

Programa Formación Para el Trabajo

1. Introducción

Las barreras y requerimientos del mercado laboral son cada vez mayores. Por lo tanto, también las posibilidades de insertarse en el mercado del trabajo y mantenerse en él resultan cada vez más complejas. En este contexto, problemáticas como el desempleo y las barreras para acceder a empleos de calidad se hacen más visibles en la sociedad chilena.

Aun cuando son jóvenes y mujeres quienes en su mayoría ocupan puestos de trabajo de menor calificación o empleos precarios, con bajos ingresos y al mismo tiempo son los grupos más afectados por el desempleo, esta problemática también afecta a otros grupos. Dichos grupos y sus familias ven afectadas sus condiciones de vida a partir de estas problemáticas, aumentando las probabilidades de insertarse en círculos de pobreza y exclusión social.

Frente a problemas sociales de esta envergadura se hace necesario generar políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, junto con generar competencias que se adecuen a las necesidades laborales del presente. A partir de lo anterior, se deben implementar programas de capacitación bajo un modelo integral que incluya tanto la formación en oficios, como en competencias relevantes para insertarse en un puesto de trabajo (tecnologías de información, preparación para desempeñarse en un empleo, etc).

En este marco, SENCE ha decidido potenciar el modelo de capacitación del Programa Especial de Jóvenes, cuya experiencia ha sido exitosa en población juvenil, mejorando su diseño para ampliar dicho modelo a otros grupos sociales, de manera que puedan acceder a una capacitación de calidad, la cual efectivamente permita mejorar las condiciones de grupos vulnerables al interior del mercado laboral.

El presente documento tiene como objetivo presentar la propuesta de diseño del Programa Formación Para el Trabajo para su implementación correspondiente al año 2012. Se debe señalar que aun cuando el documento da cuenta de las definiciones de diseño claves, algunas de estas decisiones podrían sufrir cambios posteriores, a partir de definiciones propias del equipo de implementación del programa.

El documento contiene tres apartados claves. En la primera parte se muestran antecedentes y datos de contexto que fundamentan las decisiones de diseño del Programa. En la segunda parte se presentan los principales elementos del programa: objetivo, población objetivo y componentes del programa. Finalmente en la tercera parte del documento se muestran cada una de las etapas del programa, definiendo las condiciones para el éxito y responsables de cada etapa.

2. Antecedentes

De la población total nacional un 65% tiene ficha de protección social, considerando que la población total del país bordea los 17 millones de habitantes según las cifras demográficas del Instituto Nacional de Estadísticas. Bajo ese contexto es que a continuación se expondrán cómo se comporta la población que tiene ficha al contrastarlo con distintas variables. Es importante mencionar que se establecen estas cifras como referencia para el programa debido a que la ficha de protección social es el instrumento que se utiliza como focalización.

La tabla n°1 presenta la distribución de la población entre 18 y 65 años, tanto para mujeres como hombres, que tiene Ficha de Protección Social para el año 2011. La distribución se realiza a partir de cada uno de los deciles de puntaje ficha, correspondiendo los primeros deciles a las personas que presentan un menor puntaje en su ficha. Como se puede apreciar existe una mayor proporción de personas que se encuentran en los primeros deciles, siendo un 71% del total de las personas con ficha las que se encuentran bajo los 11.734 puntos. Al hacer el mismo análisis separado por sexo, vemos que un 73% de las mujeres se encuentran en los primeros cuatro deciles de puntaje, respecto de un 67% de hombres.

Tabla n°1: Distribución de la población entre 18 y 65 años por puntaje de ficha de protección social.

Decil	Puntaje máximo FPS	Mujeres 18- 65 años	Hombres 18- 65 años	Total 18 - 65 años	Total
I	6.035	1.272.625 33%	777.278 24%	2.049.903 29%	3.627.366
II	8.500	655.941 17%	533.089 17%	1.189.030 17%	1.997.067
III	10.320	516.533 13%	456.619 14%	973.152 14%	1.633.525
IV	11.734	393.349 10%	371.807 12%	765.156 11%	1.203.080
V	12.666	282.797 7%	282.614 9%	565.411 8%	840.384
VI	13.484	241.609 6%	252.116 8%	493.725 7%	700.294
VII	14.236	192.362 5%	206.325 6%	398.687 6%	544.831
VIII	14.557	149.603 4%	167.230 5%	316.833 5%	426.893
IX	14.597	96.440 3%	105.299 3%	201.739 3%	282.176
X	18.404	38.130 1%	41.297 1%	79.427 1%	115.320
Total	18.404	3.839.389 100%	3.193.674 100%	7.033.063 100%	11.370.936

FUENTE: Elaboración propia en base a estadísticas obtenida de la base de datos de Ficha de Protección Social 2011.

En la tabla n°2 se puede observar cómo se distribuye la población que pertenece a los cuatro primeros deciles según puntaje ficha para cada una de las regiones del país. Las primeras columnas corresponden a las personas por región para cada uno de los cuatro primeros deciles por separado, luego tenemos el total, en un tercer lugar a la población total entre 18 y 65 años por región, para terminar en una columna de datos que nos señala cual es la proporción de personas pertenecientes a los cuatro primeros deciles de ingreso en relación al total de la población que tiene ficha y está entre los 18 y 65 años para cada una de las regiones.

A partir de lo anterior se aprecia que las regiones que tienen bajo un 50% de la población perteneciente a esos deciles son Antofagasta y Magallanes, y las regiones que mayor número de personas tienen en esos deciles, superando el 80% de la población total en algunos casos son Arica y Parinacota, Maule, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

Tabla n°2: Distribución de la población entre 18 y 65 años para los cuatro primeros deciles de puntaje para cada una de las regiones del país.

Regiones	Decil I	Decil II	Decil III	Decil IV	Total Decil I-IV 18- 65 años	Total Población 18- 65 años FPS	Proporción Decil I- IV/ Total 18- 65 años
Arica y Parinacota	32.144	14.759	10.535	6.944	64.382	80.071	80%
Tarapacá	35.877	16.564	14.092	11.897	78.430	121.304	65%
Antofagasta	37.625	22.105	22.066	21.449	103.245	209.148	49%
Atacama	39.584	18.855	16.764	13.578	88.781	129.212	69%
Coquimbo	90.761	60.012	49.869	39.257	239.899	326.547	73%
Valparaíso	147.934	98.896	87.119	70.508	404.457	584.783	69%
Metropolitana	669.388	343.830	303.859	266.497	1.583.574	2.455.520	64%
O'Higgins	105.390	75.241	65.207	52.580	298.418	419.053	71%
Maule	165.227	108.155	83.172	58.246	414.800	520.383	80%
Bío Bío	315.101	198.828	153.083	107.952	774.964	1.013.328	76%
Araucanía	179.145	101.106	69.152	46.056	395.459	483.170	82%
Los Ríos	63.326	38.807	27.804	18.959	148.896	184.726	81%
Los Lagos	144.530	77.472	57.182	39.225	318.409	395.248	81%
Aysén	15.213	7.682	6.439	5.201	34.535	51.088	68%
Magallanes	8.658	6.718	6.809	6.807	28.992	59.482	49%
Total	2.049.903	1.189.030	973.152	765.156	4.977.241	7.033.063	71%

FUENTE: Elaboración propia en base a estadísticas obtenida de la base de datos de Ficha de Protección Social 2011.

3. Compromiso Presidencial

Bajo el contexto del discurso presidencial en el congreso con fecha de 21 de mayo del año 2010, uno de los anuncios de gobierno en materia laboral que engloba la directriz de este nuevo programa es *“Impulsar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y adultos, mediante la formación en oficios”*.

4. Formación Para el Trabajo

El programa Formación Para el Trabajo 2012 surge a modo de potenciar el programa Especial de Jóvenes que se ha venido ejecutando hace años en el Servicio, y ha mostrado tener buenos resultados en materia de empleo. Por tal motivo se busca replicar el modelo hacia otras poblaciones objetivo expandiendo el rango etario, y no sólo enfocarlo en jóvenes. Manteniendo el foco en las personas más vulnerables y que presentan mayores dificultades para encontrar empleo, debido en parte a los bajos niveles de empleabilidad y escolaridad de esa población, a la presencia de una mayor deserción escolar, y a competencias laborales que no les permiten acceder a empleos de calidad.

El objetivo general de este programa es: *“Aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o de mejores ingresos de los/as beneficiarios/as, mediante acciones de capacitación”*

en competencias técnicas, de empleabilidad y transversales en general. Por calidad se entenderá la obtención de un contrato de trabajo en el caso de los trabajadores dependientes. Para el caso de los trabajadores independientes, se entiende por calidad, la formalidad de su actividad, a través de la iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos y cotizaciones previsionales, según corresponda, y al menos un movimiento contable”.

El diseño de este programa está sustentado en el programa Especial de Jóvenes que ya se viene ejecutando hace años, sin embargo se generaron revisiones y pequeñas modificaciones a ese diseño que permitiera la inclusión de una población mayor además de mejorar algunos componentes propios del programa. El diseño final de lo que será Formación Para el Trabajo 2012 se terminó por definir en una jornada llevada a cabo con diversos actores del Servicio.

5. Población Objetivo

El programa está dirigido hacia la siguiente población:

- Mujeres y Hombres entre 18 y 65 años.
- Excepcionalmente podrán acceder jóvenes entre 16 y 17 años, que tengan responsabilidad parental o bien sean patrocinados por otra institución pública como SENAME.

Es importante mencionar que para el año 2012 el programa comenzará su ejecución en una primera fase con jóvenes entre 18 y 29 años. Esta decisión está fundada en que la glosa presupuestaria que permite atender a otras poblaciones además de jóvenes para el año 2012 entra en vigencia en enero del 2012, lo que no permitiría comenzar la ejecución de cursos en marzo. Ampliándose luego para el resto de la población en una segunda etapa en el mismo año 2012.

La población objetivo nombrada anteriormente deberá cumplir con una serie de criterios de selección, que permitirá una mayor focalización hacia la población con peores condiciones de empleabilidad, y en general socioeconómicas. Estos criterios se señalan a continuación:

- Puntaje de ficha de protección social inferior a 11.734 puntos.
- Presentar un nivel educacional hasta terciaria incompleta.

6. Registro Especial

Una de las características particulares del programa es que sus ejecutores son Organismos Técnicos de Capacitación que pertenecen a un registro especial de proveedores, y son esos Organismos los que pueden ejecutar el programa mediante una asignación directa de recursos.

Los Organismos pertenecientes al Registro Especial deben cumplir con las siguientes condiciones para estar en él:

- Instituciones privadas sin fines de lucro.
- Objeto único la capacitación.

- Dedicación exclusiva en Jóvenes (que para el año 2012 por glosa presupuestaria eso podrá expandirse para otras poblaciones).
- Tener infraestructura y personal adecuados.

Para el último punto se les solicitará a los Organismos que cumplan con los requerimientos de infraestructura establecidos en la ordenanza general de urbanismo y construcciones.

En una primera instancia como parte del trabajo de diseño se propuso generar un documento denominado norma técnica que contendría los requerimientos generales de infraestructura que deben cumplir los organismos según la ordenanza general de urbanismo y construcciones, y por otra parte los requerimientos más específicos por oficio que fuera a ejecutar el organismo, lo que se traduciría en una ficha por oficio que contendría una descripción general del oficio, ligados a competencias, los requerimientos de infraestructura y equipamiento que requieren los talleres donde se imparta el oficio y por último un perfil general del relator que debiese enseñar el oficio. El objetivo de esa norma técnica radicaría en salvaguardar el carácter de especial del registro.

Esta propuesta fue levantada por un equipo compuesto por la Unidad de Estudios y Organismos, y ha significado un insumo para la revisión del equipamiento más específico de cada oficio.

Las áreas de capacitación que se levantaron para este efecto en una primera instancia, son en total 23, y consideran 82 oficios. A continuación se detallan las áreas:

1. Acuícola
2. Administración
3. Agrícola
4. Atención al Cliente
5. Belleza
6. Comercio
7. Computación
8. Construcción
9. Electricidad
10. Gasfitería
11. Gastronomía
12. Jardinería
13. Logística
14. Mecánica Automotriz
15. Mecánica Industrial
16. Metalmecánica
17. Minería
18. Pecuario
19. Salud
20. Telecomunicaciones
21. Textil
22. Turismo
23. Vitivinícola

Es importante mencionar que la Norma Técnica que utilizamos para efectos de los criterios de ingreso al Registro Especial, considera por el momento las especificaciones para Infraestructura y Equipo Técnico estable, además de la vinculación con empresas e instituciones que estos Organismos deben tener para asegurar la pertinencia y estándar de los oficios que imparten.

Las especificaciones de los oficios que fueron levantados por la Unidad de Estudios y Organismos, se consideran como apoyo para evaluar a posteriori lo contenido en las propuestas y lo que se constata en terreno. Este documento se irá actualizando año a año, e irá incorporando nuevas áreas y oficios a medida que el programa lo requiera.

7. Planes de Capacitación

Como se mencionó anteriormente, este programa funciona en base a una asignación directa de recursos, lo que se traduce en lo siguiente: los Organismos del Registro Especial son llamados a presentar Planes y Propuestas de Capacitación y, dentro de los instrumentos que deben presentar, está lo siguiente:

PLAN ANUAL / REGIONAL

- Identificación del organismo.
- Resumen ejecutivo de la propuesta (nombre curso, región, comuna, cupos, licencia, certificación y costos).
- Número total de cursos.
- Valor total de la programación.
- Redes con empresas para desarrollar componente de práctica laboral e intermediación laboral.
- Redes de empresas que apoyan el micro emprendimiento.
- Diagnóstico del mercado laboral y antecedentes que validen la pertinencia del curso.
- Estrategias de difusión, convocatoria y reclutamiento de beneficiarios.
- Estrategias y actividades que sustenten la salida laboral.
- Proyección de Desarrollo.

FICHA DE PRESENTACIÓN DE CURSO:

- Nombre curso, región, comuna, cupos, modalidad, cantidad de horas, tiempo fase lectiva, mes inicio curso, requisitos.
- Perfil del curso: Perfil Chile Valora, nombre del perfil, sector, área de capacitación, según levantamiento.
- Requisitos específicos
- Componentes
- Perfil de facilitadores
- Aspectos Organizacionales
- Apertura de costos.

Cuando los planes de capacitación son recibidos éstos son revisados por los Encargados Regionales del programa y luego por el nivel central a cargo del Servicio. La evaluación de los planes se realiza en base a los siguientes criterios:

- Relación con las empresas.
- Estadísticas sobre mercado laboral en cada una de las regiones.
- Relación con el entorno de la región.
- Oferta programática en la región.
- Evaluación de pertinencia en función del Levantamiento de demanda Unidad de Estudios.

A partir de lo anterior se procede a aceptar, rechazar, solicitar modificaciones a las propuestas de cursos de los Organismos, estableciendo finalmente por decisión final del Director Nacional del Sence, en conjunto con los Directores Regionales cuáles son los cursos y cuántos son los cupos que se asignarán a cada organismo ejecutor.

Complementario a la evaluación del plan presentado se les realizará una supervisión al equipamiento de los talleres relacionados con cada uno de los oficios presentados. La pauta de evaluación irá en directa relación con lo aprobado en la ficha de presentación de curso.

8. Cobertura

El programa contará con 20.000 cupos para el año 2012, en una primera instancia se comenzará a ejecutar en un 54% de las regiones del país, lo que se debe a que la existencia de proveedores pertenecientes actualmente al registro, no se encuentran ubicados a nivel nacional. Durante el año, se irá expandiendo y promoviendo la cobertura al resto de las regiones a medida que se vayan incorporando nuevos Organismos al registro. Para el caso de las regiones que sí cuentan con proveedores, no es factible una propuesta de distribución de coberturas debido a que esto depende de la adjudicación de planes y de nuevos organismos que ingresen a esas regiones.

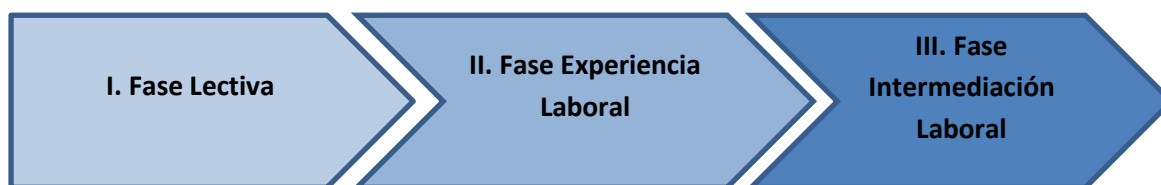
9. Componentes del Programa

Formación Para el Trabajo será un programa que entregará a sus usuarios diversos componentes que en su conjunto podrán generar mejoras en la empleabilidad de las personas, incrementar las competencias laborales que influirán en el encuentro de un empleo de mejor calidad, además de apoyar las salidas laborales dependientes e independientes. Una de sus características esenciales es que se trata de un programa integral, con una duración promedio de 500 horas, a lo largo de 6 meses aproximadamente, que no sólo considera la formación en un oficio, sino también, competencias transversales, como un módulo de empleabilidad que les permitirá desarrollar herramientas para desenvolverse mejor en un puesto de trabajo y

presentarse de mejor forma en una entrevista laboral; un módulo de TIC's para obtener conocimientos sobre el mundo de alfabetización digital y por último el acompañamiento de tutorías a lo largo del desarrollo de todo el programa. También se integraron dos módulos, uno de Autocuidado y Seguridad Laboral, con el fin de evitar accidentes laborales, y otro de Gestión de Finanzas Personales, dada la relevancia de manejar el pago de deudas y la importancia del ahorro.

Además de la fase lectiva mencionada anteriormente, este programa presenta una fase de experiencia laboral, que puede consistir en una práctica laboral o asistencia técnica en el caso de las salidas independientes. Por último, el programa finaliza con una fase de intermediación laboral.

A continuación se detallan cada uno de éstos:



I. Fase Lectiva:

Este componente considera un promedio total de horas entre 450 y 550, de las cuáles se debe considerar como mínimo un 60% para el aprendizaje del oficio, complementando con el restante de horas las competencias transversales a través de los módulos de empleabilidad, TIC, tutorías, seguridad laboral y finanzas personales. Para esta fase el Organismo podrá definir la distribución en horas de los módulos complementarios al oficio, y también podrá incorporar aquellos que estime necesarios en función del grupo objetivo que aborda, con miras a prepararlos de mejor manera para un futuro laboral.

Para facilitar la participación y permanencia de las personas en el programa se entregará un subsidio de alimentación y locomoción por día asistido, equivalente a 3.000 pesos, que considerará esta fase en su totalidad.

II. Experiencia Laboral:

La finalidad de este componente es insertar a los beneficiarios/as en calidad de practicantes, a un puesto de trabajo de carácter dependiente o el desarrollo de un proyecto de emprendimiento para la salida independiente, cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Este componente tendrá una duración de hasta 2 meses.

Para las personas que optan por una formación cuya salida es de naturaleza dependiente, se ha considerado realizar práctica laboral con una duración de 360 horas. Este componente será opcional para el caso de las personas que se encuentren trabajando, quienes deberán acreditarlo mediante una declaración jurada. Esta fase irá acompañada de un subsidio de

alimentación y locomoción de 3.000 por día asistido. En el caso de horario vespertino, este componente será optativo.

Por otra parte para las personas que optan por una formación cuya salida laboral es independiente, desarrollarán un proyecto de emprendimiento, con asistencia técnica de 40 horas distribuidas en un plazo de dos meses. Además, de ser necesario, podrán acceder a una práctica laboral de 180 horas. Para promover la sustentabilidad del proyecto, se considera la entrega de un subsidio de herramientas por un valor de hasta \$200.000 pesos.

III. Intermediación Laboral:

La intermediación laboral se considerará como un componente integral al programa completo. Para esto el Organismo tendrá un tiempo de tres meses para colocar al beneficiario. Se tomará en consideración el porcentaje de beneficiarios colocados por curso, de los que aprueban la fase lectiva, para el caso de salida dependiente, o formalizados para salida independiente.

Para efectos del primer llamado, se exigió al Organismo colocar al menos al 50% de los beneficiarios que aprueban la fase lectiva, y de acuerdo a lo comprometido por éste, se condicionaría el pago del 10% del monto total adjudicado (sin subsidio) por curso. En caso de no cumplimiento del % comprometido, no se les efectuará el último pago correspondiente a un 10% del monto total del curso.

Para efectos del segundo llamado, el pago también se asocia al porcentaje de beneficiarios que aprueban la fase lectiva, y al decil que caracteriza al curso, entendiendo que requiere una mayor inversión, insertar laboralmente al decil más vulnerable. Para esto se definió una escala, especificada en el manual que combina ambos factores, y a los cuales está sujeto el pago.

Por otra parte en caso de que en el periodo de tres meses, luego de haber egresado del programa, el Organismo no logre colocar al beneficiario, éste pasará al sistema de intermediación laboral de SENCE para ser colocado.

Es importante mencionar que los resultados de colocación tendrán un impacto directo en la siguiente adjudicación de planes.

10. Costos para cada uno de los componentes

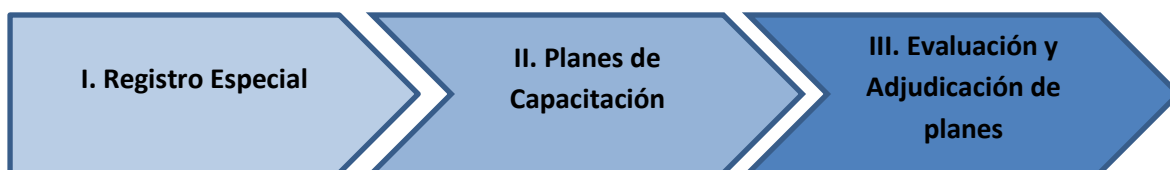
Los Organismos reflejan en sus propuestas, los costos involucrados en cada una de las etapas. Independiente de esto, se realizaron estimaciones para obtener un costo promedio por persona para el programa completo, generando una relación de costos con lo que se ejecutó el año 2011.

Costos	Año 2011	Propuesta 2012
Total Horas Fase Lectiva Costos	500 horas promedio 850.000 pesos	500 horas promedio 750.000- 1.100.000 pesos
Total Horas Práctica/Asistencia Técnica	270 horas promedio 23.760 pesos promedio	270 horas promedio 23.760 pesos promedio
Total Horas promedio Fase lectiva y experiencia laboral	770 horas promedio	770 horas promedio
Total presupuesto por persona sin subsidios	873.760 pesos promedio	773.760- 1.123.760 pesos promedio
Total Subsidios	160 días promedio (considerando jornada de 4 horas fase lectiva y de 8 horas experiencia laboral, y un valor de 2.500 pesos subsidio diario) 400.000	160 días promedio (considerando jornada de 4 horas fase lectiva y de 8 horas experiencia laboral, y un valor de 3.000 pesos subsidio diario) 480.000
Total presupuesto por persona con subsidios	1.273.760 pesos promedio	1.253.760- 1.603.760 pesos promedio

11. Etapas iniciales del programa

Para este programa en particular se consideran dos grandes fases, una primera fase que incluye la participación de los Organismos en lo relacionado al Registro Especial, Presentación de Planes de Capacitación y Adjudicación de Cursos. Y una segunda fase que involucra directamente a los beneficiarios del programa en cuanto a postulación al programa, elección de cursos e inicio de cursos de capacitación.

- **Primera Fase:**



I. Registro Especial:

En esta etapa se generará una actualización de antecedentes de los Organismos ya pertenecientes al Registro Especial, y el proceso de incorporación de nuevos Organismos.

Los Organismos pueden acceder a un link en la página web donde están disponibles los formularios que deben llenar para postular al Registro Especial, en los cuales se especifica cada uno de los requerimientos que deben cumplir y presentar.

Responsable: Unidad de Organismos.

II. Planes de Capacitación:

Sence llama a presentar planes de capacitación a los Organismos pertenecientes al Registro Especial, donde se detalla la información que los Organismos deben entregar.

Los Organismos presentan planes de capacitación que contiene cada uno de los cursos que desean ejecutar bajo este programa con una descripción detallada.

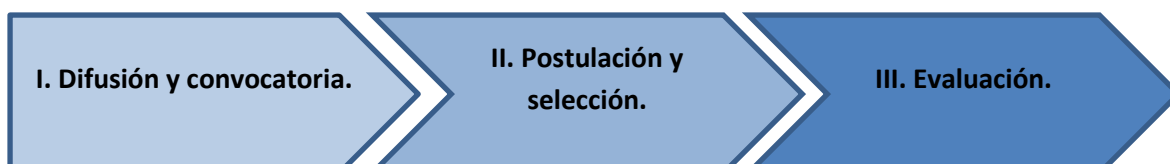
Responsable: Departamento Capacitación a Personas.

III. Evaluación y adjudicación de planes:

Se evalúan los planes de capacitación presentados a partir de distintos criterios presentados anteriormente. En una primera instancia se realiza una evaluación regional para luego pasar a nivel central donde se efectúa una última evaluación en base a lo revisado por la región, en la cual se aceptan, rechazan o se solicitan modificaciones a lo presentado por los Organismos. Con todos los antecedentes, el Director Nacional con el insumo de los Directores Regionales, adjudica los cursos y luego se emite una resolución.

Responsable: Departamento Capacitación a Personas, nivel central y regional.

- **Segunda Fase:**



I. Difusión y convocatoria:

Se realizará la convocatoria del programa, que tiene como finalidad su difusión, para que los futuros usuarios puedan obtener información completa en cuanto a contenidos y beneficios que tiene el programa, además de los requisitos que deben cumplir para poder postular. Las Direcciones Regionales estarán encargadas de desarrollar actividades comunicacionales que incentiven la participación de las personas, a lo que se suma una estrategia comunicacional de los Organismos y de la Unidad de Comunicaciones de Sence.

II. Postulación y selección:

La postulación será en línea a través del sitio web de Sence. Los postulantes deberán ingresar los datos requeridos al sistema. En caso de no cumplimiento con los requerimientos del programa el sistema los filtrará de manera automática, luego deberán escoger el curso que desean tomar en base a un listado de oficios relacionados a Organismos ejecutores que ya se encuentran adjudicados.

A medida que el curso esté completo podrán dar inicio de inmediato.

12. Evaluación

Encuesta de Satisfacción:

Para el año 2012 se aplicarán encuestas de satisfacción a los beneficiarios del programa abordando las siguientes temáticas: Programa en general, OTEC, relator, curso, infraestructura y equipamiento.

Evaluación Cualitativa:

Para el año 2011 se realizó una evaluación cualitativa de la implementación del programa Especial de Jóvenes que consideró entrevistas y focus group para actores claves del programa entre los que se encontraban beneficiarios, relatores, OTEC, Encargados de Programa, Directores Regionales y Director Nacional. Se evaluaron diversos aspectos que engloban la implementación del programa como proceso de convocatoria, postulación, selección, capacitación, práctica y gestión programática. Lo anterior permitió medir e indagar y conocer la percepción y satisfacción de los usuarios del programa.

Evaluación de Impacto:

Para interiorizarnos en los resultados e impacto que este programa pueda producir en sus beneficiarios se construirá una evaluación de resultados a cargo del BID. A través de ellos podremos indagar sobre el cumplimiento de objetivos del programa y sus efectos, direccionado principalmente a las mejoras de la empleabilidad de las personas que faciliten una futura inserción laboral.

Bajo ese contexto, al comienzo del programa, específicamente en los periodos de postulación y selección, se realizará un levantamiento por medio de encuestas a los beneficiarios. Para posteriormente, al egreso y luego de periodos de tiempos definidos del egreso del programa hacer un nuevo levantamiento de datos que nos permita evaluar en qué situación se encuentran los usuarios en diversas materias tales como permanencia en el trabajo, reinserción escolar y mejoramiento de su empleabilidad.