecto, según las estadísticas solicitadas a MIDEPLAN, las personas entre 25 y 60 años, no Jefas de Hogar, que se encuentran ubicados en los dos primeros quintiles de ingreso y que poseen un trabajo temporal ascienden aproximadamente a 300.000 personas. Si se supone, a manera de ejemplo, que cerca de un 10% de esa población tiene problemas de inserción laboral, las becas de capacitación destinadas a la población con empleos temporarios (promedio anual de 882 para el total de portuarios y agrícolas de temporada) alcanzan una cobertura de cerca del 2,9 %. Si bien esta es una aproximación bastante general, se quiere poner de relieve que el programa opera bajo el supuesto de un universo que no es abarcable ni el mediano ni en el largo plazo. Si el universo de estos dos programas fuera estático se necesitarían alrededor de 34 años para cubrirlo con la cantidad de becas anuales actualmente disponibles.

Entre los años 1994 y 1997 los programas ordinarios han capacitado en total a 4777 personas, a través de 264 cursos brindados por las OTES. En el mismo período, los programas extraordinarios de BCL han capacitado a 8508 personas en 420 cursos. La observación principal tiene relación con que las becas y los cursos no se fijan en términos de cobertura del universo al que se destina el programa. Esto ocurre por que el programa no ha definido cuantitativamente su universo y, por lo tanto, tampoco su cobertura. El Programa de BCL no tiene metas definidas de mediano y largo plazo. A corto plazo (un año) las metas tienen que ver con la cantidad de cursos, beneficiarios y niveles de deserción. Si las metas de deserción para 1998 son llegar a un 15%, quiere decir que la deserción actual está por encima de este porcentaje. Dado que no se dispone de información al respecto, es importante detenerse en la definición de deserción. El SENCE define egresado como el beneficiario que ha asistido a un mínimo de un 80% de la capacitación y haya aprobado los requisitos solicitados por las OTES. El desertor es el beneficiario que abandona la capacitación antes que se cumpla el 20 % de la fase lectiva, el cual puede ser reemplazado por otro beneficiario, situación que no altera el porcentaje de deserción que asigna el programa.

4. Observaciones y comentarios en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que los componentes del programa/proyecto se han logrado

Los indicadores a nivel de componentes tienen fuente en el SENCE, pero estos no están sistematizados, por lo menos para el Programa de BCL. Sería necesario, por lo tanto, generar estadísticas que den cuenta de la eficiencia y eficacia de la gestión. Este problema se origina, básicamente, a nivel de diseño del programa. Sería necesario articular los indicadores de los programas de Mujeres Jefas de Hogar, Chile Joven y el Programa de BCL. Vale remarcar que en la información disponible de los llamados a licitaciones, el SENCE podría construir una base de datos razonable, que permitiera mejorar sustantivamente el monitoreo del programa.

5. Observaciones y comentarios en torno al nivel o grado de cumplimiento de los componentes del programa/proyecto

Dadas las características de operación que tiene el programa de BCL dentro del contexto social y económico del país, existe una diferencia temporal entre la definición de financiamiento de determinados tipos de cursos (programación), el llamado a licitación, la adjudicación y la ejecución de los mismos. El Panel sólo ha contado con información sistematizada para los cursos y becas adjudicadas. La forma indirecta de observar la relación entre la cantidad (\$) de cursos programados, adjudicados y ejecutados es a través de los recursos liberados respecto al total de adjudicaciones por año. Tal como se expuso en el Formato A, los cursos adjudicados son ejecutados solo en parte (entre un 8 y un 15% en los años 1995, 1996 y 1997) en el mismo año. La mayor parte son ejecutados en el primer año posterior y, en menor medida en el segundo. Los recursos liberados a otros programas del SENCE en los años 1995 y 1996 rondaron alrededor del 22%, por lo tanto si las metas se fijan de acuerdo al presupuesto asignado y a los cursos y becas adjudicadas, el grado de cumplimiento estaría alrededor de un 80%.

Los cursos y becas adjudicados que no se ejecutan se explican por licitaciones desiertas, por incumplimiento de algunas OTES de los requisitos de las bases administrativas y por cambios económicos coyunturales en determinados sectores productivos. Actualmente (julio de 1998), cabe interrogarse qué podría pasar con los problemas económicos que está ocasionando la crisis asiática, la privatización de puertos o la tecnificación acelerada en la demanda de empleo en los sectores vinculados a las exportaciones, tales como los portuarios. Es posible que las adjudicaciones realizadas y a realizar en 1998 en el sub-programa de portuarios eventuales ya no presente la necesidad de capacitación que se preveía en la programación realizada en el año 1997 y sí podría plantear la necesidad de crear programas de reconversión.

6. Observaciones y comentarios en torno a los supuestos que deben ocurrir a nivel de componentes para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Propósito del mismo

(a) A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras

En algunas localidades, ya sea por su tamaño o por su deficiente nivel de desarrollo organizacional, no cuentan con Oficinas Municipales de Información Laboral. En otras, a pesar de estar presentes, no cuentan con los recursos humanos, materiales y financieros

necesarios para realizar una labor eficiente. Las OMIL también cumplen un rol central tanto en el reclutamiento como en el asesoramiento de los potenciales beneficiarios. La información que recaban las OMIL de los futuros beneficiarios es de vital importancia para una adecuada supervisión por parte de los SENCE regionales de los procesos de selección de beneficiarios que realizan las OTES.

(b) A nivel de otras instituciones públicas

Para que los cursos impartidos contribuyan al propósito de capacitar a los beneficiarios, es necesario que estos tengan las habilidades cognitivas mínimas de tal forma de poder absorber la capacitación recibida. La inexistencia de las diversas formas de analfabetismo contribuye a que los cursos puedan ser aprovechados de mejor forma por parte de los beneficiarios, realidad que no está suficientemente clara, más aún cuando se piensa que el rango 25-50 años pudiere presentar importantes niveles de analfabetismo por desuso. En este sentido, las instituciones ligadas a las políticas de educación y salud para las personas de escasos recursos contribuyen a generar las condiciones mínimas a nivel biológico y cognitivo para que estos cursos logren cumplir con el propósito de capacitar efectivamente a los beneficiarios.

El problema que pretende contribuir a resolver el programa es por definición multidimensional (materiales, socioculturales y políticas) y en él se conjugan un conjunto de procesos económicos, institucionales, sociales, geográficos y culturales, etc. Por lo tanto, el programa contribuye a combatir a) la exclusión de grupos de personas de escasos recursos a los mercados laborales y b) la falta de acceso a bienes de consumo y servicios básicos de salud, vivienda, etc. En el fin que persigue el programa se vinculan en su accionar gran parte de las instituciones públicas sectoriales e intersectoriales, de distintos niveles administrativos. En resumen, para contribuir a aumentar las competencias laborales de los beneficiarios, los componentes del programa se desarrollan en un contexto socioeconómico, político y social determinado; al cual la institucionalidad pública destina un conjunto de programas y políticas. La integralidad de las intervenciones públicas en ese contexto es el principal supuesto, dado que contribuye a que los resultados de la capacitación se traduzcan efectivamente en aumento de las competencias laborales.

(c) A nivel de condiciones sociales

A nivel de condiciones sociales, deben cumplirse dos supuestos básicos. En primer lugar, que los beneficiarios se enteren en el tiempo y lugar preciso de la existencia de cursos de capacitación. En segundo lugar que consideren deseable involucrarse en el proceso de capacitación ofertado por el SENCE, es decir que se cumpla que las expectativas respecto de la capacitación recibida les permitirá insertarse laboralmente y obtener los ingresos que consideran adecuados a su situación socioeconómica. Estos supuestos permiten asegurar una cantidad de futuros beneficiarios motivados a capacitarse, mas allá del monto de ingresos en dinero que reciben en el momento de capacitación. En otras palabras, que las personas, principalmente las que podríamos ubicar en la denominada pobreza dura, acepten el hecho de capacitarse, y que su expectativa principal no sea recibir el subsidio de colación y movilización.

Las instituciones públicas debieran asegurar que los beneficiarios del programa puedan acceder a los bienes y servicios básicos que contribuyan a que sus competencias laborales aumentadas se transforme en mayor inserción laboral. Es decir que las organizaciones públicas y privadas faciliten, por ejemplo, el acceso a las guarderías infantiles, al acceso al crédito para la micro y pequeña empresa, atención en salud y rehabilitación.

(d) A nivel de condiciones económicas

Las condiciones microeconómicas que se deben dar para que los cursos contribuyan efectivamente a capacitar a los beneficiarios, tienen que ver con que el costo de oportunidad de no recibir la capacitación sea alto en términos de los ingresos futuros de mediano y largo plazo. Las condiciones macroeconómicas tienen relación con las actividades económicas de las empresas y las ramas de producción vinculadas a los mercados internos y externos, con la política fiscal y monetaria del gobierno.

Respecto al costo de oportunidad en el corto plazo, es relevante discutir, el monto de los subsidios. Este se mueve entre dos extremos que pueden resultar nocivos a los fines del Programa de BCL. Uno es que los subsidios sea tan bajo que los beneficiarios no puedan optar por capacitarse por cuestiones coyunturales relacionadas con su presupuesto familiar. El otro extremo es que los subsidios sean tan altos que atraigan a personas que no tienen intención o vocación real de capacitarse. Es necesario tener en cuenta que este aspecto puede afectar la presencia de potenciales beneficiarios en los cursos de capacitación.

Otro punto de discusión es la credencial que entrega el programa. Es necesario tener presente la importancia para los beneficiarios de obtener algún tipo de credencial oficial de capacitación y la posibilidad de hacer más interesante su curriculum laboral por el hecho de haber participado en una experiencia de trabajo en una empresa. Estos beneficios que entregan los cursos de capacitación hacen aumentar objetivamente el costo de oportunidad de no realizar la capacitación. En este sentido, es necesario velar por un buen destino laboral de los beneficiarios, dado que esto puede generar un efecto demostración en su entorno que permita aumentar la oferta de futuros beneficiarios que hoy día no acceden, por diversos motivos, a las BCL.

Otro aspecto relevante es la fase de experiencia laboral en las empresas que entregan algunos de los cursos del programa. Este aspecto es doblemente importante. En primer lugar por el "plus" de capacitación que agrega el hecho de complementar formación para el trabajo y el oficio con una práctica laboral concreta. En segundo lugar por que incorpora al beneficiario en redes sociales que pueden facilitarle la información y las relaciones sociales necesarias para insertarse laboralmente, ya sea en la misma empresa que realizó su práctica o bien en otras empresas de la localidad o región, elementos que contribuyen de mejor manera a la posibilidad real de inserción laboral en el corto plazo.

(e) A nivel de condiciones políticas

Dado el carácter relativamente descentralizado que tienen las BCL, es necesario, a nivel de

las condiciones políticas, que las autoridades regionales y nacionales se encuentren sensibilizadas y consideren necesario invertir recursos en capacitar a la población objetivo de los programas ordinarios y extraordinarios. Uno de los supuestos políticos que están detrás de este comentario, es que la rentabilidad social y política de la inversión en este tipo de programa es mayor que los costos que genera su implementación, y que el uso alternativo que tendrían las partidas presupuestarias no generarían una rentabilidad similar al programa de BCL.

(f) A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras

Retomando lo planteado anteriormente, las OTES cumplen un rol central y determinante en la calidad de la capacitación brindada a los beneficiarios. Aquí es pertinente indagar sobre los mecanismos e incentivos que tienen estos Organismos para mejorar su diversidad y calidad de capacitación. Ante una situación socioeconómica cambiante como es en la actualidad, es necesario que las OTES posean la flexibilidad suficiente como para adaptarse a las nuevas demandas de los mercados de capacitación, invirtiendo en infraestructura y capacitación de sus propios recursos humanos y exigiéndose la creación de alternativas innovadoras.

Un punto de discusión, en términos de los propósitos del programa, es qué tipo de política realiza el SENCE con las OTES, para que estas puedan mejorar la calidad de sus servicios. Sin que el Estado tenga que subsidiar a las OTES, es preciso generar incentivos reales para mejorar y asegurar la calidad de su desempeño. Dado el funcionamiento del sistema de capacitación laboral chileno, delimitado por el nuevo Estatuto aprobado en el año 1997, sería oportuno interrogar sobre cual es el papel que jugará el Fondo Nacional de Capacitación en el mejoramiento de la calidad y diversidad de las OTES.

7. Observaciones en torno a la presentación del para qué y/o para quienes se producen los componentes del programa/proyecto

(a) Observaciones y comentarios en torno a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios inicialmente identificados para el programa/proyecto

El programa está enfocado a personas preferentemente mayores de 25 años, sin distinción de sexo y que, en la mayoría de los programas, acrediten su condición de desocupados o subempleados. Las excepciones son el curso destinados a discapacitados y el de Productividad y Calidad. El primero exige una edad preferentemente mayor a 17 años y menor a 45, y el segundo exige una edad preferentemente mayor a 18 años. Aquí cabe hacer los siguientes comentarios, comenzando por el tema de la edad de los beneficiarios del programa. Dado que existe otro programa específico para los Jóvenes (Programa Chile Joven), este programa en teoría focaliza en las personas mayores de 25 años y, en algunos casos, se exige una edad máxima de 45 (el programa de discapacitados). Con intención de someter a crítica el tema de la edad de los beneficiarios, uno de los temas que se puede indagar es la rentabilidad social diferencial que existe entre los distintos grupos de edad. Como es obvio, no es lo mismo capacitar a una persona que tiene una esperanza de vida laboral útil al momento del curso de 5 años que otra que tiene una esperanza de vida de 30. Por otro lado, existen diferencias generacionales en el capital humano promedio de las distintas cohortes de edad. Por lo tanto,

quizás sea oportuno diferenciar distintos tipos de cursos de capacitación laboral para los grupos étnicos, dado que las necesidades y las demandas de capacitación también pueden ser diferentes. Esto permitiría afinar los límites étnicos del programa y el tipo de complementación que deben estimularse con los restantes programas del SENCE y de otros organismos públicos.

Otro tema es el enfoque de género del programa de BCL. Si bien existe un programa específico del SENCE para las mujeres jefas de hogar, los incentivos económicos de las OTES podrían estar discriminando negativamente hacia las mujeres, dado que las mujeres tendrían en algunos sectores económicos menos posibilidades de ser aceptadas en la fase de práctica laboral y, por lo tanto, las OTES recibirían una menor retribución promedio por beneficiarias en comparación a los beneficiarios. Para ilustrar este punto, según la Encuesta CASEN de 1996 para el total país, en el primer quintil de ingresos, la tasa de desocupación para los hombres es del 12,4%, mientras que para las mujeres del 26,1%. Lo mismo ocurre con el porcentaje de población asalariada con contrato de trabajo, para el primer quintil de ingresos el porcentaje es del 65,5% para los hombres y del 46,7% para las mujeres. La población entre los 25 y 60 años no jefas de hogar tienen una desocupación de 3,9% para los hombres y del 4,4% para las mujeres de todos los quintiles de ingreso. Pero estos indicadores se dan en el contexto de 6,9% de inactivos para los hombres y de un 31,2% para las mujeres. Seguramente las tasas de desempleo oculto y de subempleo son muy diferentes para hombres y mujeres.

Estos temas, entre otros que podrían agregarse, ponen de relieve el tema del diseño y la gestión del programa. Es necesario problematizar de una forma constructiva los supuestos en los que se basa la forma de funcionamiento del programa, tomando como contexto el conjunto de programas que constituyen el Departamento de PSC del SENCE.

(b) Observaciones y comentarios en torno a la presentación del universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos

Tal como se expuso en el Formato A de la presente evaluación, los potenciales beneficiarios directos del programa son las personas que necesitan aumentar sus competencias laborales para insertarse o mejorar su inserción laboral. Dentro del SENCE existen dos grandes programas, los de Franquicias Tributarias a las empresas para la capacitación de sus trabajadores y los Programas Sociales de Capacitación. El programa de BCL se encuentra en este último tipo de programas. No se dispone de diagnósticos y estadísticas que cuantifique su universo, más aún dada la heterogeneidad de los cursos y de los beneficiarios (subempleados, cesantes, trabajadores por cuenta propia o que buscan trabajo por primera vez), no se tiene una estimación de sus universos, así como tampoco de la tipificación de quienes han participado de los cursos de manera más recurrente. Por los tabulados solicitados a MIDEPLAN (ver Anexos al Formato A), pueden hacerse los siguientes comentarios y observaciones generales para presentar la población entre 25 y 60 años no jefas de hogar (NJH):

1. La mayoría de la población objetivo entre 25 y 60 años NJH son trabajador(a)s no

calificado(a)s (35% en el primer quintil y 27% para el segundo), vendedores y comerciantes (9% primer quintil y 12,5% el segundo).

2. La gran mayoría (94,8% para el primer quintil y 91,9% del segundo quintil) no ha asistido a cursos de capacitación de programas sociales del Estado, por recursos propios, por la empresa o por otros medios.

3. La tasa de inactividad para el total de quintiles es de 31,2%, siendo de 6,9% para los hombres y de 57,3% para las mujeres. La diferencia se amplía en los dos primeros quintiles.

4. Por categoría ocupacional, la mayor parte del universo ubicado en los dos primeros quintiles son empleados u obreros del sector privado (73% en el primer quintil y el 67% en el segundo), le siguen los trabajadores por cuenta propia, empleados y obreros del sector público y servicios domésticos.

5. Por tipo de duración de la relación laboral, la mayoría trabaja en empleos permanentes (61% en el primer quintil y 71% en el segundo). Los trabajadores temporales representan el 30% para el primer quintil y el 21% para el total del segundo. El resto, en cada quintil corresponde a trabajadores a plazo fijo, por tarea o servicio u otros tipos de relaciones laborales.

6. Otras dos aspectos que deben considerarse son las diferencias por área de residencia (urbana-rural) y las diferencias en las tasas de crecimiento de la población por edad y sexo de estos dos primeros quintiles de ingreso. Estas dos observaciones preliminares -y parciales por cierto- nos estarían mostrando, conjuntamente con la disminución de la incidencia de la pobreza, la necesidad de considerar diferencias territoriales en la dinámica de la población objetivo de las BCL. Son estas diferencias las que, creemos, no se están teniendo en cuenta actualmente en la gestión del Programa de BCL y que sería necesario considerar en el futuro.

(c) Observaciones y comentarios en torno a la identificación del número real de beneficiarios que utilizan los componentes producidos por el programa/proyecto

Según los datos presentados en el Formato A, entre el año 1994 y 1997 se beneficiaron con los programas ordinarios y extraordinarios a unas 13.285 personas con un total de 689 cursos de capacitación. De los datos obtenidos del Boletín Estadístico 1994-1996 del SENCE, el programa ha beneficiado a unas 377.056 personas entre el año 1977 y el año 1996 (Nota: las cifras para los años 1994 a 1996 difieren respecto a los datos extraídos de la publicación "Memoria 1994-1996. SENCE". Esto podría deberse a que en los últimos años se han incorporado en la información del Boletín los programas Mujeres Jefas de Hogar y otros).

El SENCE ha tenido un promedio histórico de participación de capacitación en empresas vía franquicia tributaria del 88% de las personas capacitadas y del 75% de la inversión de la inversión pública de capacitación. De los recursos totales de los programas SENCE, los programas sociales pasaron de un 60% de participación de la inversión pública en capacitación, a un 7% en 1989 y a un 23% en 1996 (Boletín Estadístico 1994-1996. SENCE). El conjunto de personas capacitadas por el total de programas sociales del SENCE fue de 482.303 en 1996, de los cuales 5118 (3884 según nuestras cifras expuestas en el Formato A) fueron del programa de BCL., es decir, alrededor del 1% del total.

Cuadro 1: Población entre 25 y 60 años no Jefas de Hogar por quintil de ingreso autónomo según ha asistido a curso de capacitación laboral en los últimos 12 meses a la Encuesta CASEN 1996. Año 1996. (Entre paréntesis porcentaje por quintil)

Tipo de Capac.	Población 25-60 y NJH por quintiles de ingreso.					TOTAL
	I	II	III	IV	V	
- Sí, por empresa	20216 (2%)	47425 (4,5%)	83208 (8,5%)	115748 (12%)	152436 (16,9%)	419033 (8,6%)
- Sí, por prog. Sociales	23456 (2,3%)	22825 (2,2%)	19137 (2%)	15836 (1,6%)	12578 (1,4%)	93833 (1,9%)
- Sí, rec. propios	4473 (0,4%)	9942 (0,9%)	9901 (1%)	23201 (2,4%)	49460 (5%)	96977 (2%)
- Sí, otros medios	1259 (0,1%)	1984 (0,2%)	3401 (0,3%)	4133 (0,4%)	4575 (0,5%)	15352 (0,3%)
- No ha asist.	952881 (94,8%)	962510 (91,9%)	859966 (87,7%)	803158 (83,3%)	679580 (75,3%)	4258096 (86,9%)
- Sin inform.	2429 (0,2%)	2265 (0,2%)	4907 (0,5%)	2326 (0,2%)	3693 (0,4%)	15623 (0,3%)
TOTAL(*)	1004714 (100%)	1046952 (100%)	980520 (100%)	964402 (100%)	902322 (100%)	4258095 (100%)

Fuente: MIDEPLAN, tabulados especiales solicitados por el Panel.

(*) Los valores totales difieren en cerca de 1.000.000 de personas respecto a los valores presentados en la pregunta V.6.b. del Formato A de la presente evaluación.

Como puede observarse en el cuadro anterior, cerca de 45.000 personas de los dos primeros quintiles de ingreso no jefas de hogar entre 25 y 45 años recibieron capacitación laboral por algún programa social del Estado, mientras que el total de BCL promedio otorgadas los años 1995-96 ha sido de 3288 por año, es decir cerca de un 7.3% de las mismas. Si bien la información de la CASEN 96 no permite obtener mayor desagregación y la pregunta puede contener algunos problemas metodológicos para este análisis, es de suponer que aquí se encuentran otras becas como las del FOSIS, FONADI, INDAP, organismos municipales y también la de los otros programas del SENCE.

Puede argumentarse que el programa de BCL coexiste con otra serie de programas sociales, los cuales tienen una cobertura del 2,3% en el primer quintil y del 2,2% en el segundo respecto del total de población que ha recibido capacitación laboral por parte de los programas sociales del Estado. Tal como se expresó en el Formato A (ver pregunta V.6.b), la población objetivo del programa se ubicaría alrededor de las 574.000 personas, y la cobertura del programa de BCL estaría alrededor del 0,6%.

Estado. Tal como se expuso en el Formato A (ver pregunta V.6.b), la población objetivo del programa se ubicaría alrededor de las 574.000 personas, y la cobertura del programa de BCL estaría alrededor del 0,6%.

(d) Observaciones y comentarios en torno a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios reales finales del programa

A pesar de que esta información podría llegar a existir en el SENCE, no está disponible a la fecha. De todos modos, puede observarse que los beneficiarios del programa son personas de escasos recursos de hasta cincuenta años, desempleados, subempleados y ocupados en empleos temporarios, eventuales y precarios de los dos primeros quintiles de ingreso. En el caso de los programas de discapacitados, la edad va entre los 17 y los 45 años, y entre los beneficiarios de los programas de Productividad y Calidad va de los 18 a 50 años. Por la composición de los cursos en el año 1997, los programas de discapacitados representan un 5,5%, y los de Productividad y Calidad un 13,9% del total de cursos, y un total muy similar en términos de las becas (alrededor de 910 becas).

Para los trabajadores eventuales de los programas extraordinarios (portuarios y tripulantes), les corresponden un 10,5% para los tripulantes eventuales y un 12,2% a los portuarios eventuales, es decir, un total de alrededor de 1065 personas. Los programas para trabajadores pesqueros artesanales en gestión de caletas representan el 10,5% de los cursos, lo cual representa 493 becas. Los programas ordinarios representan el 40% del total, y contienen una gran diversidad de cursos, dependiendo de la región en donde se realicen.

8. Observaciones y comentarios en torno a los efectos del uso que los beneficiarios hacen de los componentes que entrega el programa

Dado que no existe seguimiento de los beneficiarios de los cursos, no es posible realizar comentarios con información proveniente del programa.. En los estudios cualitativos solicitados por el Panel Evaluador (Ver M. Canales, I. Palma y M. Arnold, 1998) se solicitó analizar las valoraciones , opiniones, demandas y expectativas de los usuarios de las BCL, como así también de todos los actores involucrados en el programa.

El programa de BCL permite, en opinión de a los beneficiarios, desenvolverse mejor en las prácticas laborales, los dota de acreditación necesaria para mejorar su inserción laboral, les permite perfilar concretamente su reconversión laboral y les genera un ambiente proclive a su desarrollo personal. Si bien existen diferentes puntos de enfoque de los efectos del uso que los beneficiarios hacen de la capacitación recibida, la capacitación tienden a asegurar la empleabilidad actual los capacitados, constituyendose en un apoyo a la mantención de los tipos de empleos, pero el programa no puede, ni es su fin, asegurar la empleabilidad.

B. NIVEL DE GESTION DEL PROGRAMA/PROYECTO

VI. OBSERVACIONES EN TORNO A LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Observaciones y comentarios en torno a las actividades que se debe cumplir para completar cada uno de los Componentes del programa/proyecto

Las actividades y procedimientos que se realizan en el programa de BCL para producir los componentes es compartida con las actividades administrativas y de gestión que realiza el SENCE para el conjunto de PSC y de capacitación en las empresas vía franquicia tributaria. El tema central son los mecanismos que permitan dar una mejor atención a los usuarios del programa. De hecho, para dimensionar el nivel de actividades que realiza el SENCE, basta considerar que el número de beneficiarios ha crecido sistemáticamente desde el año 1977, pasando en esa fecha de 55.165 beneficiarios a 482.303 en el año 1996.

En este sentido, la modernización de la gestión del SENCE es el tema clave para atender eficiente y eficazmente a sus usuarios. El Servicio ha iniciado una serie proyectos de modernización con el objetivo de implementar herramientas computacionales y de otro tipo para responder a la creciente demanda del sistema de capacitación, entre ellas el programa de BCL. Es así que, para el año 1998, el SENCE ha fijado metas que tienen que ver con el mejoramiento de la calidad de su gestión, las cuales implican, en términos generales, reducir el tiempo de tramitación en las distintas instancias descritas en las preguntas IV.1 y IV.2 del Formato A de la presente evaluación.

2. Observaciones en torno a los sistemas de producción de los componentes

(a) Observaciones y comentarios en torno a los mecanismos mediante los cuales se producen los componentes

Uno de los méritos de los mecanismos mediante los cuales se producen los componentes del Programa de BCL es el nivel de descentralización en el que queda radicada la postulación y la selección de los beneficiarios de los programas ordinarios. El programa, además, opera con un componente de autofocalización en la medida que los individuos se anotan voluntariamente en las OMIL, y ellos deciden sobre su postulación. De todos modos, la postulación depende en gran medida de los mecanismos de difusión y de la capacidad técnica y de recursos humanos que exista a nivel municipal.

Posteriormente, la selección de los beneficiarios la realizan las OTES, a partir de los listados de las OMIL. Sin embargo, los requisitos de ingreso que deben cumplir los beneficiarios tienen que ser explicitados por las OTES en las presentaciones de las propuestas de cursos de capacitación al SENCE.

Un tema relevante a observar, dice relación con la cantidad de cursos y de cupos que le corresponde a cada región. Aquí, tal como se comentó anteriormente, pareciera que los criterios no recogen objetivamente las situaciones de pobreza y desempleo en las diferentes regiones. Pareciera además, que el cupo de cada región depende de su capacidad de gestión y de su participación en el conjunto de programas que brinda el SENCE y otros organismos del Estado.

Otra observación tiene que ver con las OTES. Al analizar las OTES se percibe una gran heterogeneidad y notables diferencias entre ellas, fundamentalmente en el tamaño, procedencia (Universidades, institutos, fundaciones, corporaciones, ONG, entre otras) y especialización. SENCE maneja una base de datos de las OTES nacionales y regionales, pero no se ha logrado obtener una información sistematizada de ellas, a pesar que constituyen un eslabón central para el logro del propósito y el fin del programa. De más de 1000 OTES existentes, el SENCE trabaja con no más de 300 a lo largo del país, que son, de hecho, las que han demostrado mayor capacidad de gestión. No se conoce para cada tipo de OTES la relación entre cursos adjudicados en programas sociales y de franquicia tributaria, dato interesante a obtener, ya que los de franquicia tributaria obtienen mayor rentabilidad económica dado que son cursos de mayor valor hora alumno. Esto podría marcar una tendencia a que las OTES de mayor calidad y de mejor nivel de calificación participen en mayor proporción en los programas de franquicias que en los programas sociales.

En el nuevo reglamento del SENCE, se señala el deber de las OTES de presentar cursos anuales basados en diagnósticos laborales, realizados o encargados por ellas mismas. Un tema a revisar por parte del programa debieran ser la calidad de los diagnósticos presentados y de la capacidad de estos organismos de realizarlos.

(b) Observaciones y comentarios en torno a la organización que se ha dado el programa/proyecto para la producción de los componentes

Uno de los temas a comentar es que el Programa de BCL forma parte de una estructura organizacional más amplia en la cual se inserta. Dada la escala de gestión del SENCE, el Programa de BCL podría considerarse como uno de tamaño medio o pequeño. En este sentido, el crecimiento de los otros programas, tal como ha sido el caso del Programa de Capacitación en las empresas vía franquicia tributaria, pueda afectar negativamente el funcionamiento del programa de BCL si paralelamente el sistema administrativo, de registro, control y supervisión no se dota con una adecuada infraestructura y con recursos humanos pertinentes. De todos modos, es necesario remarcar que los distintos departamentos que componen el SENCE han enfocado sus esfuerzos en que la estructura organizacional y la distribución de funciones eviten que la ejecución de las distintas actividades se transformen en cuellos de botella para el logro de los objetivos que persiguen los distintos programas que componen el Servicio.

(c) Observaciones y comentarios en torno a la estructura de la Gerencia del Programa/proyecto y de sus responsabilidades

La estructura de Gerencia propia del Programa es mínima, dado que todas las actividades del programa se realizan vía la estructura organizacional del SENCE. En este sentido, se dificulta aislar el costo real correspondiente al funcionamiento del programa de BCL.

3. Observaciones en torno a los instrumentos de gestión del programa

(a) Observaciones y comentarios en torno a los sistemas de monitoreo, seguimiento y/o

evaluación del programa/proyecto

El programa no cuenta actualmente con un sistema propio de seguimiento y de monitoreo. Tampoco se han realizado evaluaciones del diagnóstico que le dió origen, del diseño, de la gestión y del impacto. El SENCE esta trabajando actualmente en el diseño e implementación de un sistema único para todos los PSC. Según comunicaciones personales de Funcionarios del SENCE, se espera que este a partir del año 1999 se disponga de un sistema único de monitoreo y seguimiento de los PSC.

(b) Observaciones y comentarios en torno a los indicadores de gestión e impacto del programa/proyecto

Respecto a los indicadores disponibles del programa (los propuestos por el Panel se presentan en el Formato C), pueden hacerse los siguientes comentarios:

- No existe información disponible en el programa de BCL respecto al total a nivel nacional y por regiones de inscriptos en las OMIL. Es decir no se conoce la cantidad, el sexo, la edad, desempleo, duración del desempleo, ocupación y categoría ocupacional anterior, etc. De todos modos, el SENCE tiene metas para 1998 (SENCE, Informe de Avance Metas 1998 al 30 de mayo de 1998) que se orientan a fortalecer la gestión de las OMIL a través de un plan de implementación del INFOLJOVEN (información orientada a jóvenes de escasos recursos que buscan empleo) tanto en Santiago (10 comunas) como en regiones (1 comuna por cada región). En este sentido, el Programa de BCL podría complementarse en mayor medida con estas actividades realizadas por el Programa Chile Joven.
- Se conoce la cantidad de egresados por año y tipo de cursos.
- No se ha dispuesto de información referida a los porcentajes de deserción, pero las metas para 1998 son disminuir a un 15% el porcentaje de deserción, aclarándose en el Informe que en el programa no existen datos de deserción sistematizada.
- Existe información sobre valores totales de cursos y valor hora.
- Los indicadores presentados en el Formato A y los reconstruidos por el Panel Evaluador en este Formato, no cuentan con información sistematizada, por lo tanto no es posible llegar a una conclusión respecto a la gestión.
- No existe información ni indicadores de impacto del programa.
- Respecto a los indicadores de economía, no existen metas explícitas para el programa, aunque si las hay para el programa Chile Joven.
- Respecto a los indicadores de eficacia:
 1. Becas adjudicadas sobre el total de becas programadas: es cercano al 100%.
 2. Número de beneficiarios inscritos en las OMIL respecto a las becas programadas por región: no se dispone de información de las OMIL.

3. Número de beneficiarios por grupos de edad y sexo sobre total de beneficiarios: se dispone de información respecto al total de beneficiarios, pero no por sexo y edad.

4. Número de beneficiarios desocupados respecto al total de beneficiarios: no se conoce la situación laboral de los beneficiarios que han terminado el curso.

5. Número de beneficiarios trabajando en los oficios y actividades capacitados sobre total de beneficiarios: idem anterior.

- Respecto a los indicadores de eficiencia: entre la orden de aprobación de la adjudicación de cursos emitida por el SENCE y la respuesta de aprobación del curso el trámite tenía una duración aproximada en 1997 de 1 mes. Para las metas del año 1998 el SENCE pretende elevar la calidad de atención al público, disminuyendo los plazos de tramitación de las comunicaciones, solicitudes de autorización, acreditación y convenios. Respecto a los indicadores de eficiencia, estos son centrales para dar respuestas oportunas y adecuadas a las demandas que surgen en las diversas regiones y sectores productivos, más aún en momentos en que la situación económica presenta ciertos tipos de complicaciones para varios sectores productivos (por ejemplo, los originados por crisis externas o necesidades rápidas de reconversión por variaciones en los mercados nacionales e internacionales)

VIII. OBSERVACIONES EN TORNO A LOS ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE COSTOS

1. Una observación preliminar que debe realizarse tiene relación con que la coyuntura económica nacional e internacional afectan la posibilidad que los cursos adjudicados sean efectivamente ejecutados. Esto es así dado que entre la aprobación de un curso y su ejecución media un tiempo en el que puede llegar a cambiar sustancialmente la situación económica de ese sector productivo. Otro factor que influye es que muchas veces las OTEs suelen encontrar dificultades, principalmente en algunas regiones y localidades, de cumplir con los requisitos para ubicar a los beneficiarios en la fase de experiencia laboral, con lo cual disminuye considerablemente la retribución final por la ejecución de los cursos. Por lo tanto algunos cursos adjudicados (por varias razones ajenas al programa entre las que se encuentran las dos nombradas más arriba) no son ejecutados, por lo tanto los recursos al cabo de dos o tres años son liberados hacia otros programas del SENCE.

2. Una segunda observación tiene relación con la distinción entre Item y Glosa en el presupuesto del Programa. Los recursos definidos como Item son adjudicados y se gastan en el mismo año. Los recursos en Glosa se adjudican en el año (segundo semestre) pero deben gastarse en el año posterior. Por lo tanto los recursos anuales disponibles para el programa necesariamente se terminan ejecutando a lo largo de por lo menos dos años.

3. Otra observación es la sistemática reducción del presupuesto del programa desde el año 1977. Según el Boletín Estadístico 1994-1996 del SENCE, a fines de los setenta el programa tenía aproximadamente 50.000 beneficiarios, y a mediados de los noventa con alrededor de 5000 beneficiarios. En parte esto se debe a que a principios de los noventa entró en funcionamiento el Programa Chile Joven, que ha tenido, en promedio, unos 20.000 beneficiarios por año. En términos presupuestarios esto se ha expresado en una reducción de

la inversión pública en este programa. En efecto, el presupuesto (expresado en millones de pesos del año 1996) ha pasado de \$1.639 en el año 1977, a \$ 888 en 1996 (Fuente: Boletín Estadístico 1994-1996, SENCE).

4. Respecto a la ejecución presupuestaria por programa, los montos adjudicados por año no son utilizados en el mismo año (ver anexo al anexo al Formato A). Por ejemplo, el monto total asignado al Programa de BCL en el año 1995 fue de \$ 550.827.551 (valores inflactados al año 1998), pero en ese mismo año sólo se ejecutaron \$ 48.401.999, en el año 1996 se ejecutaron \$299.914.977, en el año 1997 \$ 75.549.501 y en el año 1998 se ejecutarán \$ 1.810.814. Del presupuesto adjudicado en 1995 se liberaron \$ 123.975.261, por lo tanto están pendientes \$1.175.000. Como puede observarse para ese año y también para los posteriores, el presupuesto adjudicado en un año en parte es gastado en otros años y en parte se liberan recursos por no ejecución. Si se observa el período 1995-1997, el total de montos adjudicados fue de \$ 1.693.418.889 (100%), el total ejecutado fue de \$1.062.448.919 (62,7%), el total liberado de \$ 287.149.782 (17%) y el presupuesto pendiente de \$343.820.189 (20,3%). En la explicación de estas situaciones se deben tomar en consideración que algunos programas fueron licitados pero posteriormente no se ejecutaron por motivos ajenos al programa mismo (ej. Programa Zona Austral y donde de los recursos liberados en el año 1996 (\$ 86.141.351), un 55% corresponde a dicho programa). De todos modos, un 22% de los recursos liberados corresponden a los programas ordinarios. Este es un aspecto muy importante que el programa debe revisar cuidadosamente en el contexto de los dos comentarios realizados al inicio de esta pregunta.

VIII. OBSERVACIONES EN TORNO A LOS APRENDIZAJES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA/PROYECTO Y A LAS PROYECCIONES DEL MISMO

1. Observaciones y comentarios en torno a los principales aprendizajes y lecciones que deja la ejecución del programa/proyecto

Los comentarios sobre los principales aprendizajes que deja la ejecución del programa de BCL pueden reagruparse en dos temas generales:

A nivel de diseño:

1. Puede señalarse que el Marco Lógico del Programa de BCL sirvió como punto de partida para la reconstrucción conjunta entre los funcionarios del Programa y el Panel Evaluador del Marco Lógico que se ha presentado en el Formato A. En el Marco Lógico anterior no se definían correctamente los objetivos a nivel de fin y no existían indicadores verificables en términos de cantidad, calidad y tiempo. La definición del fin de mejorar la probabilidad de inserción laboral de los beneficiarios, se articula bien la conjunto de políticas públicas que tienen como objetivo contribuir al proceso de igualación de las oportunidades. Creemos que a nivel de fin el Estatuto del SENCE debiera ser readecuado en términos específicos de los Programas Sociales de Capacitación, diferenciándolos correctamente de los programas de capacitación vía franquicia tributaria.
2. El propósito de capacitar para aumentar las competencias laborales de los trabajadores es un aspecto multidimensional y está sujeto a fuerzas de tipo económico, institucionales,

- políticas, socioculturales y geográficas. En este sentido en el Estatuto del SENCE se debiera especificar con mayor claridad el concepto que da título al programa. Resultado de lo anterior, los indicadores a nivel de propósito no están definidos, por lo tanto debieran destinarse esfuerzos para la construcción de un sistema de indicadores a nivel de propósito que den cuenta de los resultados esperados del Programa.
3. A nivel de los componentes, existe cierta laxitud en su definición. Creemos que la distinción entre programas ordinarios y extraordinarios debiera revisarse bajo alguna otra denominación que permita fortalecer la identidad del programa en el conjunto de programas sociales del SENCE. Algunos tipos de cursos que brinda el programa cumplen todos los requisitos para ser trasladados al programa de franquicias tributarias o a otros tipos de programas fuera del SENCE. Asimismo, existen varias alternativas de capacitación que podría estudiar el SENCE que permitan la ampliación de cobertura y identidad de este programa. La composición de los cursos en fase lectiva (formación para el trabajo y capacitación para el oficio) y fase de experiencia laboral es adecuada. No existen indicadores sistemáticamente trabajados a nivel de componentes, a pesar que en el SENCE debiera existir la información necesaria para construir una base de datos al respecto. Esta es una actividad que debiera emprenderse en el corto plazo.
 4. Las actividades del programa que permiten producir los componentes están desagregadas y se ha logrado construir, por parte de la DIPRES y del SENCE, un prorrateo de los costos correspondientes al Programa de BCL. (Ver Anexo al Formato A). Sin embargo, falta especificar un sistema de indicadores que permita monitorear permanentemente el programa.

A nivel de Gestión:

La gestión del programa adolece de los problemas que se generan en los problemas de diseño. En este sentido, no se cuenta con un conjunto de indicadores que permitan definir objetivos a nivel de fines, propósitos, componentes y actividades; de este modo la coordinación entre instituciones co-ejecutoras en distintas unidades administrativas territoriales opera con ciertos criterios de inercia y muchas veces orientados por procedimientos más que por resultados. A nivel general, el SENCE está haciendo esfuerzos para modernizar la gestión del programa. El programa está subutilizando las posibilidades de mejorar su gestión, teniendo en cuenta que dentro del mismo SENCE existen otros muy similares (Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar) que tienen un diseño de indicadores y de monitoreo superior al Programa de BCL aquí evaluado.

2. Observaciones y comentarios en torno a los reales y potenciales beneficiarios de dicho aprendizaje

El equipo de trabajo del Programa de BCL y de los programas sociales de capacitación del SENCE ha mostrado un importante nivel de reflexión y compromiso para mejorar la gestión del programa de BCL, favoreciendo la coordinación con las diversas instancias involucradas en el funcionamiento del programa. Se debiera aprovechar la creación del Fondo Nacional de Capacitación para generar una instancia de reflexión, sistematización y debate de la

experiencia adquirida en los veinte años de ejecución de los cursos de capacitación laboral, especialmente en estos últimos ocho, aportando propuestas y líneas de acción para mejorar los niveles de eficiencia y eficacia con los que funciona el programa.

3. Observaciones y comentarios en torno a la situación sin continuidad del programa/proyecto

Los programas que tienen como criterio la inversión en las personas son un instrumento necesario para contribuir a los procesos de igualación de las oportunidades, la continuidad del programa afectaría negativamente a los sectores de la población con menores recursos que no pueden acceder a los cursos de capacitación que brinda el mercado. La no continuidad del programa significaría una mayor presión para los programas asistenciales actuales y futuros, los cuales generan mayor dependencia de la asistencialidad del Estado.

4. Observaciones y comentarios en torno a los posibles retornos de programa/proyecto (sociales, económicos o políticos, directos o indirectos) que permitan pronosticar la autosustentabilidad del programa/proyecto a mediano o largo plazo

Los programas de capacitación laboral son instrumentos que permiten aportar tanto al proceso de igualación de las oportunidades como al aumento de la productividad de la economía. Se supone que estos instrumentos de promoción de las competencias de los trabajadores tienen mayor rentabilidad social que los de corte asistencial, y que permiten, en el corto y mediano plazo contribuir con mayor éxito en el combate contra la pobreza. Estos programas debieran fomentarse como una inversión en las personas y en la sociedad, más que como un gasto social.

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES

PROCESO DE EVALUACION 1998
FICHA DE EVALUACION DE PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

FORMATO C

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Informe Final

Panel Evaluador: Gustavo Busso (coordinador), Eduardo Arrieta y Jorge Weil.

Santiago, 21 de agosto de 1998

I.- DATOS BÁSICOS DEL PROYECTO/ PROGRAMA	
1.Nombre del Programa/proyecto	
Becas de Capacitación Laboral	Código:
2. En caso de ser Proyecto, señalar el programa del cual forma parte o la(s) política(s) a la(s) cual(es) se vincula	
El programa de Becas de Capacitación Laboral es un subprograma dependiente del Departamento Programas Sociales de Capacitación, perteneciente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).	
3. Ministerio Responsable: Ministerio del Trabajo y Previsión Social	
4. Servicio responsable (si corresponde): Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	
A. NIVEL DE DISEÑO DEL PROGRAMA/PROYECTO	
II. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO A LA JUSTIFICACIÓN QUE DA ORIGEN AL PROYECTO	
1. Conclusiones en torno a la justificación a nivel de políticas públicas	
En términos generales, el programa se justifica a nivel de las políticas sociales dado que favorece el mejoramiento de las competencias laborales de los trabajadores activos e inactivos de bajos recursos, aportando positivamente a la posibilidad de inserción laboral y contribuyendo, por esa vía, al proceso de igualación de oportunidades, uno de los ejes de la actual política social de lucha contra la pobreza y las inequidades sociales.	

En términos del nuevo estatuto del del SENCE, Ley 19518 del año 1997, se fija como criterio aumentar las competencias laborales de los trabajadores. Con relación a las iniciativas del Estado, el nuevo estatuto sostiene que el "Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten preferentemente a beneficiarios de escasos recursos". Entre este tipo de acciones se destacan la "ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales". La misión del Programa de BCL se afirma en la "ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidos a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo". Los programas evaluados se justifican en la medida que se orientan a brindar formación para el trabajo, actualización de conocimientos, capacitación en oficios, reconversión laboral y experiencia laboral para los sectores sociales de escasos recursos que tienen mayores niveles de precariedad laboral y exclusión social.

A pesar que no existen evaluaciones de impacto y de efectos del programa, los antecedentes disponibles en la presente evaluación de gestión y diseño nos permiten afirmar que el **programa se justifica en el contexto de los lineamientos de política del actual gobierno**. Ello se fundamenta, en opinión del panel evaluador, en las siguientes razones de su diseño y de su gestión institucional:

1. A nivel del conjunto de los sub-programas que componen el Programa Becas de Capacitación Laboral se **justifican en el contexto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)**. El programa es parte de la estrategia de lucha contra la pobreza para mejorar la dimensión de equidad del funcionamiento del modelo de crecimiento del actual gobierno en la década los noventa. El programa contribuye a mejorar el acceso a la igualdad de oportunidades, aportando positivamente a las posibilidades de inserción laboral de los sectores sociales de escasos recursos. Los programas contribuyen, desde la óptica del Panel Evaluador, a mejorar y desarrollar nuevas competencias laborales de los beneficiarios del programa. Debe reconocerse, sin embargo, que mejorar la inserción laboral de las personas que tradicionalmente han estado signados por mayores niveles de pobreza, exclusión social y precariedad laboral, es un proceso de largo plazo y multidimensional.

2. **Consistencia lógica del programa dentro del aporte que el SENCE realiza a las políticas de inversión en las personas**. El programa ofrece formación para el trabajo, capacitación en el oficio y experiencia laboral para los sectores sociales de más escasos recursos, los cuales constituyen tres elementos esenciales para mejorar las competencias laborales de los trabajadores las que, a su vez, aportarían positivamente al proceso de igualación de oportunidades. De ese modo estaría contribuyendo al proceso de crecimiento económico con equidad social y territorial, conceptos que articulan el criterio de políticas públicas definidas por el actual gobierno. En síntesis, su diseño contribuye a: 1) aumentar los niveles de empleabilidad de sectores sociales con mayores dificultades de inserción laboral, y 2) aumentar la productividad de la fuerza de trabajo capacitada y, por lo tanto, de las unidades productivas en donde desarrollan sus actividades o de las unidades productivas que los empleen.

3. **Se dirige a tratar fenómenos sociales y económicos relevantes**. El conjunto de sub-programas que componen el Programa BCL se dirige a tratar fenómenos sociales (desigualdad

empleen.

3. Se dirige a tratar fenómenos sociales y económicos relevantes. El conjunto de subprogramas que componen el Programa BCL se dirige a tratar fenómenos sociales (desigualdad en el acceso a las oportunidades laborales y de ingresos) caracterizados como problemas relevantes a ser solucionados por las actuales políticas públicas, dado que el mercado por sí solo no resuelve los problemas de nula, precaria o insuficiente inserción laboral de los sectores de escasos recursos. Por lo tanto se requiere de la voluntad política del Estado para enfrentar, con una orientación social y económica, el fenómeno de la cesantía, el desempleo estructural, la pobreza y la exclusión social en el Chile de los noventa. De todos modos, debe tenerse en cuenta que el mejor curso de capacitación y la mejor gestión de búsqueda de un empleo no pueden resolver, por sí solos, los problemas y situaciones de inserción laboral si no hay posibilidades de nuevas fuentes de trabajo y de ingreso, que sean capaz de absorber la mano de obra calificada por los proyectos del SENCE.

4. Define su población objetivo. El programa ha definido su población objetivo, especificando su focalización en las personas mayores de 25 años (excepto para los discapacitados, que especifica como mayores de 17 años y menores de 45, y el de Calidad y Productividad que exige mayores de 18 y menores de 50 años), de escasos recursos, cesantes o subempleados o buscando trabajo por primera vez o que trabaje por cuenta propia. Es decir, se articula con el conjunto de políticas destinadas a combatir la pobreza a partir de aumentar las competencias laborales de esos grupos sociales de la población económicamente activa de mayor nivel de vulnerabilidad. Los criterios que justifican este programa en términos territoriales y temporales han sido definidos en el documento del Comité de Ministro Social "Prioridades de política social para el segundo trienio", publicado en 1997.

5. Se articula con otros conjuntos de programas sociales. Se complementa con otros programas de características similares, tales como las Becas de Capacitación Laboral para personas menores de 25 años (Programa Chile Joven) y para mujeres jefas de hogar (Programa Mujeres Jefas de Hogar) y, además, incorpora criterios de descentralización de su gestión que permiten articularlo a las políticas de desarrollo definidas en las regiones. Forma parte además de un conjunto de programas implementados por otros organismos públicos que apuntan al mismo fin (FOSIS, INDAP, entre otros).

6. Dispone de incentivos para contribuir a los fines que persigue. El sistema de capacitación incorpora incentivos concretos para lograr el propósito y el fin que se plantea, tales como los criterios de selección y el pago adicional por beneficiario ubicado en la fase de experiencia laboral por las OTES, y esto puede contribuir positivamente en la futura inserción laboral.

7. Los costos de los componentes que produce el programa son adecuados. El costo de cada programa es sustancialmente menor a la oferta privada por capacitación laboral. En el sector privado, la capacitación laboral que se beneficia con la franquicia tributaria se sitúa en torno a un precio de \$3500 la hora de capacitación para el año 1998. En contraste, tal como fue expuesto en el Formato A, en el Programa de BCL el costo horario por beneficiario está ubicado al 50% del mercado privado de capacitación, al cuál no podrían acceder la gran mayoría de las personas beneficiadas por el Programa de BCL.

8. Genera mecanismos de descentralización y participación. Los mecanismos de identificación de carencias y definición de cursos contemplan la participación activa de actores regionales y locales y, en el caso de los Programas Regionales, la decisión recae en la misma Región. El programa ordinario que surge de la demanda de las regiones constituye el sub-

8. **Genera mecanismos de descentralización y participación.** Los mecanismos de identificación de carencias y definición de cursos contemplan la participación activa de actores regionales y locales y, en el caso de los Programas Regionales, la decisión recae en la misma Región. El programa ordinario, que surge de la demanda de las regiones, constituye el sub-programa más importante del Programa de BCL. Este dota a las regiones de un instrumento de política para mejorar la inserción laboral de los sectores de mayores niveles de pobreza y exclusión social. Por otro lado, las BCL otorgan un poder adquisitivo que se inyecta directamente en las localidades más pobres favoreciendo con ello la actividad económica y la sobrevivencia de los sectores con más bajos ingresos; contribuyendo a no deprimir aún más la actividad económica de las localidades de menor dinamismo económico.

9. **Las BCL son instrumentos de reconversión laboral para las personas con problemas de inserción en los mercados de trabajo.** Para los grupos de población desempleados y subempleados las BCL constituyen una posibilidad que les abre camino a un cambio de oficio y, de esa manera, a una nueva oportunidad de inserción laboral.

10. **Contribuye a complementar los esfuerzos que a nivel local, regional y nacional se realizan para combatir comportamientos considerados no deseables a nivel social,** tales como la delincuencia y la drogadicción, entre otros. Las BCL constituyen un subsidio puntual y una remuneración a una persona de escasos recursos y con menores probabilidades de surgir por su propio esfuerzo. Este subsidio que recibe el beneficiario junto al hecho de participar de una actividad común, aporta positivamente a la autoestima, las expectativas de un futuro mejor y a la integración social.

Este programa se dirige a aportar herramientas a personas que están en la frontera entre la pobreza por nivel de ingreso y la no pobreza; los ocupados y los desocupados; la precariedad y no precariedad laboral; la exclusión y la inclusión social. La conclusión del Panel Evaluador es que la existencia del programa se justifica a nivel de las políticas públicas. No obstante lo anterior, la lógica del programa evaluado (el estado financia, regula, supervisa y evalúa; el sector privado ejecuta los cursos y los beneficiarios deciden en que cursos se inscriben) requiere considerar varios aspectos a la luz mejorar su performance. A lo largo del presente Formato se explicitan los aspectos considerados relevantes a ser mejorados en términos del diseño y gestión del programa evaluado.

2. Recomendaciones en torno a la justificación a nivel de políticas públicas

1. A nivel de políticas públicas el Programa de Becas de Capacitación Laboral debe ser enmarcado como un aspecto central en la estrategia global de crecimiento con equidad definida en los inicios de los años noventa, en el contexto de las políticas de inversión en las personas. En la etapa de desarrollo en que se encuentra Chile los programas sociales deben, no sólo asegurar la subsistencia de la población de escasos recursos, sino también aportar a que el país cuente con recursos humanos aptos para participar productivamente en el proceso de crecimiento del país.

2. A nivel de políticas públicas el Panel recomienda definir una estrategia para que el programa

se enfoque a dar respuesta a los aspectos considerados relevantes en términos de su diseño y gestión que no permiten realizar una evaluación de impacto y de efecto del funcionamiento del programa. La idea general que articula la recomendación es dotar, de un sistema de indicadores y de incentivos internos al programa que permita generar información relevante y oportuna de tal modo que, en el permanente monitoreo, se vayan introduciendo las modificaciones necesarias en su diseño y en su gestión. A tal efecto, existe actualmente un desaprovechamiento de la información disponible en la Encuesta CASEN y en la información no sistematizada que genera el programa en su propia operatoria.

2.1. Una primera recomendación es la **construcción de un sistema de indicadores** que permita realizar una aproximación del aporte del programa a nivel de fin y de propósito en el conjunto de las políticas públicas. De ese modo se podría realizar una aproximación más detallada al universo al que se dirige y a la cobertura de corto, mediano y largo plazo que defina como objetivo estratégico en su aporte al conjunto de políticas públicas sociales y económicas.

2.2. Establecer una metodología de procedimientos que permita evaluar los resultados alcanzados por el programa, que sea medible a través del sistema de indicadores que se definan para el conjunto de PSC del SENCE.

3. Se debe exigir que los SENCE regionales contaran con diagnósticos globales y actualizados que pudieran servir de base a los diagnósticos laborales que realicen las OTES.

4. El programa debe definir clara y explícitamente su población objetivo y la cobertura que a corto, mediano y largo plazo desea y puede cubrir. Para ello se necesita de un programa que tenga la flexibilidad suficiente para ir adaptándose a los cambios coyunturales y estructurales del sistema socioeconómico. El programa debe definir estrategias, recursos e instrumentos para alcanzar metas de cobertura.

5. Debe incorporar procesos que permitan la realización de evaluaciones de impactos, efectos y calidad de la capacitación impartida por las OTES, en concordancia con otros programas sociales implementados por organismos públicos que sí están realizando evaluaciones, de modo de obtener una información consistente que abarque al conjunto de la política social de capacitación desarrollada por el Estado. A tal efecto, el programa debe velar por el aporte que realiza al proceso de igualación de oportunidades, en particular en su campo de acceso al trabajo (O. Mc-Clure y R. Urnameta, 1996: 56).

6. La mantención de este programa debe estar garantizada mientras subsistan niveles significativos de pobreza, precariedad laboral y exclusión social.

7. El programa debe contribuir a fortalecer los conocimientos de los trabajadores, para disminuir los niveles de precariedad laboral en los mercados de trabajo que atentan contra su inserción laboral. El contexto de esta recomendación es la creciente externalización de servicios y subcontratación que genera un alto nivel de flexibilidad de la fuerza de trabajo, lo cual está directamente relacionado con la debilidad de los colectivos de trabajadores para la negociación de condiciones de trabajo, salarios, contratos, respeto a la legislación laboral vigente, etc.

3. Conclusiones en torno a la justificación a nivel de condiciones sociales y/o económicas a mejorar

1. **El programa se direcciona a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores de escasos recursos (cesantes, subempleados, que buscan trabajo por primera vez o que sean trabajadores de microempresas), dotándolos de mayores y mejores competencias laborales.** Con base en 1) las entrevistas realizadas por el Panel, 2) los estudios cualitativos solicitados, 3) los documentos consultados, 4) la información brindada y recopilada en SENCE y MIDEPLAN y 5) las evaluaciones realizadas a otros programas de características similares al programa de BCL, el Panel Evaluador señala que el diseño del programa capacita y contribuye a aumentar las competencias laborales de los beneficiarios; acreditando, habilitando y capacitando a las personas de escasos recursos que están insertos en empleos de mayor nivel de precariedad laboral. Ello es así en la medida que los distintos subprogramas que componen las el Programa de BCL contribuyen a resolver aspectos específicos de las personas que tienen mayores dificultades e inconvenientes de insertarse laboralmente. En efecto, tal como se ha argumentado en los Formato A y B de la presente evaluación, el programa de BCL contribuye a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios, dado que:

- 1.1. Permiten mejorar las posibilidades de acceso a los mercados de trabajo de características determinadas y que demandan oficios muy particulares, tales como son los mercados de trabajos agrícolas, portuarios, entre otros.
- 1.2. Contribuyen a la empleabilidad de las personas con características específicas, tales como son las personas con algún tipo de discapacidad.
- 1.3. Contribuye a que los trabajadores por cuenta propia, tales como los pescadores artesanales y los de fomento lechero, mejoren su posibilidades de gestión de sus microunidades productivas.
- 1.4. Dota de credencial en oficios en que es necesario contar con ella, tal como el subprograma de tripulantes pesqueros.
- 1.5. Capacita a trabajadores eventuales y temporarios que, por esas mismas características, ningún empresario estaría dispuesto a capacitar.

2. **Condiciones socioeconómicas:** el programa está diseñado como una herramienta que , junto a otras, contribuye a disminuir los niveles de desempleo, subempleo, desempleo oculto, inestabilidad laboral, bajos ingresos, falta de accesibilidad y permanencia en el trabajo, aumento de productividad, falta de adaptación a los cambios estructurales, etc. , que se manifiestan de forma heterogénea en las diversas regiones que componen el país, y que el libre funcionamiento del mercado no es capaz de resolver. En este sentido, el programa de BCL se fundamenta en aspectos sociales multidimensionales de la intervención del Estado. Debe tenerse en cuenta que las BCL son más que meros instrumentos de reconversión laboral para aquellos ocupados y subempleados cuyos oficios muestran una tendencia contractiva y están signados por mayores niveles de precariedad laboral. Mas allá de la importancia que ello tiene, el programa también *contribuye* a que se desenvuelvan mejor en sus oficios actuales, estimula la integración social, acreditan y capacitan a las personas para facilitarles su inserción en el mercado laboral. Por otro lado, el programa contribuye a la redistribución del ingreso (el valor

promedio del curso por beneficiario, según lo expuesto en el Formtato A, ronda los \$ 255.000) en la medida que los beneficiarios reciben capacitación gratuita financiada por el Estado, esta capacitación puede ser valuada a nivel de costo del Estado.

3. **Aspectos culturales y psicosociales.** El programa contribuye a mejorar en los beneficiarios los aspectos relacionados con la autoestima individual y grupal, habilitación, las dimensiones psicosociales (afectiva, cognitiva, etc.), autopercepción de la pobreza, satisfacción laboral.

De todos modos, como se argumentará a lo lagro del presente formato de evaluación, el programa debiera mejorar los mecanismos de asignación de cursos en las diversas regiones y localidades, potenciando los espacios de negociación y concertación social que actualmente posee. Por otro lado, debiera poner mayor énfasis en atacar las raíces del problema de la falta de inserción laboral de las personas de escasos recursos. Esto último debiera reflejarse en la fase lectiva, en donde se debe fortalecer las capacidades de los beneficiarios se que se apropien del conocimiento relevante básico para comprender el proceso de trabajo, el ciclo del producto y para hacer valer sus derechos laborales referidos a las diversas formas de contrato laboral, niveles de ingreso mínimos legales y en las condiciones generales de trabajo y empleo.

4. Recomendaciones en torno a la justificación a nivel de condiciones sociales y/o económicas a mejorar

1. Se debe asegurar una llegada directa hacia los sectores pobres, precarios laboralmente y excluidos que carecen de redes sociales de apoyo, con acceso deficiente y/o parcial a las instituciones públicas, con mayores niveles de discriminación cultural y de mayor nivel de vulnerabilidad a los cambios económicos; garantizando su incorporación a los programas sociales que se han implementado para ellos. Debe prestarse particular atención a que el programa no contribuya a reproducir la precariedad laboral.
2. El programa debiera fortalecer el rol de los municipios en la definición de los cursos de capacitación, de forma de recoger mejor las especificidades de su problemática. Esto contribuiría a generar un proceso de concertación y de mayor participación con el conjunto de la sociedad civil comunal.

5. Conclusiones en torno a los antecedentes que fundamentan la justificación del proyecto y su continuidad: constitucionales, legales, administrativos y políticas de inversión.

1. El nuevo Estatuto dota de mayores y mejores instrumentos para la realización de una gestión más acorde con la realidad laboral y productiva en que se encuentra el país. El programa de BCL se justifica en el contexto del nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo del SENCE aprobado en el año 1997.
2. Con ello se da a entender que la política pública en el ámbito de la capacitación mantiene una relevancia que justifica la elaboración de nuevos instrumentos de gestión. El Programa de BCL se justifica en términos de los derechos civiles, sociales y económicos que se

orientan a la igualdad de oportunidades.

3. Mientras existan problemas de pobreza, precariedad laboral, exclusión social y desempleo, la inversión de capacitación en las personas se justifica además en la medida que contribuye a disminuir los niveles de delincuencia, violencia, drogadicción, inestabilidad política y social. Las políticas de inversión en las personas generan una rentabilidad individual pero también, y fundamentalmente, social. Este programa contribuye a disminuir los gastos futuros en subsidios asistenciales como el SUF, PASIS, etc.
4. El Gobierno central dispone actualmente de los programas extraordinarios como un instrumento que permite dar respuestas a las demandas que son planteadas a nivel regional y sectorial. De todos modos la relación entre programas ordinarios y extraordinarios deben balancearse como parte del proceso de descentralización, y debiera fortalecer este proceso.
5. En el caso de los programas extraordinarios dirigidos a trabajadores eventuales existe la necesidad que el Estado se haga cargo de la capacitación, dado que el sector privado no capacita trabajadores eventuales vía franquicia tributaria. A pesar de la relevancia de la capacitación, no deja de ser un subsidio directo a los empresarios del sector, los cuales debieran hacerse cargo de la misma (agroquímicos)

6. Recomendaciones en torno a los antecedentes que fundamentan la justificación del proyecto y su continuidad: constitucionales, legales, administrativos y políticas de inversión.

1. Los instrumentos creados para generar encuentros que permitan delinear la política de capacitación y definir ejes de trabajo donde participan el Ministerio del Trabajo, Economía y CORFO, permiten dar un paso importante en cuanto a la discusión en profundidad de estos programas de capacitación. Sería importante involucrar en este espacio a otros ministerios que también cumplen programas sociales del mismo tipo (MIDEPLAN, Ministerio de Agricultura vía INDAP, entre otros).
2. Debe revisarse la conveniencia de diferenciar a los programas en ordinarios y extraordinarios. Pueden servir otras alternativas de diferenciación, tales como por sector productivo o tipo de competencia laboral que se pretende fomentar. En el caso que siga la actual diferenciación, la continuidad de los programas ordinarios deben continuar y fortalecerse, permitiendo niveles crecientes de descentralización del Fondo Nacional de Capacitación Laboral creado en el nuevo Estatuto SENCE.
3. De los programas extraordinarios habría que revisar, conjuntamente con otros organismos públicos y los sindicatos, la conveniencia de seguir incluyendo los programas de agroquímicos, el de portuarios eventuales (dado que la seguridad laboral debiera ser responsabilidad de la patronal, sin necesidad de subsidio del Estado) y el de productividad y calidad. Este último podría o bien ser trasladado a otro tipo de programa que tenga un fin similar o bien constituirse en un programa con identidad propia sin necesidad de estar incorporado en el Programa de BCL. Esto básicamente por dos motivos: 1) en razón de que se aparta en cierto modo del fin del programa de BCL y 2) dado que esta orientado a favorecer el fortalecimiento de las organizaciones de los trabajadores para negociar en

mejores condiciones con las empresas, pero no está destinado a mejorar las competencias laborales individuales para una mejor inserción laboral. No es recomendación del Panel eliminarlos, la recomendación se orienta a revisar la pertinencia de la inclusión dentro del Programa de BCL.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO A LA IDENTIFICACIÓN DEL FIN DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Conclusiones en torno al fin planteado por el programa/proyecto

1. Contribuir al proceso de igualación de oportunidades a través de una mayor posibilidad de inserción laboral y de mejoramiento en la calidad de vida y de trabajo de las personas de escasos recursos que cumplen con los requisitos para estos programas del SENCE, aparece como un fin coherente y consistente con las políticas sociales implementadas por el Estado, en la medida que es una de las formas de garantizar la equidad y el crecimiento del país.
2. En todo caso, y reconociendo las limitaciones presupuestarias y las significativas desigualdades presentes, así como también el importante índice de pobreza presente y de las necesidades de los precarios laboralmente y excluidos socialmente, este programa aparece aportando en una dimensión menor, que requiere de múltiples apoyos para afrontar los desafíos expuestos.
3. El programa de BCL, por sí solo, no es capaz de resolver el problema de la inserción laboral más aún cuando no existe una institución u organismo que haga de puente entre el término de la capacitación y la inserción propiamente tal, quedando un vacío que debiera ser llenado oportunamente. La conjunción de la capacitación y el empleo que da origen al nombre del SENCE, es un aspecto que debiera abordarse conjuntamente a nivel del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
4. Para poder dimensionar el aporte del programa al fin planteado se requeriría de un diagnóstico específico de la situación problema a la que se enfoca el programa. A pesar que en Chile puede constatarse que existen notables diferencias sociales en el acceso a las oportunidades (Ver, entre otros, PNUD, Desarrollo Humano en Chile 1998, capítulo 8.), sería oportuno contar con un informe propio del programa, que discriminara por regiones y por diferentes categorías sociales. En este sentido, si bien el programa se enfoca a un problema de larga data en la sociedad chilena, no se ha encontrado un estudio específico que diera fundamento al diseño del programa en el año 1976, tampoco se cuenta con un diagnóstico actualizado al respecto, el que permitiría conceptualizar las variables que a nivel de fin y de propósito debieran ser evaluadas en el Programa.
5. Relacionado con el punto anterior, el programa no cuantifica explícitamente el universo de su población objetivo ni su cobertura. No se ha encontrado una cuantificación de su población objetivo, a pesar que la Encuesta CASEN permite realizar una aproximación razonable, de bajo costo y bi-anual de su universo. De todos modos, a pesar que el programa no dispone de información actualizada, debe remarcar que los programas extraordinarios surgieron para entregar capacitación a un número definido de trabajadores de sectores productivos específicos.
6. El diseño del programa puede llegar a fomentar procesos de discriminación. Es posible que las OTES operen con mayor propensión a seleccionar beneficiarios que pertenezcan a grupos con mayor nivel de empleabilidad, dado que sus ingresos están directamente relacionados con la colocación laboral de los becarios en la fase de experiencia laboral de

los cursos (en un porcentaje importante de los programas ordinarios). Esta situación podría provocar, si el nivel de complementariedad con otros programas sociales de capacitación no es adecuado, cierto nivel de discriminación hacia grupos vulnerables específicos como mujeres, indígenas, mayores de 45-50 años, discapacitados.

2. Recomendaciones en torno al fin planteado por el programa/proyecto

1. En el Estatuto del SENCE se debiera diferenciar con mayor especificidad las características de los fines de los Programas Sociales de Capacitación, diferenciándolos del programa de franquicias tributarias.
2. El fin del programa debe ser plenamente coherente con los fines de las instancias de coordinación interministeriales de lucha contra la pobreza.
3. Coordinación permanente con otros programas sociales, tendiendo a la realización de intervenciones integrales en zonas y localidades deprimidas, evitando además la duplicación de esfuerzos y especializando a los organismos públicos en temáticas particulares (FOSIS realiza programas de capacitación que no están coordinados con los realizados por SENCE).
4. Promover la creación de un organismo que haga de puente entre la capacitación y la inserción laboral donde se incluyan a empresarios, los sindicatos y los organismos capacitadores.

3. Conclusiones en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento del fin del programa/proyecto

1. El logro de la eficacia y eficiencia en la acción contra la pobreza, la precariedad laboral y la exclusión social necesita de sistemas de información y de indicadores que permita evaluar adecuadamente el fin, siendo este un componente central de las políticas de modernización del Estado. La inexistencia de indicadores del programa evaluado no permite conocer el impacto de su gestión, por lo tanto la real dimensión de su aporte al logro del fin de mejorar la probabilidad de inserción laboral de los beneficiarios.
2. La inexistencia de indicadores a nivel de fin impide realizar adecuadamente rectificaciones que permitan un rediseño y una retroalimentación activa del programa de modo de ir a la par con las nuevas exigencias y dinámicas económicas y sociales que se generan a nivel nacional y regional.
3. El programa de BCL ha trabajado desde sus inicios con el fin de aumentar la probabilidad de inserción laboral de sus beneficiarios. El diseño de indicadores necesita de estudios específicos que sobrepasan las capacidades del programa. Esta es una tarea que debiera emprenderse a nivel del conjunto de la institucionalidad responsable de las políticas sociales.
4. El programa no cuenta actualmente con evaluaciones de seguimiento que permitan

monitorear los efectos y el impacto. En efecto, la inexistencia de un sistema de indicadores no permiten observar sistemáticamente si efectivamente se está aumentando las competencias laborales de la población beneficiaria, y, de ser así, si efectivamente se está aportando al proceso de igualación de las oportunidades. Esta deficiencia se debe a una falla del diseño que no ha incorporado adecuadamente criterios de evaluabilidad del programa.

4. Recomendaciones en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento del fin del programa/proyecto

Los indicadores que se recomiendan a continuación debieran ser profundizados en una investigación específica realizada en conjunto para los Programas Sociales del SENCE. De todos modos, en opinión del Panel Evaluador, los principales indicadores de observación del cumplimiento del Programa son los que permiten identificar si las competencias laborales, que aumenta el curso de capacitación, contribuyen o no a la mayor inserción laboral de la población beneficiaria.

A nivel de fin se requiere construir un sistema de indicadores que refleje simplificada los niveles de *pobreza, precariedad laboral y exclusión social* de la población económicamente activa. Estos tres conceptos articulan el problema sobre el cual pretende actuar el programa. Asimismo, los indicadores, idealmente, deben dar cuenta de la heterogeneidad por tipo de hogar, sector productivo y región, de tal modo de poder afinar la definición de los aspectos a ser evaluados sobre la inserción laboral.

Los **indicadores globales** que se proponen preliminarmente enmarcan al programa en el conjunto de las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Los tres indicadores que se proponen son: pobreza por nivel de ingresos, precariedad laboral y exclusión en el acceso al trabajo, los cuales se pueden operacionalizar del siguiente modo:

A. Indicadores de pobreza por nivel de ingresos

- a.1. Líneas de pobreza e indigencia
- a.2. Ingresos salariales y de otro tipo.
- a.3. Distribución del ingreso autónomo, por decil

B. Indicadores de precariedad laboral

- b.1. Tipos de contratos laborales.
- b.2. Temporalidad de los contratos.
- b.3. Duración jornada laboral
- b.4. Cobertura de la seguridad social.
- b.5. Nivel individual o colectivo del control de las condiciones laborales.

C. Indicadores de exclusión en el acceso al trabajo.

- c.1. Ocupación, por sector productivo.

c.2. Desempleo

c.3 Subempleo

c.4. Discriminación por aspectos étnicos, de género, etc.

El programa evaluado debe contribuir principalmente a disminuir los indicadores c.2. y c.3. de su población objetivo. Pero, como puede observarse en el conjunto de variables preliminarmente expuestas, el problema global en el que se inscribe el programa de BCL es sustancialmente más amplio.

A continuación, se proponen algunos **indicadores anexos** que contribuirían a verificar el aporte que el programa hace al fin que persigue. Los indicadores son los siguientes:

1. Tasa de desempleo de los beneficiarios, por sexo, edad y región.
2. Tasa de subempleo visible e invisible de los beneficiarios, por sexo, edad y región.
3. Desocupación oculta de los beneficiarios, por sexo, edad y región.
4. Beneficiarios económicamente inactivos, por sexo, edad y región.
5. Participación laboral del conjunto de beneficiarios, por sexo, edad y región.
6. Tipo de ocupación de los beneficiarios, por sexo, edad y región.
7. Categoría ocupacional de los beneficiarios, por sexo, edad y región.
8. Rama de actividad de los beneficiarios ocupados, por sexo, edad y región.
9. Beneficiarios por quintil de ingreso autónomo, por sexo, edad y región.
10. Beneficiarios en empleos formales e informales, por sexo, edad y región.
11. Tiempo promedio de duración del desempleo entre beneficiarios y no beneficiarios, por edad, sexo, nivel educativo, quintil de ingreso y región
12. Tiempo promedio de permanencia en el empleo de beneficiarios y no beneficiarios, por tipo de contrato laboral, edad, sexo, nivel educativo, quintil de ingreso y región
13. Indicadores de sentido y velocidad de la movilidad ocupacional de beneficiarios y no beneficiarios, por edad, sexo, nivel educativo, quintil de ingreso y región
14. Indicadores de sindicalización de los beneficiarios ocupados y de cobertura de seguridad social.
15. Niveles de rotación en la OMIL de los beneficiarios y no beneficiarios, por edad, sexo, nivel

educativo, quintil de ingreso y región

16. Indicadores de drogadicción y alcoholismo de los beneficiarios insertados y no insertados laboralmente, por sexo, edad y región.

17. Tasas de delincuencia de los beneficiarios y no beneficiarios, por sexo, edad y región.

18. Indicadores de integración social (redes y organizaciones sociales a las que pertenecen los beneficiarios), por sexo, edad, tamaño del hogar y región.

5. Conclusiones en torno a las metas que a nivel de fin se ha propuesto el programa/proyecto

1. Actualmente no se disponen de metas definidas explícitamente a nivel de fin. Ello se debe a un problema de diseño del programa ya que no contempla seguimientos de los beneficiarios y a la complejidad del tema que pretende contribuir a solucionar el programa.

2. A nivel nacional, regional y local no se disponen de metas cuantificables. En los planes y programas de desarrollo se refieren a la necesidad de aumentar la inserción laboral de los sectores sociales de escasos recursos, pero sin especificar en que porcentaje se debiera ir aumentando año a año.

6. Recomendaciones en torno a las metas que a nivel de fin se ha propuesto el programa/proyecto

1. Resolver con criterios explícitos la tensión entre focalización e impacto, dado que el impacto es menor cuando se focaliza en grupos sociales con menores niveles de empleabilidad (mujeres, los mayores de 50 años, los discapacitados, etc.). De este modo se debe evitar que los incentivos brindados a las OTES desfocalicen el programa.
2. Deben definirse metas en el marco del sistema de indicadores que debe construir el programa. Las metas debieran diferenciar segmentos de su población objetivo, por ejemplo, indigentes, pobres y no pobres.
3. Se debiera estudiar la implementación de una política especial para grupos de población que tienen una nula o muy escasa probabilidad de inserción laboral.
4. Definir metas de inserción laboral de los beneficiarios para cada tipo de programa, diferenciando el nivel de agregación territorial.
5. Es requisito primordial para la retroalimentación del programa la creación de metas que señalen resultados. Se debe aprovechar las instancias que ha creado el nuevo Estatuto del SENCE (Fondo Nacional de Capacitación y el Consejo) para usar fondos que permitan este diseño de metas evaluables en el tiempo, que implica procesos de seguimiento de los beneficiarios y creación de los indicadores antes mencionados.

7. Conclusiones en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el fin del programa/proyecto se ha logrado

Existe subutilización de los medios de verificación disponibles para constatar el logro del fin del programa de BCL por falta de sistematización de la gran cantidad de información a la que accede el SENCE.

8. Recomendaciones en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el fin del programa/proyecto se ha logrado

SENCE tiene un Departamento de Planificación y Estudios, el cual debiera encargarse de complementar los requerimientos de estudios y análisis de los indicadores y medios de verificación que surgen de los programas Chile Joven, Mujeres Jefas de Hogar y el de BCL ya que son similares en su diseño, gestión y fin.

Los medios de verificación de los fines del programa propuestos por el Panel Evaluador son:

1. Encuesta CASEN. La encuesta CASEN 96 en el módulo de empleo incorporaba preguntas referidas a la capacitación laboral (preguntas 26, 27 y 28 de la encuesta). Sería necesario que las respuestas permitan una codificación que incluya al programa de BCL.
2. Ficha CAS II. Sería necesario, si los costos y las trabas burocráticas que generaría su implementación lo permiten, que todos los postulantes al programa deban llenar la ficha CAS II (u otra equivalente) si al momento de la inscripción en la OMIL no la han llenado para otros programas sociales. Esto permitiría homogeneizar los criterios de selección según puntajes de corte.
3. Censos de Población y Vivienda. Si bien los censos tienen una periodicidad decenal, es el instrumento de mayor cobertura. Debe evaluarse, por parte del SENCE y el Ministerio de Trabajo, la posibilidad de solicitar incluir alguna pregunta referida a la capacitación laboral en el próximo Censo de Población y Vivienda.
4. Estadísticas del SENCE nacional y regional. Deben generarse registros sistemáticos de actualización permanente del seguimiento de los cursos y de los beneficiarios. Se debe sistematizar y optimizar el uso de la información que contienen los formularios de postulación de las OTES.
5. Información proveniente de las OTES. Se debe solicitar y verificar veracidad de la información referida a inserción laboral de los beneficiarios que fueron capacitados por cada OTES que se presenta a la licitación. Actualmente se solicita esa información, pero tiene un bajo nivel de credibilidad, dado que no es supervisado por el SENCE.
6. OMIL. Debe continuarse con los esfuerzos del SENCE de creación de una red informática a nivel de todas las OMIL del país y de una base de datos integrada de los temas referidos a la capacitación laboral de los beneficiarios.

7. Investigaciones específicas con medición en base a encuestas. El SENCE debiera disponer de toda la documentación generada en Universidades, Organismos no gubernamentales e internacionales referida al mercado de trabajo y capacitación laboral en Chile.
8. Fuentes de información ministeriales, regionales y comunales. Deben buscarse mecanismos de complementación con otros organismos públicos en la generación y el registro de información relevante para el programa de BCL.

9. Conclusiones en torno al nivel o grado de cumplimiento del fin del programa/proyecto

1. El programa de BCL contribuye a mejorar la probabilidad de inserción laboral de su población objetivo. De todos modos, dado que no existen indicadores a nivel de fin, es imposible, con los antecedentes disponibles, conocer el nivel del cumplimiento del fin. Esta es una deficiencia esencial del diseño que debe ser resuelta en el corto plazo.
2. Al grado de cumplimiento del fin contribuyen varios programas sociales y económicos del gobierno, del cuál el programa de BCL es sólo uno de ellos. Debe señalarse que las relaciones causa-efecto de la inserción laboral deben ser observadas en sus aspectos multidimensionales, atendiendo a los indicadores de cantidad, calidad y tiempo.
3. Por información disponible para los programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, pareciera razonable pensar que el programa podría ubicarse en un piso del 45 % de inserción laboral a diez meses de haber terminado el curso de capacitación. Esta hipótesis preliminar debiera verificarse con evaluaciones de impacto que el programa actualmente no dispone.

10. Recomendaciones en torno al nivel o grado de cumplimiento del fin del programa/proyecto

1. Definir claramente los criterios de éxito del programa en términos de tiempo transcurrido desde la finalización del curso y el ingreso a un empleo; tipo de contrato de trabajo, oficio en el que se encuentra ocupado el beneficiario insertado; motivo de la contratación, nivel de satisfacción del beneficiario, entre otros. Es importante que las futuras evaluaciones de impacto se enfoquen a observar las causas que determinan la inserción laboral de los beneficiarios, según su opinión y la de los empleadores.
2. Definir nivel de cumplimiento de corto, mediano y largo plazo, discriminando por tipo de programa, región, edad y sexo.

11. Conclusiones en torno a los supuestos necesarios para la "sustentabilidad" de los beneficios generados por el programa/proyecto, a nivel de: otras instituciones públicas co-ejecutoras, otras instituciones públicas, condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones políticas y de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. Para que exista sustentabilidad la economía debe tener un ritmo adecuado de crecimiento el cual debe traducirse en aumentos de la demanda de trabajo.
2. Los cambios en los mercados de bienes y servicios no deben ser demasiados abruptos e impredecibles, dado que ellos, en la coyuntura de los mercados cada vez más globalizados, pueden tornar imposible la absorción laboral de las personas capacitadas, ya sea por rápida obsolescencia de los aprendidos o por haber capacitado en oficios y ramas productivas en las que el mercado en el corto plazo no demanda fuerza de trabajo.
3. Un supuesto importante está relacionado a que, una estrategia exitosa de inserción laboral de los sectores de escasos recursos, es una tarea de largo plazo y requiere de un consenso nacional en torno al tema, de consenso político y de una autoridad efectiva que permita operativizarla.
4. Otro supuesto es que el programa debe contener los apoyos técnicos y políticos necesarios para que no se transforme, eventualmente, en un instrumento de conductas clientelísticas y sujeto a tensiones de pujas entre partidos políticos.
5. Otro supuesto es que la estrategia del programa puede potenciarse más en un entorno institucional orientado por resultados más que por procedimientos. Asimismo, es importante que identifique rigurosamente los aspectos positivos y negativos de su entorno institucional, de tal modo de mejorar su complementación con las otras políticas públicas sectoriales e intersectoriales.

12. Recomendaciones en torno a los supuestos necesarios para la "sustentabilidad" de los beneficios generados por el programa/proyecto, a nivel de: otras instituciones públicas co-ejecutoras, otras instituciones públicas, condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones políticas y de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. El programa debe contener mecanismos que lo doten de la suficiente flexibilidad en términos de adaptación a un entorno económico cambiante. Una de las alternativas que debieran explorarse para el programa de BCL tiene relación con la posibilidad de disponer de líneas presupuestarias de uso más flexible, como por ejemplo una cuenta específica que permita disponer de recursos frescos para la implementación de cursos de necesidad urgente. Los recursos liberados por el programa de los presupuestos de los años 1995 y 1996 podrían contribuir a generar una fuente de financiamiento en este sentido.
2. El programa debe contemplar la generación de instancias permanentes de coordinación interinstitucional con los otros programas de inversión en las personas, teniendo como eje de su accionar la idea de la multidimensionalidad de los temas referidos a la inserción laboral de los sectores con mayores niveles de pobreza, precariedad laboral y exclusión social.
3. El programa debe tener una estrategia de sensibilización de la sociedad civil y de las autoridades políticas respecto de la importancia de las acciones que está desarrollando.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO AL PROPÓSITO DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Conclusiones en torno al propósito planteado por el programa/proyecto

1. El propósito de capacitar para aumentar las *competencias laborales* incide en una mayor probabilidad de inserción laboral. El propósito es válido y oportuno en la etapa actual de desarrollo de la economía nacional.
2. El concepto de competencias laborales es una idea de muy amplia diversidad, por la riqueza y potencialidad que encierra. Las competencias laborales pueden entenderse en una dimensión objetiva y otra subjetiva. La dimensión objetiva da cuenta de los conocimientos, habilidades y aptitudes para mejores desempeños adaptativos en el mercado laboral. La dimensión subjetiva da cuenta de las percepciones que el individuo tiene de sus competencias. El concepto de competencia laboral, como propósito del programa, es entendido por el Panel Evaluador como la capacidad real para lograr mejorar su inserción laboral en el contexto social y territorial de referencia.
3. La denominación con la que se conoce el programa evaluado es "Otros Programas Sociales". Esto da una primera pista como para entender que es aquel en donde llegan todo los programas que no son específicos (por ejemplo, el de Mujeres Jefas de Hogar y el Chile Joven). Por lo tanto acoge en su interior sub-programas tan disímiles como Calidad y Productividad, Agroquímicos, Gestión de Caletas Pesqueras, Producción y Elaboración de Quesos de Cabra, Inseminación Artificial, Soldadura por Arco Eléctrico, Supervivencia en el Mar, etc. Como puede observarse el propósito del Programa presenta una gran dispersión en cursos de tan diferentes características.
4. Tanto el programa de BCL como el de MJH y el Chile Joven mantienen una tensión permanente en cuanto a su rol en el campo de la inserción laboral, ya que la tendencia es a desligarse del concepto en la medida que su propósito es capacitar para aumentar la probabilidad de inserción laboral. Se asume que su función termina al momento del egreso de los beneficiarios, sea en la fase lectiva o en la fase de experiencia laboral. Este es un problema que debe abordarse no sólo desde el programa evaluado, sino también desde el conjunto de la institucionalidad pública, en términos de la integralidad y multidimensionalidad de sus acciones.
5. Uno de los aspectos que definen el programa es que está dirigido a capacitar a grupos sociales concretos, fundados en distinciones regionales, de sectores productivos y de ámbitos culturales determinados (rurales, urbanos, portuarios, etc.). En este sentido, el propósito de aumentar las competencias laborales vía la capacitación brindada por los cursos (aproximadamente para 3200 personas anuales) tiene una demanda que supera holgadamente su oferta.
6. La capacitación, como aspecto central del programa, es entendido en un sentido demasiado amplio y no existe una definición de variables e indicadores que permitan especificar el concepto. A partir de esta dificultad que se origina a nivel de diseño, puede observarse que la gestión del programa no dispone de instrumentos para medir los efectos

en las competencias laborales y los impactos en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos.

7. La capacitación del trabajador es también la capacitación del ciudadano, en este sentido, la distinción entre capacitación para el trabajo y para el oficio que realiza el programa es adecuada. Los cursos contemplan un módulo de 20 horas, aproximadamente, para la capacitación para el trabajo.
8. Si bien las OTES realizan informes y el SENCE verifica que lo ofertado en las licitaciones sea realizado efectivamente, no existen evaluaciones ex-post de la calidad de los cursos brindados. En efecto, si se toma el Estatuto de Capacitación de 1997, su Artículo 35 sostiene que "El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo". El SENCE debe cautelar que las OTES cumplan las horas de instrucción, la cobertura del personal atendido y la calidad de la capacitación, pero, en la práctica, pareciera que se realizan sistemáticamente las dos primeras tareas, no así la tercera.

2. Recomendaciones en torno al propósito planteado por el programa/proyecto

1. Dotar la programa de BCL de identidad propia en términos del tipo de capacitación que brinda. En este sentido debe revisarse la composición de los cursos que se ofrecen, teniendo en cuenta que algunos de ellos se alejan del fin que persigue el programa y en la práctica se transforman en un subsidio al empleador. El núcleo central del programa debe ser la capacitación en el oficio, complementada con la formación para el trabajo que dota al trabajador de mayor flexibilidad ante cambios coyunturales y estructurales de la economía, aceptando así que dentro del programa coexisten una gran diversidad de capacitaciones en oficios.
2. A pesar de reconocer que el programa de BCL no tiene la responsabilidad última en la inserción laboral de los beneficiarios (dado que en esencia es una decisión privativa individual), el programa debe fortalecer los mecanismos y los instrumentos que permitan que el propósito del programa contribuya al fin, construyendo puentes (por ejemplo, fortaleciendo y ampliando el rol de las OMIL) que faciliten la inserción laboral.
3. Es necesario buscar ámbitos de complementación con el accionar de otros programas sociales a nivel comunal, regional y nacional que potencien las competencias laborales de los trabajadores (alfabetización de adultos, redes sociales de participación ciudadana, etc.).
4. Se deben fortalecer los mecanismos de supervisión para asegurar la calidad de los conocimientos impartidos por las OTES y el nivel de aprendizaje que los beneficiarios adquieren en la fase de práctica laboral.

3. Conclusiones en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento del propósito del programa/proyecto

1. Existen algunos indicadores para la medición del cumplimiento del propósito del Programa,

pero son insuficientes, dado que son más pertinentes para medir el cumplimiento a nivel de componentes, pero no a nivel de propósito. La definición del concepto capacitar en el Estatuto del SENCE (aptitudes, habilidades y grados de conocimiento que adquieren los beneficiarios de los cursos) está planteado a nivel muy general y dificulta su operativización en términos de los programas sociales de capacitación. A ese nivel de generalidad, un gran conjunto de actividades podría ser definido como capacitación.

2. Al no contar con indicadores que permitan observar adecuadamente el grado de cumplimiento del propósito se imposibilita el proceso de retroalimentación que facilite readecuar o rediseñar el programa para lograr mayores niveles de eficacia a nivel de propósito.
3. En términos de los subprogramas que actualmente componen el programa de BCL, los indicadores sugeridos por el programa (ver pregunta IV.3. del Formato A) pueden constituirse en un buen punto de inicio para la construcción de un sistema de indicadores que den cuenta de la capacitación en la prevención de riesgos, en las tasas de accidentes laborales, en indicadores de productividad y calidad, etc.

4. Recomendaciones en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento del propósito del programa/proyecto

1. Debe construirse a la brevedad posible un sistema de indicadores que de cuenta de los propósitos del programa de BCL. Los indicadores a crear deben permitir conocer cómo la capacitación laboral contribuye a una mayor empleabilidad o inserción laboral, operativizando al mayor nivel de detalle posible las aptitudes, habilidades y grados de conocimiento que pretende fomentar cada tipo de programa. Estos indicadores deben incluirse en los requerimientos solicitados a las OTES para ofertar cursos y para los informes de terminación de los mismos.
2. Los indicadores a construir deben contemplar que la capacitación recibida actualmente por los beneficiarios es diversa, no sólo por el tipo de curso (para el oficio, prevención de riesgos, etc.) sino también en dónde se pretende insertar el beneficiario (micro, pequeña mediana o gran empresa; empresa productiva o de servicios; autoempleo, etc.).
3. Los indicadores no sólo deben dar cuenta del "antes" o "después" de los beneficiarios que pasaron por los cursos, sino también de estudios comparativos con otras personas de similares características socio-demográficas y culturales que no han recibido los cursos de capacitación.
4. Las evaluaciones que realizan las OTES a los beneficiarios en la fase lectiva y de experiencia laboral deben sistematizarse y mejorarse, incorporando criterios objetivos para medir las habilidades, aptitudes y grados de conocimiento que adquieren en los mismos.
5. Los indicadores expuestos en el Formato A en la pregunta IV.2. deben ser profundizados y verificar si efectivamente existe disponibilidad de los mismos.
6. La Dirección del Trabajo y el Departamento de Planificación y Estudios del SENCE

debieran encargarse de formular una propuesta específica de un sistema de indicadores a nivel de propósito, recogiendo las experiencias acumuladas de los programas Chile Joven y MJH y de otros programas sociales.

5. Conclusiones en torno a las metas que a nivel de propósito se ha propuesto el programa/proyecto

1. La medición del propósito del programa, al igual que de los cursos de capacitación en general, presenta ciertas dificultades metodológicas que dificultan su cuantificación. Estas dificultades para la confección de indicadores que expresen el concepto de capacitación en términos de cantidad, calidad y tiempo se traducen en la imposibilidad de establecer metas de corto, mediano y largo plazo.
2. El programa asume explícitamente que el universo a cubrir excede con mucho su cobertura de corto y mediano plazo y que las ofertas de cursos seleccionadas son las de mejor calidad que está ofreciendo del mercado.
3. Para el logro de las metas (aumento de las competencias laborales) la calidad de la capacitación impartida por las OTEs es el elemento central.
4. Un punto sensible respecto del logro de las metas dice relación con las características iniciales de los beneficiarios (capacidad de asimilar conocimientos de la fase lectiva y de práctica laboral). Las diferencias existentes por regiones, área rural o urbana y edad quizás amerite introducir criterios específicos en las metodologías pedagógicas que utilizan las OTEs.

6. Recomendaciones en torno a las metas que a nivel de propósito se ha propuesto el programa/proyecto

1. Deben definirse metas de calidad de los cursos, especificando las diferentes dimensiones del concepto, tanto para el corto como para el mediano y largo plazo. Estas definiciones deben servir de criterios para definir políticas e incentivos para el mejoramiento del mercado de capacitación laboral. El Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) debería fomentar y financiar estos tipos de estudios para mejorar el efecto del programa a nivel de propósito.
2. Generar diagnósticos laborales que permitan conocer las características del mercado laboral regional y local, de modo de definir los requerimientos específicos en términos de las competencias laborales que deben ser aumentadas en las diferentes regiones y para los distintos tipos de capacitación que brinda el programa.
3. Revisar criterios para determinar la composición en tiempo entre la fase lectiva (diferenciando formación para el trabajo y capacitación para el oficio) y de experiencia laboral, según distintos tipos de cursos.
4. Generar disposiciones específicas para que los beneficiarios, al término del curso, realicen

<p>evaluaciones de la calidad y pertinencia de la capacitación impartida por las OTES.</p>
<p>7. Conclusiones en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el propósito del programa/proyecto se ha logrado</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una gran dispersión de fuentes de información para observar el logro del propósito del programa. Además no existen trabajos de sistematización de la escasa y parcial información disponible. 2. Existe subutilización de las fuentes que dispone el SENCE y de la información que podrían brindar las OTES y las OMIL. El programa no ha realizado los esfuerzos suficientes, entre otros motivos por escasez de recursos, para sistematizar la información disponible en los llamados a licitación de cursos. A nivel de programas sociales del SENCE falta una articulación y complementación entre las fuentes de los diferentes programas que lo componen.
<p>8. Recomendaciones en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que el propósito del programa/proyecto se ha logrado</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las acciones que desarrolle el programa para mejorar la información disponible debe realizarse en el contexto de los programas sociales de capacitación del SENCE, dado que poseen prácticamente la misma forma de producción de sus componentes. 2. Sistematizar la información disponible de los beneficiarios en las licitaciones, en las OTES y en las OMIL. Es recomendable solicitar información de los beneficiarios que están incluidos en las bases de datos de la Ficha CAS II.
<p>9. Conclusiones en torno al nivel o grado de cumplimiento del propósito del programa/proyecto</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. No es posible, con la información disponible actualmente, llegar a alguna conclusión respecto al nivel de cumplimiento del programa, ya que no existen ni indicadores ni metas definidas. 2. Con base en el Estudio Cualitativo sobre el programa solicitado por el Panel Evaluador y la información de otros programas similares, puede argumentarse que el programa contribuye a aumentar las competencias laborales de los beneficiarios (Ver M. Canales, I. Palma y M. Arnold, 1998). De todos modos no es posible cuantificar el nivel de cumplimiento del propósito ni del aporte del propósito al fin del programa.
<p>10. Recomendaciones en torno al nivel o grado de cumplimiento del propósito del programa/proyecto</p>

1. Se debe asegurar, para el cumplimiento del propósito del programa, la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación, dando señales claras e incentivos precisos que las probabilidades de éxito de las OTES está asociada a la calidad de los cursos que imparte y de la futura inserción laboral de los beneficiarios.
2. El SENCE debe velar que los incentivos que se ofrezcan a las OTES de mayor inserción laboral de los beneficiarios no conduzca a una desfocalización del programa, capacitando a personas que están sobrecalificadas por el hecho de tener mayores niveles iniciales de empleabilidad.

11. Conclusiones en torno a los supuestos que deben ocurrir para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Fin del mismo, a nivel de: otras instituciones públicas co-ejecutoras, otras instituciones públicas, condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones políticas y de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. La capacitación recibida por los beneficiarios debe ser percibida, por los que demandan fuerza de trabajo, como que aporta positivamente a los niveles de productividad, de tal modo que posean incentivos concretos a incorporar a estos trabajadores en sus unidades productivas.
2. El cumplimiento de la legislación laboral en las empresas del país depende del tamaño y el sector en el que se encuentran. Según información de la CASEN 96, en las empresas menores de 50 empleados un 27% de ellos no tiene contrato laboral, y en las menores de 10 empleados la cifra asciende al 32%. En las ocupaciones que se ubicarían los beneficiarios posiblemente presenten mayores niveles de precariedad, teniendo una mayor rotación entre empleo y desempleo. Por lo tanto la inserción laboral dependerá también, entre otros factores, de los niveles de precariedad con los que funcione el mercado de trabajo.
3. A nivel de otras instituciones públicas, que la legislación laboral vigente contribuya a la demanda de fuerza de trabajo y que el trabajador capacitado perciba que su esfuerzo de capacitación mejorará sus ingresos en relación a la productividad laboral aumentada.
4. A nivel de las condiciones socioeconómicas debe existir un proceso de crecimiento de la demanda de fuerza de trabajo que facilite el acceso del beneficiario a un empleo productivo. De no ser así, las mayores competencias laborales no podrían transformarse en mayor inserción laboral.
5. Otro supuesto es que la capacitación en el oficio no quede rápidamente obsoleta por cambios veloces en los procesos productivos.
6. Otro supuesto es que los empresarios no realicen un proceso de sustitución permanente de trabajadores de las empresas por becarios de los cursos de capacitación, dado que los beneficiarios tienen, en el momento de la práctica laboral, menor costo de contratación. De ocurrir esto, la inserción laboral de las personas capacitadas verían disminuida su inserción

laboral. Por ejemplo, el caso de los trabajadores eventuales.

7. Existen distintos condicionantes externos para los beneficiarios dependiendo de si son capacitados para un empleo asalariado o como cuenta propia.

12. Recomendaciones en torno a los supuestos que deben ocurrir para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Fin del mismo, a nivel de: otras instituciones públicas co-ejecutoras, otras instituciones públicas, condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones políticas y de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. Continuar con las políticas de fortalecimiento de las OMIL que se ha definido a nivel de SENCE.
2. Generar mecanismos de seguimiento de los beneficiarios de tal modo de contribuir a lograr una inserción laboral de los egresados. En este sentido, las OMIL deben reincorporar en sus listas al egresado, pero con las características de mayor empleabilidad que ha adquirido en los cursos del programa.
3. Deben definirse y articularse políticas que potencien la capacitación recibida por los beneficiarios. Por ejemplo, el hecho de disponer guarderías infantiles para las mujeres capacitadas, tanto para los empleos permanentes como para las capacitadas para empleos transitorios.
4. Para las épocas de cambios bruscos en las perspectivas económicas sectoriales debe enfatizarse la capacitación para el cambio de oficios y la reconversión laboral.
5. La definición de la tipología de los cursos de capacitación debieran romper los aspectos inerciales que favorecen la continuidad de cursos para oficios saturados o con baja probabilidad de inserción laboral.
6. Para los beneficiarios que se los capacita para el autoempleo, se necesitaría que existan instrumentos de política que faciliten el acceso al financiamiento para introducir las innovaciones aprendidas en el proceso de capacitación. De ese modo se mejora la posibilidad que el "plus" de aptitudes, conocimientos y habilidades que adquirió en el curso, pueda ser efectivamente utilizado y que su competitividad en el mercado le permita mayores niveles de sobrevivencia (se entiende que esto escapa al propio programa, pero podría complementarse con otros existentes).

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO A LOS COMPONENTES DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Conclusiones en torno a los componentes que produce el programa/proyecto

1. Los cursos que componen el programa de BCL son heterogéneos, y en general, sin un respaldo de diagnósticos regionales y nacionales que avalen su justificación. El programa de discapacitados constituye una buena excepción en este sentido.
2. La distinción entre programas ordinarios y extraordinarios no contribuye a diferenciar los distintos tipos de cursos que se brindan, sólo hacen referencia a los mecanismos de decisión mediante los cuales se llama a licitación de los cursos y al tipo de licitación efectuada.
3. Los programas ordinarios están compuestos por un conjunto de cursos que son demandados por las regiones al SENCE.
4. Los programas extraordinarios son definidos desde las demandas y compromisos que asume el gobierno central con los diversos actores sociales y políticos. En este sentido, los programas extraordinarios son instrumentos de intervención de los que dispone el gobierno central.
5. En los años noventa han existido otros sub-programas que componían el programa aquí evaluado pero que posteriormente fueron clausurados o separados del programa. Por ejemplo, el Programa Zona Austral fue definido a mediados de los noventa pero no fue ejecutado. Sus recursos fueron liberados hacia otros programas del SENCE.
6. Algunos sub-programas se alejan de al fin que persigue el programa (mejorar la probabilidad de inserción laboral) y de la especificidad territorial que los caracteriza. Tal es el caso del subprograma de Productividad y Calidad.
7. Si bien esto ameritaría un estudio específico en terreno, algunos sub-programas de los extraordinarios cumplirían todos los requisitos para estar ubicados dentro del programa de franquicias tributarias, tales como el de portuarios eventuales y el agroquímicos para trabajadores agrícolas de temporada. En la práctica se transforman en un subsidio a los empresarios del sector.

2. Recomendaciones en torno a los componentes que produce el programa/proyecto

1. Deben fortalecerse los programas ordinarios, en la medida que contribuye a fortalecer los espacios de negociación regional. Para fomentar y fortalecer el proceso de descentralización se debe dar mayor énfasis a este tipo de programas.
2. Deben establecerse criterios para definir la composición de los cursos. La composición de los cursos ordinarios y extraordinarios observada en el año 1997 debe ser revisada dado que no se articula coherentemente con el fin que persigue el programa. Los programas de Productividad y Calidad tienen una especificidad propia, y debieran formar un programa aparte.
3. Deben fomentarse, en los casos que correspondan, que los cursos que contengan la fase de experiencia laboral. Un criterio posible para incluir o no un determinado curso dentro del programa podría ser que contengan formación para el trabajo, capacitación en el oficio

conjuntamente con experiencia laboral en las empresas. Esto dotaría de un criterio que permite mayor homogeneidad e identidad del programa y podría potenciar la probabilidad de inserción laboral.

4. Debe analizarse la posibilidad que el programa de capacitación en manejo de agroquímicos para trabajadores agrícolas de temporada pase al programa de franquicias tributarias, dado que es responsabilidad de los empresarios capacitar a estos trabajadores temporeros.
5. Se debe asegurar los criterios de focalización para destinar los recursos del programa a la población objetivo de cada uno de los programas. En este sentido, hay que continuar con las actividades de fortalecimiento de las OMIL, dado que son un actor fundamental para una adecuada focalización del programa.

3. Conclusiones en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento de los componentes del programa/proyecto

1. Los indicadores utilizados por el programa para medir el cumplimiento de los componentes están definidos, pero falta sistematizarlos, tales como porcentajes de deserción y las relaciones entre cursos programados, adjudicados y ejecutados.
2. El programa no dispone de un sistema de indicadores, ni tiene toda la información en una base de datos que permita su procesamiento. El resultado de ello es que la información está dispersa y presenta dificultades en ser reunida para el análisis.
3. El nivel de desagregación de los indicadores disponibles es bajo. Por ejemplo, se conocen cantidad de beneficiarios de los cursos, pero no se posee información sistematizada referida al sexo, la edad, nivel educativo, cesante, subempleado, trabajador por cuenta propia, etc.

4. Recomendaciones en torno a los indicadores definidos para medir el cumplimiento de los componentes del programa/proyecto

1. Definir un sistema de indicadores con el mayor nivel de desagregación posible.
2. Definir indicadores que permitan cotejar la evolución entre de los diferentes tipos de cursos.
3. Construir una base de datos que permita disponer y procesar integralmente los indicadores.

5. Conclusiones en torno a las metas que a nivel de componente se ha propuesto el programa/proyecto

1. Las metas a nivel de componente se fijan en función del presupuesto que les asigna anualmente el Ministerio de Hacienda. En este sentido las metas tienen relación con la cantidad de cursos y becas programadas en el transcurso de un año, pero no existen

<p>metas de mediano y largo plazo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dado el volumen del universo potencial del programa, la cobertura es baja. 3. Las metas de deserción para 1998 son alcanzar un 15%, pero no se sabe con exactitud el nivel de deserción que existe en la actualidad. 4. En la operatoria del programa las metas que se definen a nivel regional, tanto para los programas ordinarios como para los extraordinarios, tienen relación y están condicionados por la cantidad de recursos invertidos por otros programas del SENCE, e incluso por programas de la misma línea ejecutados por otros organismos públicos, información que no está integrada al programa mismo. 5. La falta de definición del universo y la cobertura del programa, como así también de los indicadores a nivel de fin y de propósito origina que la distribución de BCL a nivel regional no pueda definirse con criterios de mayor objetividad.
<p>6. Recomendaciones en torno a las metas que a nivel de componente se ha propuesto el programa/proyecto</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es necesario definir un horizonte de más largo plazo que un año. Por lo tanto debe realizarse una estimación de mediano plazo, digamos cuatro o cinco años, en términos de los fines y propósitos que persigue el programa, diferenciando la composición entre programas ordinarios y extraordinarios. 2. Para definir metas en términos de indicadores específicos tales como la deserción, deben diferenciarse los cursos de capacitación que se realizan en ámbitos urbanos de los rurales. 3. Las metas a nivel de componente que se fijen en el programa, debe complementarse a nivel del conjunto de los Programas Sociales del SENCE. 4. Las metas deben definirse teniendo en cuenta el universo y la cobertura definida a corto, mediano y largo plazo. Deben programarse las metas focalizadas con el mayor nivel de territorialidad posible, partiendo del nivel local, comunal o a lo sumo provincial.
<p>7. Conclusiones en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que los componentes del programa/proyecto se han logrado</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las fuentes principales son el presupuesto del SENCE y la información que se genera en la relación entre el SENCE y las OTES. 2. El SENCE en los últimos años ha producido Boletines Estadísticos que permiten presentar información sistematizada. De todos modos, la información concerniente al programa suele presentarse combinada con la de otros programas sociales del SENCE, dificultando observar información exclusiva del programa.

<p>3. Falta sistematizar y ordenar lógicamente la información de los componentes del programa.</p>
<p>8. Recomendaciones en torno a los medios de verificación a través de los cuales se puede constatar que los componentes del programa/proyecto se han logrado</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. El boletín Estadístico del SENCE para el período 1994-1996 constituye una excelente iniciativa para sistematizar la información disponible unificadamente y en términos anuales. Es recomendable continuar sistemáticamente con esta publicación. 2. Generar una base de datos que permita disponer de información relevante y actualizada del programa. Debe fortalecerse las instancias en donde se recolecta la información, en particular los SENCE regionales.
<p>9. Conclusiones en torno al nivel o grado de cumplimiento de los componentes del programa/proyecto</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dado que las metas se fijan en términos anuales, el nivel de cumplimiento se debe verificar en la relación entre las becas y cursos programados, adjudicados y ejecutados. El indicador clave aquí es la proporción de recursos liberados del programa. Tal como se expresó en el Formato B de la presente evaluación, el nivel de cumplimiento dentro de esta definición de cumplimiento está rondando en los años 1995 y 1996 en el 83%. 2. Partiendo de la base que la demanda por este tipo de capacitación es ampliamente superior a su oferta, la existencia de recursos liberados hacia otros programas sociales del SENCE estaría mostrando que el diseño necesita de mayor flexibilidad para redefinir de forma rápida el nuevo uso de los recursos.
<p>10. Recomendaciones en torno al nivel o grado de cumplimiento de los componentes del programa/proyecto</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los cursos programados y adjudicados que no se realizan tienen su origen, principalmente, en problemas originados en las OTES o en problemas de otro tipo (políticos, administrativos, económicos, etc.) que justifican su no-realización, tal como ha sido el caso del Programa Zona Austral. Para mejorar el grado de cumplimiento de los componentes, es necesario disminuir la distancia temporal entre la definición de los cursos y su ejecución. En las metas de 1998 el SENCE ha definido algunos criterios para mejorar este aspecto. 2. Para que los componentes se produzcan (cursos y becas) es necesario que la dirección del programa evalúe permanentemente los incentivos económicos que reciben las OTES y la pertinencia del monto de la beca que se les entrega a los beneficiarios.
<p>11. Conclusiones en torno a los supuestos que deben ocurrir a nivel de componentes para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Propósito del mismo, a nivel de:</p>

otras instituciones públicas co-ejecutoras, otras instituciones públicas, condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones políticas y de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. Para que los componentes contribuyan a mejorar las competencias laborales de los beneficiarios es necesario que la calidad de los cursos que brindan las OTES sean adecuados a las necesidades de las empresas, y que éstas estén dispuestas y tengan incentivos (materiales, o de otro tipo) a recibir a los beneficiarios para que cumplan con la fase de experiencia laboral.
2. Que los empresarios sean respetuosos de la legislación laboral y comprendan que las actividades que desarrollan los beneficiarios, en su fase de experiencia laboral, es parte de un aprendizaje.
3. Que las OTES puedan conseguir que los empresarios estén dispuestos a que los beneficiarios realicen su fase de experiencia laboral en las ocupaciones relevantes para aumentar las competencias laborales.
4. Que los beneficiarios del curso, en particular las mujeres, accedan a los servicios de guardería infantiles de tal modo que no se vea resentida su asistencia a los cursos.

12. Recomendaciones en torno a los supuestos que deben ocurrir a nivel de componentes para que el programa/proyecto contribuya significativamente al logro del Propósito del mismo, a nivel de: otras instituciones públicas co-ejecutoras, otras instituciones públicas, condiciones sociales, condiciones económicas, condiciones políticas y de instituciones o empresas privadas ejecutoras

1. La recomendación para cautelar que los componentes del programa (becas y cursos) contribuyan al propósito de aumentar las competencias laborales de los trabajadores tiene relación con la necesidad de generar un entorno político, económico y social que favorezca y reconozca como válida y pertinente la formación recibida por los beneficiarios.

13. Conclusiones y recomendaciones en torno a la presentación del para qué y/o para quienes se producen los componentes del programa/proyecto

(a) Conclusiones en torno a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios inicialmente identificados para el programa/proyecto

1. El programa define como beneficiarios a un grupo de población que va entre los 25 y los 50 años, que tengan dificultades reconocidas en la inserción laboral, de hecho deben estar inscritos en las OMIL o en las DIDECO municipales.
2. Otros grupos definidos específicamente son las personas de escasos recursos con algún tipo de discapacidad entre 17 y 45 años y el de Productividad y Calidad, para personas preferentemente dirigentes sindicales, entre 18 y 50 años.

3. Dada la diversidad de sub-programas que componen el programa de BCL, su población objetivo cumple requisitos muy diversos, por la misma diversidad de sus objetivos de capacitación (cesantes, subempleados, trabajadores por cuenta propia, personas buscando trabajo por primera vez).

(b) Recomendaciones en torno a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios inicialmente identificados para el programa/proyecto

1. Respetando las especificidades del Programa Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, el programa debiera definir sus grupos objetivos para cada sub-programa, dada la diversidad de cursos que componen las BCL.
2. Deben evitarse las superposiciones con el programa Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, para no desperfilar a estos programas y para fortalecer la identidad del Programa de BCL.
3. Debe definirse claramente a que sector social está destinado el curso. En los llamados a licitación se especifica que deben ser de escasos recursos, pero este requisito es demasiado amplio y no permite una mayor precisión en la definición de los grupos objetivos. Una alternativa que debe explorarse es la conveniencia de la utilización de la Ficha CAS II (o algún otro tipo de instrumento equivalente de focalización), definiendo puntajes para los distintos tipos de grupos de beneficiarios. En las conclusiones y recomendaciones que siguen, el Panel ha asumido que la población objetivo se ubica en los dos primeros quintiles de ingresos, que se ubica entre los 25 y 50 años y que no son mujeres jefas de hogar.
4. El SENCE debiera definir con mayor precisión el universo y la focalización del programa, del forma de otorgar una base de sustento empírico a los cursos que se definen a nivel regional.

(c) Conclusiones en torno a la presentación del universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos

Según la información presentada en el Anexo al Formato A proveniente de la Encuesta CASEN 96, el programa focaliza su población objetivo en los dos primeros quintiles de ingreso, la mayoría ha tenido como oficio un trabajo no calificado; no ha asistido a ningún curso de capacitación (en promedio un 93% para los dos primeros quintiles); con tasas de actividad que rondan en un 93% para los hombres y cerca de un 69% para las mujeres; en su mayoría están ubicados en la categoría ocupacional empleados u obreros del sector privado y cuenta propia, con trabajos de tipo permanente; con una escolaridad promedio de 7,7 años de estudio. El universo total de los dos primeros quintiles de ingreso ubicados entre 25 y 60 años y no MJF, es de , aproximadamente 2.360.000 personas a nivel nacional. La composición entre ocupados y no ocupados de los dos primeros quintiles de ingreso es la siguiente:

Cuadro 1: población ocupada y no ocupada, de los dos primeros quintiles de ingreso, entre 25

y 60 años no mujeres jefas de hogar.

Situación laboral	Quintil I	Quintil II	Total
Ocupado	543.923	731.857	1.275.780
No ocupados	589.732	494.844	1.084.576
Total	1.113.655	1.226.701	2.360.356

Fuente: elaboración propia con base en información solicitada a MIDEPLAN.

Cuadro 2: ocupados entre 25 y 60 años no jefas de hogar, en los dos primeros quintiles de ingreso autónomo, según categoría ocupacional y sexo.

Categoría ocupacional	Quintil I	Quintil II	Total
Patrón o empleador	1972	4548	6520
H	1892	4264	6156
M	80	284	364
Trab. Cuenta prop.	88943	124820	213763
H	78562	101592	180154
M	10381	23228	33609
Emp/obrero sec. Pub.	26910	42762	69672
H	21131	28309	49440
M	5779	14453	20232
Emp/obrero sec. Priv.	395457	487329	882786
H	364778	410018	774796
M	30679	77311	107990
Ser. Dom. P. Afuera	22045	47861	69906
H	251	1776	2027
M	21794	46085	67879
Fam. No remunerado	7924	7664	15588
H	4049	2280	6329
M	3875	5384	9259
FF.AA. y de orden	672	16873	17545
H	672	16605	17277

	M	268	268
No sabe	H		
	M		
TOTAL		543923	731857
			1275780

Fuente: elaboración propia con base en información de la Encuesta CASEN 96 solicitada por el Panel a MIDPLAN.

Por lo que puede observarse a partir de los dos cuadros anteriores, el programa tiene una composición distinta por Quintil de ingreso autónomo, sexo y por categoría ocupacional. A manera muy preliminar, estas variables permiten indagar en las diferencias respecto a diferentes tipos de beneficiarios y en la necesidad de distintos tipos de capacitación para cada una de las tipologías que puedan construirse para la población objetivo. Este tipo de ejercicio preliminar sugerido aquí es el que necesitaría realizar el Programa para definir con mayor precisión la población objetivo, cruzándolas con variables tales como región, edad y tipo de ocupación.

(d) Recomendaciones en torno a la presentación del universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos

1. Es necesario, en primer lugar, realizar una aproximación adecuada del universo de potenciales beneficiarios directos e indirectos del programa, dado que actualmente no existe. Esto ameritaría estudios específicos en conjunto con los otros programas sociales del SENCE. Debe cautelarse que la relación costo-beneficio de estos estudios sea adecuada, aprovechando las facilidades de procesamiento de las bases de datos disponibles (Encuesta CASEN, Ficha CAS II, etc.).
2. El universo, a pesar que debe ser definido, no debe ser rígido e inmutable, dado el nivel de movilidad social y ocupacional que tiene la población y las dificultades metodológicas que presentan las bases disponibles en la actualidad.
3. El universo del programa debiera definirse periódicamente (por ejemplo, en forma bianual aprovechando las Encuestas CASEN), respetando la diversidad de situaciones regionales y sectoriales que determinan las diversas coyuntura económicas.
4. Debe optimizarse el uso de la información existente en el SENCE, en las OMIL, las OTES y en las bases de datos que sistemáticamente esta utilizando y perfeccionando el Estado (CASEN, CAS II, Censos, etc.).

(e)Conclusiones en torno a la identificación del número real de beneficiarios que utilizan los componentes producidos por el programa/proyecto

1. Entre los años 1994 y 1997 fueron beneficiadas 13.285 personas, con un promedio de

3.321 beneficiarios anuales.

2. Por la información presentada en el Formato A, en los dos primeros quintiles de ingreso autónomo de la población entre 25 y 60 años no mujeres jefas de hogar, 46.281 personas recibieron capacitación laboral por algún programa social del estado. Teniendo en cuenta que el programa tuvo en esa época un promedio de 3288 beneficiarios (7,1% de los datos de la encuesta CASEN 96), es de suponer que los otros corresponden a otras instituciones del Estado a nivel local, regional y nacional. No es posible cuantificar la cantidad de mujeres jefas de hogar y menores de 25 años que están siendo beneficiarios del programa, pero este es un tema al que hay que abordarlo conjuntamente con los otros programas sociales del SENCE.
3. El número de beneficiarios que utilizan los cursos y las becas producidos por el programa representan un porcentaje que puede considerarse bajo respecto a su población objetivo. Tal como se expuso en la pregunta V.6.b del Formato A de la presente evaluación, la **población objetivo**, ésta estaría ubicada alrededor de las 600.000 personas y la **cobertura anual del programa** (promedio de 3.321 becas anuales en el período 1994-1997) estaría ubicado alrededor del 0,6%. Si bien la población objetivo del programa es una estimación preliminar realizada por el Panel evaluador, el punto central a resaltar es que la cobertura del programa es baja, inferior al 1% de la población objetivo.

(f) Recomendaciones en torno a la identificación del número real de beneficiarios que utilizan los componentes producidos por el programa/proyecto

1. Es necesario realizar estudios que permitan adecuar el número de becas a los objetivos que a nivel de fin se consideren adecuados, especificando metas de corto, mediano y largo plazo.
2. El número real de beneficiarios podrían aumentar si los recursos liberados por el programa BCL hacia otros programas del SENCE disminuyeran. Piénsese que del total de recursos asignados en el período evaluado (1994-1997) fueron liberados cerca de un 17% de los recursos hacia otros programas.
3. La identificación del número real de beneficiarios que utilizan los componentes producidos por el programa deben desagregarse según edad, sexo, tipo de oficio capacitado y región, entre otros.

(g) Conclusiones en torno a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios reales finales del programa

1. No se conoce exactamente la caracterización socioeconómica de los beneficiarios reales finales del programa, en el mejor de los casos puede llegar a suponerse, dado que no existe información sistematizada.
2. El tipo de curso de capacitación que realizan marca en alguna medida el origen territorial y sociocupacional de los beneficiarios. Por la composición de los cursos, puede decirse que, en el año 1997, cerca de un 11% de los beneficiarios son tripulantes eventuales, un 12%

son portuarios eventuales y un 7% son trabajadores agrícolas de temporada. Es decir, alrededor de un 30% son capacitados para tener una inserción laboral que se caracteriza como de subempleo y que tienen mayores niveles de precariedad laboral. Otro 20% de los beneficiarios está compuesto por tipos de capacitación de cierto grado de especificidad, tales como la de discapacitados y la de productividad y calidad. Un 5 o 6% son beneficiarios discapacitados y un 14% de los beneficiarios capacitados en productividad y calidad que no necesariamente aporta al fin de inserción laboral que persigue el programa.

Un 11% son los beneficiarios que reciben capacitación en gestión de caletas pesqueras, es decir se capacita para el autoempleo. El 40% restante (72 cursos con 1200 becas) corresponden a los programas ordinarios, que incluyen programas heterogéneos demandados por las regiones como los de administración y gestión turística, taller de joyería en oro, manejo de ganado camélido, instalaciones eléctricas domiciliarias, producción y elaboración de queso de cabra, soldadura por arco eléctrico, inseminación artificial, riego gravitacional, operador forestal, secretariado administrativo, entre muchos otros.

3. En el caso del programa de productividad y calidad, la características de los beneficiarios es que son trabajadores, aunque no necesariamente de escasos recursos.

(h) Recomendaciones en torno a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios reales finales del programa

1. Siguiendo con las recomendaciones realizadas anteriormente, el punto de partida es contar con la información necesaria para caracterizar socioeconómicamente a los beneficiarios.
2. Debiera asegurarse que las características socioeconómicas de los beneficiarios son las que persigue el programa en términos del fin de contribuir a la igualdad de oportunidades a través de una mayor probabilidad de inserción laboral. Nuevamente aquí, se necesita de instrumentos más adecuados de focalización.
3. Los beneficiarios finales del programa deben estar previamente definidos, para no desfocalizar la operatoria del programa. Desde esta perspectiva, el programa de Productividad y Calidad, a pesar de la relevancia propia que posee, no articula adecuadamente con las características socioeconómicas de la población objetivo del programa de BCL.

14. Conclusiones en torno a los efectos en los beneficiarios de los componentes que entrega el programa y su contribución al propósito del programa/proyecto

1. Por los antecedentes recopilados, por el estudio cualitativo solicitado por el Panel Evaluador y por las evaluaciones realizadas a los programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar que tienen componentes y una forma de producción de los mismos similar al Programa BCL, puede señalarse que el programa efectivamente contribuye a aumentar las competencias laborales.
2. Por el Estudio de Evaluación Cualitativa de Programas de Becas de Capacitación Laboral solicitados por el Panel Evaluador (M. Canales, I. Palma y M. Arnold, 1998), puede decirse,

preliminarmente, que para los beneficiarios los cursos aumentan su empleabilidad en la medida que acreditan, habilitan y capacitan. (Ver Anexo 1 referido a la muestra del Estudio Cualitativo, dado que a partir de esa muestra se realiza principalmente las conclusiones de los próximos puntos de esta pregunta).

3. Los cursos, independientemente de su calidad, no resuelven la precariedad laboral, la eventualidad y la falta de empleo. En este sentido, los cursos que capacitan a los beneficiarios en el mismo oficio que tenían al inscribirse en la OMIL tienen una significación distinta a los cursos que se orientan fundamentalmente a la reconversión laboral.
4. Los componentes contribuirían a un ambiente sociocultural estimulante al desarrollo personal, aspecto que está relacionado positivamente al proceso de desarrollo de las aptitudes, habilidades y grados de conocimiento necesarios para una mejor inserción laboral.
5. El programa interviene en zonas difusas de integración social, en donde los niveles y mecanismos de exclusión social operan de forma particular de acuerdo al contexto sociocultural y geográfico en la que habitan los reales y potenciales beneficiarios del programa. Los problemas particulares que el programa pretende contribuir a resolver también ameritan instrumentos y acciones particulares.
6. Los empleadores tendrían una opinión positiva de las BCL en la medida que los trabajadores capacitados llegan al empleo con una "cultura del trabajo", favorable a una mayor productividad de la fuerza de trabajo, lo cual también favorece al fin que persigue el programa.
7. Los empresarios valoran la capacitación recibida por los beneficiarios, más aún cuando no es costo para su unidad productiva.
8. El programa de Productividad y Calidad es percibido como que acorta las distancias entre empleador y empleado, dado que ambos se benefician en la búsqueda de un mismo fin, mejorar el proceso productivo. De todos modos, queda la duda de cómo este programa contribuye a aumentar la empleabilidad de beneficiarios que ya están empleados, además mejora la capacidad de negociación de los beneficiarios, pero no capacita en oficios.
9. El programa para personas discapacitadas es visualizado por los empresarios como adecuado, en la medida que los beneficiarios tienen los conocimientos necesarios para desempeñarse en las actividades de las empresas, aspecto que es demostrado en la fase de experiencia laboral.
10. Los Programas Ordinarios son valorados positivamente por los empresarios, en la medida que los beneficiarios egresados de los cursos SENCE tienen las habilidades laborales básicas para desenvolverse en sus funciones.
11. Las OTES consideran que sus cursos efectivamente aumentan las competencias laborales de los beneficiarios, dado que permite mantener el empleo y desarrolla nuevas competencias; permite que los trabajadores se reconviertan laboralmente; brindan una

capacitación especializada y no masiva, pertinente a realidades regionales o sectoriales, que puede dar opciones a nuevos trabajos con mejores remuneraciones; aporta positivamente a la polifuncionalidad de los beneficiarios; permite dotar de experiencia laboral a las personas que carecen de ella.

15. Recomendaciones en torno a los efectos en los beneficiarios de los componentes que entrega el programa y su contribución al propósito del programa/proyecto

1. Es necesario conceptualizar al programa como destinado a situaciones socio-culturales y económicas concretas y específicas, en donde los problemas a los que contribuye a solucionar requiere de intervenciones también específicas y concretas.
2. Los cursos deben estar diseñados con metodologías pedagógicas que reconozcan la diversidad y particularidad sociocultural de los beneficiarios, potenciando sus niveles de concienciación y habilitación.
3. Deben diseñarse indicadores para poder medir los efectos que el programa tiene en los beneficiarios.

16. Conclusiones en torno al impacto en la población objetivo realmente beneficiada por el programa/proyecto

1. La focalización del programa se realiza a través de los requisitos exigidos para estar inscritos en las OMIL y en los requisitos pedidos en los llamados a licitaciones. En términos amplios, puede argumentarse que entre los beneficiarios se encuentra toda la diversidad de situaciones que puede esperarse de las personas de escasos recursos, operativizados por el panel como los integrantes de los dos primeros quintiles de ingreso.
2. Hipotéticamente parece razonable pensar, en términos de evaluaciones de los programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, que en los casos en que los programas tienen como fin la inserción laboral (en este caso no entra el programa de productividad y calidad ni el de agroquímicos) el conjunto de los beneficiarios podrían estar ubicados en un piso de un 50%. De todos modos, para poder realizar una aproximación más profunda y sistemática, se debieran realizar evaluaciones de impacto del programa, que hasta la fecha de hoy no se cuentan.
3. Por los efectos e impactos sobre la población, directa e indirectamente beneficiaria, que tendría el programa se puede decir que contribuye a mejorar el proceso de igualación de las oportunidades, en la medida que logra mayor nivel de integración e inserción social y dotan a los beneficiarios de mayores habilidades y grados de conocimientos para desempeñarse en el ámbito laboral y de la vida cotidiana.
4. Un aspecto a remarcar es que el programa tiene un buen nivel de aceptación y de valoración entre los beneficiarios y los empleadores, aspecto que no es trivial para la posibilidad de mejoramiento del programa.

5. En el caso de los beneficiarios portuarios puede detectarse una ambivalencia en la valoración de los cursos en la medida que valoran que el curso los haga más "empleables", pero por otra parte no sirven para el cambio hacia una empleabilidad menos precaria.
6. Entre los distintos actores del programa existe consenso que los cursos no generan empleo, no resuelven el problema de la demanda de empleo. Uno de los temas de preocupación es la correspondencia de los cursos que brindan las OTES con los cambios en los patrones de empleabilidad en el conjunto de oficios en los que capacita el programa.
7. Los cursos mantienen y mejoran la empleabilidad de los beneficiarios, en la medida que los contenidos de formación para el trabajo que reciben en los cursos no es previamente adquirida en el sistema educativo formal. Esta formación es percibida positivamente por los empleadores en el sentido que los beneficiarios cumplen con las conductas exigidas por la empresa en relación al cumplimiento de horarios, disposición para el trabajo, entre otros aspectos valorados.
8. La fase de experiencia laboral que brinda el programa suele transformarse en un factor importante en la inserción laboral de los beneficiarios, generalmente en la misma empresa en que realizaron la práctica.
9. El programa no cuenta con una instancia de seguimiento a los beneficiarios que permita ubicarlos laboralmente una vez terminada la capacitación.

17. Recomendaciones en torno al impacto en la población objetivo realmente beneficiada por el programa/proyecto

1. Un aspecto del que adolece el programa es la existencia de alguna instancia que cumpla el rol de puente entre los egresados y la efectiva inserción laboral. Debiera fomentarse acciones que permitan realizar un seguimiento con el fin concreto de insertar laboralmente a los beneficiarios. En este sentido, debe fortalecerse y ampliarse el papel que están jugando las OMIL. Es necesario fortalecer y generar incentivos específicos para que las OTES, las OMIL y los SENCE regionales incorporen el doble sentido que tiene el Servicio Nacional de **Capacitación y Empleo**, es decir, capacitar e insertar laboralmente a los beneficiarios de los cursos del SENCE.
2. Los cursos que se orientan a capacitar para el "autoempleo", debieran prever mecanismos de seguimiento que faciliten el acceso de los beneficiarios al crédito para sus micro unidades productivas, o de asistencia técnica.

B. NIVEL DE GESTION DEL PROGRAMA/PROYECTO

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO A LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA/PROYECTO

1. Conclusiones en torno a las actividades que se debe cumplir para completar cada uno de los Componentes del programa/proyecto

1. Las actividades del programa y los proyectos de capacitación están constituidos por el proceso de planificación general de los contenidos y la programación temporal y territorial de los llamados a licitación de las BCL. (Ver Formato A y B). Existe una diferencia relevante en cuanto a la selección de los cursos dependiendo si son ordinarios o extraordinarios. En los primeros la participación regional es fundamental, de hecho es allí en donde se definen el conjunto de cursos que deben ser financiados por el gobierno nacional a través del SENCE.
2. En términos generales, el SENCE maneja criterios de tipos de cursos que surgen a partir de un conocimiento en terreno en cada región, pero no está clara su capacidad para decidir la incorporación de nuevos cursos, ya que no cuenta con estudios completos que permitan visualizar la pertinencia de ellos.
3. Los modelos de referencia por los cuales se guían los llamados a licitación son pertinentes en la medida en que están claramente delimitados los requisitos, las condiciones de ejecución y los resultados esperados. Sin embargo, la limitante fundamental no está en las bases jurídicas del contrato entre el SENCE y los Organismos Técnicos de Ejecución, sino en los escasos recursos de seguimiento y verificación de la realización de las acciones de capacitación de las cuales dispone el SENCE regional. La calidad de la capacitación impartida por las OTES requiere de una serie de actividades y procedimientos de supervisión que no siempre los SENCE regionales están capacitados para realizar.
4. El conjunto de medidas y objetivos que se ha propuesto el SENCE tendientes a la difusión de la nueva ley, el mejorar la calidad de la información disponible, la reducción de los tiempos de aprobación de los cursos y dotarse de un sistema de evaluación del desempeño de las OTES son ejes de trabajo que apuntan a un mejoramiento de la eficiencia del Servicio. De igual manera, la evaluación de las propuestas a los concursos de licitación y su mayor énfasis en los contenidos y en los relatores encargados de animar los cursos son aspectos que se enfocan a una mejoría de los resultados esperados.
5. Las actividades que se cumplen para completar cada uno de los componentes del programa no derivan en información sistematizada, por lo menos en la medida que sí los disponen los otros programas sociales del SENCE.
6. Los procesos de coordinación de los distintos actores involucrados en la producción de los componentes no presentan mecanismos explícitos que permitan un rediseño continuo del programa para que este se oriente progresivamente por resultados más que por procedimientos.
7. Actualmente las OTES no están registradas por tipo de especialización. De todos modos el nuevo Estatuto prevee este tipo de registro y el SENCE esta realizando esfuerzos en este sentido.
8. Los beneficiarios y las OTES en su incorporación a los cursos que financia el SENCE deben generar información llenando planillas y formularios. Pero no se genera igual o equivalente tipo de información a la "salida" del curso.

2. Recomendaciones en torno a las actividades que se debe cumplir para completar cada uno de los Componentes del programa/proyecto

1. Sin aumentar desproporcionadamente los procedimientos administrativos, se debiera velar por tener información de todo el proceso de la producción de los componentes. La información debe partir desde los diagnósticos regionales, las ofertas de cursos de las OTES, la inscripción de los potenciales beneficiarios del programa de BCL en las OMIL, llegando hasta la información pertinente hasta el egreso de los beneficiarios. Luego del egreso, deben realizarse actividades de seguimiento que permitan visualizar la relación entre la capacitación recibida y la inserción laboral de los beneficiarios.
2. Debiera analizarse la conveniencia de unificar el llamado a licitación pública de los programas ordinarios y extraordinarios, fortaleciendo el proceso de descentralización. Es decir, se recomienda que ambos llamados a licitación sean totalmente públicos, terminando así con el sistema de invitaciones a ciertas empresas en el caso de las licitaciones extraordinarias. Los programas
3. Deben prepararse los llamados a licitaciones con anterioridad a la aprobación del presupuesto anual. Esto permitiría cotejar las necesidades que esta recogiendo el SENCE con el financiamiento disponible. El SENCE debiera empezar a sugerir las necesidades de capacitación a ser financiadas por el Estado. Esto último no significa que el SENCE no deba ajustarse al financiamiento disponible, sino que debiera constituirse en uno de los actores principales que velara por la adecuada disponibilidad de recursos públicos para las necesidades de los programas sociales del SENCE.
4. Se deben de reducir al máximo posible los tiempos muertos y los retrasos al calendario de licitaciones y las distancias temporales entre la definición del curso y el comienzo efectivo de su ejecución, más aún cuando el contexto económico nacional e internacional entran en procesos de rápidos cambios.
5. Mejorar las informaciones a los usuarios y a las OTES con el objetivo de aumentar la transparencia de las adjudicaciones de los beneficiarios y de las propuestas de los organismos capacitados. Estas acciones se están realizando por parte del SENCE y forman parte de las metas que se ha propuesto para el año 1998.
6. El seguimiento de la ejecución de los cursos que imparten las OTES no deben ser solo de carácter administrativo, sino también del contenido y de los métodos pedagógicos utilizados durante la capacitación.
7. La mantención en el tiempo de algunos programas extraordinarios y de las actividades que para ellos se realizan merecen algunos interrogantes: 1) Portuarios: pertinencia de época del año en que se ejecutan; nivel de saturación del mercado laboral; necesidad de reconversión pero sin tener claridad hacia donde orientar las acciones; factibilidad de pasar el programa a franquicias tributarias. 2) Agroquímicos: se capacita en área de riesgos que debiera cubrir el empleador; no existe claridad en quién demanda esos cursos. 3) Productividad y Calidad: no capacitan en oficio, aspecto principal del programa. Las actividades del programa deben estar todas direccionadas por los resultados en términos

de fin y de propósito. En este sentido, las actividades deben revisarse en términos de su eficiencia y eficacia en función de su contribución a la capacitación laboral y la mejora en la inserción laboral.

8. Debe dotarse de presupuesto específico a las actividades que actualmente están ausentes y que debieran realizarse para mejorar el impacto de las actividades del programa, tales como las gestiones de inserción laboral de los beneficiarios que podrían realizar las OMIL.

3. Conclusiones y recomendaciones en torno a los sistemas de producción de los componentes

(a) Conclusiones en torno a los mecanismos mediante los cuales se producen los componentes

1. La composición entre cursos ordinarios y extraordinarios está influido por ciertos factores inerciales y que no responden a criterios sujetos a evaluación.
2. Los cursos, si bien presentan justificaciones en el porqué de su realización, no cuentan con estudios que permitan complementarlos a nivel regional. Los SENCE regionales no cuentan, en general, con los recursos humanos necesarios para realizar estas actividades.
3. La exigencia dada por el nuevo Estatuto y Reglamento del SENCE en cuanto las OTES presentan cursos para el año en base a antecedentes sólidos, se ve como un proceso interesante, pero que presenta dudas en cuanto a la capacidad de realizar diagnósticos de ciertos niveles mínimos de calidad y objetividad.
4. La composición del total de los cursos del programa extraordinarios de BCL genera interrogantes sobre la pertinencia actual de los mismos en términos de los fines y propósitos que persigue el programa.
5. Los beneficiarios no evalúan calidad de las OTES donde se capacitaron.
6. Un factor importante en el tiempo de realización de los cursos tiene relación con la estacionalidad del empleo (marítimos, agrícolas, etc.), el cuál no siempre es tenido en cuenta para el momento de las realización de los cursos.

(b) Recomendaciones en torno a los mecanismos mediante los cuales se producen los componentes

1. Debiera existir una participación mayor de los cursos seleccionados por las regiones, fortaleciendo los Consejos Regionales de Coordinación Interministeriales.
2. En el espacio regional deben surgir diagnósticos laborales para una mejor asignación de los recursos con criterios regionales.
3. Generar un proceso de discusión con sindicatos, OTES, empresarios respecto a la pertinencia y coherencia de mantener ciertos tipos de cursos (Agroquímicos, portuarios, pesqueros y productividad y calidad) en función del propósito y fin que tiene el Programa de

BCL.

4. Recalificación de las OTES para estructurar una nueva base de datos que precise las calificaciones técnicas de cada una de ellas. Comparar calidad de OTES que participan sólo de programa sociales del SENCE con las que participan sólo en franquicia tributaria.
5. OTES y SENCE regionales debieran realizar seguimiento de beneficiarios con cargo al presupuesto del programa.
6. Los beneficiarios deben evaluar calidad de las OTES mediante formularios simples y breves pero que contengan información sustantiva.
7. Tomar en cuenta la estacionalidad del empleo (marítimos, agrícolas, etc.), para el momento de la realización de los cursos.

(c) Conclusiones en torno a la organización que se ha dado el programa/proyecto para la producción de los componentes

1. La organización que el programa se ha dado para la producción de los componentes articula a distintas instituciones del Estado, tales como el Ministerio de Hacienda, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las regiones y municipios. Estos se articulan con las OTES, las empresas y los beneficiarios.
2. El Estado asume el papel de demandante de cursos de capacitación, llamando a concursos públicos a las OTES que compiten entre sí para obtener el financiamiento del Estado para ejecutar los cursos.
3. El Estado, a través del Programa de BCL que pertenece al SENCE diseña, regula, supervisa y financia, entregando a las OTES la ejecución de los cursos en sus fases lectiva y de experiencia laboral. Las OTES deciden en que ocupación y oficio los beneficiarios realizan su práctica laboral y que tipo capacitación reciben en función de los requisitos pedidos por el SENCE.
4. Los beneficiarios son seleccionados a partir de los listados obtenidos de las OMIL.
5. El programa es centralizado en el uso de los recursos, pero incorpora criterios descentralizados en la captación de las necesidades de demanda de capacitación.

(d) Recomendaciones en torno a la organización que se ha dado el programa/proyecto para la producción de los componentes

1. Se debe fomentar que la información disponible para las OTES sea adecuada, oportuna y de libre acceso, potenciando el uso de INTERNET que actualmente esta utilizando el SENCE.
2. Los criterios que deben orientar el mejoramiento de la organización para la producción de

componentes deben guiarse por resultados más que por procedimientos, apuntando a reducir las distancias temporales que median entre la definición de un curso y la ejecución del mismo.

3. Se recomienda el fortalecimiento de las OMIL y, en el caso de las localidades que no existan, la creación de las mismas.
4. Las actividades de informatización que está realizando el SENCE deben extenderse hacia la conformación de una base de datos, que permita agrupar en una sola matriz la información del programa de BCL.

(e) Conclusiones en torno a la estructura de la Gerencia del Programa/proyecto y de sus responsabilidades

1. El programa está compuesto por una estructura propia mínima, dado que las actividades se realizan en el conjunto de las actividades de los programas sociales del SENCE. La estructura de la gerencia del Programa se compone de un responsable a nivel nacional, pero no tiene personal propio a cargo, sino que depende de los Programa Sociales de Capacitación del SENCE de mayor jerarquía presupuestaria.
2. El encargado del programa, al igual que el de los programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, es conceptualizado como una estación de trabajo, recibiendo el apoyo técnico y administrativo del SENCE. Todos los programas tienen el mismo personal administrativo de apoyo.

(f) Recomendaciones en torno a la estructura de la Gerencia del Programa/proyecto y de sus responsabilidades

1. Para el programa se requiere de una mayor cantidad de personal de dedicación exclusiva al mismo. Por ejemplo, para mejorar la gestión del programa se requiere de, por lo menos, una persona que realice tareas de seguimiento y de evaluación de impactos y efectos.
2. Debe fomentarse mayor articulación con el Departamento de Planificación y Estudios, de tal modo de poder disponer, entre otros, de diagnósticos laborales en zonas y sectores económicos específicos que permitan una asignación de recursos regionales con mayores criterios de objetividad científica.

4. Conclusiones y recomendaciones en torno a los instrumentos de gestión del programa

(a) Conclusiones en torno a los sistemas de monitoreo, seguimiento y/o evaluación del programa/proyecto

1. Existe un sistema de monitoreo parcial, delimitado al cumplimiento de las formas administrativas que debe cumplir el agente capacitador.
2. En la medida que no existe un sistema de indicadores que permita definir y cuantificar metas a nivel de fin y de propósito, los sistemas de monitoreo y seguimiento del programa

se ven resentidos.

(b) Recomendaciones en torno a los sistemas de monitoreo, seguimiento y/o evaluación del programa/proyecto

1. Generar sistema de indicadores que permita monitorear la evolución del programa y el cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo.
2. Generar evaluaciones de impacto y efecto a la brevedad posible. Sería oportuno considerar algunas de las variables que fueron abordadas en el Estudio Cualitativo solicitado por el Panel Evaluador (Ver M. Canales, I. Palma y M. Arnold, 1998), tales como el concepto de empleabilidad, ambiente socicultural, redes de contactos, entre otras.
3. El programa debe incorporar mecanismos e instancias de reflexión que permitan una evaluación permanente de la relación entre su diseño y gestión.

(c) Conclusiones en torno a los indicadores de gestión e impacto del programa/proyecto

1. Los indicadores que actualmente está usando el programa son insuficientes y no siempre cuentan con información sistematizada.
2. Los indicadores de gestión del programa fueron reconstruidos para esta evaluación a partir del prorrateo de los costos del SENCE.
3. Puede observarse, según la información del Anexo al Formato A, que de los gastos imputables al programa el porcentaje de ejecución ha sido en el período 1994-1997 del 100%, mientras que las transferencias (costo cursos y becas de distintos años ejecutados en un año determinado) ha promediado el 73,5%.
4. Por la misma estructura del SENCE (el conjunto de programas sociales utilizan la misma dotación de personal e infraestructura) y por los recursos asignados vía glosa y vía ítem, la utilización de indicadores de gestión presenta un grado elevado de dificultad.
5. Los indicadores de impacto del programa deben reflejar el resultado neto que ha ocasionado el programa. El resultado neto es la diferencia entre los resultados brutos y los efectos externos referidos a la inserción laboral de los beneficiarios, por lo tanto los indicadores de impacto (o resultado neto) debieran dar cuenta de lo cambios en la inserción laboral que se deben exclusivamente al programa de BCL. Como se ha expresado a lo largo de toda la evaluación esos indicadores aún no existen.

(d) Recomendaciones en torno a los indicadores de gestión e impacto del programa/proyecto

Tal como se ha comentado anteriormente, el programa no dispone de indicadores de impacto.

Los indicadores de gestión deben ser sistematizados y articulados al conjunto de programas sociales del SENCE, que tienen un sistema de indicadores de gestión más desarrollados y sistematizados. De todos modos, los indicadores debieran diseñarse a nivel del Departamento de Programas Sociales de Capacitación. Recurriendo a las evaluaciones realizadas el año 1997, a los Programas Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar y a las entrevistas personales con los funcionarios del Programa de BCL, el panel recomienda, de forma preliminar, los siguientes indicadores de gestión que ordenan y se complementan con los indicadores del Programa de BCL presentados en el Formato A :

A. Indicadores de Economía:

1. Gastos de administración respecto al gasto total devengado
2. Gasto devengado respecto del presupuesto anual asignado.

B. Indicadores de Eficacia

3. Becas adjudicadas sobre el total de becas programadas.
4. Número de beneficiarios inscritos en las OMIL respecto a las becas programadas.
5. Número de beneficiarios por grupos de edad sobre total de beneficiarios.
6. Número de beneficiarios desocupados respecto al total de beneficiarios.
7. Número de beneficiarios trabajando en los oficios y actividades capacitados sobre total de beneficiarios.

C. Indicadores de Eficiencia

8. Días hábiles en solicitudes de nuevos cursos de capacitación
9. Días hábiles promedio en acreditación de un nuevo organismo capacitador.
10. Tiempo mínimo de anticipación exigido para efectuar comunicaciones de actividades de capacitación.
11. Rendimiento de funcionarios (actualmente el programa está trabajando en diseñar e implementar un Sistema de Evaluación del Desempeño)
12. Promedio de días corridos entre llamado a licitación y la adjudicación de los cursos
13. Promedio de días corridos entre la adjudicación y el inicio de cursos.
14. Costo promedio pagado sobre el costo medio proyectado, por alumno inscrito

D. Indicadores de Calidad

D.1. Producto

15. Número de beneficiarios que egresan de la fase de experiencia laboral respecto al total de beneficiarios que egresan de la fase lectiva.
16. Número de beneficiarios que egresan de la fase de experiencia laboral respecto del total de beneficiarios inscritos.
17. Número de beneficiarios insertados laboralmente respecto al número de beneficiarios egresados, por período de tiempo transcurrido entre egreso e inserción laboral.

D.2. Satisfacción del beneficiario

Con la información disponible actualmente no es posible construir estos indicadores, serían necesarias investigación específicas ad-hoc

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO A LOS ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE COSTOS

1. Conclusiones en torno a la eficiencia del programa/proyecto (realizar análisis de costo histórico 94-98 de los componentes producidos por el programa/proyecto y compararlos con los de otros proyectos públicos o privados similares)

1. La eficiencia del programa hace referencia al grado en el cual se ejecutaron, administraron y organizaron las actividades del programa de una manera apropiada al menor costo posible para rendir los resultados esperados. Dado que los cursos y las becas se fijan anualmente, el aspecto relevante a evaluar para el programa es la minimización de costos. Respecto a esto último, el programa no dispone de información respecto a los costos programados y los costos reales, por lo cual se dificulta hacer alguna valoración referida a la eficiencia.
2. La dificultad anterior radica en que los cursos programados en un año suelen ejecutarse a lo largo de tres años e incluso existen un porcentaje (alrededor de un 17% en el período 1995-1997) de ellos que no se ejecutan y que sus recursos son liberados. Por ejemplo, en el año 1996 el monto adjudicado correspondía a \$536.826.973, pero de ellos sólo \$ 45.288.192 se ejecutaron ese mismo año. Además, en ese mismo año también se ejecutaron dineros provenientes de otros años. En síntesis, en un año se mezclan cursos provenientes de la programación de tres años, con costos diferentes por año y por tipo de curso. La forma en que funciona el programa dificulta realizar una medición simple de la eficiencia del mismo.
3. El 100% del financiamiento del programa proviene del Sector Público, el que es administrado y gestionado por el mismo, pero ejecutado por el Sector Privado. La competencia que se produce en los programas ordinarios (y en menor medida los extraordinarios) en las OTES es un mecanismo adecuado para la contención de costos, de allí que en términos de la eficiencia debiera fomentarse este tipo de llamados a licitación de cursos.
4. Por lo expuesto en el Anexo al Formato A (antecedentes presupuestarios y de costos), un 13,95% del presupuesto es el monto promedio del período 1994-1997 que se ha pagado en adjudicaciones del mismo año. Por lo tanto el programa sólo estaría ejecutando un porcentaje bajo en relación al presupuesto anual en las transferencias que realiza.
5. Para el año 1997, para tomar un ejemplo, el presupuesto inicial aprobado (miles de \$) fue de \$ 709.096., de los cuales \$ 578.765 correspondieron al monto adjudicado para cursos y becas y los restantes \$ 130.331. correspondieron a gastos imputables al programa por personal, bienes y servicios e inversiones. Pero el monto ejecutado en ese año de cursos y becas fue de \$ 96.043, mientras que los otros gastos imputables al programa se ejecutaron

en su totalidad de acuerdo al prorrateo del presupuesto total del SENCE del Anexo al Formato A.

6. Siguiendo con el año 1997, los gastos de personal respecto al presupuesto inicial aprobado imputable al programa fue del 3,9% y del gasto efectivo (incluye lo ejecutado de lo programado en el año 1997 y lo ejecutado de los años 1995 y 1996) fue del 4,3%. Valores similares pueden observarse para el año 1996. Respecto al mismo tema anterior, los gastos en bienes y servicios alcanzaron valores del 12,2% y el 13,5% respectivamente. Valores similares pueden observarse para el año 1996. Respecto al ítem inversión, en el año 1997 fue de 2,3% y 2,5% respectivamente. En el año 1996 fue de 4,2% y 5,3% respectivamente. En promedio, el 80% del presupuesto inicial aprobado para el programa, un 80% se destina de los cursos y las becas para los años 1996 y 1997. Pero, dado que se liberan recursos y existe un porcentaje alto de los recursos que se asignan vía glosa, este último porcentaje se reduce a valores de 74% en 1996 y al 79,6% en 1997.
7. La evolución presupuestaria para el conjunto de los Programas Sociales del SENCE ha sido en el período 1994-95 de -39,9%, de -0,4 en el período 1995-96 y de +16% en el período 1996-97. En el período 1994-1997 los montos del programa variaron en un -30,5%.
8. A nivel de los costos, la capacitación laboral que se beneficia con la franquicia tributaria se sitúa en torno a un precio de \$ 3.500- la hora/usuario para el año 1998. En cambio, en el sector de becas de capacitación laboral, el costo horario/usuario se sitúa alrededor de \$1700. Para el año 1997, el valor de los programas ordinarios tiene un valor de 54,6% de los de Franquicias Tributarias, en un 45,8% para los extraordinarios (excluyendo el de Productividad y Calidad). Es decir, un costo promedio de aproximadamente 50% del mercado privado de la capacitación y que ninguna persona del sector vulnerable podría obtener individualmente.
9. En relación a la ejecución del presupuesto anual, se verifica un retardo y traslado para los años posteriores en el consumo de una parte del presupuesto. Cuatro líneas de argumentos se señalan para ello.
 - a. En primer lugar, la asignación presupuestaria anual se realiza por un lado como *Item* con posibilidad de utilización inmediata y por otro lado, vía *Glosa* con posibilidad de adjudicación durante el año, pero sin posibilidad de giro de esos fondos. Para el año 1998 el volumen asignado por *vía Glosa* fue de 38,5 % lo que se traduce en una ejecución presupuestaria en años necesariamente posteriores al año de referencia.
 - b. En segundo lugar, la declaración de una licitación desierta por incumplimiento de los requisitos de los actores, produce una liberación de recursos tardía que posterga de un año para otro el consumo de recursos.
 - c. En tercer lugar, el desacuerdo de las organizaciones económicas de las regiones del extremo sur sobre el programa zona austral impidió la ejecución de este. Ello liberó en forma posterior los recursos asignados para esta operación produciéndose un retardo en la ejecución presupuestaria del año 1996.

d. En cuarto lugar, se argumentó el hecho, que la adjudicación y ejecución del presupuesto anual al principio del año para que este sea consumido en su totalidad en él, no resulta viable ya que las posibilidades operativas de seguimiento y control de parte del SENCE resultan insuficientes para ello.

1. Los indicadores de gestión están previsto diseñarse en el corto plazo, pero ello todavía está a nivel de proyecto. Este proceso debe acelerarse para poder realizar una aproximación más precisa a los niveles de eficiencia con los que opera el programa. Actualmente el SENCE está trabajando en la informatización del sistema de capacitación, con la idea de generar una base de datos que permita disminuir los tiempos que de tramitación de las OTES y de los SENCE regionales.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN TORNO A LOS APRENDIZAJES DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA/PROYECTO Y A LAS PROYECCIONES DEL MISMO

1. Conclusiones en torno a los principales aprendizajes y lecciones que deja la ejecución del programa/proyecto

1. El programa ha estado funcionando sin haber definido claramente su fin y propósito y sus indicadores correspondientes.
2. El programa es denominado internamente ("otros programas sociales") de acuerdo a lo que en realidad se transformó, en un recipiente que alberga una gran cantidad y diversidad de cursos que le restan identidad y homogeneidad a su intervención. La identidad del programa se articula en la relación entre el propósito y al fin, los programas que no tienen
3. El programa ha funcionado con una estructura propia mínima, en la práctica cuenta con un responsable a nivel nacional, todos los demás funcionarios involucrados con el desempeño del programa comparten sus funciones con otros programas que ejecuta el SENCE.
4. La falta de un sistema adecuado de indicadores genera inconvenientes en la gestión, en la medida que no permite reorientar adecuadamente el accionar del programa en coordinación con otros programas sociales.
5. Uno de los aspectos que se observan comparativamente con los otros PSC del SENCE están referidos a problemas de identidad del programa de BCL. El programa forma parte del Departamento de Programas Sociales de Capacitación y se denomina internamente como "Otros Proyectos Sociales", dando a entender que allí confluyen todos los programas no cubiertos por Chile Joven y Mujeres Jefas de Hogar, lo cual no permite generar una identidad propia al programa, más aún cuando en su interior coexisten programas muy diversos (desde capacitación en oficios hasta calidad y productividad, pasando por programas de prevención de riesgos) que impiden distinguir su especificidad. De todos modos, su identidad es la diversidad de situaciones que atiende, lo cuál exige soluciones

heterogéneas. En este sentido, el denominador común que es la capacitación laboral para mejorar la probabilidad de inserción laboral se diluye con programas que, a pesar de ser relevantes, tienen otros fines, como es el caso del programa de Productividad y Calidad.

2. Recomendaciones en torno a los principales aprendizajes y lecciones que deja la ejecución del programa/proyecto

1. Es necesario redefinir los objetivos a nivel de fin del programa, construyendo un sistema de indicadores que permita dar cuenta del aporte del programa en el conjunto de los programas sociales de los gobiernos a nivel nacional, regional y local.
2. Es recomendable definir el perfil y la identidad que debe tener el programa en el conjunto de los programas sociales del SENCE, potenciando sus características de atención a grupos socioculturales diversos, como un programa que da respuestas heterogéneas a un contexto y a necesidades heterogéneas. De todos modos no debe perderse de vista que el denominador común de todos los programas debe ser capacitar para aumentar las competencias laborales de los sectores de escasos recursos, bajo el fin de mejorar las posibilidades de inserción laboral de los beneficiarios del programa.
3. Un aspecto central del programa es la capacitación en oficios, reconociendo la heterogeneidad de los mismos. Esta capacitación se potencia con la fase de experiencia laboral y con la formación para el trabajo. Debe fomentarse este mecanismo como eje articulador que dota de identidad al programa.
4. Un aspecto que debe generarse es un puente entre la capacitación y el empleo, para mejorar el impacto del programa.
5. A nivel local debe fortalecerse la presencia de los actores sociales para la definición de las necesidades de capacitación para la comuna, comprometiendo a los demandantes de empleo en estas acciones.

3. Conclusiones en torno a los reales y potenciales beneficiarios de dicho aprendizaje

1. Los actores involucrados en la producción de los componentes en los diferentes niveles territoriales son los principales beneficiarios. Es muy interesante la generación de los espacios de negociación y concertación social que se generan en la definición de los programas ordinarios, en la cual se produce un aprendizaje colectivo de actores sociales y políticos.
2. El sector público a nivel nacional, regional y local forma parte de los actores involucrados por el SENCE. Estas relaciones que se dan a través del programa generan aprendizajes a nivel local que pueden ser aprovechados para fortalecer el proceso de descentralización.

4. Recomendaciones en torno a los reales y potenciales beneficiarios de dicho aprendizaje

1. Los beneficiarios del aprendizaje de la operatoria del programa debieran disponer de espacios de debate y reflexión para incorporar en su gestión las experiencias consideradas positivas de otras regiones u otros cursos. Un instrumento que podría ser efectivo es una

publicación informativa de los Programas Sociales del SENCE que recogiera las prácticas e innovaciones de las OTES, las OMIL, los SENCE regionales, etc. Esto permitiría una difusión de los aprendizajes por y para el conjunto de los actores involucrados en el programa.

2. La operatoria del programa fomenta, vía competencia, la mayor eficiencia en las OTES. Esto debiera complementarse, a través del Fondo Nacional de Capacitación, con instancias de mejora de la calidad de las OTES a través de políticas concretas para mejorar su infraestructura, plantel de profesores, etc.
3. Los SENCE regionales debieran fortalecer su accionar, delegando en el SENCE central las funciones de coordinación interregional.

5. Conclusiones en torno a la situación sin continuidad del programa/proyecto

1. La no continuidad del programa excluiría a los sectores sociales más necesitados de capacitación y recalificación laboral, de modo que se reproduciría con mayor facilidad e intensidad los problemas de inserción laboral de los sectores de escasos recursos.
2. Si bien no es su objetivo central, la capacitación contribuye a dotar al país de mayor y mejor cantidad y calidad de fuerza de trabajo.
3. Dado la cobertura nacional que tiene el programa, es un instrumento de intervención del que dispone no sólo el gobierno a nivel central, sino también los gobiernos regionales y locales (principalmente a través de los programas ordinarios). La ausencia de este programa tendría como efecto que los gobiernos regionales dispondrían de menores instrumentos para la inversión en las personas.
4. De no seguir el programa, se podría producir una sobrecarga en los programas de tipo asistencial, que generan mayor dependencia de los recursos del estado y tienen menor rentabilidad social que los de inversión en las personas.
5. Se clausuraría, en la práctica, un mercado de capacitación para personas de escasos recursos que sobrevive de los apoyos del Estado.

6. Recomendaciones en torno a la situación sin continuidad del programa/proyecto

1. El programa debe tener asegurada su permanencia en la medida que siga existiendo un porcentaje importante de población que se encuentra debajo de la línea de pobreza, con mayores niveles de precariedad laboral y de exclusión social. Estos son los sectores con mayores problemas de inserción laboral.
2. En el caso que el programa no continuara, debieran fomentarse instancias de intervención lo suplan, de tal modo de no dejar a los sectores sociales que demandan este tipo de capacitación sin respuestas. Por ejemplo, extender la capacitación vía franquicia tributaria a las micro y pequeñas empresas, de acuerdo a sus propias características de dotación de recursos humanos y de posibilidades financieras.

7. Conclusiones en torno a los posibles retornos de programa/proyecto (sociales, económicos o políticos, directos o indirectos) que permitan pronosticar la autosustentabilidad del programa/proyecto a mediano o largo plazo

1. El programa de BCL tiene la ventaja que invierte en las personas de una vez, y se supone que la persona capacitada disminuirá la presión de sus demandas sobre otros recursos del Estado destinados a las personas que se encuentran en situación de pobreza.
2. La capacitación tiene efectos e impactos a corto, mediano y largo plazo. En el corto plazo contribuye a generar sociabilidad entre las personas que asisten a los cursos, permitiendo ampliar las redes sociales en las que interactúa el beneficiario. La capacitación que recibe el beneficiario se supone que queda incorporada en su experiencia de vida, mejorando su saber hacer y sus capacidades de reflexión para comprender los procesos de trabajo. El programa contribuiría a aumentar las competencias laborales en el plano individual y en el plano social.
3. El efecto indirecto que esto tendría, contribuiría a disminuir la reproducción intergeneracional de la pobreza, en la medida que mejora los ingresos y el clima familiar.

8. Recomendaciones en torno a los posibles retornos de programa/proyecto (sociales, económicos o políticos, directos o indirectos) que permitan pronosticar la autosustentabilidad del programa/proyecto a mediano o largo plazo

1. Para potenciar los retornos del programa, se debe fomentar la disminución de los niveles de precariedad laboral de los mercados en que se capacitan los beneficiarios, en la medida que podrán disponer de mayor estabilidad laboral y acceso a los sistemas de salud y previsión social.
2. El programa debe concebirse también como una contribución al fortalecimiento de las políticas que permiten romper la reproducción y la transmisión de la pobreza, de tal modo disminuir en el futuro el universo al cual se destina el programa.

IX. SINTESIS DE RECOMENDACIONES PRIORIZADAS

A. En torno al diseño del programa/proyecto (En relación a la eficacia y eficiencia del Programa)

1. El programa está diseñado como una herramienta que contribuya a disminuir los niveles de desempleo, subempleo, desempleo oculto, inestabilidad laboral, falta de accesibilidad y permanencia en el trabajo, aumento de productividad, falta de adaptación a los cambios estructurales, etc., que se manifiestan de forma heterogénea en las diversas regiones que componen el país. En este sentido, el programa de BCL es pertinente y se fundamenta en aspectos sociales multidimensionales de la intervención del Estado. Estos se encuentran en el marco de una reafirmación de la perspectiva de igualación de las oportunidades, al permitir abrir paso con la capacitación a las posibilidades de inserción laboral a los sectores más desprotegidos de la sociedad. El diseño del programa debe mantenerse pero necesita mejorar 1) la información que produce en su operatoria y 2) el procesamiento de

esa información que permita la readecuación del programa a las cambiantes y heterogéneas demandas que surgen a nivel nacional, regional y local.

2. Se debe asegurar una llegada directa hacia los sectores pobres, precarios laboralmente y excluidos que carecen de redes sociales de apoyo y que tienen un acceso deficiente y/o parcial a las instituciones públicas, garantizando su incorporación a los programas sociales que se han implementado para ellos. En ese sentido, debe definirse con mayor precisión la definición de su población objetivo y su cobertura. Es necesario que el diseño se base en un diagnóstico de la situación problema que el programa pretende contribuir a resolver.
3. Resolver con criterios explícitos la tensión entre focalización e impacto, dado que el impacto es menor cuando se focaliza en grupos sociales con menores niveles de empleabilidad (mujeres, los mayores de 40 años, los discapacitados, etc.). De este modo se debe evitar que los incentivos brindados a las OTES desfocalicen el programa.
4. El programa debe definir indicadores y programar metas, de tal modo que permita evaluar la eficacia del mismo. Debe programar metas de corto, mediano y largo plazo, de tal modo de ir fijándose metas reajustables en términos de una gestión que supere la mera coyuntura socioeconómica como horizonte de intervención. De ese modo se podrá lograr que el diseño del programa esté en coordinación con el conjunto de programas sociales que apuntan a mejorar las oportunidades de los sectores de mayores niveles de pobreza, precariedad laboral y exclusión social.
5. El programa debe proyectar costos con base en su experiencia de gestión del programa por más de veinte años. Esto permitirá realizar evaluaciones de eficiencia y determinar el costo real de capacitar a los beneficiarios. Para que el programa pueda proyectar costos, previamente debe sistematizar la información disponible y generar un sistema de indicadores que permita observar en qué actividades es prioritario realizar avances para mejorar la eficiencia del programa. El proceso de informatización que esta impulsando el SENCE debe incorporar en su base de datos los indicadores pertinentes (ver sugerencia de indicadores propuestos por el Panel Evaluador) que permitan evaluaciones de impacto y efectos.
6. Debe insistirse en la capacitación en oficios en dos campos, en contribuir a sacar de la cesantía a los beneficiarios y en la recapacitación. La capacitación en el oficio es un aspecto central en este contexto, y se potencia con la formación para el trabajo que brindan los cursos. Estos alcances ponen en discusión la permanencia de programas como el de Productividad y Calidad, el de Agroquímicos, el de Portuarios y el de Tripulantes.
7. De los programas extraordinarios habría que revisar y estudiar específicamente, conjuntamente con otros organismos públicos y los sindicatos, la conveniencia de seguir incluyendo los de agroquímicos, el de portuarios eventuales y el de productividad y calidad. Los criterios de diferenciación podrían enfocarse en otros aspectos, por ejemplo se podría pensar en programas con y sin experiencia laboral. Se podría diferenciar además, distintos tipos de beneficiarios por tipo de situación laboral (cesantes, empleos precarios, empleos en rápida obsolescencia, etc.) y grupo de edad. En el caso que se siga con la distinción entre programas ordinarios y extraordinarios, sería conveniente que los programas extraordinarios que cumplan dos períodos consecutivos se transformen en programas

ordinarios, de tal modo de incorporarlos a los llamados a licitación públicos.

8. Promover la creación de un organismo estatal que haga de puente entre la capacitación y la inserción laboral que sea el punto de conversión de los cesantes, los empresarios y los organismos de capacitación. Debieran fomentarse acciones que permitan realizar un seguimiento con el fin concreto de insertar laboralmente a los beneficiarios. En este sentido, debe fortalecerse y ampliarse el papel que están jugando las OMIL. La síntesis más elaborada de esta recomendación apunta a un rediseño del SENCE con una perspectiva más evolucionada de Oficina de Empleo, Capacitación, Reconversión y Colocación Laboral.
9. Dotar la programa de BCL de identidad propia en términos del tipo de capacitación que brinda. En este sentido debe revisarse la composición de los cursos que se ofrecen, teniendo en cuenta que algunos de ellos se alejan del fin que persigue el programa y en la práctica se transforman en un subsidio al empleador. El núcleo central del programa debe ser la capacitación en el oficio, complementada con la formación para el trabajo que dota al trabajador de mayor flexibilidad ante cambios coyunturales y estructurales de la economía, aceptando así que dentro del programa coexisten una gran diversidad de capacitaciones de oficios.
10. Debe construirse a la brevedad posible un sistema de indicadores que de cuenta de los propósitos del programa de BCL. Los indicadores a crear deben responder a cómo la capacitación laboral contribuye a una mayor empleabilidad o inserción laboral, operativizando al mayor nivel de detalle posible las aptitudes, habilidades y grados de conocimiento que pretende fomentar cada tipo de programa. Estos indicadores deben incluirse en los requerimientos solicitados a las OTES para ofertar sus cursos y para los informes de terminación de los mismos.
11. Deben definirse metas de calidad de los cursos, especificando las diferentes dimensiones del concepto, tanto para el corto como para el mediano y largo plazo. Estas definiciones deben servir de criterios para definir políticas e incentivos para el mejoramiento del mercado de capacitación laboral. El Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) debería fomentar y financiar estos tipo de estudios para mejorar el efecto del programa a nivel de propósito.
12. Se debe asegurar, para el cumplimiento del propósito del programa, la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación, dando señales claras e incentivos precisos que las probabilidades de éxito de las OTES esta asociada a la calidad de los cursos que imparte y de la futura inserción laboral de los beneficiarios.
13. Deben definirse y articularse políticas integrales que tomen en cuenta todos los aspectos del desarrollo humano y social con el objetivo de potenciar la capacitación recibida por los beneficiarios.
14. El programa, a través del SENCE, debe contemplar una estrategia comunicacional que contribuya a sensibilizar a la opinión pública, y en particular a los demandantes de empleo, de tal modo de dinamizar la participación y el compromiso de las sociedad de integrar a los sectores que tienen mayores problemas de insertarse laboralmente.

B. En torno a la gestión del programa/proyecto (En relación a la eficacia y eficiencia del Programa)

1. Debiera unificarse el llamado a licitación de los programas ordinarios y extraordinarios, fortaleciendo el proceso de descentralización en la toma de decisiones y en el manejo de los recursos. Es decir, se recomienda que ambos llamados a licitación sean públicos, terminando así con el sistema de invitaciones a ciertas empresas en el caso de las licitaciones extraordinarias. Para que ello sea efectivo, deben disminuirse los costos y el tiempo de tramitación de licitaciones de los cursos que se licitan como programas ordinarios.
2. Deben prepararse los llamados a licitaciones con anterioridad a la aprobación del presupuesto anual. Esto permitiría cotejar las necesidades que está recogiendo el SENCE con el financiamiento disponible. El SENCE debiera empezar a sugerir las necesidades de capacitación a ser financiadas por el Estado. Esto último no significa que el SENCE no deba ajustarse al financiamiento disponible, sino que debiera constituirse en uno de los actores principales que velara por la adecuada disponibilidad de recursos públicos para las necesidades de los programas sociales del SENCE.
3. Se deben de reducir al máximo posible los tiempos muertos y los retrasos al calendario de licitaciones y las distancias temporales entre la definición del curso y el comienzo efectivo de su ejecución, más aún cuando el contexto económico nacional e internacional entran en procesos de rápidos cambios.
4. El seguimiento de la ejecución de los cursos por parte de las OTEs no deber ser sólo de carácter administrativo, sin también del contenido y de los métodos pedagógicos utilizados durante la capacitación. La gestión del programa debe estar guiada por resultados más que por procedimientos, en ese sentido hace falta poder visualizar los resultados.
5. Es necesario que el programa cuente por lo menos con otra persona de dedicación exclusiva para el programa, dado que actualmente solo dispone de un funcionario que debe emplear todo su tiempo en la gestión del programa sin poder incidir en el rediseño del mismo.

X. REFERENCIAS

1. Señalar los documentos en base a los cuales se llevó a cabo el análisis.

Documentos básicos consultados:

1. Canales, Manuel; Irma Palma y Marcelo Arnold. 1998. Evaluación Cualitativa de Programas de Becas de Capacitación Laboral. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Evaluación solicitada a la DIPRES por el Panel Evaluador.
2. CEPAL. 1995. "El proceso y el contexto de la focalización en Chile".
3. Clert, Carine. 1996. "Género, acceso a medios de subsistencia y el Enfoque de Exclusión Social". SERNAM.
4. Comité de Ministros Social. 1997. "Prioridades de Política Social para el Segundo Trienio".
5. DIPRES. 1997. Informes finales de evaluación de los programas Mujeres Jefas de Hogar y Chile Joven.
6. González Santibáñez, Cristián. 1998. Notas sobre empleo precario y precarización del empleo en Chile. En: PET, Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual N° 7.
7. Hardy, Clarisa. 1997. "La reforma social pendiente". Ediciones de Chile 21. Santiago de Chile.
8. Irrarrázaval, I. 1995. "Habilitación, pobreza y política social". Estudios Públicos N° 59. Santiago de Chile.
9. Leiva, F. Y otros. 1995. "Mercado de trabajo flexible, pobreza y desintegración social en Chile, 1990-1994".
10. Mac-Clure, O. y R. Urnameta. 1996. "Evaluación de las Políticas de Exclusión Social en Chile". OIT.
11. MIDEPLAN. 1996. "Balance de seis años de las políticas sociales. 1990/1996".
12. Paredes, R.; R. Figueroa; G. Campero y G. Del Campo. 1996. Evaluación Programa Chile Joven.
13. Raczynski, D. 1995. "Estrategias para combatir la pobreza en América Latina: programa, instituciones y recursos". CIEPLAN.
14. SENCE. 1997. "Boletín Estadístico 1994-1996". Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
15. SENCE. 1997. "Memoria 1994-1996. Proyecciones 1997-2000". Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

16. SENCE. Varios años. Documentos internos del programa.
17. SENCE. Varios años. Estatutos y Reglamentos del SENCE.
18. SENCE. Varios años. Llamados a licitación de cursos ordinarios y extraordinarios años 1994-1997.

2. Señalar nombres de las personas entrevistadas, instituciones y fecha de las entrevistas realizadas durante el proceso de evaluación.

Durante el proceso que duró la evaluación se entrevistaron las siguientes personas:

1. Lincoyán Zepeda. Responsable Programas Sociales de Capacitación del SENCE. (en dos oportunidades)
2. Guillermo Cavieses. Responsable "Otros Programas Sociales" o BCL. (en siete oportunidades).
3. Gustavo Rayo. Responsable Departamento de Planificación y Estudios del SENCE. (en dos oportunidades).
4. Sandra Díaz y otros. Control de Gestión del Departamento de Administración del SENCE. (en cinco oportunidades).
5. Delfina Odde. Responsable del Programa Mujeres Jefas de Hogar. (en tres oportunidades).
6. Para recabar información de otros actores involucrados en el programa se recurrió a solicitar a la DIPRES un estudio cualitativo realizado por tres profesionales de la Universidad de Chile. Ver Anexo 1, expuesto a continuación.

ANEXO 1

Diseño técnico de muestra de investigación para el estudio cualitativo solicitado por el Panel Evaluador

Programas, Región y Objetivos	Actores consultados y técnicas utilizadas	Dimensiones observadas
<p>I. Programa Ordinario de Fomento Lechero VII Región</p> <p>Obj: Capacitar a personas de escasos recursos a fin de facilitarles el acceso a un empleo estable, el desempeño de una ocupación por cuenta propia o un mejoramiento en su actividad laboral</p>	<p>Entrevista Director de SENCE regional Sr. Luis Canales</p> <p>Entrevista a Director de OTE, Sr. Roberto Cano</p> <p>Entrevista a Encargados de OMC Doris Leal</p> <p>Grupo de discusión con egresados de programas BCL</p> <p>Empresarios pequeños</p>	<p>Criterios considerados para el diseño, ejecución y evaluación de resultados de un curso</p> <p>Coordinación intersectorial de los agentes estatales y el sector privado</p> <p>Conocimiento de las demandas del mercado regional</p> <p>Calidad de la oferta de capacitación</p> <p>Conocimiento del mercado laboral o sector productivo al que apunta el programa</p> <p>Resultados de los cursos</p> <p>Visión del desarrollo regional</p> <p>Correspondencia de la oferta de capacitación con la demanda local</p> <p>Satisfacción del usuario</p> <p>Calidad de los cursos</p> <p>Inserción laboral</p> <p>Cambio en las condiciones de trabajo y cambios en la calidad de vida</p> <p>Demandas y expectativas (visión de futuro)</p> <p>Percepción de la oferta de capacitación ofertada por SENCE</p> <p>Perfil técnico de los trabajadores vinculados al sector</p> <p>Cambios en el proceso productivo atribuibles a la capacitación de los trabajadores (ejemplo: disminución de</p>

		<p>accidentes, aumento de la productividad) Existencia o no de incentivos para quienes se capacitan Valoración de la capacitación a la hora de contratar personal Rol de la empresa privada en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores</p>
	<p>Entrevista a empresario de ASONAVE Sr. Carlos Manterola</p> <p>Entrevista a representante de la Cámara Marítima Sr. Carlos Rivera</p>	<p>Percepción de la oferta de capacitación ofertada por SENCE Perfil técnico de los trabajadores vinculados al sector Cambios en el proceso productivo atribuibles a la capacitación de los trabajadores (ejemplo: disminución de accidentes, aumento de la productividad) Existencia o no de incentivos para quienes se capacitan Valoración de la capacitación a la hora de contratar personal Rol de la empresa privada en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores</p>
<p>II. Programa Extraordinario de Capacitación en Productividad y Calidad</p> <p>Obj: Capacitar trabajadores en el mejoramiento de las competencias laborales para la gestión moderna de las empresas</p>	<p>Entrevista a empresario de Maestranza CYLINDER, Sr. Juan Muñoz, de MAPLEX, Sr. Hernán Muñoz y en Talca Centro de fotocaopiado y planta de revisión técnica</p>	<p>Cambios percibidos en la empresa a partir de la capacitación de los trabajadores; aumento de la productividad y de la calidad Disposición a replicar la experiencia</p> <p>Cambios percibidos en la empresa a partir de la capacitación de los trabajadores; aumento de la productividad y de la calidad Disposición a replicar la experiencia</p>
<p>IV. Programa Extraordinario de</p>	<p>Entrevistas a empresarios</p>	<p>Percepción de la oferta de capacitación ofertada por SENCE</p>

<p>Capacitación para personas con discapacidad</p> <p>Obj: Capacitar y formar a los beneficiarios para el trabajo independiente y dependiente para lograr la integración de la persona con discapacidad</p>		<p>Perfil técnico de los trabajadores vinculados al sector Inserción de las personas con discapacidad en la dinámica de la empresa</p> <p>Percepción de la oferta de capacitación ofertada por SENCE Perfil técnico de los trabajadores vinculados al sector Cambios en el proceso productivo atribuibles a la capacitación de los trabajadores (ejemplo: disminución de accidentes, aumento de la productividad)</p>
		<p>Existencia o no de incentivos para quienes se capacitan Valoración de la capacitación a la hora de contratar personal Rol de la empresa privada en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores</p>
<p>II. Programa Extraordinario de Capacitación en Faenas Portuarias y Prevención de Riesgos</p> <p>Obj: Desarrollar habilidades en los trabajadores portuarios eventuales con el objeto de aumentar su productividad y reducir las tasas de riesgo y de accidentes y pérdidas humanas y materiales</p>	<p>Entrevista encargada de programa de BCL Sra. Adriana Canales</p> <p>Entrevista a Director OTE Sr. Sergio Yepe</p>	<p>Criterios considerados para el diseño, ejecución y evaluación de resultados de un curso Coordinación intersectorial de los agentes estatales y el sector privado Conocimiento de las demandas del mercado regional Calidad de la oferta de capacitación Criterios para mantener la continuidad del programa</p> <p>Conocimiento del mercado laboral o sector productivo al que apunta el programa Resultados de los cursos Justificación de la replicabilidad de los programas extraordinarios</p> <p>Visión del desarrollo regional</p>

	Entrevista Encargado OMC Sr. Hugo Bustillo	Correspondencia de la oferta de capacitación con la demanda local
	Grupo de Discusión con egresados del programa	Satisfacción del usuario Calidad de los cursos Inserción laboral Cambio en las condiciones de trabajo Cambios en la calidad de vida Demandas y expectativas

Fuente: M. Canales, I. Palma y M. Arnold. 1998.

COMENTARIOS Y
OBSERVACIONES AL INFORME FINAL
DE EVALUACION POR PARTE DE LA
INSTITUCION RESPONSABLE

AGOSTO 1998



SENCE MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO
FAX 696 5039

Handwritten notes and initials, including "PF" in a box.

SANTIAGO, 10 SEP 1998

**SEÑOR
SUBDIRECTOR DE RACIONALIZACIÓN Y FUNCIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS.
PRESENTE..**

Tengo el agrado de enviar a Ud. nuestros comentarios en relación al Informe Final preparado por el Panel de Evaluación del Programa de Becas.

Saluda atentamente a Ud.,


LINDCOYAN ZEPEDA V.
JEFE DEPTO. PROGRAMAS SOCIALES

COMENTARIOS AL INFORME FINAL DEL PANEL DE EVALUACION "PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION LABORAL".

I. COMENTARIOS GENERALES

Del estudio realizado al informe del panel de evaluadores, en lo pertinente a lo formulado en los formatos A, B y C, se deduce que el programa se justifica plenamente en función de la demanda de capacitación existente en el quintil socioeconómico más pobre del país; lo cual es compartido plenamente por el Departamento de Programas Sociales del SENCE.

En relación a la continuidad del programa, y de los sub-programas que lo componen se consideran pertinentes las sugerencias establecidas, como la de agregar nuevos instrumentos de gestión, y en especial la implementación de un sistema de indicadores.

La demanda de programas sociales en el país es un segmento de la demanda total de capacitación en el país. Al igual, que en relación a la curva de demanda total (que abarca el conjunto de la población en edad de trabajar), no existe una total certeza en cuanto a las características y estructura de la demanda en los programas sociales; ya que inciden factores tan complejos como las peculiaridades socio-económicas regionales, perfiles étnicos, oferta de empleo a nivel regional y tasas de crecimiento del PIB regional. Si bien se considera importante lo formulado por el panel, en cuanto a generar un sistema de evaluadores de gestión e impacto de la oferta de cursos, se debe señalar que dicho sistema debe construirse con un mejor conocimiento del comportamiento de la curva de demanda.

El juego de la oferta y la demanda, como asimismo el rol del Estado en los programas sociales está directamente influido por las proyecciones de crecimiento de la economía del país, y de sus sectores. En consecuencia, el fin señalado por el panel evaluador (formulado en conjunto con la comisión técnica del Departamento de Programas Sociales) "**contribuir al proceso de igualación de oportunidades a través de una mayor posibilidad de inserción laboral y de mejoramiento en la calidad de vida y de trabajo en las personas de escasos recursos**" es directamente dependiente de los ritmos de crecimiento de la economía, a nivel nacional y regional.

En síntesis, el incrementar la capacidad de respuesta de la oferta de capacitación implica necesariamente, un análisis del mercado de trabajo, que entregue a su vez los insumos de información necesarios para afinar la focalización del programa.

II. COMENTARIOS AL PUNTO 2.1. "...LA CONSTRUCCION DE UN SISTEMA DE EMPLEO" (PAG.6)

Hasta la fecha, se ha procedido conforme a criterios construidos en base a la información entregada por autoridades centrales y regionales. Como asimismo, los antecedentes aportados por organismos sociales (asociaciones de empleadores y trabajadores).

Los mencionados criterios han permitido tomar decisiones en el marco del sistema de licitaciones establecido en la ley. Este procedimiento, ante la perspectiva de continuidad y desarrollo del programa analizado requiere complementarse, como lo señala el panel, **con un sistema de indicadores**, que permita medir cuantitativamente la relación costo – beneficio, y efectos de la capacitación como valor agregado al perfil laboral del beneficiario.

Sin embargo, es necesario señalar, que el tipo de capacitación entregada en el marco de los Programas Sociales tiende a incrementar la empleabilidad de las personas de manera gradual en el tiempo. **De allí entonces, que el nivel de grado de cumplimiento del fin se debe concebir en el largo plazo y con criterios de sustentabilidad en el incremento de los ingresos personales de los beneficiarios.**

La ejecución de acciones de capacitación requiere de la coordinación con los organismos capacitadores (OTES) y las Oficinas Municipales de Información Laboral. Ambos actores son heterogéneos en cuanto a sus capacidades, y varía de comuna a comuna. Por esta razón, la actual oferta de capacitación debe buscar un equilibrio en un conjunto de pequeños segmentos de mercado, cuya suma es el "mercado a nivel del país". Por esta razón, un sistema de indicadores, debe tener la capacidad de corresponder a esta situación, de desarrollo desigual, de tal manera que permita medir eficacia y eficiencia según los supuestos locales.

Los indicadores globales propuestos y los indicadores anexos (pag.12) son idóneos como método de evaluación. **Se requiere evidentemente de recursos presupuestarios que permitan su diseño, ejecución y control hasta que su confiabilidad esté debidamente comprobada.**

III. PUNTO 6 “RECOMENDACIONES EN TORNO A LAS METAS QUE ANIVEL DE FIN SE HA PROPUESTO EL PROGRAMA /PROYECTO”.

Los 7 puntos mencionados tienen como categoría axiológica la **“inserción laboral”**. Si se considera la relación dinámica que existe entre la capacitación, el empleo, el crecimiento económico regional y nacional, se hace necesario contar con información proveniente de otros servicios del Estado a efectos de aplicarla en la definición de metas consistentes con la evolución de las necesidades sociales.

La oferta de cursos de capacitación, y su posterior seguimiento tiene un carácter operacional cuya eficacia se puede incrementar al contar con el apoyo teórico que otras instituciones especializadas del Estado puedan realizar a futuro.

La deducción lógica establecida en el punto 8, en cuanto a como optimizar la información, comprueba la necesidad de un ente especializado en las actividades propias, correspondiente a análisis y síntesis del proceso de capacitación, y el impacto sobre los beneficiarios en el contexto del mercado de trabajo.

El panel de evaluación señala en el punto 3 (pag.36) que **“La calidad de la capacitación impartida por las OTES requiere de una serie de actividades y procedimientos de supervisión que no siempre los SENCE regionales están capacitados para realizar”**. Como se puede apreciar, **se resalta la carencia de recursos para poder implementar un seguimiento que permita optimizar la información de que se dispone.**

