

**INFORME FINAL DE EVALUACIÓN
EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES
(EPG)**

PROGRAMA SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

**PANELISTAS:
JAVIERA BRAVO (COORDINADORA)
MARIANELA ARMIJO
JAVIER BRONFMAN**

ENERO - AGOSTO 2018

TABLA DE CONTENIDOS

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA	5
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA	5
2. CARACTERIZACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO.....	9
3. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS	12
II. EVALUACION DEL PROGRAMA.....	14
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA	14
2. EFICACIA Y CALIDAD	25
2.1. EFICACIA A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES (EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE PROPÓSITO Y FIN).	25
2.2. EFICACIA A NIVEL DE COMPONENTES (PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS).....	28
2.3. COBERTURA Y FOCALIZACIÓN DEL PROGRAMA (POR COMPONENTES EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA) ...	34
2.4 CALIDAD	36
3. ECONOMÍA	41
3.1. FUENTES Y USO DE RECURSOS FINANCIEROS.....	41
3.2. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL PROGRAMA	43
3.3. APORTES DE TERCEROS (VER EVALUACIÓN EX-POST: CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS, III.3 Y ANEXO II ⁹)	44
3.4. RECUPERACIÓN DE GASTOS (VER EVALUACIÓN EX-POST: CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS, ANEXO II ⁹)	44
4. EFICIENCIA	47
4.1. A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES.....	47
4.2. A NIVEL DE ACTIVIDADES Y/O COMPONENTES.....	48
4.3. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	49

III. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL Y RECOMENDACIONES	50
1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL.....	50
2. RECOMENDACIONES	56
IV. BIBLIOGRAFÍA	59
V. ENTREVISTAS REALIZADAS.....	60
VI. ANEXOS DE TRABAJO	62
ANEXO 1: REPORTE SOBRE EL ESTADO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PARA EVALUAR EL PROGRAMA.....	62
ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	68
ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2014-2017	74
ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA	79
A. RELACIONES DE CAUSALIDAD DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA (LÓGICA VERTICAL)	79
B. SISTEMA DE INDICADORES DEL PROGRAMA (LÓGICA HORIZONTAL)	82
ANEXO 3: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA	84
A. PROCESO DE PRODUCCIÓN DE CADA UNO DE LOS BIENES Y/O SERVICIOS (COMPONENTES) QUE ENTREGA EL PROGRAMA.....	84
B. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE Y CON OTRAS INSTITUCIONES.....	99
C. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, MECANISMOS DE TRANSFERENCIA DE RECURSOS Y MODALIDAD DE PAGO	106
D. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE REALIZA LA UNIDAD RESPONSABLE.....	109
ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS.....	113
ANEXO 5: FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS.....	115
ANEXO Nº 6: DISTRIBUCIÓN REGIONAL Y POR GÉNERO DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA SEJ.....	121

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. Descripción general del programa

El Programa Subsidio al Empleo Joven (SEJ) fue creado en el año 2009 a través de la Ley N° 20.338¹ y tiene como fin: “Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes”. Su propósito se plantea como: “Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), entre 18 y menores de 25 años, han mejorado sus condiciones laborales”. El programa define las condiciones laborales como la permanencia en el mercado laboral formal, donde mercado laboral formal comprende el pago de las cotizaciones previsionales, de salud, de la Ley N°16.744² y del seguro de cesantía (trabajadores dependientes).

Para lograr este objetivo, según su Matriz de Marco Lógico (MML), el programa produce dos componentes: Subsidio entregado a trabajadores (Componente 1) y Subsidio otorgado a empleadores (Componente 2).

El Subsidio entregado a trabajadores (Componente 1) es un aporte monetario, pagado directamente a los jóvenes trabajadores, dependientes³ e independientes⁴, que hayan postulado al programa y que cumplan los requisitos de acceso. Para postular, los requisitos son tener entre 18 y 24 años con 11 meses de edad, pertenecer al 40% más vulnerable de la población del país según el RSH⁵, y los/as trabajadores/as de 21 años o más deben poseer la licencia de enseñanza media. Los requisitos para recibir el pago son: tener el pago de cotizaciones previsionales y de salud al día (incluye Ley N°16.744 y seguro de cesantía), acreditar renta bruta anual inferior a \$5.439.369 o Renta Bruta Mensual inferior a \$453.281⁶, tener Licencia de Enseñanza Media (a más tardar al cumplir los 21 años), que la renta no sea proporcionada por un empleador con aporte estatal superior al 50%, y no estar trabajando en una empresa o institución estatal.

El subsidio es de carácter continuo, es decir, lo pueden recibir mientras cumpla requisitos de pago, sin volver a postular, hasta antes de cumplir los 25 años. Entonces un trabajador primero es postulante, si cumple con los requisitos y por ende, se acepta su postulación. El trabajador es concedido, y cuando cumple con requisitos de pago y por ende recibe pago. El trabajador es beneficiario, y si no cumple con requisitos de pago sigue siendo concedido y no pierde esta condición hasta cumplir los 25 años. Pueden solicitar la extensión de este plazo las trabajadoras por cada hijo nacido vivo entre los 18 y antes de los 25 años por un plazo equivalente al descanso maternal, y si los trabajadores han cursado estudios regulares entre los 18 y antes de los 25 años, por un periodo proporcional al tiempo estudiado con un máximo de 2 años^{7 8}.

Este subsidio es anual, se calcula de acuerdo con las rentas del año calendario (enero a diciembre) y se paga durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel que se percibieron las remuneraciones y/o rentas. El trabajador dependiente puede solicitar anticipos mensuales provisionales,

¹ “Crea el Subsidio al empleo”

² “Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.

³ Regidos por el Código del Trabajo, en donde el empleador paga por las cotizaciones previsionales, de salud, de accidentes y seguro de cesantía.

⁴ Trabajan por su cuenta o con uno o más socios y no han contratado a ningún «empleado» que trabaje para ellos durante el período de referencia, y debe declarar renta.

⁵ <http://subsidioempleojoven.cl/postula/>

⁶ Valor válido al año 2017. En el Proyecto de ley (2009) la renta bruta anual correspondía a \$4.320.000 y la renta bruta mensual a \$360.00. Estos valores se ajustan anualmente por IPC.

⁷ Es extensible sólo hasta los 27 años.

⁸ Ambas extensiones no son incompatibles.

los cuales serán reliquidados en el cálculo anual. El trabajador independiente recibe pago anual del subsidio sin posibilidad de recibir anticipos.

Dado lo anterior, el proceso de producción del componente 1 para trabajadores independientes podría ser distinto al de trabajadores dependientes, si estos últimos optan por solicitar pagos provisionales mensuales (anticipos), por lo que el componente 1 se divide en dos subcomponentes: Subcomponente 1.1 Subsidio entregado a trabajadores dependientes y Subcomponente 1.2 Subsidio entregado a trabajadores independientes.

El Subsidio otorgado a empleadores (Componente 2) es un aporte monetario para los empleadores que postulan al programa y cumplen requisitos de acceso. Para postular, el empleador debe identificar a los trabajadores que están bajo su dependencia y por los cuales postula, quienes deben cumplir con los requisitos de acceso, independiente de si los trabajadores son o no postulantes, concedidos⁹ o beneficiarios¹⁰ del programa. Los requisitos para pago a empleadores son: que los trabajadores por los que postuló cumplan con los requisitos de pago del beneficio (los descritos en el componente 1) y que cuenten con sus cotizaciones pagadas dentro del plazo legal. Es decir, empleador y trabajador pueden postular y cobrar el subsidio independiente el uno del otro. El pago al empleador se realiza mensualmente y recibe un pago por cada uno de los trabajadores dependientes por los cuales solicitó el beneficio. Para el empleador el beneficio dura hasta que al beneficiario se le extingue el subsidio, o hasta el término de la relación contractual con él.

El programa, en el caso de ambos componentes, opera por demanda. Trabajador y empleador postulan por la página web del programa, y una vez al mes se concede el beneficio a trabajadores y a empleadores que eran postulantes el mes anterior y cumplen con sus respectivos requisitos de postulación.

El subsidio anual depende de las rentas del trabajo brutas recibidas durante el año calendario anterior y el tramo de renta en el que se encuentre. Específicamente, para el año 2017, la fórmula del pago anual es:

Cuadro 1: Subsidio anual para trabajador según tramo renta bruta anual

Tramo	Renta bruta anual	Subsidio total anual
A	Igual o inferior a \$2.417.497	20% de renta bruta anual
B	Superior a \$2.417.497 e igual o inferior a \$3.021.872	20% de \$2.417.497
C	Superior a \$3.021.872 e inferior a \$5.439.369	(20% de \$2.417.497) – 20% de (renta bruta anual - \$3.021.872)

Fuente: Elaboración propia en base a Circular 2356 de la Superintendencia de Seguridad Social¹¹ y Circular N° 1585 de la Superintendencia de Seguridad Social¹²

Como se observa en el cuadro, para el primer tramo el subsidio total anual representa el 20% de la renta anual bruta, que es aproximadamente lo que por ley se debe pagar por cotizaciones previsionales¹³, luego en los tramos posteriores esta importancia relativa decrece a medida que aumenta la renta anual. En términos absolutos, el monto del subsidio parte desde cero y es creciente para el tramo A, constante para el tramo B y decreciente en el tramo C hasta llegar a cero, respecto de la renta bruta anual. Es decir,

⁹ Trabajadores a quienes se aprobó la postulación.

¹⁰ Trabajadores a quienes se aprobó la postulación y recibieron al menos un pago.

¹¹ Del 24 de junio de 2009

¹² "Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338 y subsidio al empleo de la mujer Ley N° 20.595. Informa valores de los tramos de renta a contar del 1° de enero de 2017" del 22 de diciembre de 2016

¹³ Pensión 10%, Salud 7%, seguro cesantía 3%, comisión AFP entre 0,47% y 1,54%, Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales 0,95%, y seguro de invalidez y sobrevivencia 1,41%.

trabajadores que pertenecen al tramo A podrían recibir el mismo monto de subsidio que un trabajador en el tramo C (por ende, con mayores ingresos), pero en términos de importancia relativa, para el trabajador del tramo A ese subsidio le representa 20% de su ingreso mientras que para el trabajador del tramo C le representa menos de 16% de su ingreso. Para analizar si el subsidio es o no un buen incentivo, se considera relevante analizarlo según su importancia relativa respecto al ingreso bruto.

El pago mensual se realiza a empleadores y a trabajadores dependientes que hayan optado por este tipo de pagos, tres meses después de ser concedido. A partir de la renta bruta mensual¹⁴ de un trabajador, se determina el tramo¹⁵ al que pertenece y por ende el monto de subsidio total mensual. Específicamente, para el año 2017, la fórmula del pago mensual es:

Cuadro 2: Subsidio mensual, según tramo, a partir del cual se define Subsidio Empleador y Pago Provisional Mensual Trabajador

Tramo	Renta bruta mensual	Subsidio total mensual
A	Igual o inferior a \$201.454	30% de renta bruta mensual
B	Superior a \$201.454 e inferior o igual a \$251.822	30% de \$201.454.
C	Superior a \$251.822 e inferior a \$453.281	(30% de \$201.454) – 30% de (renta bruta mensual - \$251.822)

Fuente: Elaboración propia en base a Circular 2356 de la Superintendencia de Seguridad Social¹⁶ y Circular N° 1585 de la Superintendencia de Seguridad Social¹⁷

En base al subsidio total mensual se calcula el subsidio otorgado al empleador como 1/3 del subsidio total mensual y el pago provisional mensual para el trabajador como el 75% de 2/3 del subsidio total mensual. El 25% restante es pagado al trabajador en el proceso de reliquidación anual del subsidio, siempre y cuando corresponda.

El pago provisional mensual se calcula de esta forma, independiente de que el empleador haya postulado o reciba subsidio, y el subsidio al empleador se calcula de esta forma, independiente de que el trabajador sea postulante, concedido o beneficiario. En el siguiente gráfico se presenta la relación de ingreso bruto mensual y el subsidio mensual, el subsidio empleador y el pago provisional mensual. Al igual que el subsidio anual, el subsidio mensual en el tramo A es creciente, en el tramo B es constante y en el tramo C es decreciente. Considerando el pago previsual mensual (sin la reliquidación anual) se observa que para el primer tramo (A) éste representa el 15% de la renta bruta mensual. Luego, para los siguientes tramos la importancia relativa del pago previsual mensual respecto de la renta bruta mensual decrece a medida que ésta aumenta. Por ejemplo, para el tramo B la importancia relativa decrece de 15% a 12%, a medida que aumenta el ingreso.

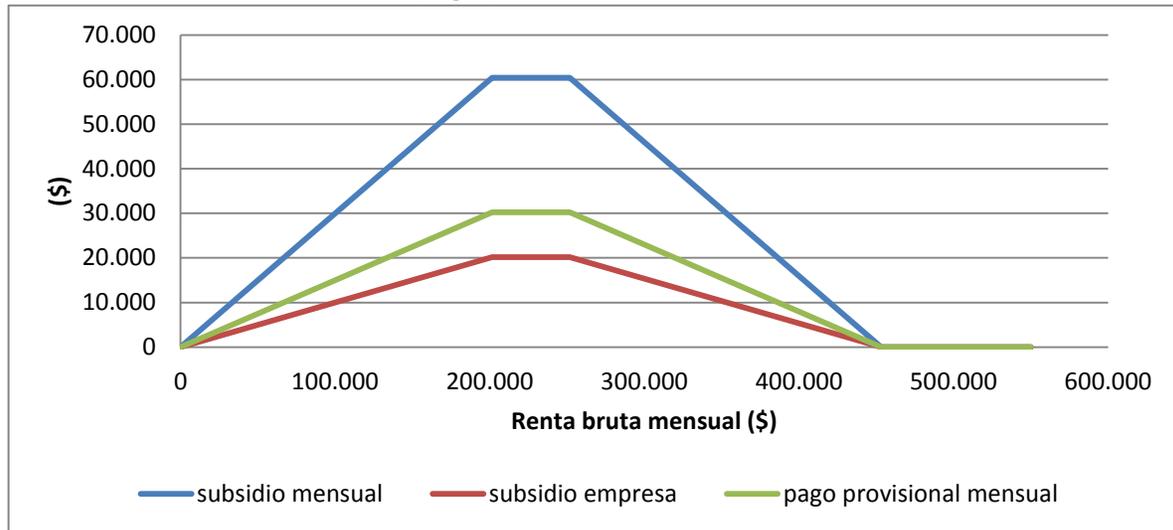
¹⁴ Sobre la cual se hubieren realizado cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud.

¹⁵ El valor de los tramos se actualiza anualmente.

¹⁶ Del 24 de junio de 2009

¹⁷ “Subsidio al empleo de la Ley N° 20.338 y subsidio al empleo de la mujer Ley N° 20.595. Informa valores de los tramos de renta a contar del 1° de enero de 2017” del 22 de diciembre de 2016

Gráfico 1: Relación de ingreso bruto mensual y el subsidio mensual, el subsidio empleador y el pago provisional mensual.



Fuente: Elaboración propia

Dado el monto del subsidio total anual, se determina si los beneficiarios que optaron por pago mensual recibieron pagos en exceso y, por ende, deban reintegrar parte de este pago o se les debe pagar la diferencia faltante. Este proceso corresponde al de Reliquidación anual. En el caso de que no registren ingresos adicionales a la suma de la renta bruta mensual considerada en el cálculo del pago provisional mensual, la reliquidación correspondería a la suma del 25% que no fue pagado en cada anticipo mensual. En caso de que se registren ingresos adicionales a los considerados en la renta bruta mensual, la reliquidación corresponde a la diferencia entre el subsidio total anual según el tramo correspondiente, donde la renta bruta anual considera los ingresos adicionales, y la suma de los pagos provisionales mensuales realizados a lo largo del año calendario. Es decir, el pago anual es equivalente a la suma de los pagos mensuales y la reliquidación. Las empresas no están sujetas a reliquidación, ya que el pago del subsidio a las empresas es por definición mensual.

El contexto en el que surge este programa tiene dos antecedentes. Primero, la Reforma Previsional del año 2008 (Ley N° 20.255, que establece Reforma Previsional, de marzo 2008), que tuvo como elemento central el aumento en la cobertura previsional de grupos vulnerables en términos de su ahorro, como jóvenes, mujeres y trabajadores independientes. Esta reforma incluyó un subsidio para los trabajadores jóvenes que financiaba parte de las cotizaciones previsionales que debe pagar el empleador y también incrementaba el ahorro previsional, por medio de un subsidio a la cuenta de capitalización individual¹⁸¹⁹. Segundo, en mayo de 2008, se entregaron las propuestas del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y

¹⁸ El subsidio previsional a los trabajadores jóvenes, establecido en los artículos 82 a 84 de la Ley N°20.255, proporciona a los empleadores el derecho a un subsidio mensual equivalente al 5% de un ingreso mínimo por cada trabajador contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 ingresos mínimos mensuales. Este beneficio rige desde el 1° de Octubre de 2008 y se aplica solo a las primeras 24 cotizaciones del trabajador, continuas o discontinuas, en el sistema de pensiones, siempre que los trabajadores tengan entre 18 y 35 años de edad. Adicionalmente, la misma ley establece un subsidio para los trabajadores del mismo monto anterior, aunque esta norma solo comenzaba a regir el 1° de Julio de 2011 (Evaluación de Programas Nuevos Subsidio al Empleo Joven, Informe Final, Microdatos 2009).

¹⁹ Según Microdatos (Evaluación de Programas Nuevos Subsidio al Empleo Joven, 2009) el monto y rango de salarios a quien se aplica el SEJ es mayor al del subsidio de la Reforma Previsional. Ambos subsidios son también asimilables desde el punto de vista de sus objetivos. Se identifica un tipo de personas que no son comprendidos en el SEJ pero si en el subsidio de la Reforma Previsional.

Equidad²⁰. En el informe final, el Consejo coincidió en la necesidad de implementar políticas que aumenten los incentivos a trabajar y contratar entre los sectores más vulnerables de la población chilena. Específicamente, se sugiere potenciar los subsidios a la contratación de jóvenes establecidos en la Reforma Previsional con una mayor focalización hacia los de menores ingresos.

El marco regulatorio del SEJ se encuentra en la Ley N° 20.338 que crea el Programa, promulgada en marzo 2009, y en el Decreto Supremo N° 28 que aprueba el reglamento para la aplicación del SEJ, promulgado en mayo 2009, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La Circular N° 2.536, de junio de 2009, de la Superintendencia de Seguridad Social imparte las instrucciones del SEJ, junto a la Circular N° 2.675, de agosto de 2010, donde se modifican y complementan los procedimientos para el cálculo y reliquidación anual de los subsidios. El programa tiene presencia a nivel nacional.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) administra el programa, a través de la Unidad de Subsidios del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas, por lo que es responsable de la postulación, concesión, cálculo del pago y reliquidación. El pago del subsidio se implementa por medio del Banco Estado. La Superintendencia de Seguridad Social es la entidad responsable de la supervigilancia y fiscalización del programa. Otras instituciones involucradas en la implementación del programa, principalmente a través de la provisión de información que se requiere para la concesión y cálculo del pago, son Servicio Registro Civil (SRCel), Ministerio de Desarrollo Social (MDS), Ministerio de Educación, Dirección de Presupuestos (DIPRES), Instituto de Previsión Social (IPS)²¹, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Servicio de Impuestos Internos (SII).

El único cambio relevante en el periodo de evaluación ha sido la implementación del Registro Social de Hogares (RSH) como instrumento de focalización, a partir del 1 de enero de 2016, en vez de la Ficha de Protección Social (FPS). Lo anterior tuvo impacto en la medición de la población potencial y objetivo, lo cual se detalla en el siguiente punto.

2. Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo

La población potencial se define como Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la Calificación Socioeconómica (CSE²²) que se define a partir del Registro Social de Hogares²³. La población potencial no hace distinción de sexo, localización, región ni actividad económica.

La población objetivo se define como Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la CSE y que tengan al menos 1 mes con cotizaciones de AFP y salud en los últimos 12 meses y que presenten una renta bruta anual mayor a un peso e inferior al tramo de renta anual establecido por circular en el año correspondiente (\$5.439.369 para el año 2017). Es decir, los criterios de focalización que se aplican a la población potencial son el nivel de ingreso y que hayan trabajado en el mercado formal al menos un mes durante el último año. A nivel de componente los criterios de focalización son los mismos.

²⁰ En el año 2007 se formó el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, presidida por Patricio Meller, para que discutieran propuestas de política pública que aportaran a la solución de problemas identificados en el mercado laboral y la distribución de ingresos, entre ellos, el alto desempleo de jóvenes.

²¹ Institución que a su vez provee información de otros organismos o servicios como PreviRed, Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), Instituto de Seguridad Laboral (ISL), la Mutual de la Cámara Chilena de La Construcción (CCHC), Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (AFC Chile).

²² Ubica a cada hogar en un tramo de ingresos o vulnerabilidad socioeconómica. El cálculo de la Calificación Socioeconómica se basa en los ingresos efectivos de los hogares ajustados por un índice de necesidades que considera el número de integrantes del hogar y la existencia de personas con dependencia moderada o severa, adultos mayores y menores de 18 años. Una vez establecido el tramo de calificación socioeconómica en base al promedio de ingresos per cápita corregido por el índice de necesidades, el sistema realiza una evaluación del acceso de los miembros del hogar a bienes tales como propiedades y vehículos, y a servicios de salud y educación, en base a los cuales, el tramo de calificación socioeconómica del hogar podría ser modificado. (www.registrosocial.gob.cl)

²³ Para los años 2014 y 2015 se considera como instrumento de focalización la Ficha de protección Social (FPS)

Para el caso del componente 2, lo anterior se cumple ya que el empleador que recibe el pago debe tener bajo su dependencia a trabajadores que cumplan con estas características. Es decir, no existen requisitos a nivel de empleador además de los que debe cumplir el trabajador.

Para cuantificar tanto la población potencial como la población objetivo se requiere hacer las siguientes aclaraciones metodológicas. Primero, la definición presentada en este informe de población potencial y objetivo fue acordada en el año 2016, por lo que al compararla con lo que se señala en otros documentos oficiales, se encuentran algunas diferencias²⁴ en los criterios de focalización. Segundo, a partir del 1 de enero de 2016, el instrumento de focalización relevante es el RSH en reemplazo de la FPS, por lo que cambia la metodología de identificación de población vulnerable, lo cual afecta la estimación de ambas poblaciones. En el siguiente cuadro se presentan estas estimaciones, considerando las definiciones acordadas el 2016.

Cuadro 3: Población Potencial y Objetivo Período 2014-2017, según fuente de información

Población	Definición	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jóvenes entre 18 a 25 años		1.442.323	1.316.761	1.513.883	1.528.288	1.506.146	1.744.812
Población potencial	Jóvenes entre 18 a 25 años en el 40% CSE	No existía fuente de información	No existía fuente de información	No existía fuente de información	794.676	773.601	892.006
	Jóvenes entre 18 a 25 años en el 40% FPS	1.142.452	1.059.752	1.243.422	1.239.395	1.222.092	No disponible por cambio de instrumento de focalización
Población objetivo	Jóvenes entre 18 a 25 años en el 40% (según CSE) y que tengan al menos 1 mes con cotizaciones AFP y Salud en los últimos 12 meses y que presenten una renta bruta anual mayor a un peso e inferior al tramo de renta anual establecido por circular en el año correspondiente.	No existía fuente de información	No existía fuente de información	No existía fuente de información	195.091	195.980	199.702

²⁴ En la "Evaluación de Implementación de Programas Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer año 2016" de septiembre 2017, elaborado por ARSChile SpA por encargo de SENCE, se define la población potencial con los criterios de focalización de la población objetivo (recién descritos) y, en consecuencia, la población objetivo considera como criterio de focalización aquellos requeridos para recibir el pago del subsidio. En el "Informe de Descripción de Programas Sociales" de MDS del 2015, la definición de población potencial coincide con la presentada en este informe, pero la de población objetivo coincide con la de Evaluación de implementación.

Jóvenes entre 18 a 25 años en el 40% (según FPS) y que tengan al menos 1 mes con cotizaciones AFP y Salud en los últimos 12 meses y que presenten una renta bruta anual mayor a un peso e inferior al tramo de renta anual establecida por circular en el año correspondiente.	507.117	540.637	604.556	361.641	354.180	No disponible por cambio de instrumento de focalización
--	---------	---------	---------	---------	---------	---

Fuente: En base a Información MDS elaborado por la Unidad de Estudios de SENCE

Como se observa, en términos de niveles las estimaciones difieren significativamente dependiendo del instrumento de focalización utilizado. En el caso de la población potencial, para los años en los que se cuenta con estimación de ambos instrumentos, la población potencial según RSH es cerca de 40% menor a la estimada según FPS. Lo anterior, podría deberse a las diferencias metodológicas que subyacen a ambos instrumentos²⁵. Para el año 2017 se observa un aumento, pero no alcanza el nivel promedio de las estimaciones con FPS. La población objetivo presenta una diferencia un poco mayor, pero en igual sentido: la población objetivo según RSH es de 46% menor a la estimada con FPS.

Para el análisis de la variación de Población Potencial y Objetivo durante el periodo evaluado y de la cobertura anual de la población objetivo respecto de la potencial se considerará la estimación proveniente de un mismo instrumento de focalización para que sea consistente y que corresponda al instrumento vigente a la fecha. Esto es, se considerará la estimación de población potencial y objetivo según la CSE del RSH entre los años 2015 y 2017. De igual forma se presenta la estimación del 2014 según FPS a modo de referencia.

Cuadro 4: Población Potencial y Objetivo Período 2014-2017

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Cobertura de Población Objetivo respecto de la Potencial (%)
2014*	1.243.422	604.556	49%
2015	794.676	195.091	25%
2016	773.601	195.980	25%
2017	892.006	199.702	22%
% Variación 2015-2017	12%	2%	-3 %

Fuente: Elaboración propia en base a Información de la Unidad de Estudios de SENCE

* Considera FPS como instrumento de focalización

²⁵ Según la Comisión de Expertos de la FPS, por el hecho de que la información respecto a la situación socioeconómica de los encuestados para la FPS era autorreportada y posteriormente no se verificaba, los potenciales beneficiarios de la política social contaban incentivos para autodeclararse en un nivel de vulnerabilidad superior al que realmente tenían, y en consecuencia las personas que se concentraban en el 40% más vulnerable según FPS podrían haber estado sobreestimadas. Una de las principales diferencias de la FPS con el RSH es que éste último basa su estimación de ingreso sólo en información administrativa de los hogares, por lo que se corrige en parte la sobre estimación.

Como se observa la población potencial (la afectada por el problema o necesidad detectada) entre 2015 y 2017 ha aumentado un 12%, mientras que la población objetivo (la que prioriza el programa) lo ha hecho en un 2%. Es decir, el problema sigue vigente en la población que cumple con criterios de focalización.

Respecto a la importancia relativa de la población objetivo respecto a la potencial, se observa que entre 2015 y 2017 se ha mantenido más bien estable, con una leve caída de 3 puntos porcentuales en el año 2017.

Una segunda implicancia del cambio de instrumento de focalización se deberá analizar en el punto de Cobertura y Focalización del programa, ya que la magnitud de la población objetivo (medida según RSH) es inferior a la cobertura que efectivamente tiene el programa en esos años, por lo que un indicador que contraste beneficiarios con población objetivo, utilizando estas estimaciones, arrojaría una cifra superior al 100%.

3. Antecedentes presupuestarios

Es el Ministerio de Hacienda quien directamente realiza la transferencia de recursos al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para la ejecución del Subsidio al Empleo Joven. Esta transferencia se hace acorde a la asignación presentada en la Ley de Presupuestos vigente para cada año. Así, el presupuesto del programa para el año 2018 es de M\$70.929.477, presentando una variación real de un 33,1% con respecto al año 2014 (ver Anexo 5 para más detalles del presupuesto).

Estos fondos cubren todos los gastos asociados al programa, es decir, tanto los gastos en personal, bienes de consumo y los correspondientes a la adquisición de activos no financieros (Subtítulo 29), como las transferencias realizadas a los beneficiarios.

Para el año 2014, el presupuesto del programa corresponde al 26% del presupuesto total del SENCE, participación que aumenta para el año 2018, llegando a representar el 30% del presupuesto total de la entidad. Para los años 2015, 2016 y 2017, el presupuesto del programa corresponde a un 20%, 21% y 29% respectivamente.

Cuadro 5: Presupuesto total del programa 2014-2018 (miles de \$ 2018).

Año	Presupuesto del Programa proveniente de la Institución Responsable (a)	Presupuesto Total Institución Responsable (b)	Participación del programa en el presupuesto de la Institución Responsable (%) (a/b)
2014	53.301.941	202.379.312	26%
2015	52.930.350	267.295.650	20%
2016	58.393.436	277.620.180	21%
2017	78.759.115	272.482.492	29%
2018	70.929.477	235.682.324	30%
% Variación 2014-2018	33,1%	16,5%	4 puntos porcentuales

Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por SENCE, documento solicitud SEJ 2014-2018, Ley de Presupuestos años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

En cuanto al presupuesto institucional de SENCE, se observa un incremento del 16,5% entre los años 2014 y 2018, registrándose la mayor alza entre los años 2014 y 2015. Este aumento se explica por la necesidad de más recursos dada la expansión de los diferentes programas de los cuales el SENCE se

hace cargo. Estos programas han enfrentado aumentos en sus demandas por parte de los beneficiarios durante los años evaluados, dentro de los que se destaca el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) y el programa Más Capaz.

Por su parte, el presupuesto del programa también ha experimentado un incremento durante el período evaluado. Sin embargo, para los años 2015 y 2018 se observan disminuciones de presupuesto con respecto al año anterior. Las variaciones en el presupuesto que se observan en el cuadro 6 se deben a que el programa otorga subsidios acordes a la demanda que enfrenta cada año. Dada la dificultad para estimar la demanda por subsidios, los presupuestos iniciales para los años 2015 y 2016 no dieron abasto para la ejecución final de cada año. Acorde al informe de ejecución trimestral para el año 2014, el presupuesto inicial en términos reales (para las transferencias realizadas por concepto de SEJ) fue de \$53.301.941 mientras que la ejecución acumulada al cuarto trimestre alcanzó únicamente \$49.361.201. Sin embargo, para el año 2015 el presupuesto inicial en términos reales fue de \$52.930.350 mientras que la ejecución fue de \$62.548.331. De la misma manera, en el año 2016 el presupuesto inicial consideraba un monto de \$58.393.436 lo que se contrasta con una ejecución de \$67.199.528. Finalmente se observa que para el año 2017 dichos montos presupuestarios fueron de \$78.759.115 y de \$68.051.827 respectivamente (notar que todas las cifras están presentadas en miles de pesos del año 2018).

Cuadro 6: Ejecución trimestral 2014-2018 (miles de \$ año 2018).

Año	Presupuesto inicial	Presupuesto vigente	Ejecución acumulada a cuarto trimestre	% Ejecución sobre presupuesto inicial
2014	53.301.941	50.153.324	49.361.201	92,61%
2015	52.930.350	62.548.331	62.548.331	118,17%
2016	58.393.436	67.981.522	67.199.528	115,08%
2017	78.759.115	69.174.055	68.051.827	86,40%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por SENCE, informe de ejecución del presupuesto al IV trimestre.

Ahora bien, cabe considerar, que el presupuesto inicial difiere del presupuesto vigente o final, este último resulta de las verdaderas necesidades de recursos enfrentadas cada año. De esta manera SENCE, solicita al Ministerio de Hacienda un aumento o reducción del presupuesto inicial en caso de que este sea insuficiente o que existan excedentes, según corresponda. De acuerdo al programa, esto muestra el uso eficiente de recursos, sin embargo, el panel estima que la dificultad de estimar correctamente un presupuesto más que hacer eficiente el uso de recursos dificulta el uso de un presupuesto como herramienta de gestión.

II. EVALUACION DEL PROGRAMA

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

Diagnóstico inicial basado en Información disponible a la fecha de la creación del programa.

En el mensaje del Proyecto de Ley que crea el SEJ (2009) se destaca la importancia del trabajo para los jóvenes, y en particular del empleo formal, cuyos beneficios serían según este texto:

- Es un canal de acceso efectivo a las instituciones del sistema de protección social, como el seguro de salud, el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el seguro de cesantía y el ahorro para la vejez.
- Permite al joven seguir aumentando su capital humano con experiencia laboral y capacitación, ya sea en competencias laborales o en competencias generales, y así poder acceder a mejores trabajos formales que lo llevarán a un mejor nivel de vida. De esa forma se crea un círculo virtuoso donde la formalidad lleva a más formalidad y por lo tanto el joven se arraiga con más fuerza y sustentabilidad en el mundo productivo.
- Promueve que el joven fortalezca sus lazos de pertenencia con la sociedad y disponga de los recursos y tenga acceso a la protección social necesaria para desarrollar su vida con más y mejores oportunidades.

Además, en el Proyecto de Ley que crea el SEJ (2009) se enfatizan los siguientes problemas que en ese entonces enfrentaba la población joven más vulnerable:

- La tasa de participación laboral de los jóvenes del quintil más pobre del país era un 60 por ciento inferior a la del quintil más rico.
- En los hogares más vulnerables las habilidades productivas de los diferentes oficios eran transmitidas a los jóvenes por sus padres o por sus familiares directos o tutores, que a su vez también habían tenido trabajos informales, de forma tal que se reproducía el círculo de la informalidad y la precariedad social.
- Los jóvenes más vulnerables tenían serias dificultades para encontrar trabajo, ya que carecían de redes laborales.
- Un porcentaje importante de los jóvenes carecían de los hábitos y de la disciplina necesaria para mantener y progresar en un trabajo subordinado, a lo cual se sumaba la falta de apoyo de la sociedad para ayudar a definir el tipo de trabajo que se acomodaba más a sus expectativas y preferencias.
- Los primeros salarios que recibieron los jóvenes de los hogares más vulnerables fueron sustancialmente menores que los que recibieron los jóvenes de familias de mayores ingresos, lo que en muchos casos desincentivó la búsqueda de un trabajo formal o la permanencia en el mismo. Estas dificultades generaron los incentivos para la búsqueda de otras fuentes de ingresos, tanto en el sector informal o en otras actividades que pudieron llevar al joven incluso a la delincuencia, con las graves consecuencias personales, familiares y sociales que esto acarrea.

Finalmente, en el Proyecto de Ley que crea el SEJ (2009) se señala que como consecuencia de lo anterior este grupo de la población se demora más tiempo en encontrar un empleo, e incide en que muchos jóvenes se vean tempranamente desalentados en sus intentos de encontrar empleo. Como antecedente se menciona que, en los últimos 20 años, el desempleo de los jóvenes había sido tres veces superior al desempleo del resto de la población económicamente activa y que más del 40% de los jóvenes entre 18 y 24 años de edad de los dos primeros quintiles, no trabajaba y no estudiaba y la tasa de empleo de los jóvenes era 10 puntos menores que la observada en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Complementando el diagnóstico realizado en el Proyecto de Ley que crea el SEJ, en el informe final del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad (2008) se presentan antecedentes cuantitativos utilizando la CASEN 2006, que respaldan los problemas identificados y algunas de las causas que se mencionan.

- En el decil más pobre de la población, menos del 30% de personas trabajaba, versus el 70% del decil más alto de la población.
- Para el primer decil, la tasa de desocupación entre los 15 y 19 años fue de 46%, de 48% para los jóvenes entre 20 y 24 años, y de 27% para aquéllos entre los 25 y 35 años. Un patrón similar se encontró entre los jóvenes en el segundo decil. Estas cifras eran muy superiores a las del total de jóvenes en las edades correspondientes (25%, 15% y 8% respectivamente), y contrastaban fuertemente con las de los trabajadores jóvenes pertenecientes a los deciles de altos ingresos.
- La tasa de participación laboral de los jóvenes entre 15 y 35 años fue de 55% comparada con un 63% en la población menor a la edad legal de jubilación²⁶. La participación fue aún menor entre los jóvenes de los hogares más pobres, alcanzando sólo un 40% en el primer quintil.
- Dentro del grupo de asalariados, un 42% de los jóvenes entre 15 y 19 años reportaba no tener un contrato de trabajo, entre los de 20 y 24 años este porcentaje era de 23% y de un 16% entre los de 25 y 35 años. En cambio, el porcentaje para el total de asalariados era de un 20%. Los jóvenes de los grupos más pobres mostraban niveles aún más altos de informalidad, con tasas que superaron el 60% entre los de menores edades.
- En el primer decil, un 23% de los jóvenes entre 15 y 19 años no estudiaba ni trabajaba, para el rango entre 20 y 24 años este porcentaje era de 60%, y de 58% para los que tenían entre 25 y 35 años. Para el segundo decil de ingresos, un 18% de los jóvenes entre 15 y 19 años no estudiaba ni trabajaba, para los jóvenes entre 20 y 24 años este porcentaje era de 45%, y de un 44% para los que tenían entre 25 y 35 años. Estos porcentajes contrastaban fuertemente con la situación promedio de los jóvenes en el país, cuyas tasas alcanzaron un 14%, 24% y 26% según grupo de edad, respectivamente.
- Los jóvenes hombres entre los 15 y 35 años y que estaban inactivos²⁷ y no estudiaban, dijeron no buscar trabajo por no tener interés en emplearse (15%) o por una enfermedad crónica (19%). Por su parte, las jóvenes mujeres en igual condición indicaron que no tenían con quién dejar a los hijos (35%), o estaban ocupadas en los quehaceres del hogar (33%).

A su vez, en el Informe de la Comisión de Hacienda del Proyecto de Ley que crea el SEJ (2009) se presentan los siguientes antecedentes adicionales respecto al desempleo juvenil.

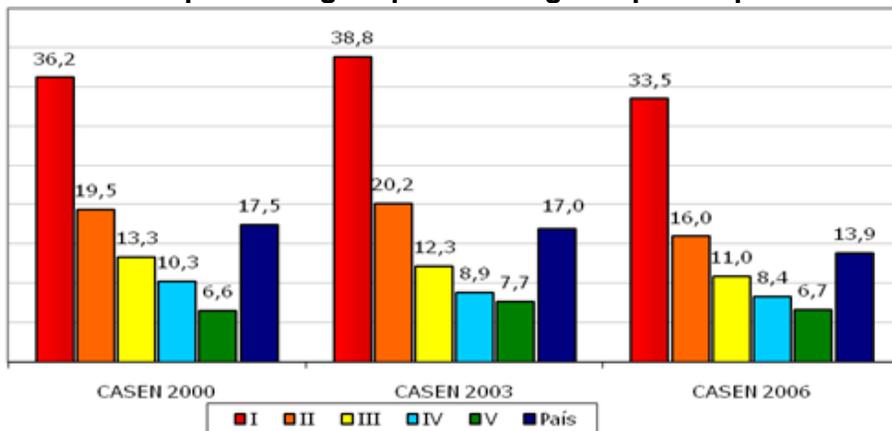
- Según el Informe de la OIT, “la tasa de participación de los jóvenes en el mercado de trabajo en Chile es de las más bajas de América Latina y menor que la de algunos países desarrollados, como Estados Unidos”²⁸.
- En el siguiente gráfico, se aprecia la tasa de desempleo juvenil desagregado por quintiles para los años 2000, 2003 y 2006. La mayor tasa de desempleo se ubica en el primer quintil y la menor en el quinto quintil.

²⁶ 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

²⁷ Personas que no trabajan y no buscan empleo.

²⁸ Informe “Trabajo Decente y Juventud”. Oficina Internacional de Trabajo, OIT. Pag 25.

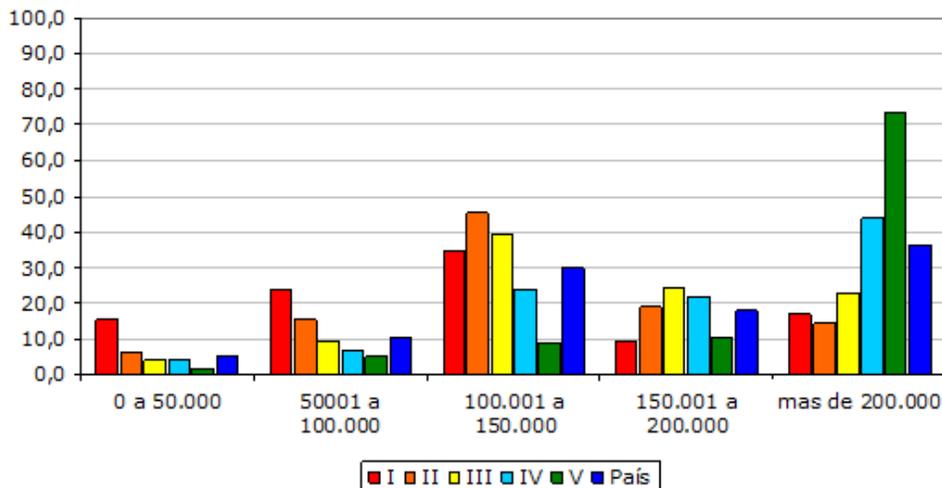
Gráfico 2. Tasa de Desocupación según quintil de ingreso para la población de 15 a 29 años



Fuente: Informe de la Comisión de Hacienda del Proyecto de Ley que crea el SEJ

- En el siguiente gráfico se aprecia el salario promedio para los jóvenes de 15 a 29 años, según datos de CASEN 2006. Para el caso de los trabajadores del primer quintil, el 73% de éstos ganan entre \$0 y \$150.000. Para el segundo quintil, se centran en el tramo \$50.000 a \$200.000, mientras que los trabajadores pertenecientes al tercer quintil, el 64% caen en el tramo de \$100.000 a \$200.000. El 65% de los trabajadores del cuarto quintil, reciben remuneraciones entre \$150.000 y más de \$200.000 y, por último, el 73% de los trabajadores pertenecientes al quinto quintil ganan más de \$200.000.

Gráfico 3. Ingreso por ocupación principal, según quintil de ingreso para la población de 15 a 29 años



Fuente: Informe de la Comisión de Hacienda del Proyecto de Ley que crea el SEJ

Evaluación del diagnóstico inicial

La evaluación del panel respecto al problema que da origen al programa es que existía evidencia que señalaba que la población joven presentaba altas tasas de desocupación, menores tasas de participación, y altas tasas de informalidad. Estos problemas se acentuaban si se consideraba el 40% más vulnerable de la población joven, destacando un alto porcentaje de jóvenes que no estudiaban ni trabajaban para ese nivel de vulnerabilidad.

Respecto a otros problemas mencionados que afectarían a la población joven y vulnerable se considera que no se presenta suficiente evidencia que permita validarlos ya que no se hace referencia ni se conocen estadísticas ni estudios de donde se podría obtener esa información. Por ejemplo, la existencia de un círculo de la informalidad, el traspaso de competencias de manera informal entre familiares, la carencia de hábitos y de la disciplina necesaria para mantener y progresar en un trabajo subordinado, falta de redes laborales y mayor tiempo requerido para encontrar trabajo. Además, la diferencia en salarios recibidos entre jóvenes de los primeros quintiles de ingreso respecto a los de quintiles 4 y 5 no necesariamente representa un problema del mercado del trabajo, sino que pudiese estar reflejando diferencias en el nivel educacional de los jóvenes que pertenecen a los distintos quintiles. Es decir, la causa de por qué reciben menores salarios no sería el pertenecer a los primeros quintiles, si no que la causa podría ser que tienen menores niveles de educación.

Respecto a los beneficios de participar en el mercado del trabajo formal, en el diagnóstico inicial se señala que no solo se refuerzan los beneficios de trabajar, sino que también tiene beneficios adicionales como acceder al sistema de protección social y la creación de un círculo virtuoso de la formalidad que fortalece el vínculo del joven con la sociedad. Existe consenso en la literatura económica respecto al efecto directo de insertar al trabajador en el sistema de protección social y los beneficios que la seguridad social causa en los jóvenes²⁹. Sin embargo, no existe evidencia concluyente como estadísticos ni estudios respecto al efecto que causaría como el mayor arraigo a la sociedad y el círculo de la formalidad.

Evolución del problema que dio origen al programa

A continuación, se presentan las principales estadísticas actualizadas del mercado laboral para los jóvenes entre 18 y 24 años que dan cuenta del problema que dio origen al programa, de tal forma de evaluar la evolución de éste.

²⁹ Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66, Centro de Políticas Públicas. 2012. Análisis de los incentivos que general los actuales programas sociales y políticas públicas sobre cobertura, nivel y densidad de cotizaciones previsionales. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2012. pág. 350, Documento de trabajo N°7., Duflo, Esther, y otros. 2005. Saving Incentives for Low and Middle Income Families: Evidence From a Field Experiment With H&R Block. National Bureau of Economics Research. 2005. Working Paper 11680, Larraín, Fernando. 2009. ¿Cómo aumentar la densidad de las cotizaciones de los trabajadores independientes? [aut. libro] FIAP. El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. Santiago: Universidad del Pacífico, 2009, págs. 203-214

Cuadro 7: Principales estadísticas* de empleo jóvenes entre 18 y 24 años, ENE 2010-2016**

Años	Población en edad de Trabajar (en miles)	Fuerza de Trabajo (en miles)	Ocupados (en miles)	Desocupados (en miles)	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Tasa de ocupación ³⁰
2010	2.005	1.016	831	185	50,67%	18,19%	41%
2011	2.015	1.038	856	182	51,53%	17,56%	42%
2012	2.018	1.007	845	162	49,91%	16,13%	42%
2013	2.018	989	833	156	49,02%	15,80%	41%
2014	2.021	983	826	158	48,67%	16,04%	41%
2015	2.009	973	821	152	48,44%	15,60%	41%
2016	1.951	926	782	144	47,46%	15,59%	40%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo en base a la Encuesta Nacional de Empleo

*Las cifras presentan un promedio simple de los datos publicados trimestralmente por el INE para cada año

**Si bien el SEJ comenzó en el año 2009, el cambio de metodología en la encuesta nacional de empleo del año 2010 impide que las cifras sean comparables entre los años siguientes.

Como se observa la tasa de participación de jóvenes ha caído levemente al igual que la tasa de desocupación. Para el total de la población entre 2012 y 2016, la tasa de participación ha sido en promedio de 62% mientras que la de desocupación promedio ha sido 7,1%³¹. Para la población entre 18 y 24 años, entre 2012 y 2016, la tasa de participación ha sido en promedio de 49% mientras que la de desocupación promedio ha sido 15,8%. Es decir, la tasa de participación de la población joven ha sido más de 10 puntos porcentuales más baja que la de la población total, mientras que la de desocupación ha sido un poco más del doble que la del total de la población.

Para el año 2017 se presentan las estadísticas laborales por rango etario.

Cuadro 8: Principales estadísticas por rango etario, ENE 2017

	PET (miles)	FT (miles)	Ocupados (miles)	Desocupados (miles)	Tasa de desocupación	Tasa de ocupación	Tasa de participación
Total Nacional	14.853	9.786	8.276	592	6.05%	55.72%	65.88%
Personas entre 18 y 24 años	1.925	889	740	150	16.81%	38.44%	46.19%
Personas entre 25 y 29 años	1.312	1.012	899	113	11.14%	68.55%	77.16%
Personas entre 30 y 49 años	4.479	3.652	3.450	202	5.86%	77.02%	77.02%
Personas mayores de 50 años	6.356	3.282	3.160	122	3.70%	49.72%	51.63%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo

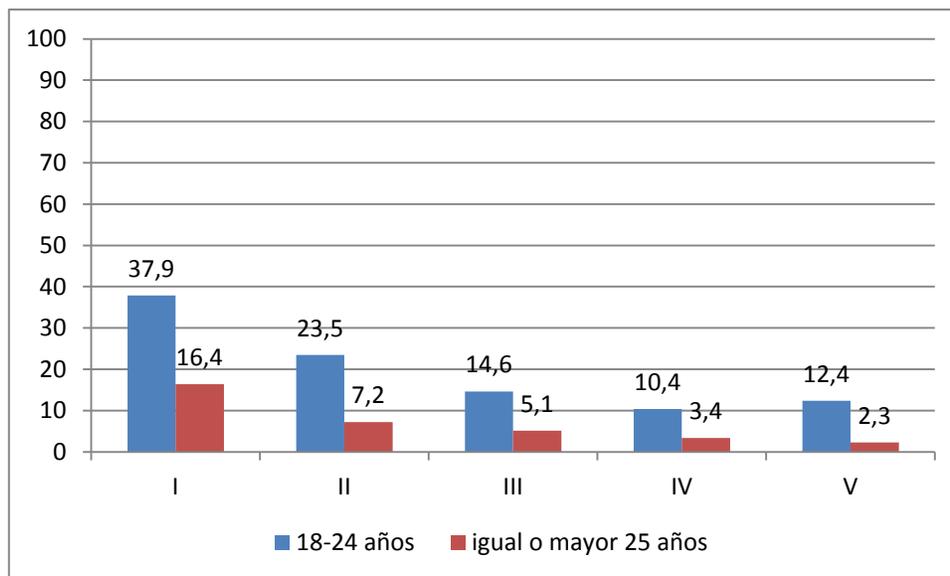
³⁰ Este indicador fue re calculado por el panel ya que el valor entregado correspondía a la proporción del N° de ocupados respecto a la fuerza de trabajo, y la correcta definición de la tasa de ocupación es con respecto a la población en Edad de Trabajar.

³¹ En base a datos de <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>

Como se observa la población joven (definida según el rango etario que considera este programa, esto es, entre 18 y 24 años) es la que presenta menor tasa de participación y mayor tasa de desocupación. La tasa de desocupación de los jóvenes es más de tres veces la de la población sobre 30 años. Para el año 2017, el 17% de los jóvenes que está dispuesto a trabajar no encuentra empleo. Este problema de exceso de oferta de trabajo puede tener múltiples causas, en la literatura económica³² se menciona la baja experiencia y bajo capital humano de los jóvenes que no compensaría el costo para la empresa el contratarlo.

Finalmente, para analizar si el problema sigue siendo de mayor magnitud en la población joven más vulnerable se utilizó la Encuesta CASEN del año 2015.

Gráfico 4: Tasa Desocupación (%) por quintil de ingreso y grupo etario, CASEN 2015



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

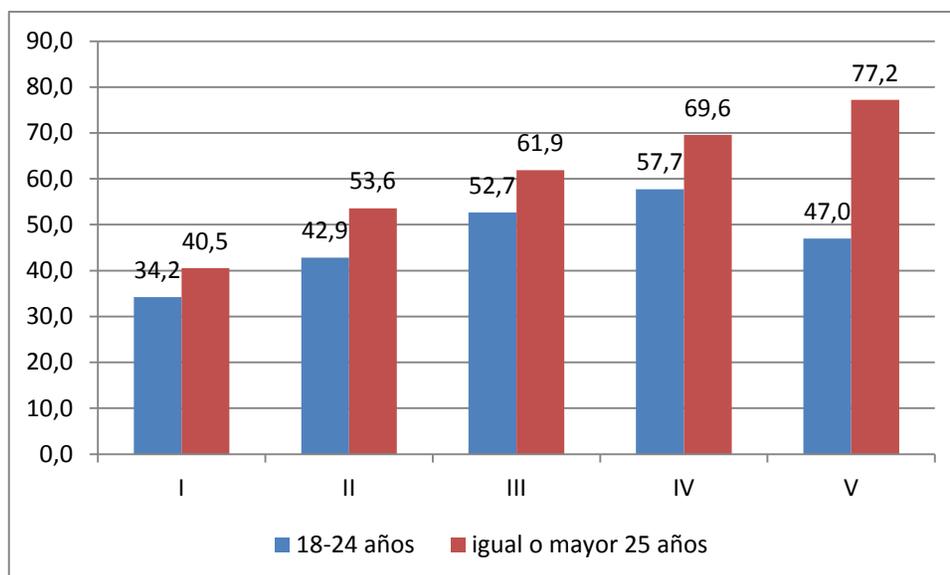
Como se observa en el gráfico 4, la tasa de desocupación de los jóvenes es superior a la de la población sobre 25 años para todos los quintiles de ingreso. Específicamente, para el primer quintil la tasa de desocupación de jóvenes es más del doble que la de no jóvenes, y para el segundo quintil esta relación es de más de tres veces. Si consideramos solo la población joven, observamos que la tasa de desocupación del primer quintil es más de tres veces la del quintil 4 y quintil 5, mientras que la del segundo quintil es un poco más del doble de la de los quintiles 4 y 5. En términos de nivel, comparada con la reportada en el diagnóstico inicial según CASEN 2006 donde la tasa de desocupación del primer quintil superaba el 40%, se observa una leve caída entre 2006 y 2015.

Según la OECD³³, en el año 2017, la tasa de desempleo juvenil en Chile (15 a 24 años) fue de 16,9%, mientras que en los adultos (25 a 64 años) fue de 6,3% (2,7 veces menor a la de los jóvenes). Esa misma comparación para la OCDE es 11,9% en jóvenes y 5,3% en adultos (2,2 veces menor para los últimos).

³² Aedo, C. (2004). "Desempleo juvenil en Chile", V. Tokman, Expansiva, Beyer, H. (1998). "¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?" CEP, Santiago.

³³ <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/>

Gráfico 5: Tasa Participación (%) por quintil de ingreso y grupo etario, CASEN 2015



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2015

Como se observa en el gráfico 5, la tasa de participación de los jóvenes es siempre más baja que la de la población de 25 años o más, para todos los quintiles de ingreso. La diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de participación de jóvenes y de no jóvenes aumenta a medida que disminuye el nivel de vulnerabilidad.

Según la OECD³⁴, en Chile en 2016 la tasa de participación laboral para jóvenes de entre 15 y 24 años es de 35%, 12% más baja que el promedio de los países de la OCDE (47%), y con una brecha de 20% con Estados Unidos y de 33 con Holanda.

Si consideramos solo la población joven, observamos que la menor tasa de participación está en los primeros dos quintiles, esto es, 34% y 43% para el quintil I y II, respectivamente. La tasa de participación del primer quintil representa el 59% de la del cuarto quintil y un poco más del 70% de la del quinto quintil.

Cabe destacar que en la población joven el hecho de estar estudiando puede ser una importante causa de inactividad o baja participación en el mercado laboral. Sin embargo, en países desarrollados, como Holanda y Estados Unidos, el tener alta tasa de participación laboral juvenil no significa que la población joven no estudia, sino que en estos países se cuenta con la necesaria flexibilidad laboral que demandan los jóvenes en etapa de estudios, y también cuentan con una mayor proporción de jóvenes que no están estudiando, pero si están trabajando.

Dado lo anterior, y como fue mencionado en el diagnóstico inicial, es relevante analizar si la proporción de jóvenes que no estudia ni trabaja (NINI) es un problema vigente.

Según la OECD³⁵ (2017), en Chile un 21% de la población entre 15 y 24 años puede ser considerada en la categoría NINI (población que no estudia ni trabaja), mientras que el promedio de la OCDE alcanza a un 15%. Este fenómeno se concentra principalmente en las mujeres (26%)³⁶. Para la población entre 18 y 24

³⁴ <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>

³⁵ Education at a Glance 2017

³⁶ Según el estudio Education at a Glance 2015 de la OCDE, el porcentaje de NINI en Chile para jóvenes entre 20 a 24 años es de 21%, cifra más alta que el promedio de los países de la OCDE (18%), que países desarrollados como Holanda (10%), Australia (13%), Nueva Zelanda (14%) o Estados Unidos (17%)

años, según CASEN 2015, la proporción de jóvenes que no estudia ni trabaja es de 15%, donde el 74% de ellos son mujeres. Dicho de otra forma, de las mujeres jóvenes (entre 18 y 14 años), el 22% no trabaja ni estudia y en el caso de los hombres jóvenes el porcentaje de NINI es de 10%. Por otra parte, la primera razón de los NINI, según CASEN 2015, para no buscar trabajo o hacer gestiones para iniciar una actividad de cuenta propia se presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro 9: Primera razón para no buscar trabajo o hacer gestiones para iniciar una actividad de cuenta propia, Jóvenes entre 18 y 24 años que no estudian ni trabajan

Razón	%
Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	1.01
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	4.09
No tiene con quien dejar a los niños	20.65
No tiene con quien dejar a adultos mayores	0.31
No tiene con quien dejar a otro familiar	0.43
Está enfermo o tiene una discapacidad	6.74
Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.)	1.07
Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	0.52
Ofrecen sueldos muy bajos	0.92
Quehaceres del hogar	20.6
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiado	0.35
Tiene otra fuente de ingreso (seguro de cesantía, mesadas, rentas, transferencias del Estado, etc.)	0.62
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	1.84
Busca cuando realmente lo necesita o tiene trabajo esporádico	4.14
No tiene interés en trabajar	9.35
Otra razón	27.14
sin dato	0.22
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2015

Las principales razones son: “Otra razón”, “No tiene con quien dejar a los niños” y “Que haceres del hogar”, mientras que razones que se mencionaron en el diagnóstico inicial como “Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.)”, “Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan”, “Ofrecen sueldos muy bajos” y “Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible” no representan en total más del 5%.

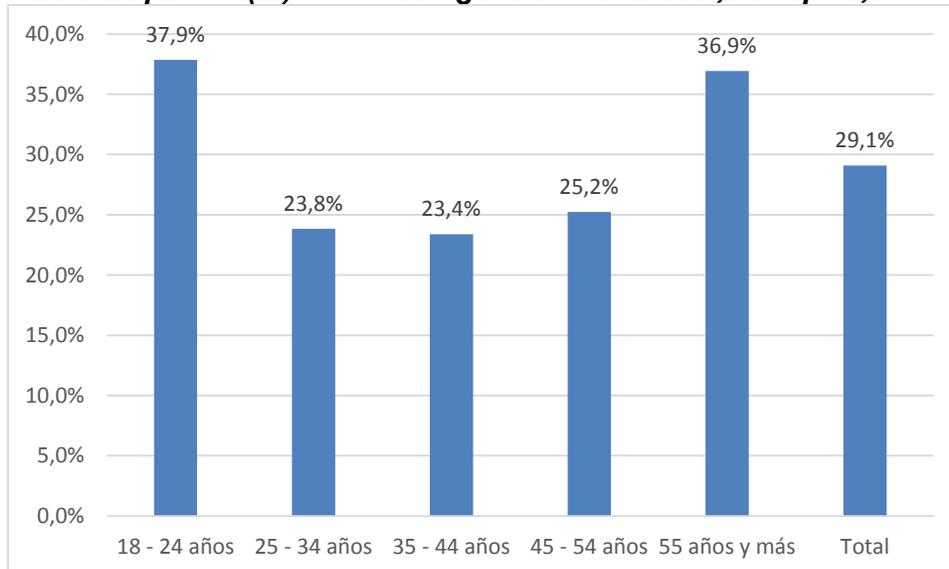
Para el caso de las mujeres la razón “No tiene con quien dejar a los niños” representa 30%, “Quehaceres del hogar” 29% y “Otra razón” 21%, mientras que para los hombres las razones que más se mencionan son “Otra razón” 29% y “No tiene interés en trabajar” 17% y “Está enfermo o tiene una discapacidad” 12%.

Finalmente, un último problema validado en el diagnóstico inicial es el de la informalidad. A partir del año 2018, el INE da inicio a la publicación continua de indicadores oficiales sobre la Ocupación Informal³⁷ y la

³⁷ La Tasa de Ocupación Informal corresponde al número de personas con Ocupaciones Informales, expresado como porcentaje del total de Ocupados. Da cuenta del porcentaje total de Asalariados y Servicio Doméstico sin acceso a salud ni previsión social por concepto del vínculo laboral con su empleador, Familiar no Remunerado, que por consenso internacional son informales, y Empleadores y Trabajadores por Cuenta Propia dueños de unidades económicas sin registro en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y sin un sistema contable que permita separar los gastos del negocio del hogar.

Ocupación en el Sector Informal³⁸. Estos indicadores “permiten visibilizar todas las situaciones de informalidad del mercado laboral, más allá de las características de la unidad económica o del sector económico donde se realizan las ocupaciones” (Informalidad, Edición N° 1, enero 2018, INE).

Gráfico 6: Tasa de Ocupación (%) Informal según tramo de edad, total país, trimestre EFM 2018



Fuente: Elaboración propia en base a ENE trimestre Enero Febrero Marzo 2018

La mayor Tasa de Ocupación Informal registrada fue 37,9% y correspondió al segmento 18-24 años. Para este segmento la tasa de ocupación informal es al menos 10 puntos porcentuales mayores a la estimada para los segmentos entre 25 a 54 años³⁹. Según algunos estudios⁴⁰, los trabajadores que presentan mayor probabilidad de trabajar informalmente son aquellos con menor experiencia y educación. El pago por seguridad social eleva el costo de contratación (en términos económicos, es como colocar un impuesto al trabajo), y si la productividad de los trabajadores con menor experiencia y educación (y capacitación) no compensa el costo de contratación o apenas lo hace, al colocar un impuesto, se encarece aún más su costo desde el punto de vista del empleador.

En definitiva, se considera que los problemas que enfrenta la población joven que están vigentes son:

- Baja tasa de participación de la población joven respecto a países de OECD y, a nivel país, la tasa de participación desciende aún más en la población joven vulnerable.
- La tasa de desocupación de jóvenes y vulnerables (primer y segundo quintil) sigue siendo mayor respecto a jóvenes de otros quintiles y a la de la población de 25 años o más que también es vulnerable.
- Alto porcentaje de jóvenes que no trabajan ni estudian, problema que afecta principalmente a mujeres
- La población de 18 a 24 años es la que presenta mayor tasa de ocupación informal respecto a otros rangos etarios, solo similar a la de personas de 55 años y más.

³⁸ La Tasa de Ocupación en el Sector Informal es el número de Ocupados en unidades económicas informales, expresado como porcentaje del total de Ocupados. Comprende al porcentaje de Ocupados que trabaja en unidades económicas pertenecientes al Sector Informal, independiente si su Ocupación es Formal o Informal.

³⁹ Según Informalidad, Edición N° 1, enero 2018, INE para el trimestre OND 2017, en el tramo 15 – 24 años, la tasa de las mujeres fue 4,2 puntos porcentuales mayores que la de los hombres, situándose en 40,7% y 36,5%, respectivamente

⁴⁰ Heckman, J. y Pagés, C. "Law and employment: Lessons from latin america and the caribbean," National Bureau of Economic Research, Inc, 2003, Loayza, N.; Servén, L. y Sugawara, N. "Informality in latin america and the caribbean," Policy Research Working Paper 4888. Washington D.C.: World Bank, 2009, 35; Pagés, C. y Montenegro, C. "Job security and the age-composition of employment. Evidence from chile." Estudios de Economía, 2007, 34(2), pp. 109-39.

Intervención del Estado

El programa se hace cargo del problema de la informalidad. El pago de cotizaciones beneficia directamente al trabajador, ya que no se encuentra expuestos a los riesgos normales del trabajo (enfermedad, desempleo, accidentes del trabajo) y no lo obliga a seguir trabajando si no tiene jubilación, en los años que es menos productivo. Además, el pago de cotizaciones también tiene externalidades positivas para la sociedad como un todo ya que el sistema de seguridad social permite que las mismas personas contribuyan a financiar mediante ahorro (disminución consumo presente) sus enfermedades, accidentes y pensión para la vejez y, además, en la medida en que crece el sector formal, también disminuyen la pobreza y la desigualdad asociadas al sector informal, por lo que es deseable que el Estado lo incentive. Esta externalidad es mayor mientras más joven es el trabajador, es decir, mayor es la diferencia entre la valoración privada y social de cotizar, ya que los jóvenes por lo general valoran mucho menos el sacrificio de consumo presente por futuro ya que dada su edad el ingreso futuro está más lejano en el tiempo.⁴¹

En el caso de Chile, la obligatoriedad de participar en el sistema de protección social se implementa mediante el mercado del trabajo, donde se establece un pago del 20% aproximadamente de la renta bruta mensual el cual es pagado por trabajador y empleador. Este programa apunta a cubrir el mayor costo que genera tanto para el trabajador como para el empleador el pago de cotizaciones.

Por otra parte, el mercado laboral de la población joven y vulnerable presenta características de mercado incompleto, ya que para algunos jóvenes de bajo capital humano y experiencia laboral no existe demanda que esté dispuesto a contratarlos, es decir, hay desempleo, aunque existan vacantes por cubrir. Lo anterior requiere de intervención del Estado resolviendo las causas que originan el problema, es decir, en este caso, incentivando a empresas a contratarlos con un subsidio al empleo que compense la menor productividad y a los jóvenes desempleados con medidas que aumenten su capital humano (por ejemplo, evitar deserción escolar, mejorar calidad de educación) y faciliten la transición entre la educación y el trabajo (si el joven es inactivo). Es decir, esta falla de mercado requiere de intervención del Estado, pero para corregirla se sugiere⁴² seguir las estrategias recientemente mencionadas.

Estrategia seguida por el programa

La estrategia consiste en el pago de un subsidio al empleador y al trabajador siempre y cuando tengan el pago de cotizaciones previsionales y de salud al día. El siguiente análisis de pertinencia y coherencia de esta estrategia, está basado en el análisis realizado en el Anexo 2C.

El panel considera que no hay consistencia entre el logro del propósito (Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según RSH, entre 18 y menores a 25 años, han mejorado sus condiciones laborales) y el fin (Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes), es decir, se considera que el logro del propósito no necesariamente contribuye a aumentar la participación juvenil, sino a tener una vejez más digna y tener previsión en caso de enfermedades, accidentes y periodos de cesantía.

Para definir si los componentes son necesarios y suficientes para el logro del propósito, se debe considerar cual es la situación inicial del trabajador (sin programa). En los casos que los trabajadores (dependiente o independiente) ya participan del mercado formal, el subsidio (a trabajador y empleador) se

⁴¹ Lo anterior supone la existencia de una tasa de descuento intertemporal positiva la cual castiga el ingreso futuro, y mientras más lejano esté el futuro mayor es el castigo (Políticas y Mercados de Pensiones: Un Texto Universitario para América Latina, Salvador Valdés, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2002; Informalidad laboral y políticas públicas en Chile, Marcela Peticara y Pablo Celhay, Universidad Alberto Hurtado, 2010)

⁴² Beyer, H. (1998). "¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?", CEP, Santiago, "Desempleo juvenil en Chile", V. Tokman, Expansiva

vuelve una transferencia monetaria por pago de contribuciones, entonces ambos componentes incentivan a mantenerse en esa situación. Si el trabajador no participa del mercado formal, en el caso de ser dependiente, la estrategia será efectiva si se cumplen estas dos condiciones a la vez: (i) el subsidio al empleador cubre el mayor costo que significaría para el empleador (financia la parte del monto que paga el empleador) (ii) el trabajador esté dispuesto a recibir menor salario, porque valora los beneficios del pago de cotizaciones o el pago del subsidio al trabajador compense el menor salario. Para dimensionar en qué casos se darían estas condiciones cabe recordar que el máximo subsidio a recibir por el empleador es de 10% de la renta bruta mensual (tramo A), y para el trabajador el máximo subsidio a recibir es de 15% de la renta bruta mensual (tramo A). Lo anterior, explicaría la importancia de la existencia de duplas en el pago de subsidios (tanto empleador como trabajador de la misma empresa reciben subsidio). En el caso de ser trabajador independiente, el subsidio al trabajador es efectivo, si el subsidio compensa el costo de cotizar. Si el subsidio al trabajador no cubra totalmente su costo, la estrategia será efectiva si el trabajador valora los beneficios del pago de cotizaciones y esté dispuesto a sacrificar parte del ingreso. Como estrategia complementaria para aumentar la formalización en este caso, la Ley N° 20.255 (Reforma Previsional) del año 2008, estableció que los trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios se incorporaran gradualmente al sistema de pensiones a contar del 1 de enero de 2012. En otros países, por ejemplo, Colombia, se ha implementado una estrategia alternativa que incentiva el ahorro de largo plazo⁴³ como un mecanismo de ahorro individual voluntario y flexible, que cuenta con apoyo estatal (este otorga un adicional de 20% sobre el ahorro realizado al momento del retiro), que está focalizado en trabajadores de bajos recursos.

Para los casos en que el joven esté desempleado o inactivo, la efectividad de cada componente debiera ser menor, ya que, en el primer caso, de desempleo, el subsidio al empleador no solo debe cubrir parte del pago de cotización sino también cualquier diferencial en productividad respecto a personas con mayor experiencia y/o educación que estén dispuestos a trabajar a ese mismo salario recibido. En el caso de inactividad el subsidio al trabajador debiera cubrir no solo el pago de cotización sino también el diferencial entre el salario que recibiría y su salario de reserva (es decir el mínimo salario que están dispuestos a recibir para trabajar y/o buscar empleo), si es que la razón de la inactividad es monetaria. Es decir, para jóvenes desempleados e inactivos, el SEJ debiera complementarse con otras medidas que primero les permita salir de su condición inicial (desempleo o inactividad) las cuales están enfocadas a la educación y capacitación de los jóvenes.

Respecto a si la población potencial (Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de CSE que se define a partir del RSH) y objetivo (Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la CSE y que tengan al menos 1 mes con cotizaciones de AFP y salud en los últimos 12 meses y que presenten una renta bruta anual mayor a un peso e inferior al tramo de renta anual establecido por circular en el año correspondiente), han sido bien definidas y cuantificadas en función del problema / necesidad que dio origen al programa, se considera que para el caso de la potencial es correcto y se considera correcto que se considere a la población que estaría más afectada: jóvenes vulnerables. Respecto a la población objetivo, el criterio de focalización según nivel de ingreso se encuentra adecuado ya que por restricciones presupuestarias no es posible atender a toda la población que enfrenta el problema, sin embargo, el de al menos una cotización en el último año es más bien un criterio para recibir un pago ya que si fuera un criterio de focalización deja fuera a los jóvenes inactivos que llevan más tiempo en esa condición. Según SENCE, ese criterio se estableció para estimar cuántos efectivamente podrían recibir al menos un pago en el año y por tanto pasarían a ser beneficiarios del subsidio. Lo anterior ratifica que el criterio de tener 1 mes de cotización constituye más bien una metodología de estimación más que un criterio de focalización. Respecto a la definición de beneficiarios del programa, son trabajadores concedidos (cumplen requisitos postulación) que han recibido al menos un pago en el año calendario, el panel considera que para que los trabajadores y la sociedad como un todo perciba los beneficios de participar del sistema de protección social es poco efectivo exigir solo un mes de cotización para recibir el subsidio.

⁴³ Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)

DESEMPEÑO DEL PROGRAMA

2. EFICACIA Y CALIDAD

2.1. Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales (evaluación del cumplimiento de objetivos de propósito y fin).

En la siguiente tabla se presenta el número de trabajadores dependientes e independientes y empleadores que son beneficiarios en cada año, y que serán ocupados para el cálculo de indicadores de eficacia.

Cuadro 10: N° de trabajadores dependientes e independientes beneficiarios por año

Año	2014		2015		2016		2017	
Tipo	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador Dependiente	230.087	89,11	268.864	88,83	282.645	88,18	310.584	93,02
Trabajador Independiente	18	0,01	6	0	23	0,1	329	0,1
Ambos	28.094	10,88	33.791	11,16	37.855	11,81	22.974	6,88
Total Trabajadores	258.199	100	302.661	100	320.523	100	333.887	100
Empleadores	1,075	100	902	100	751	100	670	100

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa

Como se observa en el cuadro 10, los trabajadores dependientes (subcomponente 1) representan en promedio cerca del 90% de los beneficiarios por año, mientras que el 10% restante corresponde prácticamente en su totalidad a trabajadores que tienen ambas categorías. La cantidad e importancia relativa de los trabajadores independientes es marginal. Tal como se analizó en el punto II.1 Justificación del programa, la baja cantidad de trabajadores independientes beneficiarios puede ser indicativo de alguna de las siguientes situaciones: el monto del subsidio no compensa el costo de pagar cotizaciones o la valoración que tenga el trabajador de los beneficios del pago de cotizaciones no compensa lo que no cubre el subsidio o no conocen el programa o tan solo es el reflejo de la no obligatoriedad a cotizar por parte de trabajadores independientes, la cual será implementada el próximo año.

En la Matriz de Marco Lógico (MML) definida por el programa SEJ define su propósito como “Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), entre 18 y menores de 25 años, han mejorado sus condiciones laborales⁴⁴”.

Para medir la eficacia a nivel de resultados intermedios (cumplimiento del propósito) se definieron 4 indicadores en la MML, los cuales se analizan a continuación.

Cuadro N° 11: Indicador de eficacia a nivel de propósito

Variable / Indicador	2014	2015	2016	2017
Beneficiarios nuevos ⁴⁵ con cotizaciones en el año t y que no presentaba en t-1	12.492	15.658	11.546	13.953

⁴⁴ El programa define las condiciones laborales como la permanencia en el mercado laboral formal, donde mercado laboral formal comprende el pago de las cotizaciones previsionales, de salud, de la Ley N°16.744 y del seguro de cesantía (trabajadores dependientes).”

⁴⁵ Se entenderá por beneficiario nuevo como trabajador que recibe pago por primera vez, pudiendo haber estado o no como concedido en años anteriores.

Beneficiarios nuevos ⁴⁶ en el año t	81.708	107.503	88.675	74.021
Porcentaje de Beneficiarios nuevos en el año t con cotizaciones en el año t y que no presentaba en t-1	15,3%	14,6%	13,0%	18,9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos del programa

En el cuadro anterior se observa que menos del 20% de los beneficiarios nuevos en cada año no habían cotizado el año anterior, por lo tanto, más del 80% ya participaban del mercado laboral formal.

Cuadro N° 12: Distribución (%) del N° de pagos anuales durante el año anterior por parte de beneficiarios nuevos

N° de pagos anuales en el año anterior	2014	2015	2016	2017
1	7,73	8,14	9,66	10,86
2	8,32	9,15	10,71	11,66
3	7,51	8,17	9,28	9,38
4	6,38	6,94	7,6	7,78
5	6,74	6,94	7,44	7,42
6	6,31	6,68	6,75	6,92
7	6,52	6,69	6,66	6,5
8	6,58	6,57	6,51	6,41
9	7,19	6,99	6,46	6,31
10	7,57	7,39	7,03	6,87
11	6,8	6,22	5,64	5,32
12	22,34	20,1	16,27	14,57

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos del programa

Específicamente, de los beneficiarios nuevos que ya habían participado del mercado laboral formal en el año 2017, el 27% había cotizado al menos 10 meses el año anterior (este porcentaje ha disminuido desde el 2014 que representaba 37%). Así, por ejemplo, para el año 2017, cerca del 25% (en promedio el 30% del 80% que presentaba cotizaciones) de los beneficiarios nuevos se podría considerar que ya estaba participando activamente del mercado formal, y que el subsidio representa un premio por cotizar, y para el 75% lo hacía de manera esporádica (menos de 10 cotizaciones al año) por lo que no se puede concluir que el subsidio incentiva una mayor formalización de los jóvenes.

Cuadro N° 12: Indicador de eficacia a nivel de propósito (continuación)

Variable / Indicador	2014	2015	2016	2017
Beneficiarios en el año t que mejoran densidad de cotizaciones respecto del año t-1	99.793	123.633	125.302	124.361
Total Beneficiarios en el año t	258.198	302.661	320.523	333.887
Porcentaje de beneficiarios en el año t que mejoran densidad de cotizaciones respecto del año t-1	38,7%	40,9%	39,1%	37,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos del programa

⁴⁶ Se entenderá por beneficiario nuevo como trabajador que recibe pago por primera vez, pudiendo haber estado o no como concedido en años anteriores.

En este cuadro, complementando el resultado anterior y considerando al total de beneficiarios de un año, se observa que, en promedio en los años de evaluación, menos del 40% aumenta el número de cotizaciones de un año al otro. Es decir, en promedio, para el 40% de los beneficiarios de cada año, se observa mayor número de cotizaciones, pero no es posible establecer que este mayor número de cotizaciones se deba al subsidio.

Cuadro N° 13: Indicador de eficacia a nivel de propósito (continuación)

Variable / Indicador	2014	2015	2016	2017
Beneficiarios que tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2	199.809	229.440	s/i	s/i
Total Beneficiarios en el año t	258.198	302.661	320.523	333.887
Porcentaje de beneficiarios que tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2	77,4%	75,8%	s/i	s/i

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos del programa
S/i: a la fecha no cuentan con información de los siguientes dos años.

Respecto al indicador de pago de al menos una cotización en cada uno los siguientes dos años, éste es de 76% promedio. Para los beneficiarios que cumplen con esta condición cerca del 44% tenían al menos 24 años en el año de medición, por lo que en al menos uno de los siguientes dos años cumplieron con el pago de cotizaciones sin ser beneficiario, lo cual se considera positivo.

Un último indicador de eficacia que se considera en la MML corresponde al Porcentaje de beneficiarios respecto de los trabajadores concedidos. En la siguiente tabla se presentan los resultados.

Cuadro 14: Indicador de eficacia a nivel de propósito (continuación)

Trabajador	2014	2015	2016	2017
Beneficiarios	258.199	302.661	320.523	333.887
Concedidos	369.557	444.578	470.160	469.711
Porcentaje de beneficiarios respecto de los trabajadores concedidos ⁴⁷	70%	68%	68%	71%

Fuente: Elaboración propia en base a Datos beneficiarios 2012-2017

Como se observa en el cuadro anterior, el valor de este indicador es más bien constante a lo largo del periodo de evaluación. La interpretación de este resultado es que en promedio un 69% de los jóvenes entre 18 y 24 años y 11 meses que pertenecen al 40% más vulnerable según la CSE del RSH y que postularon al SEJ cumplieron los requisitos para recibir al menos una vez el pago del subsidio, en cada año. En consecuencia, el 30% de estos jóvenes no cumple al menos uno de los siguientes requisitos: estar trabajando de manera independiente o dependiente, tener el pago de cotizaciones previsionales y de salud al día (incluye Ley N°16.744 y seguro de cesantía), acreditar renta bruta anual inferior a \$5.439.369 o Renta Bruta Mensual inferior a \$453.281 (para el año 2017), tener Licencia de Enseñanza Media (a más tardar al cumplir los 21 años), que la renta no sea proporcionada por un empleador con aporte estatal superior al 50%, y no estar trabajando en una empresa o institución estatal. Se considera importante conocer (información a la que no se pudo acceder ya que no estaba disponible en las bases de datos administrativas del programa) qué proporción de los concedidos que no recibieron pago se debe al no pago de cotizaciones y cuantos a que supera el límite de ingresos, y de esta forma analizar si este porcentaje de cobertura podría mejorar.

⁴⁷ Cabe destacar que el ser beneficiario en un determinado año está determinado por el año en donde se recibió el pago, no por el año en donde se cumplieron los requisitos de pago.

Cabe destacar que el número de concedido sufre una leve disminución entre el año 2016 y 2017, lo cual es contrario a lo que ocurre con la población potencial y objetivo (ver cuadro 4). El panel considera que lo anterior podría deberse a distintas razones, como menor difusión o conocimiento del programa, o menor interés en participar, entre otras.

Finalmente, tal como se discutió en el anexo 3C, que el indicador a nivel de propósito “Porcentaje de beneficiarios en el año respecto de la población potencial” presenta dos problemas. Primero, el indicador de cobertura no corresponde a un indicador de propósito⁴⁸. Segundo, en el caso de incorporarlo a nivel de componente 1, el indicador que se considera relevante es el que mide Porcentaje de beneficiarios respecto de la población objetivo. Como se explicó en el punto 1.2 Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo, para el caso de este programa el cálculo de este indicador presenta el problema que la estimación de la población objetivo, luego del cambio del instrumento de focalización a nivel nacional, es de menor nivel que el número de beneficiarios. Dado lo anterior, se sugiere incorporar el indicador de cobertura que considera la población objetivo en la MML a nivel de componente 1 explicando el problema que presenta, y en el análisis de focalización presentar el indicador que compara con la población potencial.

2.2. Eficacia a nivel de Componentes (producción de bienes o servicios)

En la Matriz de Marco Lógico (MML) del programa se definieron dos componentes, que cuya producción debieran permitir el cumplimiento del propósito del programa. Estos componentes corresponden a los beneficios que otorga el programa: Subsidio entregado a trabajadores (Componente 1) y Subsidio otorgado a empleadores (Componente 2). El componente 1 se subdivide a su vez en dos subcomponentes, Subsidio pagado a trabajador dependiente (subcomponente 1.1) y Subsidio pagado a trabajador independiente (subcomponente 1.2), ya que el proceso que permite producir el pago a cada tipo de trabajador podría diferir.

En la MML se definieron dos indicadores de eficacia/producto para cada subcomponente y tres para el componente dos.

Para ambos subcomponentes 1.1 y 1.2, en la MML se definió el indicador de Tasa de crecimiento de trabajadores dependientes e independientes, respectivamente, cuya fórmula de cálculo se definió como (Beneficiarios nuevos al año t / Beneficiarios totales al año t-1)*100. Se entenderá por beneficiario nuevo como trabajador que recibe pago por primera vez, pudiendo haber estado o no como concedido en años anteriores. Entonces para calcular el número de beneficiarios nuevos por año, se verifica que los Rut únicos de un año en particular, no haya recibido pago en ninguno de los años anteriores para los que se cuenta información (desde 2012). Por ejemplo, para el año 2016, los beneficiarios nuevos son aquellos que recibieron al menos un pago el año 2016 y que no habían recibido pago en ningún año entre el 2012 y el 2015.

Cuadro 15: Tasa de crecimiento de los beneficiarios dependientes e independientes

Componente / Subcomponente	2014	2015	2016	2017
Nº beneficiarios dependientes nuevos en t	81.704	107.500	88.668	73.855
Nº beneficiarios dependientes en t-1	227.585	258.182	302.656	320.510

⁴⁸ Así fue definido por el programa en la MML.

Tasa de crecimiento de trabajadores dependientes	36%	42%	29%	23%
N° beneficiarios independientes nuevos en t	5	3	19	192
N° beneficiarios independientes en t - 1	1	18	6	23
Tasa de crecimiento de trabajadores independientes	500%	17%	317%	835%

Fuente: Bases de datos administrativas del programa

Para ambos componentes, la tasa de crecimiento ha sido positiva a lo largo del periodo de evaluación.

Respecto al caso de trabajadores dependientes, se observa, la tasa de crecimiento ha disminuido desde el año 2015 alcanzando un 23% el año 2017. Respecto a los trabajadores independientes, la tasa de crecimiento se ve muy influenciada por el bajo nivel que presenta el número de trabajadores que son beneficiarios, por lo que es difícil comparar esta tasa a lo largo del periodo de evaluación. Para el panel una posible explicación al aumento que se observa entre 2016 y 2017 podría deberse a que los trabajadores independientes que empezaron a cotizar (debido a la implementación de la reforma ya descrita) se informaron del programa.

En el siguiente cuadro se presenta para ambos componentes el segundo indicador de eficacia/producto definido en la MML, el cual mide el pago efectivo del subsidio y se calcula por medio con la siguiente fórmula: $(\text{Total de subsidios cobrados por los trabajadores en el año } t / \text{Total de subsidios enviados a pago a trabajadores en el año } t) * 100$. Tanto en el numerador como en denominador se considera N° total de pagos mensuales (cobrados y enviados a pago, respectivamente) y anuales realizados en un año calendario.

Cuadro 16: Porcentaje de subsidios cobrados por trabajadores dependientes e independientes y empleadores

Variable/indicador	2014	2015	2016	2017
Total de subsidios cobrados por los trabajadores dependientes en el año t	1.025.828	1,217.690	1.252.145	1.191.092
Total de subsidios enviados a pago a trabajadores dependientes en el año t	1.099.716	1.279.813	1.303.382	1.215.326
Pago efectivo del subsidio a trabajadores dependientes	93,3%	95,1%	96,1%	98,0%
Total de subsidios cobrados por los trabajadores independientes en el año t	17	5	41	496

Total de subsidios enviados a pago a trabajadores independientes en el año t	20	6	43	502
Pago efectivo del subsidio a trabajadores independientes	85,0%	83,3%	95,3%	98,8%

Fuente: Bases de datos administrativas del programa

Como se observa, salvo en el caso de los años 2014 y 2015 para trabajadores independientes, el porcentaje de subsidios cobrados es superior al 90%, y que la tasa de pago efectivo ha aumentado llegando al 98% en 2017, lo cual se considera positivo. Sin embargo, llama la atención que estos porcentajes no sean más bien cercanos al 100%. Lo anterior, podría afectar a la eficacia, si como consecuencia en el periodo siguiente se deja de participar del mercado formal.

Una posible razón del no cobro de todos los subsidios, es que el monto del subsidio puede ser bajo de forma tal que no motive al beneficiario o empleador destinar recursos (monetarios y de tiempo) a su cobro. Por lo mismo, a continuación, se presenta el monto promedio pagado mensualmente y como se distribuye en especial para los montos más bajos.

Cuadro 17: Monto pagado mensual promedio para cada año (\$ de 2018) y distribución N° de pagos mensuales por monto

Año	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
N° total de pagos mensuales	848.611		1.004.204		974.388		899.289	
Monto promedio mensual	\$18.147		\$17.981		\$17.546		\$17.479	
N° de pagos de monto < \$2.000	33.323	4%	\$39.569	4%	\$43.875	5%	\$37.977	4%
N° de pagos de monto > \$2.000 y < \$5.000	63.911	8%	\$70.682	7%	\$68.915	7%	\$67.382	7%
N° de pagos de monto > \$5.000 y < \$10.000	118.031	14%	141.173	14%	137.564	14%	122.437	14%
N° de pagos de monto > \$10.000 y < \$15.000	141.232	17%	157.610	16%	149.233	15%	136.779	15%
N° de pagos de monto > \$15.000 y < \$20.000	190.972	23%	213.174	21%	223.203	23%	195.545	22%
N° de pagos de monto > \$20.000	301.142	35%	381.996	38%	351.598	36%	339.169	38%

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa

Como se observa, el monto promedio mensual se ha mantenido más bien constante en términos reales a lo largo del periodo de evaluación, lo mismo ocurre con la distribución del N° de pagos según monto. Como se observa el 12% de los pagos mensuales son menores a \$5.000, lo cual supera el 2% que representan los pagos no cobrados. Cabe destacar, que para el año 2017 el 4% de los pagos anuales (que incluye reintegros y que no se presenta en la tabla) eran de un monto menor a \$10.000. La existencia de montos bajo \$5.000 podría ser considerada un problema de la fórmula de cálculo del subsidio.

Para complementar el análisis anterior, en la siguiente tabla se presenta el valor promedio de los subsidios no cobrados, para cada año y mes bajo evaluación.

Cuadro 18: Monto promedio mensual de subsidios no cobrados por periodo (\$ de 2018)

Periodo	2014	2015	2016	2017
Enero	15.424	14.154	14.613	14.704
Febrero	15.103	14.233	14.869	14.858
Marzo	15.716	14.853	15.526	15.580
Abril	15.651	15.176	15.806	16.089
Mayo	15.891	15.748	15.851	14.626
Junio	15.685	15.406	15.584	14.920
Julio	15.892	15.187	15.911	15.321
Agosto	15.195	15.688	14.344	14.780
Septiembre	15.244	15.216	15.284	14.242
Octubre	13.521	14.434	15.175	14.440
Noviembre	14.128	14.706	14.970	13.741
Diciembre	15.093	15.149	15.566	14.577
Promedio mensual	15.212	14.996	15.291	14.823
Anual (reliquidación y liquidación)	165.751	174.699	173.327	206.131
Re depósito ⁴⁹			17.020	91.598
Reproceso ⁵⁰				130.580

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa

Los subsidios mensuales no cobrados promedian aproximadamente \$15.000, mientras que el pago anual no cobrado tiene un valor promedio aproximado de \$180.000. Cabe destacar que el máximo pago mensual el año 2017 era de \$30.000, por lo que el pago promedio de los subsidios no cobrado es relativamente más bajo, pero levemente inferior al promedio. Es decir, los subsidios no cobrados no son solo aquellos de menores montos, por lo que la razón del no cobro no solo se debe al monto del subsidio.

Finalmente, para complementar el análisis de los montos enviados a pago, en el siguiente cuadro se presenta el porcentaje que representan los subsidios que se pagan mensualmente y los que se pagan anualmente del monto total enviado a pago, para cada año.

Cuadro 19: Distribución porcentual del monto total de subsidios enviados a paga según tipo de pago

Tipo de pago	2014	2015	2016	2017
Subsidios mensuales	70%	57%	57%	51%
Subsidios anuales	30%	43%	43%	49%

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa

Como se observa, todos los años ha predominado el tipo de pago mensual, aunque el porcentaje de beneficiarios que opta por el pago mensual ha ido disminuyendo en el periodo de evaluación, alcanzando el 51% de los beneficiarios en 2017. Según el panel, esto podría deberse a que los beneficiarios prefieren asumir el costo una vez al año del cobro.

Cuadro 20: Renta promedio mensual beneficiarios según tipo de pago (\$ de 2018)

Tipo de pago	2014	2015	2016	2017
Subsidios mensuales				

⁴⁹ Montos pagados en el Proceso de pago de subsidios no cobrados en años anteriores

⁵⁰ Montos pagados en el Proceso de pago de subsidios que presentaban objeciones en años anteriores

	425.425	392.622	369.518	352.457
Subsidios anuales	452.694	406.426	377.407	358.465

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa y del Seguro de Cesantía

En el cuadro anterior, se observa que no hay mayores diferencias en el ingreso de los beneficiarios que explicaría la elección del tipo de monto, siendo siempre en promedio el ingreso de beneficiarios que eligen el pago anual.

Respecto al componente 2, primero se presenta la siguiente tabla que cuantifica el total de empleadores que recibe subsidio, junto a su distribución a nivel regional.

Cuadro 21: Distribución regional de Empleadores que reciben subsidio (componente 2)

Año	2014		2015		2016		2017	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Región de Tarapacá	7	0.65	6	0.67	4	0.53	7	1.04
Región de Antofagasta	7	0.65	9	1	6	0.8	8	1.19
Región de Atacama	6	0.56	5	0.55	4	0.53	3	0.45
Región de Coquimbo	32	2.98	31	3.44	26	3.46	20	2.99
Región de Valparaíso	109	10.14	87	9.65	64	8.52	53	7.91
Región de O'Higgins	47	4.37	45	4.99	39	5.19	27	4.03
Región del Maule	116	10.79	98	10.86	71	9.45	60	8.96
Región del Biobío	119	11.07	105	11.64	81	10.79	83	12.39
Región de la Araucanía	68	6.33	68	7.54	57	7.59	46	6.87
Región de Los Lagos	73	6.79	53	5.88	42	5.59	41	6.12
Región de Aysén	5	0.47	1	0.11	4	0.53	7	1.04
Región de Magallanes	3	0.28	5	0.55	5	0.67	4	0.6
Región Metropolitana	454	42.23	358	39.69	317	42.21	287	42.84
Región de Los Ríos	21	1.95	23	2.55	21	2.8	18	2.69
Región de Arica y Parinacota	8	0.74	8	0.89	5	0.67	6	0.9
Sin dato					5	0.67		
Total	1,075	100	902	100	751	100	670	100

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa

Se observa que las regiones que concentran mayor número de empresas son a su vez las de mayor población (Metropolitana, Bio Bio y Valparaíso).

Respecto a los indicadores definidos en la MML para este componente, en el siguiente cuadro se presenta el indicador Tasa de crecimiento anual de participación de empleadores en SEJ, cuya fórmula de cálculo es $(\text{Empleadores nuevos al año } t / \text{Empleadores totales al año } t-1) * 100$

Cuadro 22: Tasa de crecimiento anual de participación de empleadores

Variable/Indicador	2014 ⁵¹	2015	2016	2017
Empleadores beneficiarios nuevos al año t		305	211	191
Empleadores beneficiarios totales al año t-1		1.075	902	751
Tasa de crecimiento anual de participación de empleadores	22,50%	28,40%	23,40%	24.40%

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa

Se observa en el cuadro anterior, que a pesar de que el porcentaje de empresas nuevas que reciben subsidio se mantiene cercano al 25%, el número total de empleadores ha ido disminuyendo en el periodo bajo evaluación. Una posible explicación de lo anterior, por ejemplo, según la comisión de productividad de la CPC, es la baja difusión del programa en las empresas.

Como se señaló en el análisis de diseño, cuando la situación inicial del trabajador es la informalidad, es relevante que las empresas que reciben subsidio tengan entre sus trabajadores a beneficiarios del programa, y de esta forma asegurar la eficacia de la estrategia. Si la situación inicial es la formalidad, la existencia de estas duplas solo indica que el bono/premio por cotizar lo recibe tanto empleador y trabajador (y que ambos tienen incentivos en permanecer en esta situación). A continuación, se presenta el indicador que se definió en la MML que mide la existencia de estas duplas.

Cuadro 23: Porcentaje de empleadores que presentan al menos un trabajador beneficiario del subsidio⁵²

Año	2014	2015	2016	2017
%	89.4%	89.4%	92.1%	91.5%

Fuente: Bases de datos administrativas del programa

Se observa que el porcentaje de empleadores que presentan trabajadores beneficiarios es alto lo cual es positivo para el programa. De igual forma se considera relevante, como se sugirió en el anexo 2C, incorporar el indicador “Tasa variación duplas Empleadores beneficiarios SEJ con respecto al año anterior”, como también conocer qué porcentaje de los trabajadores beneficiarios son dupla de las empresas, como también si estas duplas ya participaban del mercado formal antes de recibir el subsidio. Lo anterior no solo requiere la base de datos del seguro de cesantía sino también la antigüedad de la relación laboral.

Finalmente, en el siguiente cuadro se presenta el indicador que mide el pago efectivo del subsidio a los empleadores, cuya fórmula es (Total de subsidios cobrados por los empleadores en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a empleadores en el año t)*100

Cuadro 24: Porcentaje de subsidios cobrados por empleadores

Componente / Subcomponente	2014	2015	2016	2017
Subsidio cobrado por empleador	91.8%	96.3%	98.5%	98.9%

Fuente: Bases de datos administrativas del programa

⁵¹ El valor del indicador para este año fue entregado por el programa ya que las bases de datos no consideran información de empresas para el año 2013.

⁵² Este indicador no pudo ser replicado a partir de las bases de datos entregadas. Ver anexo 1.

Se observa que en los últimos años evaluados (2016 y 2017) este porcentaje es cercano al 100%, lo cual el panel considera positivo y podría explicarse porque para un empleador es mucho más probable el tener una cuenta bancaria vigente y activa que una persona natural.

2.3. Cobertura y focalización del programa (por componentes en los casos que corresponda)

El programa Subsidio al Empleo Joven en el caso de ambos componentes (subsidio entregado a trabajadores y subsidio entregado a empleadores) opera por demanda. No existen criterios de focalización territorial, ni por género.

Cuadro Nº25: Población Potencial, Objetivo y Beneficiarios

Año	Población Potencial ⁵³	Población Objetivo ⁵⁴	Beneficiarios ⁵⁵	% Cobertura Beneficiarios / Población Potencial	% Cobertura Beneficiarios/ Población Objetivo
2014 (1)	1.243.422,0	604.556,00	258.199,00	21%	43%
2015	794.676,0	195.091,00	302.661,00	38%	155%
2016	773.601,0	195.980,00	320.523,00	41%	164%
2017	892.006,0	199.702,00	333.887,00	37%	167%
% de variación 2015-2017	12,2%	2,4%	10,3%		

Fuente: Elaboración propia en base a Bases de datos administrativas del programa y MDS
(1) Para este año se considera información de las FPS y no del RSH lo que explica los cambios.

La cobertura promedio de beneficiarios respecto de la población potencial en el período de 2015 a 2017 pasa desde un 38% en 2015 a un 37% experimentando una leve disminución de un 1%. La variación de los beneficiarios aumenta en un 10,3% en el período de 2015 a 2017, cifra mayor al aumento de la población objetivo que alcanza a un 2,4%.

Esta situación de mayor crecimiento de los beneficiarios, respecto de la población objetivo es explicada por del cambio de instrumento de focalización. Como fue explicado en el punto 2 del presente informe, la magnitud de la población objetivo (medida según RSH) es inferior a la cobertura que efectivamente tiene el programa en esos años.

⁵³ La población potencial se define como Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes en el al 40% de la Calificación Socioeconómica (CSE) que se encuentra en el Registro Social de Hogares. La población potencial no hace distinción de sexo, localización, región ni actividad económica. Ver punto 2 Presente Informe del presente informe

⁵⁴ La población objetivo se define como Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes al 40% según CSE y que tengan al menos 1 mes con cotizaciones de AFP y salud en los últimos 12 meses y que presenten una renta bruta anual mayor a un peso e inferior al tramo de renta anual establecido por circular en el año correspondiente (\$5.439.369 para el año 2017). Es decir, los criterios de focalización que se aplican a la población potencial son el nivel de ingreso y que hayan trabajado en el mercado formal al menos un mes durante el último año. A nivel de componente los criterios de focalización son los mismos. Para el caso del componente 2, lo anterior se cumple ya que el empleador que recibe el pago debe tener bajo su dependencia a trabajadores que cumplan con estas características. Ver punto 2 del presente informe

⁵⁵ Por beneficiarios se entiende al trabajador concedido que ha recibido al menos un pago en el año calendario. Cabe destacar que en documentación oficial entregada por el programa se considera el concepto de Beneficiarios efectivo. En reuniones de trabajo con el programa se acordó que en la evaluación se considerará solo el concepto de beneficiario (sin el apellido de efectivo) que es equivalente al utilizado en la documentación oficial.

Criterios de focalización y selección

El programa selecciona a sus beneficiarios de acuerdo con los criterios de focalización que se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro N°26: Criterios de focalización del Programa

Variables	Requisitos
Rango de edad	18 a 25 años
Vulnerabilidad	40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH)
Educacionales	Tener Licencia de Enseñanza Media (a más tardar al cumplir los 21 años)

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por el Programa

De acuerdo con lo señalado en el Cuadro N°26 el panel considera que los criterios de focalización son adecuados en la medida que se corresponden con las definiciones de política que dio origen al programa⁵⁶.

El panel considera que el criterio de vulnerabilidad es acertado considerando las tasas de participación laboral de la población que se encuentra en el 40% de mayor vulnerabilidad.

El análisis de la cobertura de la población objetivo considerando los criterios de focalización por rangos de edad, da cuenta que es adecuado. En efecto, tal como se analizó en el Cuadro N°7 anterior, se aprecia que la tasa de participación (el Programa espera contribuir a un aumento de la tasa de participación de la población objetivo) de la población objetivo del programa presenta en los cuatro años de la evaluación, una tasa menor que el promedio de la tasa de participación para todos los rangos de edad. En efecto, la tasa de participación de la población objetivo es de 48,67% para 2014, 48,44% para 2015, 47,46% para 2016 y 46,19% para 2017, todas cifras menores que la tasa de participación para todos los rangos de edad que alcanza en promedio (para los cuatro años) un valor de 59,7%.⁵⁷

En el Anexo N°6: Distribución regional de los beneficiarios y por género, se observa en primer lugar en el Cuadro N°1 que la participación de los beneficiarios por región se mantiene relativamente estable entre los años 2014 y 2017.

La distribución regional de la población beneficiaria muestra que esta se corresponde con el tamaño de las regiones: Regiones Metropolitana, Bio Bio y Valparaíso, lo que es explicado considerando que el subsidio se entrega contra demanda. Esto implica que no se establecen medidas específicas que estimule una mayor participación de la población objetivo en regiones donde la situación de la fuerza de trabajo tiene menor tasa de participación y desocupación⁵⁸.

El análisis de la distribución de la tasa de participación laboral de los jóvenes de 18 a 24 años no es homogéneo, tal como se observa en el Cuadro N°2, del Anexo N°1, durante el período de análisis la variación de la tasa de participación para la población objetivo entre 2014 y 2017 disminuye en 2,48%. Sin embargo, en seis regiones esta disminución presenta tasas bastante mayores, alcanzando valores 4 a 2 veces más que el promedio: Araucanía, Antofagasta, Atacama, Magallanes, Aysén y el Maule.

Teniendo en cuenta lo anterior, el panel considera que se introduzcan medidas que incentiven el acceso de la población objetivo que presenta mayores disminuciones en la tasa de participación, para lograr que la distribución nacional de los beneficiarios permita atender las heterogeneidades que se presentan.

⁵⁶ Programa fue creado en el año 2009 a través de la Ley N° 20.338 y tiene como fin: "Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes". Su propósito se plantea como: "Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), entre 18 y menores de 25 años, han mejorado sus condiciones laborales".

⁵⁷ Tasa de Participación Nacional. Encuesta Nacional de Empleo. Promedio trimestral 2014-2017

⁵⁸ El propósito del programa busca contribuir a un aumento de la tasa de participación de la población objetivo

Respecto al género, se mencionó anteriormente que no existen criterios de focalización por parte del Programa, considerando que los subsidios operan de acuerdo con la demanda. No obstante, el Programa señala que la extensión del subsidio a la mujer hasta los 27 años, cuando tiene un hijo, establecería un criterio de focalización. Este argumento, si bien es atendible para la permanencia, no aplica para la postulación.

Un análisis de la distribución de los beneficiarios del Programa según sexo indica que en todos los años de evaluación se presentan diferencias importantes en el acceso al Programa (Ver Anexo N°6 Cuadro N° 3). La tasa de participación de la mujer (Anexo N°6, Cuadro N°4) se ha mantenido mayor al 39% a diferencia de la evolución de la tasa de participación de los hombres, la cual disminuye en mayor proporción (55,85% a 51,94%). No obstante, la diferencia entre el promedio de la tasa de participación para los hombres y las mujeres alcanza una brecha considerable: 54,6% para los hombres y 40,2% para las mujeres (tasa promedio).

De acuerdo con los Cuadros N° 5 y N° 6, del Anexo N°6, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, la primera razón de no buscar trabajo es la misma para hombres y mujeres “*Estaba estudiando o preparando estudios*”. Sin embargo, la segunda difiere entre ambos. Para las mujeres la razón de no buscar trabajo es “Por responsabilidades familiares permanentes que incluyen el cuidado de niños o personas dependientes”. No obstante, para los hombres las razones de no búsqueda de trabajo se relacionan con opciones no relacionadas con el cuidado de otros. La CASEN 2015 entrega información similares a las razones de las mujeres y hombres para no buscar empleo.

Aun cuando estas estadísticas no consideran el factor de ingreso (grado de vulnerabilidad de la población objetivo), sus conclusiones van en similar tendencia en el caso de la mujer respecto de las respuestas obtenidas en la CASEN 2015 ⁵⁹.

El panel considera que el Programa debiera incorporar perspectiva de género, teniendo en cuenta los tipos de incentivos que tiendan a disminuir las barreras de acceso de las mujeres al mercado laboral. Lo anterior requeriría establecer coordinación con otros Programas e Instituciones que tienen injerencia en ámbitos de cuidados de menores, adultos mayores, junto con abordar temas culturales que establecen la desigualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.⁶⁰

2.4 Calidad

La medición de calidad que realiza el Programa es a través de una encuesta de satisfacción aplicada a los usuarios egresados realizada para los años 2015 y 2016. El propósito de esta encuesta es indagar en la satisfacción que presentan los usuarios respecto de las distintas etapas, procesos y componentes del programa en cuestión.

Antecedentes metodológicos de la encuesta

Las encuestas realizadas (2015 y 2016) corresponden a un cuestionario de preguntas de carácter cerrado, y su modalidad de aplicación fue vía correo electrónico al universo completo de usuarios⁶¹ del programa que recibieron al menos un pago en el año.⁶² Para la encuesta 2016, la aplicación se realizó durante el mes de marzo del año 2017. A partir de ese universo se calcularon los errores muestrales regionales

⁵⁹De acuerdo con la Casen 2015, la primera razón para no buscar trabajo o hacer gestiones para iniciar una actividad de cuenta propia, Jóvenes entre 18 y 24 años que no estudian) más del 40% de los jóvenes de 18 a 24 años importante no busca trabajo porque no tiene con quien dejar los niños, o para hacer los quehaceres del hogar.

⁶⁰El Programa Más Capaz, incluye junto con el componente de capacitación, un subsidio para cuidados de niños.

⁶¹Solo considera a los usuarios trabajadores, no se aplica a los empleadores

⁶²La metodología aplicada fue la misma para las encuestas del 2015 y 2016

obtenidos en base a un nivel de confianza de un 95%. La fuente de información utilizada para el cálculo de la muestra fue la base de datos administrativa del programa⁶³.

El cuestionario aplicado se compone por un total de cinco dimensiones, las que se construyen de subdimensiones y a su vez de variables, que permiten evaluar los distintos elementos y etapas del programa.

Las dimensiones y subdimensiones se detallan a continuación:

Los valores para el Índice de Satisfacción se obtienen del promedio de los niveles de satisfacción obtenidos en cada una de cinco categorías:

1. Información y difusión del programa

- Accesibilidad de la información
- Calidad y claridad de la información sobre las características del programa

2. Postulación

- Evaluación de la plataforma web
- Instructivo de postulación
- Facilidad de postulación

3. Proceso de pago

- Facilidad para acceder a los puntos de pago
- Evaluación general del proceso de pago

4. Reclamos y sugerencias

- Atención presencial en oficinas de SENCE
- Consultas telefónicas a través de la línea 800 SENCE
- Buzón ciudadano.

5. Resultados

- Mejora en condiciones laborales
- Aporte al presupuesto familiar
- Subsidio como beneficio

Las preguntas que permitieron medir la satisfacción en cada uno de los aspectos evaluados son de tipo escalar, es decir, donde las unidades de medición van de 1 a 7, donde la nota 1 representa el mayor nivel de insatisfacción y la nota 7 completa satisfacción. La metodología utilizada en este caso para analizar los resultados corresponde a la evaluación tradicional de satisfacción, donde las respuestas se agrupan en tres niveles de satisfacción: las notas 7 y 6 corresponde a satisfacción positiva, nota 5 a satisfacción neutra, y notas 4 o menores a insatisfacción⁶⁴. A partir de lo anterior se construyen los indicadores de satisfacción neta para medir el resultado de cada una de las dimensiones, subdimensiones y variables.

⁶³ El universo sobre el cual fue aplicada la encuesta para los años 2015 y 2016 corresponde a los usuarios que recibieron al menos un pago en el año. A partir de ese universo se calcularon los errores muestrales regionales obtenidos en base a un nivel de confianza de un 95%. La fuente de información utilizada para el cálculo de la muestra fue la base de datos administrativa del programa. Reporte de resultados. Encuesta de satisfacción Subsidio Empleo Joven Año 2016 mayo de 2017 Unidad de Estudios, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

⁶⁴ De acuerdo a información proporcionada por el Programa la elección de la escala de medición se realizó dado que entre los años 2013 a 2014 se realizó una consultoría para la elaboración y estandarización de instrumentos de satisfacción de los

La fórmula empleada se detalla a continuación:

Índice de Satisfacción Neta= ISN

$$\text{ISN} = \frac{(\text{Suma de usuarios}^{65} \text{ que evalúa con nota 6 o 7}) - (\text{Suma de usuarios}^{66} \text{ que evalúa con nota 1 a 4})}{\text{Total de usuarios que dan respuesta}}$$

A partir de la definición anterior es que los resultados de los índices de satisfacción neta que se obtienen de cada evaluación de las dimensiones, subdimensiones y variables que componen el cuestionario se clasifican en las siguientes categorías en cuanto al nivel de satisfacción obtenido.

Cuadro N°30: Categorización del nivel de satisfacción

ISN	Categorización del nivel de satisfacción
91%-100%	Excelente
76%-90%	Positiva
61%-75%	Regular
51%-60%	Negativa
-100%-50%	Muy negativa

Fuente: Encuesta de Satisfacción del Programa SEJ. SENCE 2015 y 2016

Las encuestas de satisfacción Subsidio al Empleo Joven realizadas para los años 2015 y 2016, evalúan un conjunto de dimensiones de satisfacción asociada al Subsidio, los cuales son analizadas en el punto siguiente. Una de esas dimensiones es el índice de satisfacción neta con el cual se construye el indicador de calidad "Porcentaje de satisfacción neta de los usuarios".

La fórmula del indicador es la siguiente:

(Porcentaje de satisfacción positiva en el año t)-(Porcentaje de satisfacción negativa en el año t)

Los valores para este indicador solo están disponibles para el 2015 y 2016⁶⁷ y se presentan en el Cuadro N°31.

La satisfacción global del programa se mide a través del índice de satisfacción neta, correspondiente a la resta de la satisfacción positiva con la satisfacción negativa. No es posible generar el cálculo de ese índice a partir de la cantidad de beneficiarios, en cuanto este se construye a partir de los promedios de las evaluaciones obtenidas en cada una de las dimensiones que compone la encuesta.⁶⁸

programas de SENCE, la que estuvo a cargo de MIDE UC. A partir de ese trabajo se definieron distintos indicadores para cada uno de los instrumentos de satisfacción, a nivel de dimensiones, subdimensiones y variables. De modo tal que para obtener una nota final de satisfacción la escala de evaluación pertinente y adecuada sería con notas del 1 al 7. El panel considera que es correcta la escala utilizada en base a los argumentos señalados.

⁶⁵ Por "Suma de Usuarios" se entienden todos aquellos usuarios que evalúa con nota 6 o 7

⁶⁶ Por "Suma de Usuarios" se entienden todos aquellos usuarios que evalúa con nota 1 a 4

⁶⁷ Los valores para 2017 estarán disponibles entre junio y julio.

⁶⁸ Información proporcionada por el Programa para la construcción del indicador de calidad

Cuadro N°31: Indicador de calidad del Programa Subsidio al Empleo Joven

Indicador	Fórmula	2014	2015	2016	2017	Medio de Verificación
Calidad/ producto Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa	(Porcentaje de satisfacción positiva en el año t)-(Porcentaje de satisfacción negativa con el programa en el año t)	s/i	28,7%	35,6%	s/i	Base de datos resultados encuestas de satisfacción y reporte de resultados encuesta de satisfacción.

Fuente: Encuesta de Satisfacción del Programa SEJ. SENCE 2015 y 2016

Para el año 2015 el promedio de los niveles de satisfacción obtenidos en cada una de esas categorías da como resultado el índice de satisfacción neta (ISN) total del programa correspondiente a un 28,7%. Para el año 2016 el índice de satisfacción neta fue de 35,6%. Ambos son muy negativos de acuerdo con la escala señalada en el cuadro N°31 anterior.

Cuadro N°32: Resumen de las dimensiones del ISN por año

Dimensiones	Índice de satisfacción neta	
	2015	2016
Información y difusión del programa	28,9%	27,4%
Postulación	49,3%	46,6%
Proceso de pago	38,7%	43,9%
Preguntas, reclamos y sugerencias	-5,7%	28,9%
Resultados	32,2%	31,4%
Satisfacción global con el Programa	28,7%	35,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Reporte de resultados de la Encuesta de satisfacción Subsidio al Empleo Joven Año 2015 y 2016. Enero y Mayo de 2017. Unidad de Estudios, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Como puede observarse en los Gráficos N°7 y N°8 que presentan los índices de satisfacción por cada una de las dimensiones medidas, para 2015 y 2016 respectivamente, la gran mayoría de las dimensiones de calidad están en una zona entre “muy negativa” y “negativa”, de acuerdo con el cuadro N°24 anterior. En 2015 el ISN arroja un valor de 28,7% y para 2016 de solo 35,6%, demostrando un bajo grado de satisfacción con el programa. La variable mejor evaluada en los dos años de medición es “Postulación”, con un 49,3% para 2015 y un 46,6% en 2016, observándose una leve variación negativa entre ambos años. La variación del ISN entre 2015 y 2016 es levemente negativa en las dimensiones de información y difusión del programa (1,5%). En “Información y difusión del programa” se observa un crecimiento de 5,2%, y en “Preguntas, reclamos y sugerencias” una mejora sustantiva de percepción de satisfacción entre 2015 y 2016 con un 34,6%. No obstante, el mejoramiento en la percepción de satisfacción de las variables señaladas, el Programa debiera realizar un análisis en profundidad respecto de estos resultados y su incidencia en la eficacia y eficiencia en la provisión del servicio.

Aun cuando la satisfacción del programa aumenta entre los años 2015 y 2016, el panel considera que no es un resultado favorable. Dado que la encuesta no entrega antecedentes detallados de las razones de tan bajos índices, el panel preguntó al programa la razón de la baja percepción de satisfacción, se mencionó que esto se debe a la insatisfacción que se les produce a los beneficiarios, el proceso de

apelación. Dicho proceso consiste en un proceso formal por el cual a través de documentación se puede acreditar al Sence problemas en el pago. Las tres razones por las que surge el proceso de apelación son:

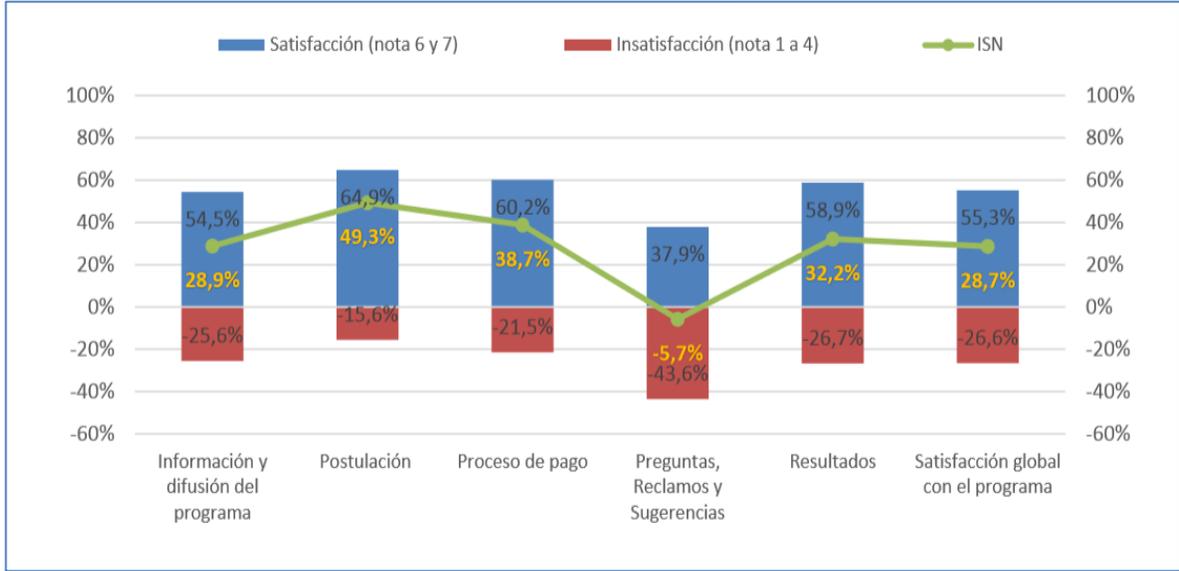
- Documentación que acredite inconsistencia en el monto del pago anual o mensual de tu subsidio.
- Documentación que acredite el no pago injustificado del subsidio anual o mensual.
- Documentación que acredite que no se recibió pagos en exceso del beneficio.

Estos problemas relacionados con el pago se derivan del proceso mismo que establece la posibilidad de establecer pagos provisionales mensuales. La liquidación anual del pago genera diferencias (por aumento de rentas del trabajador, por cambio en las condiciones de entrada al subsidio, etc.)⁶⁹

El análisis de los subdimensiones, de las encuestas de 2015 y 2016 da cuenta que la dimensión “Preguntas, reclamos y sugerencias”, los cambios se deben a mejoramientos en las subdimensiones de: Atención oficinas SENCE que sube desde 2,4% a 32,9%, Consultas Telefónicas que mejora el ISN desde 0,0% a 33,7% y Buzón Ciudadano que tiene un alza de 19,5% a 20%⁷⁰

Respecto a la variable resultado, que se observa “muy negativo” en los dos años de la encuesta (ver Gráficos N°7 y N°8), analizando las preguntas que se formulan se observa que en el año 2016 respecto de las variables que se evalúan para obtener la satisfacción de esta dimensión, las tres variables preguntadas presentan índices de satisfacción de nivel muy negativo, siendo éstas: “Mejora en condiciones laborales”, “aporte al presupuesto familiar” y “subsidio como beneficio” con ISN de 14,0%, 33,1% y 47,0% respectivamente. La valoración del subsidio como aporte del presupuesto (\$204.914 anual para 2017) no es considerado positivo por parte de los usuarios. Tampoco el subsidio es valorado como un aporte en la “mejora en las condiciones laborales”. Ambos aspectos deben ser tenidos en cuenta en un análisis de cuál sería el incentivo que este Programa está generando en los beneficiarios. (Ver punto economía y eficiencia). Una de las posibles soluciones sería considerar la generación de un solo pago anual, que implique un mayor efecto desde el punto de vista de la importancia del ingreso.

Gráfico N° 7: Satisfacción del Programa por Dimensiones. 2015

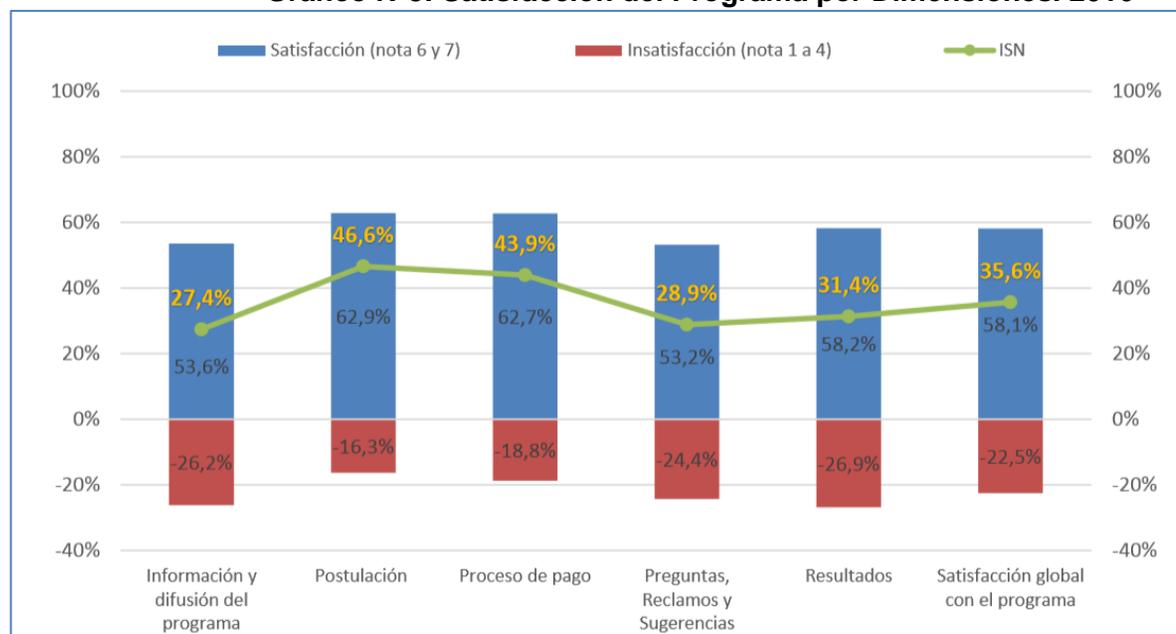


Fuente: Reporte encuesta de satisfacción 2015
 ISN: Índice de satisfacción neta

⁶⁹ Estas razones son explicadas en extenso en el Anexo N°3

⁷⁰ Reportes de Encuestas de Satisfacción de usuarios. 2015 y 2016. Unidad de Estudios. SENCE

Gráfico N°8: Satisfacción del Programa por Dimensiones. 2016



Fuente: Reporte encuesta de satisfacción 2016

3. ECONOMÍA

3.1. Fuentes y uso de recursos financieros

El presupuesto asignado al programa proviene íntegramente de la asignación de recursos para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social vía Ley de Presupuestos para cada año. La mayor parte del presupuesto corresponde a la partida de gasto asignada específicamente al programa, mientras que el presupuesto restante proviene de la institución responsable (correspondiente a gastos por subtítulos 21, 22 y 29 SENCE). Los recursos ingresan al presupuesto mediante una transferencia corriente del Ministerio de Hacienda.

Para el año 2014, el programa contó con un presupuesto de M\$ 53.301.941, monto que alcanza los M\$ 70.929.477 para el año 2018, lo que corresponde a un aumento de un 33% real en 5 años de funcionamiento.

Cuadro 28: Fuentes de financiamiento del programa (en miles de pesos año 2018).

Fuentes de Financiamiento	2014		2015		2016		2017		2018		Variación 2014-2018
	Monto	%									
1. Presupuestarias	53.301.941	100	52.930.350	100	58.393.436	100	78.759.115	100	70.929.477	100	33%
1.1 Asignación Específica al Programa	52.785.481	99	52.417.492	99	57.827.644	99	77.995.994	99	70.242.219	99	33%
1.2 Asignación institución responsable	516.460	1	512.859	1	565.792	1	763.121	1	687.258	1	33%
1.3 Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2. Extrapresupuestarias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	53.301.941		52.930.350		58.393.436		78.759.115		70.929.477		33%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE.

Cabe destacar que los recursos destinados al programa han pasado de ser un 26% respecto del presupuesto inicial de la institución responsable (SENCE) en 2014 a un 30% del mismo en 2018. Participación que disminuyó en el año 2015, llegando a representar solo un 20% del total del presupuesto inicial de la institución responsable.

Cuadro 29: Presupuesto del programa respecto del presupuesto de la institución responsable.

Año	Presupuesto Inicial de la Institución Responsable	Presupuesto inicial del programa (asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la Institución Responsable
2014	202.379.312	53.301.941	26%
2015	267.295.650	52.930.350	20%
2016	277.620.180	58.393.436	21%
2017	272.482.492	78.759.115	29%
2018	235.682.324	70.929.477	30%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE.

En el cuadro 30 se presenta información relacionada con el gasto total del programa. Se aprecia que entre los años 2014 y 2017, el gasto creció un 37,9%. Cabe destacar que la mayor parte del gasto se destina a las transferencias para los beneficiarios, monto que se ve reflejado en la tercera fila del cuadro 36.

Cuadro 30: Gasto Total del Programa (en miles de pesos año 2018).

Año	Gasto devengado del Presupuesto	Otros gastos devengados	Gasto total del Programa
2014	49.359.566	482.939	49.842.506
2015	62.547.914	611.976	63.159.890
2016	67.199.400	657.486	67.856.886
2017	68.051.826	665.827	68.717.653
Δ 2014 - 2017			37,9%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE.

El desglose del gasto devengado del SEJ refleja claramente su orientación principal, el pago de transferencias de dinero por motivo de subsidio a los beneficiarios que cumplen con los requisitos para recibirlas. Las transferencias monetarias corresponden a un 99% del gasto devengado del programa para todos los años contemplados en esta evaluación. Por su parte, el gasto en administración (personal, bienes y servicios de consumo e inversión) permanece alrededor del 1% del gasto devengado del presupuesto para todos los años (2014-2017). Este gasto se calcula acorde al porcentaje del tiempo que dedican los funcionarios específicamente a las labores relacionadas con la gestión del SEJ. Por último, dentro de la categoría de inversión se encuentra la compra de equipamiento y sistemas informáticos destinados a la gestión de programa.

Cuadro 31: Gasto devengado del programa (en miles de pesos año 2018).

Ítem	2014		2015		2016		2017	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Personal	66.853	0,13%	84.715	0,13%	91.016	0,13%	92.171	0,13%

Bienes y Servicios de Consumo	252.346	0,51%	319.771	0,51%	343.550	0,51%	347.908	0,51%
Transferencias	49.359.566	99,03%	62.547.914	99,03%	67.199.400	99,03%	68.051.826	99,03%
Inversión	163.741	0,33%	207.490	0,33%	222.515	0,33%	225.748	0,33%
Otros	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	49.842.506	100%	63.159.890	100%	67.856.886	100%	68.717.653	100%

Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por SENCE.

El programa declara dos componentes, el correspondiente a las transferencias directas a los trabajadores (componente 1) y el componente de transferencias a los empleadores (componente 2). El gasto total de ambos componentes refleja el valor de los pagos del SEJ realizados a sus beneficiarios. El aumento del gasto por componente año a año se puede relacionar directamente con el aumento de beneficiarios (tal como se ve en el cuadro 25 del apartado 2.3). Cabe destacar que este gasto no se condice exactamente con la base de datos de pagos entregada por el programa. Este desfase se debe a que la mencionada base de datos no cuenta con la información sobre el cobro de los subsidios mandados a pago. El cuadro 32 muestra el gasto total por componentes calculado por el Departamento de Administración y Finanzas del programa.

Cuadro 32: Gasto de producción por componente del programa, periodo 2014-2017 (en miles de pesos año 2018).

	2014	2015	2016	2017
Componente 1	48.759.458	61.819.849	65.945.833	66.470.703
Componente 2	600.108	728.065	1.253.567	1.581.123
Total	49.359.566	62.547.914	67.199.400	68.051.826

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por SENCE.

3.2. Ejecución presupuestaria del programa

La ejecución presupuestaria muestra variaciones año a año. En el año 2014 el presupuesto asignado mediante la Ley de Presupuestos fue ejecutado en un 93,5%. Sin embargo, en el año 2015 la ejecución presupuestaria del programa superó el presupuesto inicialmente asignado, alcanzando un 119%. Para el año 2016, nuevamente se observa que el gasto final supera al presupuesto inicialmente asignado (gasto de 116% del presupuesto inicialmente asignado). Este crecimiento en el gasto corresponde a un aumento en las transferencias realizadas, tanto para trabajadores como empleadores, cuya suma alcanza el 99% del gasto devengado (presentado en el cuadro 38). Por otra parte, en el año 2017 el porcentaje de gasto con respecto al presupuesto inicial desciende a un 87%.

Ahora bien, según lo indicado por SENCE, la proyección del presupuesto para cada año se realiza en base a los datos históricos que tiene el programa, la modalidad en que se desarrolla (mensual o anual), a su evolución (aumento del monto máximo que se paga), la entrada y salida de beneficiarios, al stock de beneficiarios que eligen un pago anual, la tasa de variación de beneficiarios con respecto al año anterior, al monto promedio y al promedio de pagos cobrados por los beneficiarios, entre otros. Esta proyección de demanda no resulta ser perfecta, lo que da pie a que el presupuesto inicial del programa, que corresponde al asignado en la Ley de Presupuesto, difiera del presupuesto vigente. Así mismo, la ejecución respecto del presupuesto inicial y la ejecución respecto del presupuesto vigente no son iguales, tal como se observa en el cuadro a continuación. El panel considera que la complejidad de la estimación y las diferencias en los presupuestos antes señalados dificultan la administración presupuestaria, debido a que el mayor porcentaje de gasto del programa se presenta en las transferencias a los beneficiarios

(empleados y empleadores). En el caso del SEJ, el presupuesto funciona como un dato más que como una herramienta de gestión.

Cuadro 33: Presupuesto inicial y gasto devengado, periodo 2014-2017 (en miles de pesos año 2018).

Año	Presupuesto inicial del programa (a)	Presupuesto vigente del programa (b)	Gasto devengado (c)	Ejecución respecto del presupuesto inicial (c/a)*100	Ejecución respecto del presupuesto vigente (c/b)*100
2014	53.301.941	50.642.352	49.842.506	93,5%	98,4%
2015	52.930.350	63.159.890	63.159.890	119,3%	100%
2016	58.393.436	68.646.531	67.856.886	116,2%	98,9%
2017	78.759.115	69.850.862	68.717.653	87,3%	98,4%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por SENCE.

Si bien las diferencias entre el presupuesto inicial y el gasto devengado son significativas, estas se reducen bastante cuando se observa el presupuesto vigente o final. Por ejemplo, en el año 2015 se pasa de una ejecución del 119% respecto del presupuesto inicial, mientras que la ejecución para el mismo año es un 100% respecto del presupuesto vigente, o en el año 2017 donde se pasa de un 87% de ejecución a un 98%, respectivamente. Estas diferencias implican que el programa debe pedir más presupuesto al Ministerio de Hacienda cuando sus gastos por transferencias son mayores a lo inicialmente estimado, generando así una necesidad de recursos no anticipada.

3.3. Aportes de Terceros (Ver Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías, III.3 y Anexo II⁹)

Tal y como se ha mencionado anteriormente en este reporte, desde el 2014 en adelante el SEJ recibe su presupuesto mediante una transferencia del Ministerio de Hacienda al SENCE, y no contempla aportes de terceros.

3.4. Recuperación de Gastos (Ver Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías, Anexo II⁹)

Si bien el programa no contempla recuperación de gastos, entendida como un copago de parte de los beneficiarios, sí se considera el reintegro de fondos conforme a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N°20.338. El procedimiento que se realiza en estos casos se encuentra detallado en el Anexo 3C: criterios de asignación de recursos, mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pagos, acorde a lo estipulado en la circular 2536 del SEJ.

Los reintegros se generan en la medida que se observen diferencias entre los tramos de renta especificados para ser beneficiario y la renta observada de manera anual tras la declaración de renta en el Servicio de Impuestos Internos, y solo en caso de que el beneficiario reciba pagos mensuales del subsidio. Esto es, si un beneficiario que recibe pagos del subsidio de manera mensual, pero que al realizar un trabajo adicional que le generó utilidades que lo posicionan por sobre los tramos de renta anual para ser beneficiario, al efectuarse la reliquidación esto queda en evidencia, ocasionando que el beneficiario deba devolver al programa los pagos realizados en exceso.

El cuadro 34 presenta la cantidad de beneficiarios que deben reintegrar pagos en exceso por cada año y el monto asociado a ellos. Dada la información entregada por el programa al panel, no queda claro si dichos montos fueron reintegrados en su totalidad o solo un porcentaje de ellos. El programa no entregó el número de reintegros realizados a la fecha, sin embargo, en las reuniones se dio a entender que el número de reintegros es muy bajo o inexistente (al panel no le queda claro si existe o no un registro actualizado con esta información).

Cuadro 34: Montos a reintegrar SEJ (en pesos de cada año).

Año de pago	Cantidad	Monto (\$)
2014	19.852	620.240.716
2015	29.340	959.074.714
2016	31.327	950.566.435
2017	33.540	968.213.279

Fuente: datos proporcionados por SENCE.

Al realizar una comparación entre el gasto efectuado cada año (en miles de pesos del 2018) en el componente 1 y el monto a reintegrar, tal como se observa en el cuadro 37, se puede apreciar que éste último se encuentra entre un 1,3% y un 1,6%. Si bien estos porcentajes no son elevados, demuestran que la modalidad de pago mensual genera problemas en la gestión del programa. Este pago en exceso se reduciría a un 0% de solo considerarse un subsidio con pago de carácter anual. Sin embargo, el panel reconoce que esta opción es política y socialmente difícil de llevar a cabo debido a las características de los beneficiarios.

Cuadro 35: Relación entre montos a reintegrar y gasto en beneficiarios trabajadores (en miles de pesos).

Año	Gasto en componente 1	Monto a reintegrar	% de reintegros sobre gasto componente 1
2014	48.759.458	620.240,716	1,3%
2015	61.819.849	959.074,714	1,6%
2016	65.945.833	950.566,435	1,4%
2017	66.470.703	968.213,279	1,5%

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por SENCE.

Del cuadro 36 se puede observar que, del total de beneficiarios por año, un 7,7% de estos deben reintegrar algún monto del subsidio pagado en exceso para el año 2014, un 9,7% debe hacerlo para el 2015, un 9,8% para el año 2016, mientras que un 10,1% debe reintegrar algún monto acorde a los subsidios entregados en el año 2017. Estos porcentajes han ido en incremento en los últimos años lo que llama a hacerse cargo de estos pagos en exceso y del proceso de reintegro.

Cuadro 36: Evolución de beneficiarios y beneficiarios que presentan montos a reintegrar.

Año	Beneficiarios (a)	Beneficiarios con reintegros (b)	% (b)/(a)
2014	258.199	19.852	7,7%
2015	302.661	29.340	9,7%
2016	320.523	31.327	9,8%
2017	333.887	33.540	10,1%

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por SENCE.

Si bien el número de beneficiarios ha ido en aumento a lo largo de estos años, y la mayoría de ellos opta por la modalidad de pago mensual, se observa que cada vez un mayor porcentaje está quedando al debe con el programa. De aquí, el panel concluye que el programa debiese replantear su diseño en cuanto a las modalidades de pago, tal como se mencionó en los párrafos anteriores.

Pese a que el panel solicitó al programa más detalles sobre la información de reintegros, no se recibieron más datos sobre estos. La única información específica que se dio a conocer por el programa fue la información presentada anteriormente y durante las reuniones, se indicó que el número de reintegros efectivos era muy bajo (cercano a cero).

4. EFICIENCIA

Entendiendo que la eficiencia alude a la utilización de un mínimo de recursos para cumplir adecuadamente una función, que en el caso del SEJ corresponde a lograr su objetivo principal, contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de los jóvenes entre 18 y 25 años, cabe destacar la dificultad de evaluar este logro y su nivel de eficiencia dado a que no se cuenta con datos de línea base ni de logros específicos en los objetivos planteados. Sin embargo, se analizarán los indicadores de gasto y producción que proveen de algunas luces sobre la eficiencia del programa para generar beneficios.

4.1. A nivel de resultados intermedios y finales.

Considerando que el Subsidio al Empleo Joven es otorgado acorde a los tramos de ingreso mencionados en el Anexo 3C, se observa claramente que todos los jóvenes entre 18 y 24 años que reciban el sueldo mínimo pueden acceder a este beneficio en caso de formalizar su situación laboral. Asimismo, en Chile, el salario mínimo ha ido variando durante el período de esta evaluación, tal como se muestra en el cuadro 39.

Cuadro 37: Evolución del salario mínimo mensual en Chile, periodo 2014 – 2017

Desde	Hasta	Salario mínimo mensual
1 de julio de 2014	30 de junio de 2015	\$225.00
1 de julio de 2015	31 de diciembre de 2015	\$241.00
1 de enero de 2016	30 de junio de 2016	\$250.00
1 de julio de 2016	31 de diciembre de 2016	\$257.50
1 de enero de 2017	30 de junio de 2017	\$264.00
1 de julio de 2017	31 de diciembre de 2017	\$270.00

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional y sitio web salario mínimo.

Si se considera, por ejemplo, un sueldo mínimo constante durante los 12 meses del año se estaría hablando de un salario equivalente a \$2.700.000 en el periodo comprendido entre junio de 2014 y junio de 2015, situando al trabajador en el tramo B de ingresos para el cálculo del subsidio. Esto se traduce en un aumento del ingreso anual en \$540.000 (20% de \$2.700.000). Dado que estos subsidios son otorgados al 40% de la población joven más vulnerable, se puede entender que el SEJ presenta un incentivo hacia la formalización.

De los datos entregados por el programa se puede apreciar, además, que el monto promedio del subsidio entregado por beneficiario cada año ha experimentado un aumento, pasando de \$177.174 en el 2014 a \$204.914 en el 2017. Esta variación puede ser explicada por el monto de renta que recibe cada trabajador y la cantidad de trabajadores que califican para obtener mayores montos de subsidios acorde a su renta y al cálculo del subsidio. Este monto representa un incentivo económico que apunta a el logro de los objetivos del programa, (i.e. participación y formalización). Sin embargo, cabe destacar que es difícil evaluar o estimar el valor exacto que genera el incentivo correcto para incrementar la participación y formalización, así como establecer que el subsidio lo reciben quienes cumplen con los requisitos de participación y formalidad, lo que dificulta aún más la evaluación del incentivo en cuanto a un cambio de comportamiento del agente.

En este sentido, el panel considera que el objetivo del programa y el estímulo entregado (el subsidio) no están alineados, ya que el subsidio se entrega a los trabajadores que, al momento de postular, ya están formalizados; no pudiéndose observar una causalidad entre la entrega del subsidio y las tasas de empleo joven.

4.2. A nivel de actividades y/o componentes.

En lo que se refiere al gasto promedio por empleador, calculado como el gasto total del programa en pagos de subsidios a empleadores en un año determinado sobre el número total de empleadores beneficiarios en el mismo año, se ve un aumento de \$516.025 en 2014 a \$2.429.044 en 2017 (en términos reales), habiéndose más que cuadruplicado en 4 años. Este aumento se explica por la adición de trabajadores beneficiarios que hay cada año, asociados a determinados empleadores.

Con respecto a los trabajadores, tal como se mencionó en el apartado anterior, el monto promedio del subsidio entregado por beneficiario cada año ha experimentado un aumento.

Por otra parte, para verificar que la entrega de subsidios sea eficiente, se debe contrastar el gasto administrativo de generar un pago (ya sea mensual o anual) con los montos que se transfieren a los beneficiarios. De esta manera, se puede argumentar que el programa es eficiente en la entrega de transferencias únicamente en los casos en que el costo administrativo de generar dicho pago es menor que lo que se transfiere al beneficiario y, así, la utilidad de generar el pago es positiva (recordar que se considera como beneficiario a aquellos que recibieron al menos un pago en el año, independiente del formato de pago).

Para esto, como no se cuenta con información de gasto administrativo por componente, se estima el gasto por beneficiario (independiente si recibe uno o más pagos), utilizando solo información de trabajadores, debido a que cada pago efectuado genera una gestión administrativa. En el cuadro 10 (del apartado de eficacia a nivel de componentes) se entregó el número de beneficiarios por año (separados por tipo de trabajador). Adicionalmente, en el cuadro 17 (del mismo apartado), se entregó información correspondiente al número de pagos mensuales efectuados por año, al monto promedio mensual, y a la cantidad de pagos mensuales por tramo (pagos mayores a 5.000 pesos, entre 5.000 y 10.000 pesos, y otros).

Cuadro 38: Gasto administrativo promedio por trabajador, periodo 2014-2017 (en pesos año 2018)

Año	Gasto Administrativo	N° Beneficiarios Trabajadores	Gasto por beneficiario
2014	482.939.000	258.199	1.870
2015	611.976.000	302.661	2.022
2016	657.486.000	320.523	2.051
2017	665.827.000	333.887	1.994

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por SENCE.

Obs: el gasto estimado por beneficiario está sobreestimado ya que no se cuenta con información de gasto administrativo por componente.

El cuadro 38 muestra con claridad que el gasto administrativo promedio por pago fluctúa entre los \$1.870 (monto mínimo observado en el periodo) y los \$2.051 (monto más alto). De esta manera, se puede afirmar que un uso eficiente de los recursos del programa en términos de costos administrativos ocurre en aquellos casos en que existan pagos mayores a los gastos administrativos necesarios para generarlo.

Dada la información revisada, se concluye que este programa realiza pagos “ineficientes”, ya que en 2014 se realizaron 33.323 pagos de monto menor a 2.000 pesos, los cuales representan un 4% de los pagos mensuales efectuados el mismo año. En 2015, estos pagos se elevan a 39.569 representando un 4% de los pagos mensuales efectuados en 2015. En 2016, los pagos mensuales menores a \$2.000 correspondieron a un 5%; mientras que en 2017 alcanzan nuevamente el 4%. Si bien los beneficiarios pueden cambiar de modalidad de pago una vez al año, el panel considera que estas ineficiencias se reducirían si el programa pasa a ser un subsidio de pago anual.

4.3. Gastos de Administración

Los gastos administrativos representan una muy pequeña parte de los gastos totales del programa, tal y como se ha mencionado con anterioridad. La mayor parte de los gastos del programa y del presupuesto está directamente relacionado a las transferencias y no a financiar su proceso administrativo. Estos gastos se componen de gasto en personal, gastos en bienes y servicios de consumo, así como también de gastos en servicios informáticos e inversión en activos para su gestión.

Cuadro 39: Gasto total de programa, periodo 2014-2017 (en miles de pesos año 2018)

Año	Gasto devengado del presupuesto (a)	Otros gastos (b)	Total gasto del programa (c)	% (b)/(c)
2014	49.359.566	482.939	49.842.506	0,96%
2015	62.547.914	611.976	63.159.890	0,96%
2016	67.199.400	657.486	67.856.886	0,96%
2017	68.051.826	665.827	68.717.653	0,96%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por SENCE.

Tal como se puede apreciar en el cuadro 39, los gastos administrativos como porcentaje del gasto total del programa se han mantenido relativamente bajos, representando un 0,96% para todos los años evaluados (periodo 2014-2017). Si bien las cifras de gasto administrativo son bajas, superan a las de otros programas similares como el Bono al trabajo de la mujer (BTM), el cual es ejecutado por la misma unidad dentro del SENCE. De acuerdo al Informe final de evaluación programa Bono al Trabajo de la Mujer, Enero-Agosto 2016, el BTM tiene un costo de administración de 0,36% en el año 2014 y de 0,34% en el 2015; mientras que el SEJ presenta gastos administrativos constantes de 0,96% cada año.

Más allá de la información presentada en el cuadro 39, (información sobre el gasto administrativo promedio que se realiza para pagar un subsidio), con los datos existentes, no es posible distinguir cuál es el gasto administrativo de realizar un pago mensual versus entregar un pago anual por beneficiario. Sería interesante para el programa realizar este análisis a modo de entender mejor las diferencias en costos asociados a los pagos mensuales versus los anuales.

III. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL

Respecto al diseño del programa.

Los problemas que afectan a la población joven y vulnerable que se detectaron cuando se inició el programa siguen vigentes y éstos son:

- Baja tasa de participación de la población joven respecto a países de OECD y, a nivel país, la tasa de participación desciende aún más en la población joven vulnerable.
- La tasa de desocupación de jóvenes y vulnerables (primer y segundo quintil) sigue siendo mayor respecto a jóvenes de otros quintiles y a la de la población de 25 años o más que también es vulnerable.
- Alto porcentaje de jóvenes que no trabajan ni estudian, problema que afecta principalmente a mujeres.
- La población de 18 a 24 años es la que presenta mayor tasa de ocupación informal respecto a otros rangos etarios, solo similar a la de personas de 55 años y más.

El programa se hace cargo del problema de la informalidad ya que busca aumentar la tasa de formalidad del empleo juvenil, considerando que el pago de cotizaciones tiene externalidades positivas.

Como en Chile el pago de cotizaciones (formalidad) se implementa mediante el pago de aproximadamente 20% del salario bruto, para incentivarla el programa intenta financiar el mayor costo para el empleador como el menor salario para el trabajador, mediante un subsidio al trabajador y un subsidio al empleador. Entonces en el caso que el monto del subsidio no cubra el costo asociado a las cotizaciones, el subsidio podría no ser una estrategia suficiente. Si la razón de la informalidad no solo es evitar el pago de la cotización, sino también que no se valoran los beneficios presentes (menor exposición a riesgos como enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo) y futuros (pensión para la vejez) de participar en el sistema de protección social, el subsidio no será suficiente incentivo para la formalidad.

Además, el mercado laboral de la población joven y vulnerable presenta características de mercado incompleto, lo que explicaría las altas tasas de desempleo e inactividad juvenil (respecto a otros rangos etarios). Lo anterior requiere de la intervención del Estado resolviendo las causas que originan el problema, es decir, en este caso, incentivando a empresas a contratarlos con un subsidio al empleo que compense la menor productividad y a los jóvenes desempleados con medidas que aumenten su capital humano (por ejemplo, evitar deserción escolar, mejorar calidad de educación) y faciliten la transición entre la educación y el trabajo (si el joven es inactivo). Es decir, esta falla de mercado requiere de intervención del Estado, pero para corregirla se sugiere⁷¹ seguir las estrategias recientemente mencionadas.

Respecto a la coherencia del diseño del programa, se considera que la definición del fin (contribuir al aumento de la tasa de participación) no es consistente con el propósito, y que la definición de población objetivo⁷² apunta más a una metodología de estimación que a establecer criterios de focalización (sobre todo el criterio de al menos 1 mes de cotización).

Respecto a la eficacia del programa

Del total de beneficiarios nuevos en promedio el 15% no había cotizado el año anterior, mientras que cerca del 25% lo había hecho por más de 10 meses en el año anterior. Del total de beneficiarios, en

⁷¹ Beyer, H. (1998). "¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?", CEP, Santiago, "Desempleo juvenil en Chile", V. Tokman, Expansiva

⁷² Jóvenes entre 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la CSE y que tengan al menos 1 mes con cotizaciones de AFP y salud en los últimos 12 meses y que presenten una renta bruta anual mayor a un peso e inferior al tramo de renta anual establecido por circular en el año correspondiente.

promedio cerca del 40% aumenta el número de cotizaciones respecto al año anterior, aunque no es posible concluir que esto se deba al subsidio ya que no se conoce la decisión que hubiese tomado el trabajador sin subsidio. Del total de trabajadores que cumple requisitos de postulación (concedidos), el 30% no cumple los requisitos para recibir al menos un pago en el año. De lo anterior, no es posible concluir si afecta o no a la eficacia del programa ya que no se conoce si la razón es o no el no cumplimiento del requisito de pago de cotizaciones. Por lo que se requiere conocer y sistematizar si la razón es no pago de cotizaciones u otra condición como la de ingreso. En los casos asociados al no pago de cotizaciones, se puede inferir que el subsidio no estaría cumpliendo su objetivo. Para los años 2014 y 2015, más del 75% de los beneficiarios, pagan al menos una cotización en cada uno de los siguientes dos años. De ellos el 44% tenía al menos 24 años, por lo que al menos en uno de los siguientes años participaron del mercado formal sin ser beneficiarios.

A nivel de componentes, el subsidio al trabajador beneficia casi en un 100% a trabajadores dependientes. De lo anterior se puede concluir que el subsidio no es efectivo para trabajadores independientes o, alternativamente, este resultado se puede interpretar como una consecuencia de que la obligatoriedad de cotizar para trabajadores dependientes lleva más tiempo que la para trabajadores independientes, que lleva pocos años de implementación. Los beneficiarios nuevos para ambos subcomponentes presentan tasas de crecimiento positivas y decrecientes a lo largo del periodo de evaluación.

Para el año 2017, cerca del 2% de los montos enviados a pago (de pago anual como mensual) no fueron cobrados, lo cual podría afectar a la eficacia, si como consecuencia en el periodo siguiente se deja de participar del mercado formal. La tasa de no cobro pareciera no estar asociada directamente al monto del subsidio ni al tipo de pago elegido por el beneficiario.

A pesar de que los empleadores beneficiarios han disminuido, se han incorporado nuevos empleadores al programa, lo cual contribuye al logro del propósito. Su contribución sería mayor si se pudiera identificar si los empleadores beneficiarios pagan la cotización de trabajadores motivados por el subsidio o la mayoría de ellos ya lo hacía y, con el subsidio se incentiva a mantener el pago de cotizaciones.

En definitiva, del análisis de los indicadores de eficacia es posible concluir: i) el subsidio pagado al trabajador y al empleador podría estar actuando como un premio a la formalidad, ii) al no conocer la razón de porque no cotizan y de la situación de los beneficiarios sin subsidio no es posible atribuir mayor número de cotizaciones al programa.

Respecto a la cobertura y criterios de focalización

De acuerdo con los criterios de focalización del programa, el panel considera éstos se corresponden con las definiciones de política que dio origen al programa y que se señalan en su descripción dentro del presente informe.⁷³ Por lo tanto, se considera que el criterio de vulnerabilidad es acertado considerando que la población objetivo en ese rango etario presenta menores tasas de participación y mayor informalidad.⁷⁴

Por otro lado, es adecuada la focalización considerando los rangos de edad. Se aprecia que la tasa de participación de la población objetivo del programa presenta en los cuatro años de la evaluación, una tasa menor que el promedio de la tasa de participación para todos los rangos de edad. En efecto la tasa de participación de la población objetivo es de 48,67% para 2014, 48,44% para 2015, 47,46% para 2016 y

⁷³ Programa fue creado en el año 2009 a través de la Ley N° 20.338 y tiene como fin: "Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes". Su propósito se plantea como: "Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), entre 18 y menores de 25 años, han mejorado sus condiciones laborales".

⁷⁴ Rango de edad (18 a 25 años), Vulnerabilidad (40% más vulnerable de la población, según el Registro Social de Hogares (RSH), Educativos (Tener Licencia de Enseñanza Media (a más tardar al cumplir los 21 años)

46,19% para 2017, todas cifras menores que la tasa de participación nacional cuyo promedio para los cuatro años considerados alcanza a un 59,6%.

La cobertura promedio de beneficiarios respecto de la población potencial en el período de 2015 a 2017 corresponde a un 38%. Desde un 38% en 2014 pasa a 37% en 2015, con una leve disminución de un 1% entre los años 2015 y 2017. La variación de los beneficiarios en el mismo período aumenta en un 10,3% en el período, cifra mayor al aumento de la población objetivo que alcanza a un 2,4%.

Un análisis de la distribución regional de la población beneficiaria indica que esta se concentra principalmente en las Regiones Metropolitana, Bio Bio, Valparaíso y Maule, lo que reproduce el tamaño de las regiones, dando cuenta del criterio de demanda sobre el cual opera el Programa. Pero no es consistente con la distribución de la tasa de participación y desocupación a nivel regional[1], la cual no es homogénea, presentándose en algunas regiones disminuciones de la tasa de participación de la población objetivo, dos o tres veces mayor que la disminución de la tasa de participación de la población objetivo promedio de las regiones.

Respecto al género, no existen criterios de focalización por parte del Programa, considerando que los subsidios operan de acuerdo a la demanda. No obstante, el Programa señala que la extensión del subsidio a la mujer hasta los 27 años, cuando tiene un hijo, establece un criterio de focalización. El panel considera que esta argumentación del programa no constituye un criterio de focalización de entrada (requisito postulación o de pago) a los beneficiarios. Cabe destacar que en el análisis de la población objetivo que accede al programa se observa una diferencia entre la población objetivo hombres con relación a las mujeres, que reproduce las diferencias de la tasa de participación de la población objetivo entre ambos sexos. Teniendo en cuenta lo anterior el panel considera que el programa debiera considerar incluir metas de acceso o cuotas específicas para lograr una mayor participación de las mujeres.

Un análisis de la distribución de los beneficiarios del Programa según sexo indica que en todos los años de evaluación se presentan diferencias entre los hombres y las mujeres. Por otro lado, la tasa de participación de la mujer se ha mantenido con leves variaciones (39,81% a 38,41%), a diferencia de la evolución de la tasa de participación de los hombres, la cual disminuye en mayor proporción (55,85% a 51,94%). No obstante, la diferencia entre el promedio de la tasa de participación de la población objetivo, para los hombres y las mujeres alcanza una brecha considerable: 54,6% para los hombres y 40,2% para las mujeres.

Junto a lo anterior, las mujeres de 18 a 24 años mencionan como segunda causa para no buscar trabajo "Por responsabilidades familiares permanentes que incluyen el cuidado de niños o personas dependientes".⁷⁵ No obstante, para el hombre las razones de no búsqueda de trabajo no se relacionan con opciones del cuidado de otros. Aun cuando estas estadísticas no consideran el factor de ingreso (grado de vulnerabilidad de la población objetivo), sus conclusiones van en similar tendencia en el caso de la mujer respecto de las respuestas obtenidas en la CASEN 2015⁷⁶. Si bien el programa no debiera necesariamente hacerse cargo de esta situación, debe considerar en sus estrategias de acceso al programa alternativas para disminuir la brecha de entradas de hombres con relación a las mujeres. En reuniones con el programa, se señaló por parte de éste que se estaría dispuesto a participar en una mesa de trabajo con otros actores que definen políticas y cuentan con programas de apoyo a las mujeres para facilitar la entrada al mercado laboral. Se menciona la Junta de Jardines Infantiles, el Ministerio de la Mujer, entre otros.

⁷⁵ Encuesta Nacional de Empleo 2017. Base de datos de empleo. INE.

⁷⁶ De acuerdo con la Casen 2015, la primera razón para no buscar trabajo o hacer gestiones para iniciar una actividad de cuenta propia, Jóvenes entre 18 y 24 años que no estudian) más del 40% de los jóvenes de 18 a 24 años importante no busca trabajo porque no tiene con quien dejar los niños, o para hacer los quehaceres del hogar.

Con relación a la calidad

Los resultados de las encuestas aplicadas para 2015 y 2016, muestran una valoración “negativa” y “muy negativa” Si bien se presentan mejorías en algunas variables tales como “información y difusión del programa” y “postulación”, se recomienda mejorar los procesos que están incidiendo en la percepción negativa de la calidad del subsidio. De acuerdo con la información a partir de reuniones con el programa se mencionó que las principales causas de la insatisfacción de los beneficiarios se refieren a los procesos de apelación para el cobro del subsidio. Al respecto, se observó en el punto relativo a calidad, que dichos procesos de apelación se refieren a la reliquidación que surge de los procesos de pago mensuales. El panel considera que dadas las razones expuestas en el punto de economía y eficiencia de esta evaluación la única posibilidad de establecer un único pago anual, ayudaría a disminuir esta insatisfacción con el Programa.

Respecto a la metodología de la encuesta, en términos generales se observa que las dimensiones medidas son insuficientes para medir aspectos de las características del bono en sí mismo. Si bien las preguntas que se formulan son útiles para conocer los aspectos más valorados del subsidio, faltaría indagar en ámbitos que den cuenta de la satisfacción sobre periodicidad del pago, percepción de satisfacción sobre la formalización (a partir del pago de cotizaciones), el trabajar en una empresa con contrato, entre otros. Para conocer estos aspectos se sugiere realizar un estudio complementario.

Con relación a los procesos de producción y organización y gestión del programa

Los procesos de producción están claramente definidos. Se identifican las unidades responsables y los servicios que genera cada uno, los beneficiarios a los cuales van dirigidos y los flujos de información de cada componente. Asimismo, dichos procesos están claramente normados a través del Manual de Procedimientos del SEJ. Para la concesión y pago del subsidio, existen protocolos de intercambio de información con instituciones externas. Para dichos efectos se han suscritos Convenios que establecen los datos a entregar por las instituciones, sus plazos y otros aspectos. Esto permite asegurar la validez de los antecedentes proporcionados por la Unidad de Subsidio al Empleo Joven. El panel considera que estos procedimientos facilitan la operación de validación y otorgamiento de la concesión y pago en los tiempos estipulados.

Respecto del proceso de reintegro cabe señalar que el número de personas a reintegrar ha crecido en un 68% y respecto del monto en pesos, el crecimiento ha sido de 56%. No obstante, en términos del porcentaje que representan los reintegros del total del gasto de los subsidios otorgados esta cifra es poco significativa alcanzando un 1,2% en 2014 y a un 1,4% en el 2017. Los tres factores explicativos por los cuales se produce la necesidad de reintegro son: cuando la información mensual es diferente de la anual (ya que mensualmente se obtiene la renta como trabajador dependiente y, anualmente, a través del SII, se consolida con la información de renta como trabajador independiente), tener un empleador estatal durante el año previo y, por problemas de verificación de requisitos por datos erróneos de la base de datos del IPS (Previred). El panel considera que el proceso de reintegro no es efectivo, genera mayores procedimientos que son valorados negativamente por los beneficiarios (ver punto calidad), por otro lado, se menciona en el análisis de economía y eficiencia la pertinencia de realizar un único pago anual, con lo cual el reintegro no sería necesario como proceso.

La estructura organizacional que dispone el Programa para la provisión de sus servicios se considera adecuada. La Unidad responsable del Programa depende directamente del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas con lo cual tiene una relación directa con la instancia responsable por los diferentes productos dirigidos a potenciar el empleo y la capacitación. Esto facilita las sinergias y posibles complementariedades que deben ocurrir con Programas dirigidos a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que es el objetivo del Programa.

De acuerdo con las funciones asignadas de planificación y operativas, la Unidad de Subsidio al Empleo tiene asignadas tareas y protocolos de trabajo que permiten cumplir con los procesos en los tiempos

previstos. Respecto a la coordinación de la Unidad con organismos externos, se mencionó que existen un conjunto de relaciones establecidas en su mayoría a través de Convenios, los cuales acuerdo a la información recopilada para esta evaluación están vigentes y operan en los tiempos estipulados.

Las bases de datos con que cuenta el Programa mantienen información para el análisis estadístico, reportería y control de gestión. En la información proporcionada por el Programa se observa que a partir de estos datos se generan reportes mensuales y en los tiempos previstos a los diversos organismos con los cuales se relaciona el Programa.

Se mencionó que el desarrollo del Sistema Informático está aún en desarrollo. Se trata del Sistema Integrado de Administración de Subsidios, que permitirá cargar en línea información que actualmente se carga a partir de planillas Excel. Se prevé su finalización en los próximos meses.

El Sistema de Monitoreo de Indicadores del Programa se apoya en el CMI que es operado por la Unidad de Control de Gestión del SENCE, lo cual se considera adecuado la integración de los indicadores en dicho instrumento. Esto, en la medida que los reportes del CMI se generan hacia los distintos Centros de Responsabilidad del SENCE. No obstante, la información del CMI para el SEJ solo dispone indicadores de cobertura y presupuesto.

El Sistema Integrado de Administración de Subsidios aún está en desarrollo por lo que las variables que componen los indicadores se cargan a través de planilla Excel. Esta situación se considera una limitación para el monitoreo y reporte de indicadores de desempeño relevantes tales como los mencionados en la MML del Programa. Sin embargo, para el seguimiento de los indicadores que actualmente se manejan en planillas Excel, se realizan reuniones mensuales entre el responsable de ingreso del programa y la contraparte de control de gestión del departamento de empleo. Lo anterior se considera adecuado en tanto es una alternativa válida hasta que se implemente el Sistema.

Con relación a la economía

La mayor parte del presupuesto se compone por la partida de gasto asignada específicamente al programa, mientras que un 1% proviene de la institución responsable (correspondiente a gastos por subtítulos 21, 22 y 29). Los recursos ingresan al presupuesto mediante una transferencia corriente del Ministerio de Hacienda a SENCE.

El presupuesto del año 2014 fue de M\$ 53.301.941, alcanzando los M\$ 70.929.477 para el año 2018 (aumento real de un 33% en 5 años). Los recursos destinados al programa han pasado de ser un 26% en 2014 a un 30% en 2018, con una caída en el año 2015, donde representó solo un 20% del total del presupuesto inicial de la institución responsable. Según la información entregada por el programa esta disminución se atribuye a la existencia e importancia que cobran otros programas dentro del presupuesto de la institución como, por ejemplo, el programa Más Capaz. Programa que recibió un presupuesto inicial de M\$98.194.534 para el 2015, el cual se modificó a M\$70.311.865 (presupuesto vigente), del cual solo se ejecutó un monto igual a M\$65.256.426 acumulado al cuarto trimestre de dicho año.

Las diferencias entre el presupuesto inicial y el gasto final realizado por el programa que se observan son un reflejo de la dificultad de estimar eficazmente su demanda, a modo de poder gestionar de mejor manera sus presupuestos y utilizar el presupuesto como herramienta de gestión. El panel reconoce que estimar correctamente la demanda de cada año es una tarea compleja, especialmente debido a su naturaleza, la que no permite dejar afuera beneficiarios; limitando así el espacio para la realización de acciones intermedias que permitan mejorar el panorama ya que el subsidio es un derecho para los beneficiarios que cumplan con los requisitos establecidos por el programa. Es decir, si un postulante cumple con los requisitos de admisión y luego para la recepción del subsidio, el programa no puede segregarlos, no hay cuotas anuales de beneficiarios, lo que dificulta su estimación de demanda para la asignación presupuestaria inicial.

Con respecto a la información relacionada con el gasto total del programa, se aprecia un crecimiento del gasto de un 37,9% entre 2014 y 2017. Cabe destacar que casi todo el gasto se destina a las transferencias para los beneficiarios. El peso de estas transferencias monetarias corresponde a un 99% del gasto devengado del programa para los años cubiertos por esta evaluación.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, en el año 2014 el presupuesto asignado fue ejecutado en un 93.5%. Sin embargo, en el año 2015 la ejecución presupuestaria del programa superó el presupuesto inicial, alcanzando un 119.3%. Para el año 2016, se aprecia nuevamente un mayor gasto al presupuesto asignado inicialmente, el gasto final corresponde a el 116.2% del presupuesto inicial para este año. Por otra parte, en el año 2017 el porcentaje gastado con respecto al presupuesto inicial desciende a un 87.25%. Estas diferencias se podrían explicar, por la falta de claridad inicial que enfrenta el programa para estimar de manera efectiva la demanda de subsidios que enfrenta cada año como se mencionó anteriormente.

Con relación a la eficiencia

El análisis de eficiencia del SEJ se realiza a la luz de los indicadores definidos en la MML, los gastos y la producción del programa. Como se mencionó anteriormente, los gastos administrativos representan un porcentaje muy bajo del gasto total del programa, por lo que se podría hablar de una gestión eficiente en estos términos; sin embargo, existen falencias en aquellos casos donde el gasto administrativo supera el monto del bono entregado, hecho del cual estamos conscientes debido a la información entregada en reuniones con SENCE, donde se informó que al igual que en el BTM, existen transferencias a trabajadores cuyos montos son más bajos que el costo administrativo para realizarlos, motivo por el cual se sugiere establecer un monto mínimo de pago que logre cumplir con el requisito de eficiencia económica, o bien se mueva hacia un solo pago anual.

El subsidio promedio anual entregado por beneficiario cada año ha experimentado un aumento de \$177.174 en 2014 a \$204.914 en 2017. En este ámbito sería interesante conocer si existen diferencias entre los subsidios percibidos por jóvenes trabajadores dependientes e independientes, tanto en la cantidad de beneficiarios como en el monto efectivo del subsidio que reciben, especialmente dado a que las dificultades que estos dos tipos de trabajadores enfrentan son diferentes. En cuanto al componente referido a los empleadores, el subsidio promedio también ha experimentado alzas, llegando a cuadruplicarse en un período de cuatro años. El gasto promedio por unidad de producto se encuentra que éste ha permanecido constante en el periodo observado.

2. RECOMENDACIONES

Respecto a eficacia

- No es posible concluir que: aquellos beneficiarios nuevos que no habían cotizado el año anterior, lo hicieron debido al subsidio; o que aquellos beneficiarios que aumentaron el número de cotizaciones pagadas respecto al año anterior o que pagaron al menos una cotización en cada uno de los siguientes dos años, lo hicieron a causa del subsidio; o que los concedidos que no recibieron pagos se debió al no cumplimiento de algún requisito distinto al pago de cotizaciones o que la baja participación de trabajadores independientes en el programa se debe a que aún no se implementa la obligatoriedad de pago de cotizaciones para independientes. Si es posible concluir que el subsidio pagado al trabajador y al empleador podría estar actuando como un premio a la formalidad. Se sugiere indagar tanto con los mismos beneficiarios como con la base de datos del seguro de cesantía la trayectoria laboral, considerando el tiempo de relación laboral mantenido con el actual empleador, como las entradas y salidas al mercado formal. El no conocer los contrafactuales y las razones de por qué no se cotiza, dado que en este caso en particular la decisión es de dos agentes, empresa y trabajador, es un problema de mayor complejidad.
- Una vez resuelta la pregunta respecto al escenario contrafactual (situación sin subsidio) de los beneficiarios y de las causas de la informalidad, se podría recomendar medidas que mejoren la eficacia del programa.
- En el caso que se concluya que las causas de la baja tasa de formalidad de jóvenes, no es solo un problema de costos sino también de valoración de beneficios del sistema de protección social, se debiera considerar un monto de subsidio mayor para aquellos que demuestren que la situación inicial, previa a la participación en el programa, era de informalidad.
- Además, para incentivar un cambio de comportamiento a largo plazo y de esta forma se perciban los beneficios de participar en el sistema de protección social⁷⁷, se sugiere exigir más de un pago de cotización consecutivo en un año para ser considerado beneficiario y recibir subsidio.

Respecto de la eficiencia

- En cuanto a la eficiencia, se plantea establecer un monto mínimo que cubra al menos los gastos administrativos de realizarlo, manteniendo la fórmula de pago pero partiendo de un mínimo que cubra los costos administrativos de generar el pago. Por ejemplo, en el año 2017 el costo de realizar un pago fue de 1.990 pesos por beneficiario, por lo que el comité recomienda que se fije un monto mínimo de 2.000 por concepto de subsidio. Se propone establecer el subsidio como un pago anual, de manera de disminuir los costos administrativos asociados al efectuar los pagos mensuales y la reliquidación, y como consecuencia eliminar los montos adeudados por motivo de reintegro. De este modo se mejorará la eficiencia del programa, en cuanto los montos serán mayores a los gastos incurridos para generarlos. Sin embargo, el panel reconoce que la eliminación de la modalidad de pago mensual es conflictiva desde una perspectiva política y social, y que el establecimiento de un monto mínimo de pago requeriría la modificación de la ley del SEJ.

Respecto a diseño

⁷⁷ Que el trabajador no se encuentra expuesto a los riesgos normales del trabajo (enfermedad, desempleo, accidentes del trabajo) y no lo obliga a seguir trabajando si no tiene jubilación, en los años que es menos productivo. Además, para la sociedad como un todo el sistema de seguridad social permite que las mismas personas contribuyan a financiar mediante ahorro (disminución consumo presente) sus enfermedades, accidentes y pensión para la vejez y, en la medida en que crece el sector formal, también disminuye la pobreza y la desigualdad asociadas al sector informal.

- Dada la falta de información recién descrita, no es posible sugerir un rediseño del programa que asegure que sea eficaz como incentivo a la formalidad. Sin embargo, se sugiere realizar los siguientes cambios en la MML, mientras no se resuelva el problema de falta de información.
- Cambio en el fin del programa ya que es inconsistente con el propósito. El fin del programa podría ser: Contribuir a mejorar la calidad del empleo y la desigualdad asociada al sector informal.
- Modificar la definición de población objetivo ya que representa más bien la definición de la fórmula de estimación, subestimando la población objetivo al restringirla a los jóvenes vulnerables que han presentado al menos una cotización en el último año, ya que jóvenes vulnerables que no han cotizado también forman parte de la población en la que se focaliza el programa.
- Debido a que el pago mensual del subsidio ha producido mala evaluación por parte de los beneficiarios (principalmente al proceso de reliquidación), es ineficiente en el sentido que el gasto administrativo de cobrarlo podría superar al pago mensual (por lo menos en el 4% de los pagos mensuales) y el reintegro no es factible políticamente viable, se sugiere eliminar la posibilidad de los pagos previsionales mensuales, dejando un único pago anual del subsidio, por cual el componente 1 no debiera subdividirse según tipo de beneficiario (dependiente o independiente) a que todos tendrían el mismo proceso de producción.
- Respecto a la definición de indicadores, el panel sugiere las siguientes mejoras:
 - Para el Porcentaje de beneficiarios efectivos que tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2, desagregarlo según edad del beneficiario y considerar más que un pago de cotizaciones en los años siguientes
 - Agregar el indicador crecimiento de duplas, el cual se encuentra definido y medido en el Cuadro de Mando Integral (CMI).

Respecto a la cobertura y criterios de focalización

- Establecer un criterio de focalización regional. Aun cuando el Programa opera en función de la demanda, se podrían incluir estrategias que faciliten una cobertura regional acorde con las variaciones de la tasa de participación que tiene la población objetivo del Programa en las regiones. También es conveniente analizar la posibilidad de establecer metas de acceso por región, considerando aquellas en que habiendo baja tasa de participación el acceso al Programa es menor que el promedio nacional.
- Se recomienda incluir un criterio de focalización por género, que permita disminuir las diferencias del porcentaje de beneficiarios mujeres respecto de beneficiarios hombres, observadas desde el 2014 al 2017. Una estrategia puede ser crear una mesa de trabajo con los actores pertinentes en materia de empleo y género. Además, se propone desarrollar en el marco del proceso de postulación anual entregar información sobre las redes de apoyo a los cuidados de niños y/o programas educativos de la importancia de la participación de la mujer en el mercado laboral y las medidas que surjan de la mesa de trabajo recién señalada. El panel considera que el Programa debiera incorporar perspectiva de género, teniendo en cuenta los tipos de incentivos que pueden operar de manera transversal y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral. Lo anterior implica establecer coordinación con otros Programas e Instituciones que tienen injerencia en ámbitos de cuidados de menores, adultos mayores, junto con abordar temas culturales que inciden en la desigualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo. La posible incorporación de una perspectiva de género al programa debe estar en el marco de la política pública de empleo con igualdad de oportunidades. No es posible recomendar en este punto la inclusión de medidas que atenúen las barreras de entrada de la mujer al programa, tal como un subsidio para el cuidado de los hijos, similar al que existe en el Programa Más Capaz. Lo anterior dado que debiera evaluarse cuales son los factores que influyen mayormente en el acceso y analizar el costo beneficio de una medida como la señalada.

Respecto de la calidad

- Complementar la información que proporciona la encuesta de satisfacción de beneficiarios con un estudio complementario que permita considerar otras dimensiones de análisis, orientadas a conocer la satisfacción de los usuarios respecto del bono en los aspectos que puedan retroalimentar la política del subsidio al empleo del sector beneficiario. Entre los temas a analizar están la medición del cumplimiento de expectativas del subsidio con relación al monto del bono, en términos de como complementa sus ingresos, en que lo usa, así como explorar la disposición de recibir un solo pago anual, etc. Actualmente el programa incluye una pregunta relacionada con la importancia del subsidio en el presupuesto familiar, lo cual se considera insuficiente. A partir del estudio sugerido estas preguntas se podría identificar cuáles son los mayores incentivos para permanecer en el programa: el pago de cotizaciones, trabajar con contrato en una empresa, entre otros.
- Para mejorar la calidad del Programa se recomienda implementar un solo pago anual del subsidio, considerando que las valoraciones más negativas están en el proceso de apelación que se deriva de la reliquidación del pago mensual, tal como fue explicado en el informe.

Respecto de la economía

- Como recomendación para mejorar la gestión presupuestaria, se propone la creación de un comité conjunto, integrado por funcionarios tanto del SENCE como de DIPRES, que trabaje las estimaciones de demanda del programa⁷⁸. Los desajustes entre el presupuesto inicial y los gastos finales del programa podrían ser minimizados toda vez que la estimación de la demanda por el subsidio se ajuste de la mejor manera a la realidad, así como cuando ambas instituciones sean parte del proceso de estimación⁷⁹.

Respecto de los procesos de producción, estructura organizacional y mecanismos de coordinación

- En el marco del Convenio con el IPS (Previred) se recomienda mejorar las bases de datos que provee esta institución al Programa. La información no debiera tener inconsistencia sobre lo que se informa en materia de si se cumple o no con las cotizaciones. Lo anterior en la perspectiva de solucionar los problemas del proceso de verificación de requisitos de postulación de los beneficiarios. A partir de esta mejora se debiera establecer un indicador que permita fijar una meta de disminución de los reintegros. Si bien el monto en pesos de los reintegros es bajo (alrededor de 1% del gasto total), el proceso de cobro incluye un conjunto de etapas y actores que podría optimizarse a partir de la disminución de los reintegros.

Respecto de las funciones de seguimiento, monitoreo y evaluación

- Considerando que son escasos los indicadores del Programa que están incorporados en el Cuadro de Mando Integral se recomienda realizar una estimación de los requerimientos de información y responsables, para integrar información clave para los directivos de otros departamentos de SENCE e instancias directivas de toma de decisión en materia de política de subsidios al empleo. Se recomienda en este punto realizar un acuerdo de mejora entre SENCE y DIPRES, estableciendo un seguimiento a los puntos que se consensuen, e incorporar los indicadores de la matriz de marco lógico, tanto de propósito como de componentes, que se mencionaron en el punto respectivo del informe.

⁷⁸ La coordinación programa-sectorialista DIPRES no se efectúa cuando se hace la asignación inicial en la ley presupuestaria de cada año.

⁷⁹ Según lo indicado por el programa, es el presupuesto vigente el que se va adecuando en base a la demanda real por el subsidio. Lo que esta propuesta plantea, es una reformulación en la manera de estimar el presupuesto que se asigna vía Ley Presupuestaria, que sería el presupuesto inicial.

IV. BIBLIOGRAFÍA

Informe Final "Hacia un Chile más justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social" Consejo asesor Presidencial Trabajo y Equidad Mayo 2008.

Informe Final Evaluación de Programas Nuevos Subsidio al Empleo Joven, Microdatos, DIPRES, 2009

Informe de la Comisión de Hacienda recaído en el Proyecto de Ley que crea el Subsidio al Empleo. Boletín N° 6.393-05, 2009

Historia de la Ley N° 20.338, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, abril 2009

Society at glance 2016 A spotlight at youth, OECD

"Los NINI desde sus trayectorias educativas y laborales. Seguimiento a una cohorte de estudiantes" Gustavo Cabezas, PNUD, Marzo de 2015

Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006.

Serie en foco n° 66, Centro de Políticas Públicas. 2012. Análisis de los incentivos que general los actuales programas sociales y políticas públicas sobre cobertura, nivel y densidad de cotizaciones previsionales. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2012. pág. 350, Documento de trabajo N°7.

Duflo, Esther, y otros. 2005. Saving Incentives for Low and Middle Income Families: Evidence From a Field Experiment With H&R Block. National Bureau of Economics Research. 2005. Working Paper 11680.

Larraín , Fernando. 2009. ¿Cómo aumentar la densidad de las cotizaciones de los trabajadores independientes?

El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. Santiago, Universidad del Pacífico, 2009, págs. 203-214

Aedo, C. (2004). "Desempleo juvenil en Chile", Comentarios al trabajo de Víctor Tokman, Expansiva, Beyer, H. (1998). "¿Desempleo juvenil o un problema de deserción escolar?", CEP, Santiago.

Heckman, J. y Pagés, C. "Law and employment: Lessons from latin america and the caribbean," National Bureau of Economic Research, Inc, 2003

Loayza, N.; Servén, L. y Sugawara, N. "Informality in latin america and the caribbean," Policy Research Working Paper 4888. Washington D.C.: World Bank, 2009, 35;

Pagés, C. y Montenegro, C. "Job security and the age-composition of employment. Evidence from Chile." Estudios de Economía, 2007, 34(2), pp. 109-39.

V. ENTREVISTAS REALIZADAS

Fecha / Temática	Participantes
23 de Enero Reunión Inicial	Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Rodolfo Godoy, Encargado Unidad de Subsidios SENCE Rodrigo Gómez, Encargado Programa SEJ Franco Fernández, DIPRES Daniela Ortega, DIPRES Javiera Bravo, Panel Marianela Armijo, Panel Javier Bronfman, Panel
31 de Enero Revisión MML y fuentes de información disponible	Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Rodolfo Godoy, Encargado Unidad de Subsidios SENCE Rodrigo Gómez, Encargado Programa SEJ Felipe Araya, Analista SubUnidad de Análisis Financiero de Programas, DAF SENCE Franco Fernández, DIPRES Daniela Ortega, DIPRES Javiera Bravo, Panel Marianela Armijo, Panel Javier Bronfman, Panel
13 de marzo Revisión información disponible para calculos indicadores Diseño programa Procesos de producción, Organización y Gestión del programa Antecedentes presupuestarios	Andrea Quezada, Jefa Sub-Unidad de Estudios SENCE Giancarlo Tranchino, Analista Sub-Unidad de Estudios SENCE Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Rodolfo Godoy, Encargado Unidad de Subsidios SENCE Rodrigo Gómez, Encargado Programa SEJ Macarena Carter, Encargada Sub-Unidad de Análisis Financiero de Programas, DAF SENCE Felipe Araya, Analista SubUnidad de Análisis Financiero de Programas, DAF SENCE Gonzalo Robles Encargado Unidad de Gestión y Coordinación Departamento de Empleo Valentina Peralta Analista Subunidad de Planificación y Control de Gestión Franco Fernández, DIPRES Daniela Ortega, DIPRES Javiera Bravo, Panel Marianela Armijo, Panel Javier Bronfman, Panel
11 de abril Anexo 5 y Economía	Andrea Quezada, Jefa Sub-Unidad de Estudios SENCE Giancarlo Tranchino, Analista Sub-Unidad de Estudios SENCE Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Rodolfo Godoy, Encargado Unidad de Subsidios SENCE Felipe Araya, Analista Sub-Unidad de Análisis Financiero de Programas, DAF SENCE Javier Bronfman, Panel
20 de abril Diseño del programa y Anexo 3	Andrea Quezada, Jefa Sub-Unidad de Estudios SENCE Giancarlo Tranchino, Analista Sub-Unidad de Estudios SENCE Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Rodolfo Godoy, Encargado Unidad de Subsidios SENCE Rodrigo Gómez, Encargado Programa SEJ Javiera Bravo, Panel Marianela Armijo, Panel
27 de abril	Gonzalo Robles, Analista Sub-Unidad de Estudios SENCE

Bases de datos	Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Franco Fernández, DIPRES Daniela Ortega, DIPRES Javiera Bravo, Panel
30 de mayo Enfoque de género	Fernanda Silva, Analista Unidad de Estudios Laborales Subsecretaría del Trabajo Rodolfo Godoy, Encargado Unidad de Subsidios SENCE Rodrigo Gómez, Encargado Programa SEJ Marianela Armijo, Panel

VI. ANEXOS DE TRABAJO

Anexo 1: Reporte sobre el estado y calidad de la información disponible para evaluar el programa.

a. Bases de datos con información relevante para la evaluación

Nombre	Base de Datos Trabajadores 2014, 2015, 2016 y 2017
Descripción	Base de datos preparada específicamente para esta evaluación, en formato Stata que extrae del Sistema Genexus y de planillas Excel de pagos. Esta última información se debe procesar de forma manual. La base de datos está estructurada por monto pagado para cada año
Período de vigencia	2014 a 2017
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Universo de usuarios.
Frecuencia de medición	El sistema Genexus se actualiza periódicamente y las Base de datos fueron creadas para esta evaluación.
Campos / Variables	<p>rut_trab: Rut de los trabajadores/as que pertenecen al SEJ</p> <p>Monto: Monto que recibió cada beneficiario separado por mes de pago, donde también se incluye el proceso de pago anual</p> <p>Tipo: Calidad del trabajador en base a su modalidad de pago y a sus rentas</p> <p>Glosaestado: Estado del pago enviado a banco, donde pueden ser tres variables: Rechazado, Pagado y Devuelto al Tomador</p> <p>Periodo: Mes de proceso de pago, donde el pago 201x13 corresponde al pago anual (reliquidación y liquidación). Para el año 2017 existe el 201714 y 201715, donde el 14 corresponde al reproceso realizado en abril y el 15 al re depósito realizado en diciembre. Ambos montos se suman al total pagado por beneficiario.</p> <p>Fecnac: Fecha de nacimiento en formato dd/mm/aaaa</p> <p>Reg: Numero de la región</p> <p>Además, se entregó una segunda base de datos el mismo formato, pero contiene todos los concedidos de cada año, junto a agregar las siguientes variables</p> <p>Montofinalaño: Corresponde al total de los montos enviado al banco durante el año, es decir la suma de todos los pagos mensuales y el proceso de pago anual.</p> <p>Npagosaño: Es el número de pagos que recibió el beneficiario en dicho año, el número máximo de pagos a recibir es 13, aunque puede existir la excepción de que una persona recibiera más de dicho número, porque en un proceso de pago la persona genero dos pagos.</p>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p>Con la información entregada a la fecha es posible caracterizar a los beneficiarios por año según región, sexo y edad y por tipo de beneficiario</p> <p>Además, es posible calcular los montos pagados por año, por región, por tipo de beneficiarios y la distribución de ellos.</p> <p>Además, es posible calcular la proporción de montos pagados respecto los enviados a banco.</p> <p>Dada la estructura de esta base de datos no se ve factible la posibilidad</p>

	de incorporar en esta misma base las variables que faltan para calcular indicadores de eficacia, relacionadas al número de cotizaciones.
--	--

Nombre	Base Seguro Cesantía – SEJ 2014, 2015, 2016, 2017
Descripción	Base de datos preparada específicamente para esta evaluación, en formato Stata que presenta la información del seguro de cesantía para los beneficiarios cruzada con información del programa.
Período de vigencia	2014 a 2017
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Universo de usuarios.
Frecuencia de medición	Información solicitada para la evaluación
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • IDrut: Rut enmascarado • mes_dev: Mes en el cual se devenga la remuneración (manual BSC) • tipo_cont: Tipo de contrato que tiene el trabajador, donde 1 es indefinido y 2 plazo fijo (sale en el manual de la base del seguro) • renta: Remuneración imponible mensual • Modalidad: Corresponde a modalidad de pago anual o mensual. Los missing en 2017 corresponde a pago anual. • Numeropagos: Corresponde al n° pagos de subsidio totales. • bene2012: Identifica si el rut corresponde a un beneficiario del año 2012 • bene2013: Identifica si el rut corresponde a un beneficiario del año 2013 • bene2014: Identifica si el rut corresponde a un beneficiario del año 2014 • bene2015: Identifica si el rut corresponde a un beneficiario del año 2015 • bene2016: Identifica si el rut corresponde a un beneficiario del año 2016 • sub_incap: Si la persona recibe el pago del seguro de cesantía por uso de SIL o por su empleador. No afecta el cruce. • rentatotal Mensual
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	La información proporcionada por esta base de datos es de utilidad para el cálculo de indicadores de eficacia y eficiencia de la matriz de marco lógico..

Nombre	Base de Datos Empleadores 2014, 2015, 2016 y 2017
Descripción	Base de datos preparada específicamente para esta evaluación, en formato Stata que extrae de la postulación por parte de empresas Se presenta la información por monto pagado.
Período de vigencia	2014 a 2017
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Universo de usuarios.
Frecuencia de medición	Información original es de actualización mensual
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • RUT empleador • Región • Periodo (mes/año)

	<ul style="list-style-type: none"> • Glosa estado (devuelto a tomador, pagado, rechazado) • Monto <p>Además, con un cruce con otras bases de datos es posible identificar y distinguir entre empleadores nuevos y antiguos.</p> <p>En una segunda base de datos llamada Empleador Trabajador, en donde, para cada año, en una fila existe dupla de rut trabajador y rut empleador y una variable dummy trabajador beneficiario.</p>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	La información proporcionada por esta base de datos es de utilidad para el cálculo de indicadores de eficacia y eficiencia de la matriz de marco lógico. Faltan variables que permitan caracterizar a los empleadores como tamaño y sector económico.

Nombre	Base Datos Encuesta Satisfacción
Descripción	Corresponde a la base de datos que proviene de la Encuesta de Satisfacción que aplica SENCE para evaluar sus programas. Se aplica a una muestra de beneficiarios.
Período de vigencia	2015 y 2016 (la del 2017 estará disponible durante el primer semestre 2018)
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<p>2015</p> <p>Universo (usuarios que recibieron al menos un pago en el año 2015): 302.661</p> <p>Muestra: 16.434</p> <p>Error: 0.7%</p> <p>2016</p> <p>Universo: 320.523</p> <p>Muestra: 24.948</p> <p>Error: 0,6%</p>
Frecuencia de medición	Anual para los años 2015, 2016 y 2017
Campos / Variables	<p>Preguntas que miden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Información y difusión del programa <ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad de la información • Calidad y claridad de información sobre las características básicas del programa 2. Proceso de postulación <ul style="list-style-type: none"> • Medio de postulación • Asistencia durante el proceso • Evaluación plataforma web para postulación • Instructivo de postulación • Evaluación general del proceso de postulación 3. Proceso de concesión <ul style="list-style-type: none"> • Notificación de resultados de postulación • Tiempo de espera de resultados 4. Proceso de pago <ul style="list-style-type: none"> • Plazos de pago • Concreción del pago • Medio de pago • Puntos de pago

	<ul style="list-style-type: none"> • Concreción del pago • Suspensión del pago • Evaluación general de proceso de pago <p>5. Proceso de apelación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de apelación • Instructivo de apelación • Documentación requerida • Evaluación general de proceso de apelación <p>6. Preguntas, reclamos y sugerencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención oficinas SENCE (RM y Regiones) • Consultas telefónicas Línea 800 SENCE • Buzón Ciudadano (sitio web SENCE) <p>7. Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de resultados
<p>Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación</p>	<p>La información proporcionada por esta base de datos es de utilidad para el cálculo de indicadores de calidad. La calidad de la información es la adecuada.</p>

La información de población potencial es provista por el MDS que la obtiene del RSH.

Por otra parte, para la medición de indicadores de economía y eficiencia se requiere los informes mensuales que se remiten a DIPRES y a SUSESO, en base a los cuales también se construye el Anexo 5 de esta evaluación. En el reporte a DIPRES se informa el monto, número de pagos⁸⁰ y fecha de pago de trabajadores y empleadores distribuidos por región, y el resumen en cada programa. En el informe de gasto entregado a la SUSESO, se consolida la información de las postulaciones, concesiones y pagos del periodo a informar, junto archivos de textos (con detalle información por RUT).

⁸⁰ En el caso de los empleadores existe número de pagos y número de trabajadores. El número de pagos es la cantidad de pagos que se envió a banco y el número de trabajadores corresponde a cuántos trabajadores dieron origen a dichos pagos. En el caso de las apelaciones, el número de pagos es la cantidad de pagos que se envió a banco y número de trabajadores es mayor porque a un trabajador se le puede pagar una o más apelaciones.

- b. Fuentes de información cualitativa y cuantitativa que fueron útiles para identificar la situación problema que dio origen al programa y que permitan proyectar la situación sin programa

Identificación del documento	Breve descripción del contenido
Informe Final Hacia un Chile más justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social Consejo asesor Presidencial Trabajo y Equidad Mayo 2008	Presenta diagnóstico y propuestas para mejorar la equidad a través del mercado laboral.
Encuesta Nacional de Empleo	La Encuesta Nacional de Empleo, del Instituto Nacional de Estadísticas, es un instrumento que permite conocer la situación de trabajo que tienen las personas que viven en Chile. Es posible acceder a las bases de finales de la encuesta desde 2010, y caracterizar según estado (ocupado, desocupado, inactivo), edad, sexo, cotización previsional (salud y seguro cesantía), situación contractual (tipo y duración)
Encuesta CASEN	La Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, es realizada por el Ministerio de Desarrollo Social, la cual permite conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población, especialmente de aquella en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos. Es posible acceder a bases de datos finales de la encuesta desde 1990 ⁸¹ y es posible caracterizar tasas de participación (ocupación y desocupación) según edad, sexo, región, zona, ingreso (decil, quintil), condiciones laborales y cobertura de seguridad social, si recibió ingresos en los últimos 12 meses por Subsidio al Empleo Joven.
Evaluación de Programas Nuevos Subsidio al Empleo Joven Informe Final	Evaluación encargada por DIPRES y realizado por Microdatos en 2009, que evaluó el efecto del nuevo subsidio para jóvenes (SEJ) en las planillas de las empresas y, para así, conocer el efecto en el tipo de trabajador que contratan y sus salarios.
Informe de Descripción de Programas 2015 MDS	Describe diagnóstico y propósito del programa, su focalización y priorización, y estrategia de intervención
Boletín Nº 6.393-05 Informe de la Comisión de Hacienda recaído en el Proyecto de Ley que crea el Subsidio al Empleo.	Presenta la discusión parlamentaria junto a un estudio diagnóstico respecto al desempleo juvenil
Historia de la Ley Nº 20.338 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile 1 de abril 2009	Presenta los fundamentos del proyecto de ley, junto a los trámites constitucionales requeridos para ser Ley.
Estadísticas de Informalidad Laboral Instituto	Definición de metodología de medición de

⁸¹ Disponible para los años 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011, 2013 y 2105.

<p>Nacional de Estadísticas INE, Noviembre 2017</p> <p>Boletín informalidad laboral OND 2017</p>	<p>estadísticas de Informalidad. Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), permite caracterizar de manera más detallada la calidad de las ocupaciones que se generan en el mercado laboral, bajo un marco conceptual promovido y recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> <p>Primera medición de la Tasa de Ocupación Informal por edad.</p>
<p>Society at glance 2016 A spotlight at youth</p>	<p>La edición 2016 de Society at Glance examina los indicadores de bienestar y sus últimas tendencias en los países de la OCDE. El presente informe se concentra en jóvenes, examinando las características de las personas en situación de riesgo (desde el inicio de la crisis, la cantidad de jóvenes que no estudian ni trabajan -Nini- se ha mantenido alta en muchos países) así como las políticas públicas destinadas a ayudarlos.</p> <p>No presenta datos para Chile respecto al mercado laboral.</p>
<p>Los NINI desde sus trayectorias educativas y laborales. Seguimiento a una cohorte de estudiantes PNUD Marzo de 2015 Gustavo Cabezas</p>	<p>Caracterización de los NINIs en materias como educación, características de sus hogares de origen y trayectoria laborales. Para esto se emplea una base de datos longitudinal, construida a partir de un conjunto de bases de datos administrativas, que sigue a una cohorte de estudiantes desde mediados de secundaria el 2003 hasta el año 2011. Las bases de datos que sirvieron de insumo fueron: el Registro de Estudiantes de Chile (RECH-SIGE), el SIMCE de 2do Medio, el Sistema de Información de Educación Superior (SIES) y la base de cotizaciones del Seguro de Desempleo.</p>

c. Identificar la necesidad de estudio complementario

Dada la información identificada en las bases de datos disponibles y en las fuentes de información cualitativa y cuantitativa útiles para identificar el problema que dio origen al programa, junto a los cruces sugeridos con información existente en otras instituciones y los reportes que proveen las variables requeridas para cálculo de indicadores, el panel considera que se cuenta con la información necesaria para realizar la evaluación, por lo que no es necesario realizar un estudio complementario.

Anexo 2(a): Matriz de Evaluación del programa

NOMBRE DEL PROGRAMA: Subsidio al Empleo Joven (SEJ) AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2009 MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio del Trabajo y Previsión Social SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: Aporte Monetario				
ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes.				Se mantiene la voluntad de financiar programas de empleo para trabajadores jóvenes, entre 18 y 25 años de edad, pertenecientes al 40% más vulnerable de la población según RSH.

PROPÓSITO: Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según (RSH), entre 18 y menores a 25 años, han mejorado sus condiciones laborales ⁸² .	Eficacia/Resultado intermedio Beneficiarios nuevos con cotizaciones en el año t y que no presentaba en t-1	$(N^{\circ} \text{ total de Beneficiarios nuevos que en el año } t-1 \text{ no presentaban cotizaciones} / \text{Total de beneficiarios nuevos que reciben el primer pago durante el año } t) * 100$	Reporte de resultados SEJ y base de datos	La demanda de empleo para jóvenes trabajadores se mantiene en el nivel actual o se incrementa. Jóvenes están interesados en integrarse en el mercado del trabajo formal
	Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de beneficiarios en el año t que mejoran densidad ⁸³ de cotizaciones respecto del año t-1	$(N^{\circ} \text{ total de Beneficiarios en el año } t \text{ que presentan una densidad de cotizaciones mayor respecto de la densidad de cotizaciones presentada el año } t-1 / \text{Total de beneficiarios en el año } t) * 100$	Reporte de resultados SEJ y base de datos	
	Eficacia/producto Porcentaje de beneficiarios en el año respecto de la población potencial	$(N^{\circ} \text{ total de beneficiarios en el año } t / N^{\circ} \text{ total de población potencial en el año } t) * 100$	Base de datos administrativa y reporte de poblaciones de MDS.	
	Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de beneficiarios ⁸⁴ que tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2	$(N^{\circ} \text{ total de Beneficiarios que tienen al menos una cotización en los años } t+1 \text{ y } t+2 / \text{Total de beneficiarios en el período } t) * 100$	Reporte de resultados SEJ y base de datos	
	Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de beneficiarios respecto de los trabajadores concedidos ⁸⁵	$(N^{\circ} \text{ total de beneficiarios en el año } t / N^{\circ} \text{ total de concedidos en el año } t) * 100$	Bases de datos administrativas del programa	
	Calidad/ producto ⁸⁶ Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa	$(\text{Porcentaje de satisfacción positiva en el año } t) - (\text{Porcentaje de satisfacción negativa en el año } t)$	Base de datos resultados encuestas de satisfacción y reporte de resultados encuesta de satisfacción.	

⁸² El programa define las condiciones laborales como la permanencia (estar o incorporarse) en el mercado laboral formal, entendiendo mercado laboral formal como el pago de las cotizaciones previsionales, de salud, de la ley 16.744 y seguro de cesantía (trabajadores dependientes).

⁸³ Se entenderá por "densidad de cotizaciones" al número de meses en los que efectivamente se realizaron aportes a la cuenta de capitalización individual (cotizaciones previsionales).

⁸⁴ Corresponden al total de personas que recibieron al menos un pago en el año calendario.

⁸⁵ Por trabajadores concedidos se entiende a todos aquellos que recibieron al menos un pago en el año calendario

⁸⁶ Solo disponible para año 2015 y 2016. Los resultados del año 2017 estarán disponibles entre junio y julio. La satisfacción global del programa se mide a través del índice de satisfacción neta, correspondiente a la resta de la satisfacción positiva con la satisfacción negativa. No es posible generar el cálculo de ese índice a partir de la cantidad de beneficiarios, en cuanto este se construye a partir de los promedios de las evaluaciones obtenidas en cada una de las dimensiones que compone

	Economía/Proceso Porcentaje de Presupuesto Ejecutado	(Presupuesto ejecutado en miles en el año t/Presupuesto asignado en miles de pesos en el año t)*100	SIGFE	
	Eficiencia/producto Gasto Promedio por beneficiario	Gasto total del programa en pagos de subsidios a trabajadores en el año t/Nº total de beneficiarios en el año t	SIGFE	
	Economía/Proceso Porcentaje Gasto de administración	(Gasto de administración en miles de pesos en el año t/ Gasto Total en miles de pesos en el año t) *100	SIGFE	
COMPONENTE 1 Subsidio entregado a trabajadores Subcomponente 1.1 Subsidio entregado a trabajadores dependientes ⁸⁷	Eficacia/producto Tasa de crecimiento de los beneficiarios dependientes	(Beneficiarios dependientes nuevos al año t / Beneficiarios dependientes totales al año t-1) *100	Base de datos administrativos del Programa	Los jóvenes trabajadores están interesados en postular al Subsidio Los jóvenes están interesados en incorporarse al mercado del trabajo formal. Los trabajadores dependientes se mantienen en el mercado laboral
	Eficacia/producto Porcentaje de Subsidios cobrado por trabajadores dependientes	(Nº Total de subsidios cobrados por los trabajadores en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a trabajadores dependientes en el año t) *100	Base de datos administrativos del Programa	
Subcomponente 1.2 Subsidio entregado a trabajadores independientes ⁸⁸	Eficacia/producto Tasa de crecimiento de beneficiarios independientes	(Beneficiarios nuevos independientes al año t/ Beneficiarios independientes totales al año t-1)*100	Base de datos administrativos del Programa	Los jóvenes trabajadores independientes están interesados en postular al Subsidio Los jóvenes trabajadores independientes están interesados en incorporarse al mercado del trabajo formal. Los trabajadores independientes se mantienen en el mercado laboral

⁸⁷ Trabajadores dependientes, se considera a todos los trabajadores que se rigen por el código del trabajo, en donde el empleador paga por las cotizaciones previsionales, de salud, de accidentes y seguro de cesantía. Información proporcionada por el Programa.

⁸⁸ Los trabajadores independientes serán aquellos que trabajadores que, trabajan por su cuenta o con uno o más socios y no han contratado a ningún «empleado» que trabaje para ellos durante el período de referencia. Información proporcionada por el Programa.

	Eficacia/producto Porcentaje de Subsidios cobrados por trabajadores independientes	(N° Total de subsidios cobrados por los trabajadores independientes en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a trabajadores independientes en el año t)*100	Base de datos administrativos del Programa	
--	---	--	---	--

<p>COMPONENTE 2</p> <p>Subsidio otorgado al empleador como incentivo a la formalización laboral.</p>	<p>Eficacia/producto</p> <p>Porcentaje de subsidios cobrados respecto a los enviados</p>	<p>(Total de subsidios cobrados por los empleadores en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a empleadores en el año t)*100</p>	<p>Base de datos administrativos del programa</p>	<p>Los empleadores están interesados en postular al Subsidio.</p> <p>Los empleadores mantienen su interés de permanecer en el programa.</p>
	<p>Eficacia/producto</p> <p>Tasa de crecimiento anual de participación de empleadores en SEJ</p>	<p>(Empleadores nuevos al año t / Empleadores totales al año t-1)*100</p>	<p>Base de datos administrativos del programa</p>	
	<p>Eficacia/producto</p> <p>Porcentaje de empleadores beneficiarios que presentan trabajadores beneficiarios del subsidio</p>	<p>(Total de empleadores que presentan trabajadores que son beneficiarios del subsidio en el año t/Total de empleadores en el año t)*100</p>	<p>Base de datos administrativos del programa</p>	
	<p>Eficiencia/producto</p> <p>Gasto promedio por empleador</p>	<p>Gasto total del programa en pagos de subsidios a empleadores en el año t/N° total de empleadores beneficiarios en el año t</p>	<p>SIGFE</p>	
	<p>Economía</p> <p>Porcentaje de Gasto en pagos subsidios a empleadores respecto del total del programa</p>	<p>Gasto total del programa en miles de pesos en pagos de subsidios a empleadores en el año t/Gasto total en miles de pesos en el programa en el año t</p>	<p>SIGFE</p>	

ACTIVIDADES:

COMPONENTE 1: Subsidio entregado a trabajadores

Subcomponente 1.1 Subsidio entregado a trabajadores dependientes

Postulación

Concesión

Pago Mensual

Pago Anual y Reliquidación Anual

Subcomponente 1.2 Subsidio entregado a trabajadores independientes

Postulación

Concesión

Pago Anual

COMPONENTE 2: Subsidio otorgado al empleador como incentivo a la formalización laboral.

Postulación

Concesión

Pago Mensual

Anexo 2(b): Medición de indicadores Matriz de Evaluación del programa, período 2014-2017

NOMBRE DEL PROGRAMA: Subsidio al Empleo Joven (SEJ) AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2009 MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio del Trabajo y Previsión Social SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: Aporte Monetario						
ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES					
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
			2014	2015	2016	2017
FIN: Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes.						

PROPÓSITO: Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según (RSH), entre 18 y menores a 25 años, han mejorado sus condiciones laborales ⁸⁹ .	Eficacia/Resultado ⁹⁰ intermedio Beneficiarios nuevos con cotizaciones en el año t y que no presentaba en t-1	(Nº total de Beneficiarios nuevos que en el año t-1 no presentaban cotizaciones / Total de beneficiarios nuevos que reciben el primer pago durante el año t)*100	2014	2015	2016	2017
			15,3%	14,6%	13,0%	18,9%
Eficacia/Resultado Intermedio ⁹¹ Porcentaje de beneficiarios en el año t que mejoran densidad ⁹² de cotizaciones respecto del año t-1	(Nº total de Beneficiarios en el año t que presentan una densidad de cotizaciones mayor respecto de la densidad de cotizaciones presentada el año t-1/ Total de beneficiarios en el año t)*100	38,7%	40,9%	39,1%	37,2%	
Eficacia/producto Porcentaje de beneficiarios en el año respecto de la población potencial	(Nº total de beneficiarios en el año t/Nº total de población potencial en el año t)*100	20,8%	24,4%	41,4%	37,4%	
Eficacia/Resultado Intermedio: ⁹³ Porcentaje de beneficiarios que - tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2	(Nº total de beneficiarios que tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2/ Total de beneficiarios en el mismo período) *100	77,4%	75,8%	s/i	s/i	
Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de beneficiarios respecto de los trabajadores concedidos	(Nº total de beneficiarios en el año t/ Nº total de concedidos en el año t)*100	70%	68%	68%	71%	

⁸⁹ El programa define las condiciones laborales como la permanencia en el mercado laboral formal, entendiendo mercado laboral formal como el pago de las cotizaciones previsionales, de salud, de la ley 16.744 (trabajadores independientes) y seguro de cesantía (trabajadores dependientes).

⁹⁰ De acuerdo a información entregada por el Programa los resultados para los cuatro años estarán disponibles entre junio y julio.

⁹¹ De acuerdo a información entregada por el Programa los resultados para los cuatro años estarán disponibles entre junio y julio.

⁹² Se entenderá por "densidad de cotizaciones" al número de meses en los que efectivamente se realizaron aportes a la cuenta de capitalización individual (cotizaciones previsionales).

⁹³ De acuerdo a información entregada por el Programa los resultados para los cuatro años estarán disponibles entre junio y julio.

	Calidad/ producto ⁹⁴ Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa	(Porcentaje de satisfacción positiva en el año t)- (Porcentaje de satisfacción negativa en el año t)	s/i	28,7%	35,6%	s/i
	Economía/Proceso Porcentaje de Presupuesto Ejecutado	(Presupuesto ejecutado en miles de pesos en el año t/Presupuesto asignado en miles de pesos en el año t)*100	98,4%	100,0%	98,8%	98,4%
	Eficiencia/Producto Gasto promedio por beneficiario	Gasto total del programa en pagos de subsidios a trabajadores en el año t/N° total de beneficiarios en el año t	\$ 177.174	\$ 189.216	\$ 195.629	\$ 204.914
	Economía/Proceso Porcentaje Gasto de administración	(Gasto de administración en miles de pesos/ Gasto total en miles de pesos) *100	0,97%	0,97%	0,97%	0,97%

⁹⁴ Solo disponible para año 2015 y 2016. Los resultados del año 2017 estarán disponibles entre junio y julio. La satisfacción global del programa se mide a través del índice de satisfacción neta, correspondiente a la resta de la satisfacción positiva con la satisfacción negativa. No es posible generar el cálculo de ese índice a partir de la cantidad de beneficiarios, en cuanto este se construye a partir de los promedios de las evaluaciones obtenidas en cada una de las dimensiones que compone

COMPONENTE 1						
Subsidio entregado a trabajadores	Eficacia/producto Tasa de crecimiento de los beneficiarios dependientes	(Beneficiarios dependientes nuevos al año t / Beneficiarios dependientes totales al año t-1)*100	36%	42%	29%	23%
Subcomponente 1.1 Subsidio entregado a trabajadores dependientes	Eficacia/producto Porcentaje de Subsidios cobrado por trabajadores dependientes	(Total de subsidios cobrados por los trabajadores en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a trabajadores dependientes en el año t)*100	93,3%	95,1%	96,1%	98,0%
Subcomponente 1.2 Subsidio entregado a trabajadores independientes	Eficacia/producto Tasa de crecimiento de beneficiarios independientes	(Beneficiarios nuevos independientes al año t/ Beneficiarios independientes totales al año t-1)*100	500%	17%	317%	835%
	Eficacia/producto Porcentaje de Subsidios cobrados por trabajadores independientes	(Total de subsidios cobrados por los trabajadores independientes en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a trabajadores independientes en el año t)*100	85,0%	83,3%	95,3%	98,8%

<p>COMPONENTE 2</p> <p>Subsidio otorgado al empleador como incentivo a la formalización laboral.</p>	<p>Eficacia/producto</p> <p>Porcentaje de subsidios cobrados respecto a los enviados</p>	<p>(Total de subsidios cobrados por los empleadores en el año t/ Total de subsidios enviados a pago a empleadores en el año t)*100</p>	91,8%	96,3%	98,5%	98,9%
	<p>Eficacia/producto</p> <p>Tasa de crecimiento anual de participación de empleadores en SEJ</p>	<p>(Empleadores nuevos al año t / Empleadores totales al año t-1)*100</p>	22,5%	28,4%	23,4%	25,4%
	<p>Eficacia/producto</p> <p>Porcentaje de empleadores beneficiarios que presentan trabajadores beneficiarios del subsidio</p>	<p>(Total de empleadores que presentan trabajadores que son beneficiarios del subsidio en el año t/ Total de empleadores en el año t)*100</p>	89,4%	89,4%	92,1%	91,5%
	<p>Eficiencia/producto</p> <p>Gasto promedio por empleador</p>	<p>Gasto total del programa en pagos de subsidios a empleadores en el año t/N° total de empleadores beneficiarios en el año t</p>	\$ 516.025	\$ 735.408	\$ 1.503.409	\$ 2.429.044
	<p>Economía/proceso</p> <p>Porcentaje de Gasto en pagos subsidios a empleadores respecto del total del programa</p>	<p>Gasto total del programa en pagos de subsidios a empleadores en el año t/Gasto total programa en el año t</p>	1,3%	1,1%	1,7%	2,4%

Anexo 2(c): Análisis de diseño del programa

a. Relaciones de causalidad de los objetivos del programa (Lógica Vertical)

Los problemas identificados en el diagnóstico que enfrenta la población joven y vulnerable son: baja participación en el mercado laboral, alta proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian (NINI), alta tasa de cesantía y alta tasa de empleo informal.

El fin del programa es “Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes”, el cual implica que a largo plazo se espera que aumenten los jóvenes que busquen y/o encuentren empleo en el mercado formal (respecto del total en edad de trabajar). El fin da respuesta entonces a al menos tres de los cuatro problemas (baja participación, alta proporción de NINI y alta informalidad) ya que un aumento en la tasa de participación puede lograrse sin disminuir la tasa de desempleo.

El propósito del programa es “Jóvenes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población, según (RSH), entre 18 y menores a 25 años, han mejorado sus condiciones laborales” da respuesta al problema de la informalidad. Entonces el logro del propósito debiese verse reflejado en que trabajadores jóvenes del 40% más vulnerable que antes no pagaban cotizaciones ahora lo hacen y, si antes lo hacían esporádicamente, ahora se realice de forma más continua. El propósito da respuesta al problema de alta informalidad.

Sin embargo, el panel considera que no hay consistencia entre el logro del propósito y el fin, es decir, se considera que el logro del propósito no necesariamente contribuye a aumentar la participación juvenil, sino a tener una vejez más digna y enfrentar de mejor formas enfermedades, accidentes y periodos de cesantía.

Para contribuir a una mayor participación en el mercado laboral formal de jóvenes, tal como sugiere la literatura y se observa en países desarrollados, se debiera facilitar la transición de la educación al empleo y a flexibilizar el mercado laboral. Por ejemplo, el proyecto de Ley del Estatuto Laboral Juvenil que hoy está en su primer trámite legislativo en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados- apunta a crear un régimen especial para estudiantes entre 18 y 24 años, con el propósito de facilitar su ingreso al mercado laboral, pero bajo condiciones excepcionales de jornada, remuneraciones, cotización de salud y beneficios sociales. Es decir, para aumentar tasa de participación se deben crear condiciones para que los jóvenes puedan estudiar y trabajar.

Para lograr el propósito, la estrategia consiste en otorgar un subsidio al empleador si se encuentra al día en el pago de cotizaciones previsionales y de salud, y un subsidio al trabajar si cumple con las condiciones de pago, entre ellas el pago de cotizaciones.

El subsidio al empleador, dada la fórmula de pago, cubre una proporción (a lo más la mitad) del pago de cotizaciones. Por el lado del trabajador, dada la fórmula de cálculo para el primer tramo de ingreso, podría cubrir la totalidad del pago de cotizaciones.

Para analizar si los componentes son necesarios y suficientes para el logro del propósito, se debe considerar cual es la situación inicial del trabajador (sin programa).

Si el trabajador es dependiente y participa del mercado formal:

- El componente 1 (subsidio al trabajador) y el componente 2 (subsidio al empleador) no son más que una transferencia (bono o premio) para el trabajador y el empleador por el pago de cotizaciones. En este caso los componentes son necesarios, pero no suficientes para el logro del propósito.

Si el trabajador es dependiente y no participa del mercado formal:

- La decisión de participar del mercado formal depende más bien del empleador, aunque el trabajador también puede influir en ella.
- Si inicialmente el salario que incluye el pago de cotizaciones es mayor al aporte del trabajador al proceso productivo, el componente 2 podría ser necesario y suficiente para el logro del propósito si el subsidio al empleador compensa ese mayor costo.
- Según la fórmula de pago, lo máximo que recibe el empleador como subsidio el 10% de la renta mensual. Como el pago de cotizaciones es aproximadamente el 20% de la renta bruta mensual, entonces, solo en el caso que el trabajador mediante menor salario recibido financie parte del costo de las cotizaciones, el componente 2 será efectivo en aumentar la formalidad. Lo anterior sería posible si el trabajador valora los beneficios del pago de cotizaciones.
- Si el trabajador también recibe subsidio (componente 1) podría compensar el menor salario recibido y hasta asumir el costo total del pago de cotización, en cuyo caso el subsidio al empleador es más bien una transferencia para él. Es decir, el componente 1 no es suficiente, pero podría ser necesario en este caso.

Si el trabajador es independiente y participa del mercado formal:

- El subsidio al trabajador no es más que una transferencia (bono o premio) por mantenerse en el mercado formal, es decir, es necesario (porque contribuye a mantenerse en el mercado formal) pero no suficiente (pero no la incrementa).

Si el trabajador es independiente pero no participa en el mercado formal:

- Si inicialmente el pago de cotizaciones es mayor a los beneficios percibidos por la participación en el sistema de protección social, el componente 1 será efectivo si el monto del subsidio compensa totalmente el diferencial entre costo y beneficio.
- Solo en el tramo A podría darse una situación así donde el subsidio representa el 20% de la renta bruta anual. Sin embargo, dado el desfase temporal entre que el trabajador incurre en el pago de cotizaciones y el pago del subsidio (al menos 6 meses) puede que aumente el costo del pago de cotizaciones si se valora más el ingreso presente que el futuro.
- Si el subsidio no cubre todo el costo de cotizar, la estrategia efectiva requiere que el trabajador independiente valore no solo el subsidio monetario sino también los beneficios (futuros) de participar del sistema de seguridad social.
- Este caso (independiente e informal) es relevante para el periodo de evaluación ya que la cotización no es obligatoria para los trabajadores independientes. Cuando el pago de cotizaciones sea obligatorio, pudiendo al igual que los dependientes evadir esta ley, el subsidio se transforma en una transferencia por pago de contribuciones.

A pesar de que el incentivo apunta a formalizar al trabajador informal, la definición de población objetivo también incluye al joven que está desempleado o inactivo.

Si el joven es desempleado:

- El subsidio al empleador debiera generar un incentivo a contratar a la población entre 18 y 24 años relativos a trabajadores de otras edades siempre y cuando la productividad de los trabajadores sea la misma independiente de la edad. Si así fuera, aumentaría el número de jóvenes ocupados junto a una mejora en las condiciones laborales (formalización) lo cual contribuye al logro del propósito. Si no es así, el subsidio al empleador será efectivo dependiendo del diferencial de productividades y el monto del subsidio.

Si el joven es inactivo:

- Primero, si su salario de reserva (es decir el mínimo salario que están dispuestos a recibir para trabajar y/o buscar empleo) es mayor al salario de mercado, para que la estrategia sea efectiva, el

subsidio debiera generar un aumento tal que el ingreso recibido total sea mayor al salario de reserva y esté dispuesto a trabajar en el mercado formal.

- Segundo, para que el joven esté dispuesto a trabajar en el mercado formal se debe conocer el diferencial entre salario de empleo formal e informal, y si el subsidio cubre esa brecha.
- Si las causas de no trabajar ni buscar empleo formal (ni estudiar) son no monetarias, no es claro que el subsidio sea efectivo. En base a la evidencia presentado en el punto de Justificación del programa (CASEN 2015) hay una muy baja proporción de jóvenes que no trabajan por razones monetarias.

Tanto para el caso de trabajadores independientes e inactivos, el componente 2 no es ni suficiente ni necesario para el logro del objetivo.

Cabe destacar que si el pago de cotizaciones solo se realiza mientras esté vigente el subsidio, en el largo plazo la estrategia no será efectiva, ya que el subsidio tiene vigencia hasta los 25 años⁹⁵. Este riesgo se puede minimizar si empleadores también valoren los beneficios no monetarios de cumplir con la ley, por ejemplo, evitar multas, generar mayor lealtad, etc., y los trabajadores valoran los ingresos futuros igual o más que los ingresos presentes.

Respecto a las actividades que componen el proceso productivo de cada componente, se consideran necesarias para la producción de cada componente pero podrían no ser suficientes, ya que las actividades apuntan al mecanismo a través del cual se realiza el pago y se verifica el cumplimiento de requisitos, sin embargo, no consideran actividades que refuercen el cumplimiento de los requisitos más allá del pago mismo del subsidio, es decir no se promueven beneficios de participar en el sistema de protección social. Esta posible mejora podría reforzar el incentivo a la formalización del trabajador independiente, y aumento en la demanda de trabajo formal por parte de las empresas.

En definitiva, el modelo de causalidad que subyace al programa es que un subsidio al empleo (pagado al empleador y al trabajador) que está sujeto al pago de cotizaciones previsionales y de salud tiene como efecto mantener o aumentar la tasa de formalización.

Ambos componentes, Subsidio otorgado al trabajador y Subsidio otorgado al empleador, contribuyen al cumplimiento del propósito del programa, al menos en el caso de trabajadores dependientes o independientes que ya participaban del mercado formal por medio del incentivo a permanecer en él.

Para los casos en que inicialmente es dependiente informal, para que el programa sea efectivo se requiere que el componente 2 compense el diferencial de costo que causa la informalidad inicial, junto a que el componente 1 compense el menor salario recibido o que el menor salario sea compensado por la valoración de los beneficios del pago de cotizaciones.

Para los casos en que inicialmente es desempleado para que el programa sea efectivo se requiere que el subsidio pagado al empleador, además compense el diferencial de productividad que causa la no contratación por parte del empleador.

Para el caso de inactividad o independiente informal, para que el programa sea efectivo podría no ser suficiente que el componente 1 compense el diferencial de costo que causa la informalidad inicial, sino que también se complemente con mecanismos que aumenten en la valoración de los beneficios de participar en el sistema de protección social.

⁹⁵ Puede extenderse hasta los 27 años si se acoge a extensión del beneficio.

b. Sistema de indicadores del programa (Lógica Horizontal)

A nivel de propósito se definieron cuatro indicadores de eficacia, es decir que miden el cumplimiento de los resultados intermedios. Los indicadores “Beneficiarios nuevos con cotizaciones en el año t y que no presentaba en t-1” y “Porcentaje de beneficiarios en el año t que mejoran densidad de cotizaciones respecto del año t-1” se consideran pertinentes y adecuados para medir el logro del propósito ya que cuantifica a los trabajadores que no participaban del mercado formal y que ahora lo hacen como a aquellos que ya participaban del mercado formal pero ahora lo hacen con mayor intensidad. Sin embargo, sus resultados hay que analizarlos con cautela ya que basta con que un trabajador cotice solo una vez en el año para considerarse una mejora en el indicador y mayor cumplimiento del propósito, mientras que el panel considera el cumplimiento del propósito debiera considerar una mejora más estable de condiciones laborales.

El indicador “Porcentaje de beneficiarios que tienen al menos una cotización en los años t+1 y t+2” es pertinente si se considera solo a los beneficiarios que en el año t tenían 25 años (o era su último año como beneficiario), y en t+1 y t+2 ya no es beneficiario ni concedido del programa. De esta forma, se podría inferir que los trabajadores participan del mercado formal no solo por el incentivo monetario ofrecido y medir que la participación en el mercado formal se mantiene, aunque el beneficio (subsidio) ya se haya extinguido. Se debe analizar este indicador distinguiendo entre aquellos beneficiarios que en el año t tenían menos de 24 años, por lo que en t+1 y t+2 aún podría ser beneficiario, de aquellos que ya tienen 24 años en el año t por lo que en t+1 y t+2 ya no es beneficiario.

El indicador “Porcentaje de beneficiarios respecto de los trabajadores concedidos” es pertinente porque busca medir si el subsidio monetario es suficiente para incentivar el pago de cotizaciones. Para esto se debe considerar que los trabajadores concedidos en un año siguen siéndolo al año siguiente mientras cumpla requisitos de edad.

Cabe destacar que a nivel de propósito se incorporó el indicador “Porcentaje de beneficiarios en el año respecto de la población potencial” frente a lo cual el panel considera dos problemas. Primero, el indicador de cobertura no corresponde a un indicador de propósito. Segundo, en el caso de incorporarlo a nivel de componente 1, el indicador que se considera relevante es el que mide Porcentaje de beneficiarios en el año respecto de la población objetivo. Como se explicó en el punto 1.2 Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo, para el caso de este programa el cálculo de este indicador presenta el problema que la estimación de la población objetivo, luego del cambio del instrumento de focalización a nivel nacional, es de menor nivel que el número de beneficiarios. Dado lo anterior, se sugiere incorporar el indicador de cobertura que considera la población objetivo en la MML a nivel de componente 1 explicando el problema que presenta, y en el análisis de focalización presentar el indicador que compara con la población potencial.

Para la dimensión eficacia a nivel de resultado intermedio se considera pertinente incorporar un indicador definido en el Sistema de Indicadores CMI: “Tasa variación duplas Empleadores beneficiarios SEJ con respecto al año anterior” ya que favorece al cumplimiento del propósito la existencia de duplas.

En el ámbito de Calidad a nivel de propósito se definió el indicador “Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa” el cual se considera pertinente ya que proviene de una encuesta de satisfacción aplicada a una muestra representativa de beneficiarios, y suficiente porque utiliza una metodología de cálculo de indicador validada en estudios de satisfacción de usuarios. Además, dado las características del beneficio entregado (subsidio monetario) y que no existe contacto directo con el beneficiario, no se encuentra relevante considerar otro indicador de calidad.

En la dimensión de Economía se mide el indicador “Porcentaje de Presupuesto Ejecutado” el cual es pertinente ya que permite conocer el desempeño en términos de disciplina financiera.

En la dimensión de eficiencia se miden los indicadores “Gasto Promedio por beneficiario” y “Porcentaje Gasto de administración”, los cuales se consideran adecuados porque permite conocer la relación entre resultados y gasto requerido y la proporción del gasto que no se destina directamente a los beneficiarios.

A nivel de componente 1, para cada subcomponente se definieron dos indicadores que buscan medir la producción de cada uno de ellos. El primero es la Tasa de crecimiento de los beneficiarios dependientes o independientes, dependiendo de si es subcomponente 1.1 o 1.2, es relevante porque busca identificar cuantos trabajadores empezaron a cotizar cada año. El otro indicador es el de “Porcentaje de Subsidios cobrado por trabajadores dependientes o independientes” el cual es muy relevante ya que mide la proporción de beneficiarios que efectivamente recibe el subsidio.

A nivel del componente 2, se definieron 3 indicadores a nivel de eficacia, uno de eficiencia y uno de economía. Los de eficacia son: “Porcentaje de subsidios cobrados respecto a los enviados” que mide la proporción de subsidios efectivamente pagados, “Tasa de crecimiento anual de participación de empleadores en SEJ” que mide el cambio en la cobertura de empresas, y “Porcentaje de empleadores beneficiarios que presentan trabajadores beneficiarios del subsidio” el cual busca medir la existencia de duplas empleador trabajadores. En el caso de aceptar la sugerencia de incluir el indicador a nivel de propósito, este último indicador de eficacia del componente 2 podría eliminarse.

El indicador de eficiencia es “Gasto promedio por empleador” es relevante ya que el pago que recibe el empleador depende del número de trabajadores que haya postulado y cumplan requisitos y el salario que ganan, y el pago promedio entrega información respecto a la relevancia relativa del subsidio.

Finalmente, el indicador de economía “Porcentaje de Gasto en pagos subsidios a empleadores respecto del total del programa” es relevante ya que permite medir la importancia relativa del subsidio al empleador respecto al gasto total.

Anexo 3: Procesos de Producción y Organización y Gestión del Programa

A. Proceso de producción de cada uno de los bienes y/o servicios (componentes) que entrega el programa.

Para la provisión del Subsidio al Empleo Joven, el Programa tiene dos componentes, de los cuales el primero se desagrega en dos subcomponentes:

Componente 1: Subsidio entregado a trabajadores

El Componente 1, establece dos tipos de entrega:

1.1 Trabajadores dependientes

1.2 Trabajadores independientes

Componente 2: Subsidio entregado a Empleadores

Los componentes son entregados en una modalidad de producción que establece responsabilidades a entidades externas públicas y privadas.

En las figuras N°1 y N°2 se muestra el proceso de producción general de los componentes 1 y 2 respectivamente.⁹⁶

La fase I de Registro y Postulación difiere tanto para trabajadores como para empleadores. Los trabajadores pueden postular los 365 días al año, sin embargo, los empleadores pueden postular hasta el día 25 de cada mes.

La fase II de Concesión tiene los mismos procesos tanto para trabajadores como empleadores.

El proceso de pago mensual es posible para los trabajadores dependientes y empleadores.

El pago anual es posible tanto para trabajadores dependientes como independientes.

La fase IV de reliquidación de carácter anual se realiza solo para los trabajadores dependientes que han solicitado pago mensual (bajo esta modalidad reciben el 75% del pago, en la reliquidación se completa la diferencia para alcanzar el 100% del pago).⁹⁷ Como se señaló con anterioridad a los empleadores se les paga mensualmente el 100% del pago que resulta de la aplicación de la fórmula de cálculo (Ver punto criterios de asignación de recursos)

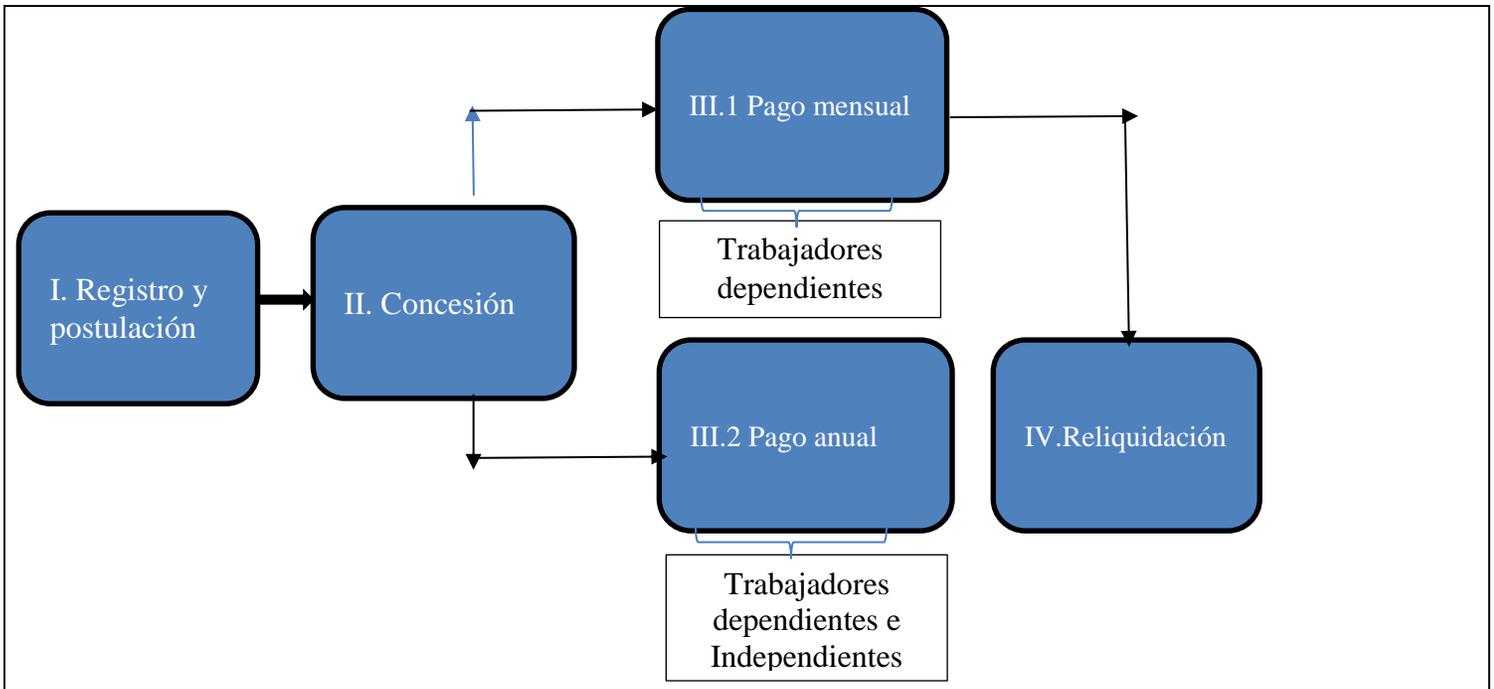
El proceso de reliquidación no opera para los empleadores, dado que a ellos se les paga solo mensual. Es decir, la totalidad del pago que resulta de la aplicación del tramo que corresponde es pagada mensualmente. Por lo tanto, no cabe la posibilidad de realizar una reliquidación anual, ya que mensualmente se paga la totalidad del beneficio, el 100% que corresponde de acuerdo con el cálculo del subsidio.⁹⁸ Como se señaló con anterioridad al trabajador que opta por pago mensual, se le retiene un 25% del subsidio para ser reliquidado anualmente. (Ver punto IV. Reliquidación)

⁹⁶ Se dejan en esta parte las dos Figuras para mostrar el proceso de producción general. Se hace alusión nuevamente a la Figura N°2 en la descripción del componente 2.

⁹⁷ El Subsidio al Empleo Joven es de carácter anual, el pago mensual es un adelanto provisional y corresponde al 75% del monto calculado del subsidio, mientras que el 25% restante se reliquidará en el pago anual que se realiza en agosto del año siguiente

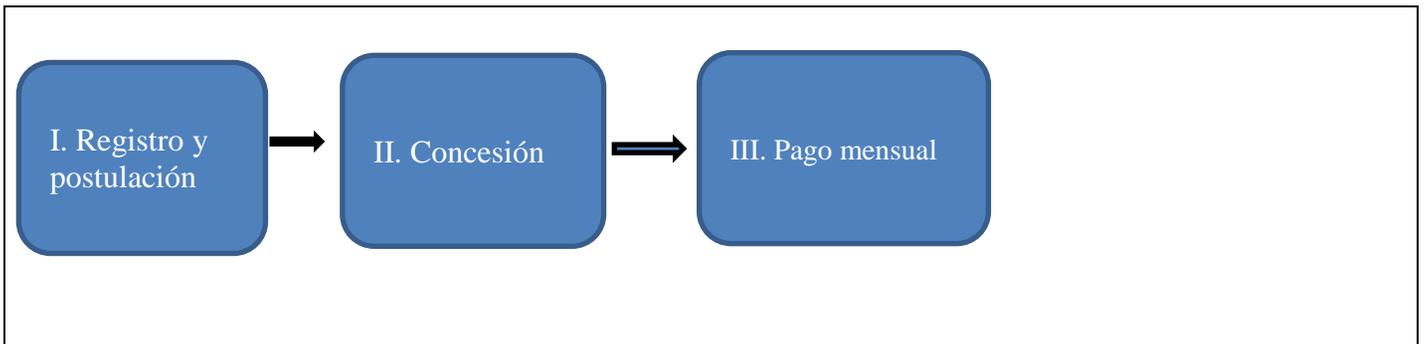
⁹⁸ Ver punto C: Criterios de Asignación y Distribución de Recursos, de este Anexo

Figura N°1: Componente 1
 Subsidio entregado a trabajadores dependientes
 Subcomponente 1.1: Trabajador dependiente
 Subcomponente 1.2: Trabajador independiente



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el Programa

Figura N°2: Componente 2
 Subsidio otorgado al empleador



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el Programa

A continuación, se describen los procesos de producción de los componentes 1 y 2.

Componente 1: Subsidio entregado a trabajadores (Figura N°1)

I. Registro y postulación⁹⁹ trabajadores dependientes e independientes

Esta etapa contempla las mismas actividades tanto para trabajadores dependientes como independientes. Los trabajadores dependientes e independientes deben presentar la solicitud del subsidio al empleo dentro del año calendario en que se perciben las remuneraciones y/o rentas del trabajo que originan el beneficio. Dicha solicitud tendrá vigencia en tanto no concurra una causal que extinga el derecho al subsidio.¹⁰⁰

El registro de los trabajadores dependientes e independientes se realiza solamente a través de la página web www.subsidioempleojoven.cl

Por Registro se refiere al proceso de inscripción en la página WEB del subsidio, en donde solo se solicita:

- RUT
- Señalar si es trabajador o empleador
- Ingresar una clave¹⁰¹

La postulación se refiere al proceso de haber completado los antecedentes requeridos y es un potencial beneficiario, si cumple con todos los requisitos, aspecto que se verifica en el proceso de concesión.

El plazo para el registro de los postulantes está abierto durante todo el año.

Requisitos de postulación trabajador:

- Tener entre **18 y menos de 25 años**, al momento de postular¹⁰²
- Pertenecer al **40% más vulnerable de la población**, según el Registro Social de Hogares.
- Además, para postular, los/as trabajadores/as de 21 años o más deben poseer la licencia de enseñanza media¹⁰³.

Las siguientes instituciones están relacionadas con el proceso de postulación¹⁰⁴

Trabajadores dependientes e independientes

- **Servicio de Registro Civil:** Se entregan los datos de RUT, Edad y Sexo de los postulantes para verificar que los datos sean los correctos.
- **Correos de Chile.** Existe un Convenio entre SENCE y Correos de Chile para la entrega de cartas certificadas comunicando la concesión o rechazo del subsidio a los beneficiarios. Esta carta se manda una sola vez
- **Ministerio de Desarrollo Social (MDS):** EL SENCE a través del Web Service consulta a la base de datos del Registro Social de Hogares del MDS, la pertenencia del postulante al 40% más vulnerable.¹⁰⁵

⁹⁹ El registro y postulación constituyen un solo proceso. De acuerdo con los antecedentes entregados por el Programa el proceso de producción del SEJ comienza con la Fase de "Registro y Postulación". Ver Figura N°1

¹⁰⁰ Reglamento N° 28 para la aplicación del Subsidio al Empleo Joven, Título Segundo, Párrafo 3°, artículo 10°. Manual de Procedimientos

¹⁰¹ En el registro el postulante obtiene la clave única SENCE para postular a los beneficios que entrega la institución.

¹⁰² En la página web del Programa se señala que la edad para postular es 24 años y 11 meses <http://www.subsidioempleojoven.cl>

¹⁰³ Señalado por el Programa. En la página web <http://subsidioempleojoven.cl> se señala que esto es un requisito para el pago.

¹⁰⁴ En el punto mecanismos de coordinación del SENCE con organizaciones externa se detallan el rol, compromisos y acuerdos.

¹⁰⁵ Manual de Procedimientos. SEJ. Pág.28

II. Concesión

La etapa de concesión consiste en **la definición del estado de la solicitud del trabajador. Esta etapa contempla las mismas actividades tanto para trabajadores dependientes como independientes.** Para el postulante las validaciones necesarias se realizan durante la postulación, no requiriendo así mayor validación durante esta etapa.

Una vez otorgado o rechazado el beneficio, se debe notificar al postulante mediante una resolución. Este proceso de concesión o rechazo se realiza on line a partir del cruce de las bases de datos del Programa y la información proporcionada por los organismos externos. Esta última se proporciona a través de WebService.

La concesión se entiende como el paso que evalúa a quienes recibirán el beneficio y como resultado se otorga o no el beneficio al postulante. Cuando se paga el subsidio se entiende el subsidio está concedido.

Si éste es otorgado, el postulante podrá gozar del subsidio siempre y cuando siga cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley y el Reglamento. En caso de que ya no cumpla con alguno de éstos, se le suspenderá el pago y el beneficiario queda en estado de “suspendido”¹⁰⁶.

Cuando el trabajador (dependiente e independiente) postula, SENCE debe conceder o rechazar la solicitud de acuerdo con los requisitos¹⁰⁷:

Requisitos básicos que son validados para la Concesión del beneficio¹⁰⁸:

- Que el solicitante o su representante legal acredite su identidad a través de la cédula de identidad o rol único tributario, según corresponda, y que estén vigentes.
- Que el trabajador tenga entre 18 y menos de 25 años.
- Que el trabajador integre un grupo familiar perteneciente al 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad socioeconómica, según Registro Social de Hogares (RSH).

El proceso de concesión se realiza mensualmente, durante el mes siguiente al de la postulación al SEJ.

Calendarización

El proceso de concesión de las solicitudes de los trabajadores se debe realizar los primeros 15 días del mes siguiente, al de postulación de los trabajadores que se quiere procesar.

Ejemplo: Para concesionar en Julio 2018, el proceso de concesión de estas postulaciones se debe realizar los primeros 15 días del mes de agosto del 2018.

¹⁰⁶ Manual de Procedimientos. Pág.50

¹⁰⁷ De acuerdo con precisión realizada por el Programa se entiende como “Concedido” a la como persona que postula y cumple requisitos de postulación, pero no cumple requisitos de pago y Beneficiario como persona que postula, cumple requisitos de postulación y cumple requisitos de pago (señalados en siguiente punto)

¹⁰⁸ Los requisitos de ingresos, cotizaciones y no trabajar en empresas con 50% de aporte estatal son para recibir el pago.

Duración del beneficio

Una vez que el trabajador es concedido, permanece en el Programa hasta que cumple con los requisitos señalados en el punto anterior¹⁰⁹.

Extensión del plazo

Conforme a lo dispuesto en los artículos 7° y 8° de la Ley, los trabajadores tendrán derecho a solicitar un plazo adicional para acceder al subsidio al empleo, por lo siguientes motivos:¹¹⁰

a) Estudios: Cuando los trabajadores hayan cursado estudios regulares, entre los 18 y antes de los 25 años, en una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por este conforme a la información que proporcione el Ministerio de Educación¹¹¹.

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

Conforme a los semestres académicos cursados, el plazo adicional por estudios será el siguiente:

- 1 semestre académico, tres meses de plazo adicional.
- 2 semestres académicos, seis meses de plazo adicional.
- 3 o más semestres académicos sin título, doce meses de plazo adicional.
- 4 o más semestres académicos con título, veinticuatro meses de plazo adicional.

b) Plazo adicional por Hijos Nacidos Vivos: Por cada hijo nacido vivo¹¹² que la trabajadora hubiere tenido entre los 18 y antes de los 25 años. Dicho plazo adicional será equivalente al descanso maternal, tanto pre como post natal, correspondiendo en total a 18 semanas.

Este plazo adicional se contará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que la trabajadora cumpla 25 años.¹¹³

III. Pago

III.1 Modalidad de pago mensual

a) Trabajador dependiente

Los requisitos para obtener el pago son:

- Acreditar una renta bruta inferior a \$461.939 (para recibir pagos provisionales mensuales con las rentas del año 2018).
- Tener al día el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.

¹⁰⁹ El trabajador permanece en el programa hasta que su solicitud se extingue por edad (25 años), o por el término del periodo de extensión del beneficio (máximo 27 años), y durante este tiempo va a recibir el pago sí y sólo si cumple con los requisitos de renta, cotizaciones, y su renta no sea proporcionada por un empleador con aporte estatal superior al 50%.

¹¹⁰ La extensión también es aplicable a los empleadores.

¹¹¹ La carrera cursada también debe estar reconocida por el Estado.

¹¹² La extensión es por cada hijo nacido vivo, es decir si una mujer es madre de gemelos o mellizos, tendrá 36 semanas de plazo adicional.

¹¹³ El plazo adicional para acceder al subsidio por hijos nacidos vivos es hasta los 27 años.

- No trabajar en una institución o empresa del Estado (se incluyen municipios) o en una empresa privada que reciba aporte estatal superior o igual al 50%.

Las instituciones relacionadas con el pago son¹¹⁴:

- **Banco del Estado:** Existe un Convenio de Pago de Proveedores entre SENCE y el Banco del Estado para el pago de los subsidios de trabajadores y empleadores, a través del depósito en las Cuentas RUT de los beneficiarios o de la emisión de vale vista.
- **Instituto de Previsión Social (IPS):** Entrega información de rentas y cotizaciones de los trabajadores y empleadores, proporcionada por Previred, Superintendencia de Salud, Fonasa, ISL, AFC, ACHS, CCHC e IST. Para cálculo de pago mensual y anual. Existe un Convenio de Colaboración entre SENCE y el IPS para optimizar la transferencia de información para la verificación de requisitos y cálculo del Subsidio.¹¹⁵
- **Servicio de Impuestos Internos (SII):** La información entregada por SII permite identificar el diferencial de cotización para determinación de rentas independientes de trabajadoras para cálculo de pago anual.

En el caso de los trabajadores independientes, la información la entrega el SII una vez terminada la declaración de renta del año que se va a procesar. Ejemplo: El pago anual 2016 se realiza en agosto de 2017 dado que la declaración de impuesto a la renta 2016 es en abril de 2017 y el SII se demora aproximadamente 3 meses en enviar la respuesta con la información de las rentas independientes.

Existe un Convenio entre el SENCE y el SII, que consiste en el envío de información sobre las rentas obtenidas por los trabajadores para el cálculo del pago anual.¹¹⁶

- **Dirección de Presupuestos (DIPRES):** Entrega listado de instituciones del Estado y empresas con aporte estatal superior al 50%, para efectos de determinar los casos de incompatibilidad del con el subsidio.

La modalidad de pago mensual es entendida como pago provisional, es decir, se considera un anticipo del monto total correspondiente al pago anual. A esta modalidad solo pueden optar los trabajadores dependientes. Cuando ha sido adjudicado el beneficio, la Unidad de Subsidio al Empleo avisa al trabajador por correo electrónico o carta certificada.

El pago mensual corresponde al proceso para calcular y pagar los anticipos de los pagos provisionales mensuales a los cuales pueden optar los trabajadores dependientes.

El trabajador dependiente podrá optar por pagos provisionales mensuales del subsidio al momento de presentar su solicitud¹¹⁷, sin perjuicio de que pueda modificar su opción sólo una vez durante el año calendario¹¹⁸.

¹¹⁴ El Programa señaló que estas tres instituciones (Banco del Estado, IPS y SII) están relacionadas con SENCE solo en el proceso de pago.

¹¹⁵ Los detalles de la información solicitada se señalan en el punto B Estructura Organizacional y mecanismos de coordinación al interior y con otras instituciones

¹¹⁶ Los detalles de la información solicitada se señalan en el punto B Estructura Organizacional y mecanismos de coordinación al interior y con otras instituciones

¹¹⁷ Formulario de solicitud definido por en Circular N° 2536, Anexo N° 1. Manual de Procedimientos SEJ

¹¹⁸ Reglamento N° 28 para la aplicación del Subsidio al Empleo Joven, Título Segundo, Párrafo 6°, artículo 15°, 16°. Manual de Procedimientos SEJ. Pág.24

Del monto del subsidio mensual calculado de acuerdo con el nivel de renta, corresponde 2/3 al trabajador¹¹⁹. De ese total, el trabajador podrá percibir el 75% de lo que le corresponde como subsidio mensual, la diferencia será pagada en el proceso de reliquidación anual del subsidio, siempre y cuando corresponda.

Al solicitar pagos provisionales mensuales, el beneficiario acepta reintegrar los valores que sean pagados en exceso, debidamente reajustados, resultantes de la reliquidación anual del beneficio.

El reintegro se genera cuando la suma de pagos mensuales es superior al monto del subsidio anual.¹²⁰

Cabe señalar, que aquellos trabajadores que perciban simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores, tendrán derecho solo a un subsidio. En este caso, para determinar el subsidio, se deberán sumar todas las remuneraciones mensuales percibidas.

El proceso Concesión y de pago mensual tanto para trabajadores dependientes como empleador¹²¹, se grafica en el Flujograma N° 1. Un resumen de las actividades y entidades responsables se detalla a continuación:

- Proceso de Concesión SEJ (Sistema Genexus)
 - Creación de la vista SQL¹²² que será poblada con los datos de la concesión de las solicitudes ingresadas dentro del mes.
 - Ejecución del proceso de concesión del periodo determinado.
 - Verificación, mediante filtros, que las solicitudes se encuentran bien concedidas/rechazadas.
 - Informar Proceso de Concesión del subsidio.

- Proceso de Pago Mensual SEJ (Sistema Genexus)
 - Creación y envío mediante FTP de los archivos de consulta a las Instituciones Previsionales para obtener la información del pago de cotizaciones de AFP y Salud y el pago de la renta.
 - PREVIRED
 - ISAPRES
 - FONASA
 - ISL
 - IST
 - AFC
 - ACHS
 - CCHC
 - Recepción, depuración, validación y carga de las respuestas de las Instituciones Previsionales en el sistema.
 - Creación de la vista SQL del mes de remuneración para ser poblada por el resultado del cálculo.
 - Cálculo del Pago Mensual de trabajadores y empleadores.

¹¹⁹ Como se verá en el componente 2, el subsidio al empleador corresponde a 1/3 del valor del cálculo del monto del subsidio correspondiente al nivel de renta.

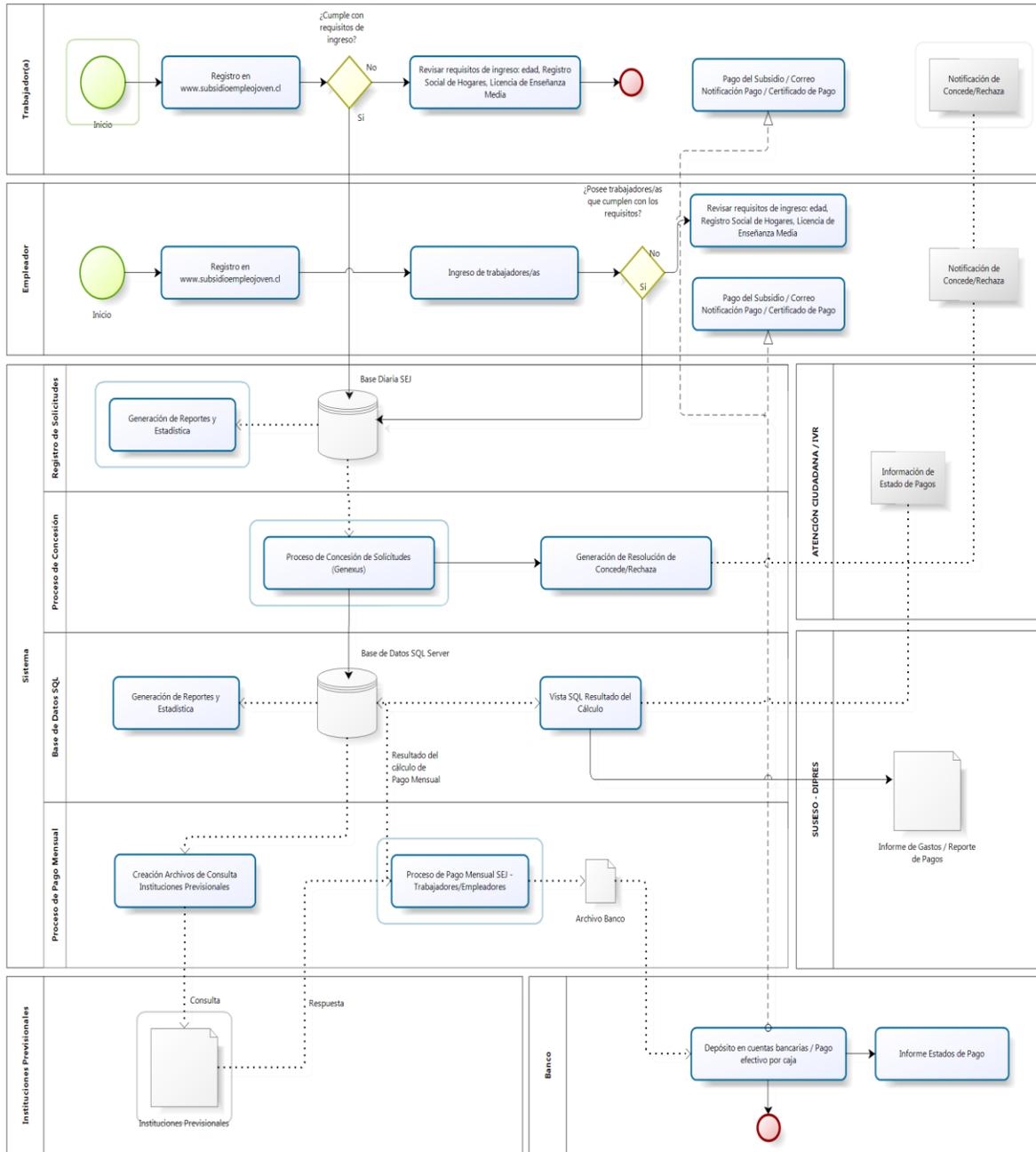
¹²⁰ En el punto relativo a pago anual reliquidación se entregan mayores elementos sobre el reintegro.

¹²¹ Se menciona en este apartado a los empleadores, solo porque tienen también modalidad de pago mensual.

¹²² Structured Query Language (SQL), consiste en un lenguaje de consulta estructurada vinculado con la gestión de bases de datos de carácter relacional que permite la especificación de distintas clases de operaciones entre éstas.

- Generación de archivo de banco.
- Envío del pago al Departamento de Administración y Finanzas
- Seguimiento de los estados de pago mediante web de BancoEstado

Flujograma N°1: Pago Mensual



Fuente: Unidad de Subsidio Empleo Joven. SENCE

Los pagos mensuales se efectúan con un desfase de tres meses, así, por ejemplo, el pago realizado en el mes de mayo se relaciona con la renta percibida en el mes de febrero. Ver Figura N°3 Calendarización de los Pagos SEJ 2017-2018

Existe un calendario de pago establecido para cada año, en la Figura N° 3 se ejemplifican los pagos para el 2017- 2018

Figura N° 3: Calendario de pagos SEJ 2017- 2018



Fuente: www.subsidioempleojoven.cl

III.2 Modalidad de Pago Anual

b) Trabajadores independientes y dependientes

La modalidad de pago anual está disponible tanto para los trabajadores dependientes como independientes.¹²³

Los requisitos para recibir el pago anual son:

- Acreditar una renta bruta anual inferior a \$5.543.261 pesos en el año calendario en que soliciten el beneficio (para recibir pago anual con la renta del año 2018).
- Tener al día el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.
- No trabajar en una institución o empresa del Estado (se incluyen municipios) o en una empresa privada que reciba aporte estatal superior o igual al 50%.
- Los/as trabajadores/as de 21 años o más deben poseer la licencia de enseñanza media

En la modalidad de pago anual, el monto del subsidio es calculado en base a la sumatoria de las rentas brutas anuales percibidas durante el año anterior (incluidos los honorarios, en caso de que los hubiera) y

¹²³ Los trabajadores independientes no pueden acceder a pago mensual.

depende del tramo de renta del trabajador. Para el cálculo del total del pago solo se consideran las rentas del trabajo.

El Pago anual corresponde al proceso para calcular el pago de los trabajadores que no hayan percibido pagos previsionales mensuales.

Este proceso se debe realizar durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel en el que recibieron las remuneraciones y/o rentas por las cuales se percibe el subsidio.

Calendarización

El proceso anual debe ser pagado, por Circular de la SUSESO, dentro de los primeros 5 días de agosto de cada año.

Debido a que los montos pagados al trabajador dependiente mediante la modalidad mensual son un adelanto basado en las rentas mensuales, existe la posibilidad de que dichos montos hayan sido menores o mayores a los que se debiesen haber pagado por concepto de subsidio.

Es por esta razón que, durante el proceso de pago anual¹²⁴, se realizarán los procesos de:

- Reliquidación: pago a favor del beneficiario.
- Reintegro: se realizaron pagos en exceso, el beneficiario debe reintegrar dichos montos.

IV. Reliquidación

La reliquidación corresponde al proceso para calcular el pago de los trabajadores dependientes que hayan percibido pagos previsionales mensuales. Este proceso se debe realizar durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel en que se recibieron las remuneraciones y/o rentas del trabajo por las cuales se percibe el subsidio.

El Subsidio al Empleo Joven es de carácter anual, el pago mensual es un adelanto provisional y corresponde al 75% del monto calculado del subsidio, mientras que el 25% restante se reliquidará en el pago anual que se realiza en agosto del año siguiente. Dado que el pago siempre tiene carácter anual (el pago mensual para los trabajadores, en rigor corresponde a un pago provisional mensual).

Proceso de Reintegro

Cuando se produce un reintegro, la ley señala que SENCE debe solicitar el reintegro de las cantidades recibidas en exceso, notificando por carta certificada la solicitud de reintegro del dinero en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la notificación y se informa que, de no hacerlo, esa suma podrá descontarse de los futuros subsidios (en caso de que aún sea beneficiario del SEJ).

Los motivos por los cuales se produce el reintegro son¹²⁵:

- La información mensual es diferente de la anual, ya que mensualmente se obtiene la renta como trabajador dependiente y, anualmente, a través del SII, se consolida con la información de renta como trabajador independiente.

¹²⁴ La reliquidación y reintegro son parte del proceso de pago anual. De acuerdo a lo explicado por el Programa y según consta en el Manual de Procedimientos, el carácter del pago del SEJ es anual, la modalidad de pago mensual para trabajadores está concebido como un "adelanto" del pago anual, establecido en pagos previsionales mensuales. Por esta razón la reliquidación no puede ser explicado como un proceso mensual.

¹²⁵ <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/24718-reintegro-del-subsidio-al-empleo-joven-sej>

- La información con la que se verifica el cumplimiento de requisitos es provista por el Instituto de Previsión Social (IPS) (Previred), cuyas bases de datos han presentado varios problemas de consistencia que han llevado a que el proceso de verificación de requisitos haya arrojado errores.
- Por tener un empleador estatal durante el año previo.

Procedimiento para el cobro de pagos en exceso¹²⁶

- Solicitar el reintegro de las cantidades percibidas en exceso mediante carta certificada indicando el monto adeudado, requiriendo su devolución en un plazo máximo de 30 días hábiles desde el envío de la notificación e informando que en caso de no hacerlo podrá descontarse la suma de futuros subsidios.
- Retener de futuros subsidios las sumas percibidas en exceso o indebidamente por el beneficiario, incluidos sus reajustes e intereses cuando corresponda.
- Remitir al Servicio de Tesorerías una nómina con la individualización de las beneficiarias que al último día del mes anterior registren deuda por beneficios percibidos en exceso, indicando el monto adeudado.

Si aún hubiera obligación pendiente, el Servicio de Tesorerías podrá iniciar la cobranza administrativa y judicial de las cantidades percibidas en exceso.

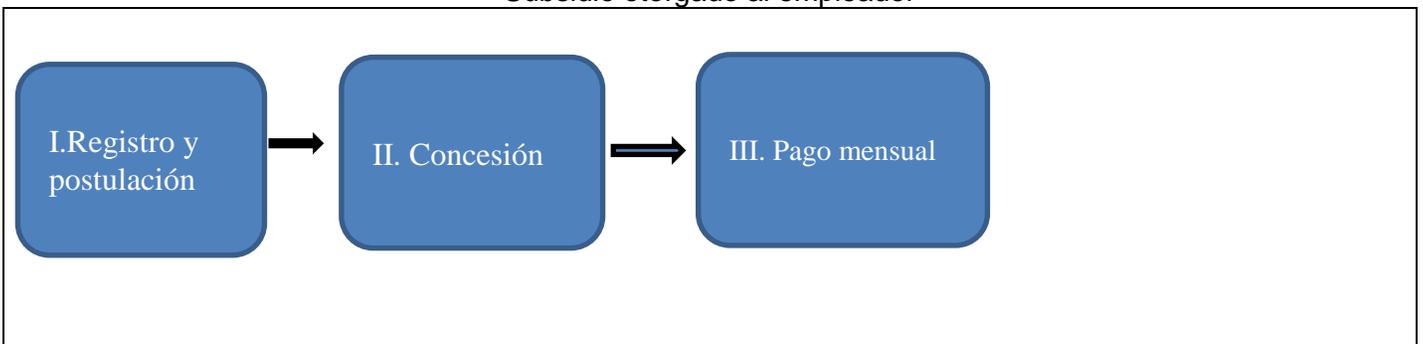
Los montos de reintegros desde el año 2014 a 2017 se señalan en el Cuadro N° 27

Cuadro N°27: Reintegros SEJ		
Año de pago	Cantidad	Monto (\$)
2014	19.852	620.240.716
2015	29.340	959.074.714
2016	31.327	950.566.435
2017	33.540	968.213.279

Fuente: Antecedentes del Programa. SENCE

Componente 2: Subsidio otorgado al empleador (Figura N°4)

Figura N°4: Componente 2
Subsidio otorgado al empleador



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el Programa

¹²⁶ Antecedentes proporcionados por el Programa

I. Registro y Postulación

Los empleadores deben presentar la solicitud del subsidio al empleo dentro del año calendario en que se perciben las remuneraciones y/o rentas del trabajo que originan el beneficio. Dicha solicitud tendrá vigencia en tanto no concurra una causal que extinga el derecho al subsidio.¹²⁷

El registro de los empleadores se realiza solamente a través de la página web www.subsidioempleojoven.cl

Requisitos postulación empleadores:¹²⁸

Los trabajador/es postulados/as por los empleadores deben cumplir con los requisitos de postulación, aunque no sean beneficiarios/as del Subsidio, que son los siguientes:¹²⁹

- Se rijan por el Código del Trabajo.
- Tengan entre 18 y menos de 25 años.
- Hayan obtenido su licencia de enseñanza media hasta los 21 años.
- Integren un grupo familiar perteneciente al 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad socioeconómica, según Registro Social de Hogares.
- No podrán postular al Subsidio Empleo Joven las instituciones o empresas del Estado o Instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.
- No pueden postular a trabajadores que presten servicios esporádicos aun cuando éstos se paguen sus cotizaciones, dado que un requisito insoslayable para que el empleador postule a trabajadores es que éstos se rijan por el Código del Trabajo.¹³⁰

II. Concesión

La etapa de concesión consiste en la definición del estado de la solicitud del postulante. Podrá contener postulaciones otorgadas y/o rechazadas para cada uno de los trabajadores a los que éste postula para la obtención del beneficio.

Una vez otorgado o rechazado el beneficio, se debe notificar al postulante mediante una resolución, que puede ir acompañada del listado de los trabajadores por los cuales postula al beneficio (o su extensión) y los resultados individuales de la solicitud por cada uno de ellos. La concesión del beneficio se avisa al empleador a través de correo electrónico o carta certificada.

La concesión se entiende como el paso que otorga o no el beneficio al postulante. Si éste es otorgado, el postulante podrá gozar del subsidio siempre y cuando siga cumpliendo con los requisitos establecidos en

¹²⁷ Reglamento N° 28 para la aplicación del Subsidio al Empleo Joven, Título Segundo, Párrafo 3°, artículo 10°. Manual de Procedimientos.

¹²⁸ <http://subsidioempleojoven.cl/empleadores/dudas/>

¹²⁹ No existe otro requisito para la postulación. Los empleadores y sus trabajadores postulan de forma independiente, es decir, los empleadores postulan a sus trabajadores, aunque éstos no hayan postulado, y viceversa.

¹³⁰ Las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo de manera que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa establece como, por ejemplo, el derecho a feriado anual, a la indemnización por años de servicio, al descanso por los días festivos, etc. Tal personal se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil

la Ley 20.338 del año 2009. En caso de que ya no cumpla con alguno de éstos, se le suspenderá el pago pudiendo el empleador quedar en distintos estados dependiendo del motivo de la suspensión¹³¹.

Para la concesión del beneficio y su pago¹³² el/la empleador/a debe tener al día todas las cotizaciones previsionales y de salud de sus trabajadores/as de los trabajadores a los cuales está postulando¹³³.

Duración del beneficio:

Una vez que el empleador es concedido, permanece en el programa siempre y cuando el/los trabajadores/es cumple/n con los requisitos establecidos y recibirá el pago mientras haya enterado el pago de las cotizaciones de seguridad social correspondientes al trabajador que originó el subsidio, dentro del plazo legal establecido. (El plazo legal se refiere a lo que dispone la Ley para el pago de cotizaciones, los primeros doce días de cada mes)

Al empleador no se le extingue el beneficio por no cumplimiento de requisitos de los trabajadores. Sino que solo deja de recibir subsidio por el o los trabajadores que no cumplen los requisitos para recibir pago.

Los empleadores deben cumplir con el pago de las cotizaciones previsionales y de salud en el tiempo estipulado, pero si no la paga un mes, no recibirá el subsidio por ese mes, si al mes siguiente las paga, y los trabajadores cumplen con el resto de los requisitos para obtener pago, obtendrá el pago. En ningún caso se le expulsa del programa.

La extensión del beneficio aplica a partir de los mismos criterios señalados para los trabajadores dependientes e independientes.

III. Pago

En el caso del empleador, el pago siempre será mensual. Para recibir el pago, el empleador/a deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Sus trabajadores deben:

- Acreditar una renta bruta inferior a \$461.939 (para recibir pagos previsionales mensuales con las rentas del año 2018).
- Acreditar una renta bruta anual inferior a \$5.543.261 pesos en el año calendario en que soliciten el beneficio (para recibir pago anual con la renta del año 2018).
- Tener al día el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.

El empleador podrá recibir un tercio del subsidio que le corresponde al trabajador. En la modalidad de pago mensual, el Subsidio al Empleo Joven se distribuye a razón de 2/3 para el trabajador y 1/3 para el empleador. La distribución de pago recién señalada es una fórmula para el cálculo del pago. Por lo tanto, si el empleador no postula, no significa que existan 2/3 del valor del subsidio para ser pagados cuando este postule.

Los empleadores recibirán el pago mensualmente por medio de un depósito en cuenta bancaria o vale vista dentro de un plazo máximo de 90 días contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

¹³¹ Manual de Procedimientos. Pág.50

¹³² El proceso de pago se explica en el siguiente punto

¹³³ De acuerdo con la Ley 20.338, los empleadores pueden postular a sus trabajadores dependientes y cuando tengan todas las cotizaciones al día. Los subsidios duran hasta que el/la trabajador/a se le extinga el subsidio o finalice su relación contractual.

Las siguientes instituciones están relacionadas con el proceso de pago del subsidio a los empleadores¹³⁴:

- **Dirección de Presupuestos (DIPRES)**: Entrega listado de instituciones del Estado y empresas con aporte estatal superior al 50%, para efectos de determinar los casos de incompatibilidad del con el subsidio.
- **Instituto de Previsión Social (IPS)**: Entrega información de rentas y cotizaciones de los trabajadores y empleadores, proporcionada por Previred, Superintendencia de Salud, Fonasa, ISL, AFC, ACHS, CCHC e IST.

Flujograma Pago Anual

A continuación, en el Flujograma N°2 se detalla un resumen de las actividades y responsables se detallan en la siguiente secuencia:

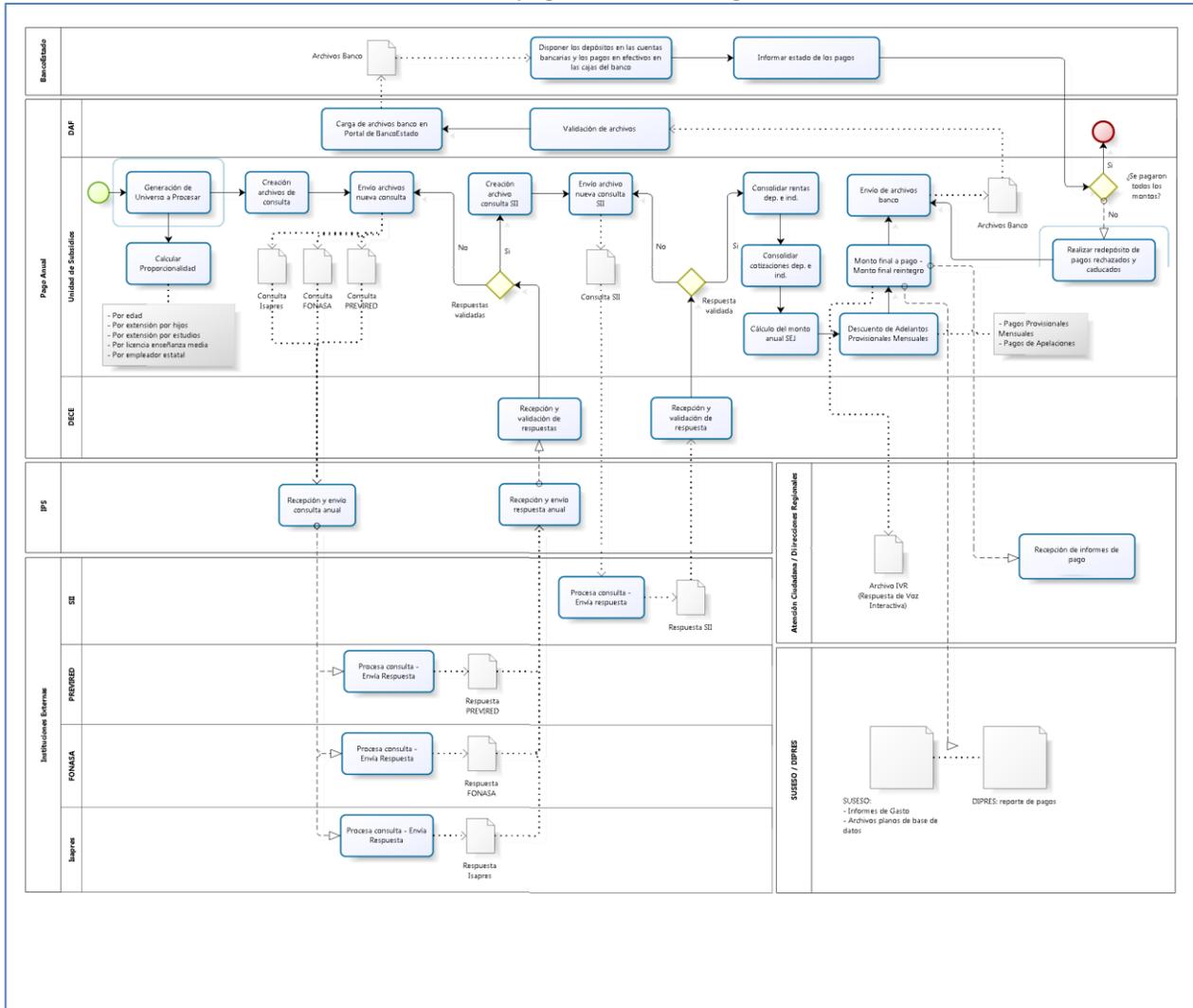
Proceso de Pago Anual SEJ (Manual)¹³⁵

- Creación del Universo de beneficiarios que ingresan al proceso de Pago Anual.
- Creación de la Matriz de Proporcionalidad, la cual indica el número de meses que corresponde el pago del subsidio para cada beneficiario.
- Creación y envío mediante FTP de los archivos de consulta a las Instituciones Previsionales para obtener la información del pago de las cotizaciones de AFP y Salud y el pago de renta. En base a las respuestas de PREVIRED, FONASA e ISAPRES se genera la consulta a SII, por lo tanto, una vez recibida la respuesta desde SII, se tiene toda la información requerida para generar las matrices de rentas (dependiente-independiente), y las matrices de cotizaciones (dependiente - independiente)
- Recepción, depuración y validación de las respuestas de las Instituciones Previsionales.
- Creación de las matrices de renta y cotizaciones.
- Creación del archivo de consulta al Servicio de Impuestos Internos para obtener la información del pago de renta independiente.
- Creación de la matriz de rentas independientes.
- Consolidación de los adelantos provisionales mensuales (Pago Mensual y Apelaciones), para ser descontados del monto del subsidio.
- Recepción de la respuesta del Servicio de Impuestos Internos.
- Cálculo de la liquidación/reliquidación del subsidio.
- Creación de los archivos de banco.
- Envío de la información del pago al Departamento de Administración y Finanzas.
- Seguimiento de los estados de pago mediante la web de BancoEstado.
- Redepósito de las cuentas rechazadas.
- Redepósito de los pagos caducados.

¹³⁴ Precisión realizada por el Programa

¹³⁵ Se consultó al Programa por los Centros de Responsabilidad de cada etapa, se señaló que organizacionalmente todos los procesos del flujograma señalado en la Figura están a cargo de la Unidad de Subsidio Juvenil.

Flujograma N°2: Pago anual



Fuente: Unidad de Subsidio al Empleo Juvenil. SENCE

Análisis y Evaluación de los procesos de producción

- Los procesos están claramente definidos. Se identifican las unidades responsables y los servicios que genera cada uno, los beneficiarios a los cuales van dirigidos y los flujos de información de cada componente.
- Los procesos de producción están claramente normados a través del Manual de Procedimientos del SEJ. Por otro lado, en la página web del SEJ también se explicitan todos los procesos y requisitos para acceder al beneficio. Asimismo, para la concesión y pago del subsidio, existen protocolos de intercambio de información con instituciones externas, y en su mayor parte apoyadas de Convenios que establecen los datos a entregar por las instituciones, sus plazos y otros aspectos para asegurar la validez de los antecedentes proporcionados por la Unidad de Subsidio al Empleo. El panel considera que estos procedimientos facilitan la operación de validación y otorgamiento de la concesión y pago en los tiempos estipulados.
- La revisión del número de reintegros, así como de los montos en pesos, han aumentado desde 2014 a 2017. En términos de número de reintegros éstos han crecido en un 68% y respecto del monto en pesos, el crecimiento ha sido de 56%. El gasto de los reintegros respecto del gasto total de los subsidios alcanza a un 1,2% en 2014 y a un 1,4% en el 2017.¹³⁶ Si bien estas cifras son poco significativas debiera ponerse atención a las razones del crecimiento del número de reintegros, considerando los procesos que están involucrados en el cobro y que fueron mencionados en el punto III.2.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, los motivos que dan origen al reintegro son: cuando la información mensual es diferente de la anual (ya que mensualmente se obtiene la renta como trabajador dependiente y, anualmente, a través del SII, se consolida con la información de renta como trabajador independiente), tener un empleador estatal durante el año previo y, finalmente se produce reintegro cuando la información con la que se verifica el cumplimiento de requisitos es provista por el Instituto de Previsión Social (IPS) (Previred). Se señaló que las bases de datos que provee Previred han presentado varios problemas de consistencia, lo cual ha redundado en que el proceso de verificación de requisitos haya presentado errores. Si bien los tres factores no dependen de la gestión del Programa, el mejoramiento de las bases de datos de Previred, podría ser abordado en el marco del Convenio que opera entre el SENCE y esta institución.

B. Estructura organizacional y mecanismos de coordinación al interior de la institución responsable y con otras instituciones.

La Unidad Responsable del Subsidio al Empleo Joven, es la Unidad de Subsidios al Empleo, dependiente del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas del SENCE, organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En la Figura N°5 se detalla la estructura organizacional del SENCE. La Dirección Nacional y Subdirección cuenta con cinco Unidades de Apoyo y seis dependencias, correspondientes a nivel de Departamentos: Departamento de Capacitación a Personas, Departamento Empleo y Capacitación en Empresas, Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, Departamento Jurídico, Departamento de Administración y Finanzas.

¹³⁶ Estas cifras se obtienen de la relación entre el monto de los reintegros en pesos sobre el total del gasto del subsidio, señalado en el cuadro 28 de capítulo

Figura 5: Organigrama General SENCE

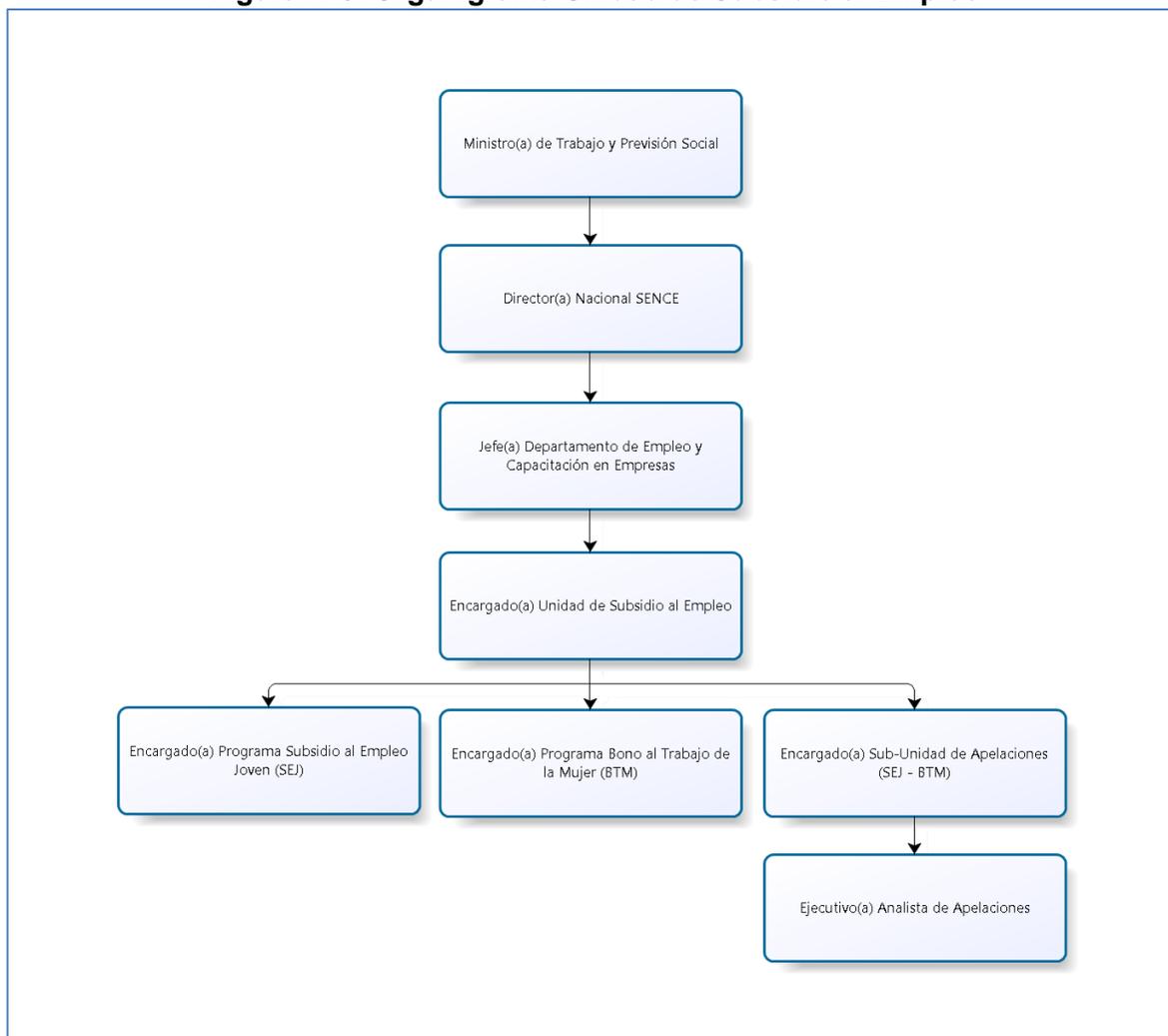


Fuente: SENCE http://www.sence.cl/601/articles-532_imagen_01.jpg

La Unidad de Subsidios al Empleo, tal como se observa en la Figura N°6, que detalla el organigrama de la Unidad, cuenta con tres encargados y un ejecutivo analista dependiente de la Unidad de Apelaciones:

- Encargado de la Unidad de Subsidios de Departamento de Empleo y Capacitación a Empresas
- Encargado del Programa Subsidio al Empleo Joven
- Encargado Programa Bono Trabajo Mujer
- Encargado de Unidad de Apelaciones (SEJ-BTM)

Figura N°6: Organigrama Unidad de Subsidio al Empleo



Fuente: Unidad de Subsidios al Empleo Joven. SENCE

Las funciones de la Unidad de Subsidios al Empleo son las siguientes:¹³⁷

- Asesoramiento a la Dirección Nacional de SENCE en materia de Subsidios al Empleo
- Elaboración de propuestas, análisis y proyectos en conjunto con otros Departamento de SENCE.
- Participación en la planificación de las labores del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas de SENCE.
- Control y elaboración de respuestas a consultas y/o solicitudes remitidas a la Unidad de Subsidios a través de Oficios, Ordinarios y/o Providencias.
- Seguimiento y control de metas.

¹³⁷ Antecedentes entregados por el Programa

- Atender y responder indicaciones de auditorías internas y externas.
- Liderar proceso de respuesta respectivo a fiscalizaciones realizadas al Programa por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
- Liderar proceso de respuesta respectivo a auditorías realizadas al Programa por la Contraloría General de la República.
- Delegación y supervisión de responsabilidades al interior de la Unidad de Subsidios.

El Encargado Subsidio al Empleo Joven tiene a su cargo las funciones de los procesos de concesión y pago mensual y anual del SEJ, las cuales fueron detalladas anteriormente en el flujograma N°1 y N°2

La encargada de la Sub Unidad de Apelaciones tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Apoyo técnico al Programa
- Ingreso de solicitudes recepcionadas por analistas de CRM
- Revisión de documentos recepcionadas en el marco del proceso de apelaciones
- Realizar y enviar archivo banco para el pago de las apelaciones.
- Ingresar información al portal de apelaciones, en forma mensual y de carácter regional
- Asesorar a las OIRS (Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias) de las Direcciones Regionales en la resolución de problemas
- Comunicar y atender casos especiales de beneficiarios
- Planificar, dirigir y distribuir el trabajo en la subunidad de Apelaciones.
- Evaluar las respuestas entregadas por las funcionarias de la subunidad de Apelaciones

La Analista de Apelaciones tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Revisión y respuesta diaria de solicitudes de apelaciones SEJ Trabajadores y Empleadores
- Revisión y respuesta diaria de casos regionales SEJ a través de correo y teléfono
- Resolución de casos críticos y especiales SEJ.
- Ingreso de solicitudes de apelaciones a planilla Excel SEJ
- Realizar cálculos Anuales en base a planillas matriz SEJ
- Archivar documentación de apelaciones mensuales y anuales SEJ

La dotación total de personal según modalidad de contrato de la Unidad Responsable del Programa se detalla en el Cuadro N°:1

Cuadro N° 1: Dotación total de personal de la Unidad de Subsidio al Empleo Joven

Función	Situación contractual
Encargado Unidad de subsidios	A contrata desde noviembre 2015
Encargado Programa SEJ	A contrata desde noviembre 2017
Encargada Sub Unidad de Apelaciones	Honorarios
Analista Apelaciones	A contrata desde noviembre 2017

Fuente: Antecedentes del Programa. SENCE

En relación a los mecanismos de coordinación al interior del SENCE, se destaca que la coordinación principal de la Unidad de Subsidio, responsable operativo de los procesos para la ejecución del subsidio se establece con la Unidad de Tecnologías de Información, el Departamento de Administración y Finanzas, así como con el Departamento de Atención Ciudadana del SENCE.

De acuerdo a información sistematizada en las reuniones con el equipo contraparte de SENCE, no existen protocolos de procedimientos para la coordinación entre las Unidades señaladas anteriormente. No obstante, en el marco de los procesos estandarizados y descritos en los Flujogramas N°1 y N°2 anteriores, se señalan las siguientes coordinaciones:

- Unidad de Subsidio al Empleo con el Departamento de Tecnologías de Información (TIC`s)
- Comunicación constante relacionada al módulo de Postulación del SEJ.
- Envío de base de datos de concesión y pagos para el impacto en expediente electrónico web, bases de datos, etc.

La principal coordinación establecida con TIC`s se refiere al proceso para el desarrollo de aplicativos que son parte de los hitos para el pago mensual y anual del SEJ. Asimismo, se establece un trabajo continuo y marcado por los pasos establecidos en el manual de procedimientos del SEJ.

Un aspecto central de la coordinación entre la Unidad de Subsidios y TIC`s se refiere a la actualización de las bases de datos todos los meses y corrección de los datos, ambos realizados de forma manual.

- Unidad de Subsidios al Empleo con el Departamento de Administración y Finanzas (DAF)

La principal coordinación de la Unidad de Subsidios con la DAF se refiere a los procesos compartidos para la generación del archivo Banco y su posterior entrega al Banco Estado para el pago de los subsidios

Por otro lado, la DAF establece la visación de los documentos de gastos que se entregan a la SUSESO

- Unidad de Subsidios al Empleo con la Sub unidad de Atención Ciudadana y con la Unidad de Comunicaciones

Consiste en la distribución de bases de datos referidas a las concesiones, pagos del SEJ y capacitaciones periódicas relacionadas con los subsidios.

A partir del procesamiento de la información y del proceso de concesión de solicitudes, realizada por la Unidad de Subsidios, esta es enviada a TIC`s y almacenada en una Base de Datos SQL Server el cual arroja el resultado del pago mensual. Se genera una vista SQL del resultado del cálculo, el cual constituye el reporte denominado "Información del estado de pagos de forma mensual a trabajadores y empleadores".

A través del Sistema Interactive Voice Response (IVR) los usuarios pueden consultar telefónicamente el estado de sus pagos.

Con la Unidad de Comunicaciones, existe una constante actualización de noticias en la página web relacionadas al SEJ

En relación a los mecanismos de coordinación con organizaciones externas al SENCE, los siguientes son las instituciones con cuales se relaciona:

La Unidad de Subsidio al Empleo es responsable de la coordinación con las organizaciones externas al SENCE que se mencionan seguidamente. Cabe señalar que no existen normativas para dicha coordinación.

La coordinación se produce entre la Unidad de Subsidio al Empleo y las organizaciones externas en diferentes periodicidades, anuales y/o mensuales las cuales se mencionan a continuación. Para dichos

efecto en algunos casos se suscriben Convenios entre el SENCE y las organizaciones respectivas. Los convenios se renuevan automáticamente con las instituciones. En caso de modificar el Convenio, la fecha de caducidad se estipula en el contrato o cuando se quiere mejorar el intercambio.¹³⁸

La coordinación entre la Unidad de Subsidios al Empleo y las organizaciones se establece para solicitud de información de los beneficiarios, a modo de verificación de los requisitos para la concesión del beneficio y/o información requerida para el cálculo de los pagos que correspondan según nivel de renta.

Cuadro N°2: Coordinación del Programa con organismos externos

Organismos externos	Información solicitada y periodicidad
Servicio Registro Civil (SRCel):	Nombre, Fecha de Nacimiento, RUT, Sexo (se toma en cuenta para la extensión por hijo en el caso de las madres beneficiarias). Periodicidad mensual
Ministerio de Desarrollo Social (MDS):	Registro Social de Hogares para postulación y concesión del beneficio. Periodicidad mensual
Dirección de Presupuestos (DIPRES):	Listado de instituciones del Estado y empresas con aporte estatal superior al 50%, para efectos de determinar los casos de incompatibilidad del con el subsidio. Periodicidad mensual.
Instituto de Previsión Social (IPS):	Información de rentas y cotizaciones de los trabajadores y empleadores, proporcionada por Previred, Superintendencia de Salud, Fonasa, ISL, AFC, ACHS, CCHC e IST. Para cálculo de pago mensual y anual. Periodicidad mensual El Convenio está vigente y se renueva automáticamente
Servicio de Impuestos Internos (SII)	Diferencial de cotización para determinación de rentas independientes de trabajadores para cálculo de pago anual. Periodicidad anual. El Convenio está vigente y se renueva automáticamente
Correos de Chile	Envío de cartas certificadas a Beneficiarios del Subsidio El Convenio está vigente y se renueva automáticamente

¹³⁸ El Programa proporcionó los Convenios del IPS, SII, Correos de Chile, y Banco del Estado

Banco del Estado	Pago del Subsidio a Trabajadores y Empleadores El Convenio está vigente y se renueva automáticamente
------------------	---

Fuente: Antecedentes del Programa. SENCE

Cabe señalar que no existen programas relacionados con el SEJ dentro del SENCE. El programa Subsidio al Empleo de la Mujer tiene propósitos similares, pero está dirigido hacia otra población objetivo.

Análisis y evaluación

La estructura organizacional que dispone el Programa para la provisión de sus servicios se considera adecuada. La Unidad responsable del Programa depende directamente del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas, con lo cual tiene una relación directa con la instancia responsable por los diferentes productos dirigidos a potenciar el empleo y la capacitación. Esto facilita las sinergias y posibles complementariedades que deben ocurrir con Programas dirigidos a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que es el objetivo del Programa.

En el marco de las reuniones se mencionó que la información de los indicadores (cobertura y gestión interna) es reportada a la Subunidad de Control de Gestión. Los reportes que se realizan mensualmente, a través de Cuadro de Mando Integral (CMI). No se mencionó que los indicadores se reporten a otros Centros de Responsabilidad.

La Unidad de Subsidio al Empleo está a cargo de la implementación del Subsidio en todos los aspectos de diseño e implementación de los procesos de producción, descritos anteriormente: registro y postulación, concesión, pago y reliquidación. Para dichos efectos la Unidad cuenta con un Encargado de la Unidad y tres encargados bajo su dependencia. Un encargado de Programa Subsidio al Empleo Joven, un encargado del programa Bono Trabajo de la Mujer y un encargado de la Sub Unidad de Apelaciones (SEJ-BTM), de quien depende un Ejecutivo Analista de Apelaciones. De acuerdo a lo recabado en reuniones con el Programa esta composición de la Unidad y sus funciones permiten abordar adecuadamente las tareas. El panel no identificó dificultades en la implementación de los procesos ni en la provisión de los productos (pagos a trabajadores y empleadores).

Las funciones y procesos de dichos encargados de los dos primeros están a contrata y la Encargada de la Sub Unidad de Apelaciones, contratada a honorarios. De acuerdo con las funciones asignadas de planificación y operativas, tienen asignadas tareas y protocolos de trabajo que permiten cumplir con los procesos en los tiempos previstos.¹³⁹

Respecto a la coordinación de la Unidad con organismos externos, se mencionó que existen un conjunto de relaciones establecidas en su mayoría a través de Convenios, los cuales acuerdo a la información recopilada para esta evaluación están vigentes y operan en los tiempos estipulados. Esto se considera positivo en la medida que agiliza los procesos de intercambio de información entre las entidades y permite un proceso de validación oportuno

¹³⁹ Información a partir de reuniones con la Unidad. Cabe señalar además que, en la información recopilada en la Evaluación del Bono Trabajo Mujer, se señaló que la distribución de las tareas entre ambos Subsidios SEJ y BTM a cargo de la Unidad era compatible con los funcionarios asignados y las horas de trabajo consideradas.

C. Criterios de asignación de recursos, mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

El programa entrega una cobertura a nivel nacional, la cual varía según la demanda que exista por parte de la población objetivo. Por lo tanto, no existe una diferenciación con respecto a los criterios de asignación/distribución de recursos entre regiones, ni componentes.

El beneficio puede ser entregado al empleador y/o al trabajador, siempre y cuando hayan postulado y cumplan con los requisitos de elegibilidad para ser beneficiarios, conforme a las normativas del programa. Los empleadores podrán recibir un tercio del monto correspondiente al trabajador (sin necesidad de que el trabajador reciba el beneficio ni que haya postulado al subsidio).

El subsidio es de carácter anual, sin embargo, para los trabajadores dependientes parte del beneficio puede ser recibido de manera mensual. El pago anual es calculado en base a la suma de las rentas brutas mensuales obtenidas por el trabajador dentro de un año calendario (enero a diciembre), incluyendo los honorarios recibidos en dicho periodo, si es que los hubiera. La renta recibida posiciona a los trabajadores en 3 tramos distintos: A, B y C (e.g. *tramos de renta año 2017*).

- A. Renta anual igual o inferior a \$2.417.497. El bono ascenderá al 20% de la suma de remuneraciones y rentas imposables. Por ejemplo, si el trabajador percibe una renta anual igual a \$1.750.000, el monto que corresponde por motivo de subsidio es de \$350.000 (20% de \$1.750.000)
- B. Renta anual superior a \$2.417.497 e igual o inferior a \$3.021.872. Por ejemplo, si la renta anual del trabajador es de 2.500.000, el monto anual correspondiente por subsidio asciende a \$500.000 (20% de \$2.500.000).
- C. Renta anual superior a \$3.021.872 e inferior a \$5.439.369. El beneficio anual ascenderá a \$483.500 menos el 30% de la diferencia entre la suma de las remuneraciones y rentas imposables anuales.

El pago mensual es un adelanto del pago anual, y se paga el último día hábil de cada mes (con excepción de septiembre y diciembre, meses en que se adelanta el pago). Este pago se realiza con un desfase de tres meses, por restricciones operativas de verificación de datos.

El monto del subsidio es calculado en base a la sumatoria de las rentas brutas e imposables. En este caso, el subsidio se distribuye a razón de 2/3 para el trabajador y 1/3 para el empleador.

Los trabajadores dependientes que opten por la modalidad mensual recibirán un máximo de 75% del subsidio que le corresponde, quedando el 25% restante sujeto al proceso de reliquidación anual.

A diferencia del cálculo del monto anual, el subsidio con pago mensual se realiza considerando el 30% de la suma de las remuneraciones y rentas imposables (un trabajador que recibe su pago mensual, considerando que todos los meses percibe la misma renta, alcanza el mismo pago por concepto de subsidio que un trabajador que recibe el subsidio de forma anual). Su cálculo se muestra a continuación con valores del año 2017.

Tramo	Renta bruta mensual	Cálculo monto mensual subsidio
Tramo A	Igual o inferior a \$201.454	<p>Fórmula: 30% de la remuneración mensual sobre la cual se hubieren realizado cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Renta bruta mensual de \$190.000</p> <p>30% de \$190.000= \$57.000</p> <p>$\\$57.000 \times \frac{2}{3} = 38.000$</p> <p>$\\$38.000 \times 0.75 = \\$28.500$</p> <p>Pago Provisional Mensual Trabajador= \$28.500</p> <p>Pago Mensual Empleador: $\\$57.000 \times \frac{1}{3} = \\19.000</p>

Tramo	Renta bruta mensual	Cálculo monto mensual subsidio
Tramo B	Superior a \$201.454 e inferior o igual a \$251.822	<p>Fórmula: 30% de \$201.454.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Renta bruta mensual de \$250.000</p> <p>30% de \$201.454= 60.436</p> <p>$\\$60.436 \times \frac{2}{3} = \\40.291</p> <p>$\\$40.291 \times 0.75 = \\30.218</p> <p>Pago Provisional Mensual Trabajador: \$30.218</p> <p>Pago Mensual Empleador: $\\$60.436 \times \frac{1}{3} = \\20.145</p>

Tramo	Renta bruta mensual	Cálculo monto mensual subsidio
Tramo C	Superior a \$251.822 e inferior a \$453.281	<p>Cantidad que resulte de restar al 30% de \$201.454, el 30% de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y \$251.822.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Renta bruta mensual \$300.000</p> <p>30% de \$201.454= \$60.436</p> <p>Diferencia entre \$300.000 y \$251.822 = \$48.178.</p>

		<p>30% de \$48.178= \$14.453</p> <p>Diferencia entre \$60.436 y \$14.453= \$45.983</p> <p>\$45.983*2/3= \$30.655</p> <p>\$30.655*0.75= \$22.991</p> <p>Pago Provisional Mensual Trabajador: \$22.991</p> <p>Pago Mensual Empleador: \$45.983*1/3=\$15.328</p>
--	--	---

Los recursos para el programa son transferidos desde el Ministerio de Hacienda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) para la ejecución del Subsidio al Empleo Joven.

La entrega del subsidio a los beneficiarios se realiza mediante depósito / transferencia a la cuenta bancaria (o cuenta rut del Banco Estado) o directamente en efectivo; existiendo un plazo de 90 días para su retiro en cajas del Banco Estado. En caso de no retiro, una vez transcurrido este plazo, Banco devuelve el pago a SENCE.

Para los subsidios no cobrados, el SENCE realiza un proceso de pago llamado “re-depósito de montos no cobrados”, para el cual no existe una fecha exacta de pago, pero es anunciado con antelación a través de medios televisivos, radiales, escritos y digitales.

Asimismo, el programa contempla el reintegro de gastos conforme a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N°20.338. Este proceso corresponde a la recuperación del exceso de beneficios entregados por concepto de subsidio. El procedimiento para el cobro de pagos en exceso consta de las siguientes etapas:

- SENCE solicita el reintegro de las cantidades percibidas en exceso o indebidamente por el beneficiario mediante carta certificada indicando el monto adeudado, requiriendo su devolución en un plazo máximo de 30 días hábiles desde el envío de la notificación, e informando las consecuencias de su incumplimiento.
- Retener de futuros subsidios los montos percibidos en exceso o indebidamente por el beneficiario, incluyendo los reajustes e intereses cuando corresponda.
- Remitir al Servicio de Tesorerías una nómina con la individualización de los beneficiarios que, al último día del mes anterior, registren deuda por beneficios percibidos en exceso, indicando el monto adeudado, para que proceda a retener de la devolución de impuestos a la renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal.
- Si aún hubiera obligación pendiente, el Servicio de Tesorerías podrá iniciar cobranza administrativa y judicial de las sumas percibidas en exceso.

Cabe señalar que los dineros retenidos de la devolución de Impuesto a la Renta y de cualquiera otra devolución o crédito fiscal, o recaudados por concepto de cobranza administrativa o judicial por el Servicio de Tesorerías, deberán ser ingresados a rentas generales de la Nación.

Pese a que existen estos procedimientos para el reintegro de pagos en exceso, no fue posible determinar por qué estos no se llevan a cabo. De acuerdo a lo comentado en reuniones con el programa, la dificultad para recuperar esos recursos se relaciona más a un problema político que técnico.

D. Funciones y actividades de seguimiento y evaluación que realiza la unidad responsable

El programa cuenta con bases de datos generadas en Stata y en Excel, las cuales se actualizan mensualmente. Dichas bases se utilizan principalmente para desarrollar el proceso de pago anual, ya que el proceso de pago mensual se genera por medio de un software denominado Genexus. Es preciso señalar que las Bases de datos en STATA no son generadas en la Unidad de Subsidios, sino que son realizadas en la Unidad de Gestión y Coordinación del Departamento de Empleo y Capacitación a Empresas. Son bases de datos creadas a partir de los procesos de pago: mensual/anual.

Asimismo, estas bases se utilizan para realizar análisis estadístico, reportería y control de gestión.

Dichas bases generan diversos informes, entre los cuales se encuentran:

- Informes mensuales que se remiten a DIPRES. Se registran los pagos mensuales distribuidos por región.
- Informes mensuales dirigidos a Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). En los informes SUSESO se registran los Informes de Gasto y archivos planos con la información de los pagos mensuales.

Los campos de información que se generan son los siguientes:

- Cantidad de beneficiarios
- RUT
- Región
- Comuna
- Sexo
- Monto enviado a Banco Estado
- Cantidad de pagos
- Cantidad de postulaciones recibidas
- Cantidad de postulaciones concedidas
- Cantidad de postulaciones rechazadas

El programa no cuenta con línea base.

La vinculación de los instrumentos y bases de datos para el seguimiento y evaluación del Programa se realiza principalmente a través de un Cuadro de Mando Integral (CMI) que es descrito a continuación. Dicho sistema es de responsabilidad de la Unidad de Desarrollo Estratégico, dependiente de la Dirección Nacional.

En el CMI se cargan mensualmente los datos de solicitudes y pagos. Es de uso Interno y permite consultar todas las solicitudes ingresadas en el programa

Aparte del CMI se dispone de la información de los indicadores del CDC: Convenio de Desempeño Colectivo y del PMG: Programa de Mejoramiento de la Gestión

A continuación, se describen las características principales del CMI

El Sistema de Gestión de Indicadores o CMI, es una herramienta de gestión que permite principalmente registrar y monitorear variables e indicadores de desempeño del Servicio. Este sistema se utiliza en el Servicio desde el año 2015.

Para el cuadro de mando del SEJ se han definido indicadores de cobertura y presupuesto. Dado que el programa aún no cuenta con un sistema informático, las variables que componen los indicadores se cargan a través de planilla Excel. De esta forma, mensualmente el responsable de ingreso del programa carga la información en sistema, la cual es validada por la contraparte de control de gestión del departamento de empleo. La subunidad de Planificación y Control de Gestión de SENCE realiza reuniones periódicas con el encargado del programa, con el fin de revisar avance de metas.

Principales Características funcionales

- Recolección de información descentralizada
- Múltiples formas de recolección de datos
- Registro de medios de verificación (el sistema permite documentar, cargando medios de verificación)
- Análisis comparativo entre centros de responsabilidad
- Gestión de indicadores
- Múltiples cuadros de mando y manejo de diversos formatos para visualizar indicadores

Es importante señalar que, a nivel de indicadores, estos utilizan una definición flexible que permite su aplicación a diversas problemáticas de gestión, entre los que se encuentran:

Cuadro N°3: Tipos de Indicadores según reportes del Programa

Tipos de Indicadores	Indicadores reportados	Disponibilidad de datos	Uso de la información
• Indicadores de las metas institucionales (Formulario H)	Porcentaje de Jóvenes beneficiarios SEJ respecto a jóvenes que conforman la población potencial Tasa de variación jóvenes beneficiarios SEJ con respecto año anterior	Disponible desde 2014 a 2017	Estadísticas del Programa Reporte al CMI Formulario H Dipres
• Indicadores del Convenio de Desempeño Colectivo (CDC)	Número de días promedio de las respuestas de procesos de reclamos SEJ y BTM en el año t respecto al total de reclamos SEJ y BTM respondidas en el año t.	Solo se midió el año 2015 Se reporta con un 125 % de cumplimiento 8 días	El indicador no está siendo monitoreado ni existen metas
	Porcentaje de disminución de reclamos de beneficiarios de Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer, en relación al año anterior	Se midió para los años 2014 y 2015	El indicador no está siendo monitoreado ni existen metas
• Indicadores de gestión interna	Tasa de variación de montos cobrados con respecto año anterior Tasa de variación de Montos no cobrados en el año t	No existe información respecto de los años disponibles para medición	

Fuente: Elaboración propia a partir de antecedentes proporcionados por el Programa

Los indicadores son calculados a partir de operaciones aritméticas entre variables, lo que permite generar indicadores de diferentes temáticas y complejidades, dependiendo de cuál es la fórmula de cálculo y sus componentes.

La observación o lectura de las variables involucradas en los cálculos, puede ser descentralizada para delegarse en personas responsables, lo que facilita las labores de actualización y monitoreo.

Para cada responsable, el sistema “produce” de forma automática, un formulario on-line para registrar los valores de cada una de las variables que al usuario le corresponde informar. El sistema puede también interoperar con sistemas y bases de datos externas, para obtener de forma automática el valor de algunas variables requeridas en el cálculo de un indicador, facilitando así, la generación de indicadores de cálculo automático para monitorear procesos sin necesidad de esperar a que personas específicas informen los avances. Los valores de cada variable e indicador son registrados y almacenados en el tiempo, para analizar su comportamiento histórico y realizar los respectivos análisis de causa o informes de gestión.

Indicadores del Subsidio al Empleo Joven en el CMI

Para el cuadro de mando del SEJ se han definido indicadores de cobertura y presupuesto. Dado que el programa aún no cuenta con un sistema informático, las variables que componen los indicadores se cargan a través de planilla Excel. De esta forma, mensualmente el responsable de ingreso del programa carga la información en sistema, la cual es validada por la contraparte de control de gestión del departamento de empleo. La subunidad de Planificación y Control de Gestión de SENCE realiza reuniones periódicas con el encargado del programa, con el fin de revisar avance de metas.

Respecto de las evaluaciones y estudios específicos del Programa se han realizado las siguientes:

- Evaluación de Implementación de Subsidios. Año 2016. Elaborado por la consultora ARS Chile
- Encuesta de satisfacción realizada por la Unidad de Estudios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Evaluación encargada por DIPRES y realizado por Microdatos en 2009, que evaluó el efecto del nuevo subsidio para jóvenes (SEJ) en las planillas de las empresas y, para así, conocer el efecto en el tipo de trabajador que contratan y sus salarios.
- Investigación Bravo-Rau: “Effects of Large-scale Youth Employment Subsidies: Evidence from a Regression Discontinuity Design”

Análisis y Evaluación

Las bases de datos con bases con que cuenta el Programa mantienen información para el análisis estadístico, reportería y control de gestión. Hasta el momento, se informa que operan eficientemente en términos de que generan mensualmente y en los tiempos previstos los informes a los diversos organismos con los cuales se relaciona el Programa.

Se mencionó que el desarrollo del Sistema Informático está aún en desarrollo. Se trata del Sistema Integrado de Administración de Subsidios, que permitirá cargar on line información que actualmente se carga a partir de planillas Excel. Se prevé su finalización en los próximos meses.

El Sistema de Monitoreo de Indicadores del Programa se apoya en el CMI que es operado por la Unidad de Control de Gestión del SENCE, lo cual se considera adecuado la integración de los indicadores en dicho instrumento. Los reportes del CMI con los indicadores del SEJ se reportan a la SubUnidad de Control de Gestión y al Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas.

No obstante, la información que dispone el CMI para el SEJ solo dispone indicadores de cobertura y presupuesto.

El indicador del Convenio de Dirección Pública no está siendo monitoreado ni existen metas asociadas, para los dos indicadores comprometidos existe información el primero número de días promedio de respuesta solo para 2014 y el segundo indicador porcentaje de disminución de reclamos de beneficiarios de Subsidio al Empleo Joven en relación al año anterior, existe medición para los años 2014 y 2015.

Por otro lado, al tratarse de la medición de dos productos (SEJ y BTM) no es posible distinguir los procesos que puedan estar afectando el comportamiento del indicador.

- Número de días promedio de las respuestas de procesos de reclamos SEJ y BTM en el año t respecto al total de reclamos SEJ y BTM respondidas en el año t.
- Porcentaje de disminución de reclamos de beneficiarios de Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer, en relación con el año anterior

Se informó por parte del Programa que el Sistema Informático del Programa aún está en desarrollo (para ser finalizado durante 2018), por lo que las variables que componen los indicadores se cargan a través de planilla Excel. Esta situación se considera una limitación para el monitoreo y reporte de indicadores de desempeño relevantes tales como los mencionados en la MML del Programa.

Sin embargo, para el seguimiento de los indicadores que actualmente se manejan en planillas Excel, se realizan reuniones mensuales entre el responsable de ingreso del programa y la contraparte de control de gestión del departamento de empleo, lo cual se considera positivo.

Anexo 4: Análisis de Género de programas Evaluados

El Programa no establece diferencias entre el ingreso de beneficiarios hombres y/o mujeres. El Programa señala que la no incorporación de enfoque de género se fundamenta en que el programa está enfocado hacia el segmento de jóvenes, considerando hombres y mujeres entre los 18 y 25 años de edad, que presenta menores tasas de participación laboral.

Por lo tanto, en el diagnóstico del problema no existe un análisis de si el problema (baja participación en el mercado laboral de la población joven) afecta diferenciadamente a hombres y mujeres.

Por esto mismo en las estadísticas respecto al mercado de trabajo, situación de empleo, que realiza el Programa no se considera desagregación por sexo, ni en los componentes, o indicadores.

La única diferenciación por sexo se realiza para aquellas beneficiarias que, cumpliendo los requisitos del Programa, una vez cumplidos los 25 años, se les extiende su permanencia hasta los 27 años, por el nacimiento de un hijo nacido vivo. Este mismo beneficio se aplica también a los beneficiarios que están cursando estudios superiores (hombres y mujeres).

De acuerdo a lo señalado en el punto 1.1 sobre cobertura y focalización, el panel considera que el acceso y la permanencia en el mercado laboral formal en el caso de la mujer, es afectada por variables culturales relacionadas con el cuidado de los hijos, los niveles educacionales, entre otros.

El panel considera que se debiera levantar información para conocer qué porcentaje de beneficiarias que, cumpliendo con los requisitos, hacen uso de la extensión del plazo por razones de nacimiento de hijo nacido vivo, y qué porcentaje abandona el Programa. Esta información facilitaría evaluar si la ampliación del plazo es un incentivo suficiente para que permanezca en el Programa o se requiere complementar con otras medidas. Si bien no es responsabilidad del Programa, las brechas de acceso, si deben hacerse las coordinaciones necesarias para actuar de manera transversal con instituciones responsables.

Por otro lado, el panel considera que se debieran establecer mecanismos de coordinación con otras instancias gubernamentales que cuentan con Programas que se orienten a la disminución de las brechas laborales por género (JUNJI, Integra, SERNAM).¹⁴⁰

¹⁴⁰ Cabe señalar que la evaluación del Bono Trabajo Mujer concluyó que el “bono debiera contemplar en forma imprescindible la coordinación con otras entidades y/o generación de políticas públicas que permitan satisfacer las necesidades del cuidado de los/as niños/as y las personas a cargo (enfermos, discapacitados, tercera edad, etc.)”

CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA		EVALUACIÓN DEL PROGRAMA				RECOMENDACIONES		
Nombre Programa	Producto Estratégico Asociado ¿Aplica Enfoque de Género? (PMG)	Objetivo del Programa	¿Corresponde incorporación Enfoque de Género en el Programa Según evaluación? ¿Por qué?	¿Se debió incorporar en definición de población objetivo? Si/No	¿Se debió incorporar en definición de Propósito o componente? Si/No	¿Se debió incorporar en provisión del Servicio? Si/No	¿Se debió incorporar en la formulación de Indicadores? Si/No	El panel considera que debiera incorporarse una perspectiva de género que permita identificar el porcentaje de mujeres jóvenes beneficiarias que acceden al beneficio y analizar las posibles brechas con relación a los beneficiarios hombres.
				¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	
				Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	
Subsidio Empleo Joven	Subsidio entregado a trabajadores Subsidio entregado a empleadores No aplica	Contribuir al aumento de la tasa de participación en el mercado laboral formal de jóvenes	Si Porque la no distinción de género en el diseño, ni en los componentes, ni en los indicadores dificulta evaluar el desempeño del Programa en variables de acceso al beneficio, posibles diferencias en el comportamiento en la formalización del trabajo, entre otros	Si	Si	Si	Si	Para dichos efectos se recomienda la generación de los siguientes indicadores que permitan analizar los comportamientos de los beneficiarios del Programa considerando género: Porcentaje de beneficiarias con relación al total de beneficiarios (hombres y mujeres) Porcentaje de beneficiarias que se mantienen en el Programa cumpliendo los requisitos y que aplican a la extensión del plazo con relación a Beneficiarias con hijos nacidos vivos.
				No	No	Si	No	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos.

I. Información específica del Programa, período 2014-2018

1.1 Fuentes de financiamiento del Programa

Cuadro N°1
Fuentes de financiamiento del Programa (en miles de pesos año 2018)

Fuentes de Financiamiento	2014		2015		2016		2017		2018		Variación 2014-2018
	Monto	%									
1. Presupuestarias	53.301.941	100	52.930.350	100	58.393.436	100	78.759.115	100	70.929.477	100	33%
1.1 Asignación Específica al Programa	52.785.481	99	52.417.492	99	57.827.644	99	77.995.994	99	70.242.219	99	33%
1.2 Asignación institución responsable	516.460	1	512.859	1	565.792	1	763.121	1	687.258	1	33%
1.3 Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2. Extrapresupuestarias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	53.301.941		52.930.350		58.393.436		78.759.115		70.929.477		33%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

1.2 Información presupuestaria del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable:

Cuadro N°2
Presupuesto del Programa respecto del presupuesto de la Institución Responsable

Año	Presupuesto Inicial de la Institución Responsable	Presupuesto inicial del programa (asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la Institución Responsable
2014	202.379.312	53.301.941	26%
2015	267.295.650	52.930.350	20%
2016	277.620.180	58.393.436	21%
2017	272.482.492	78.759.115	29%
2018	235.682.324	70.929.477	30%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

1.3 Presupuesto inicial y gasto devengado del programa

Cuadro N°3
Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa (en miles de pesos año 2018)

Subtítulos	2014				
	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	71.494	67.926	66.853	98.4%	93.5%
Bienes y Servicios de Consumo	269.861	256.396	252.346	98.4%	93.5%
Transferencias	52.785.481	50.151.663	49.359.566	98.4%	93.5%
Inversión	175.105	166.368	163.741	98.4%	93.5%
Otros (Identificar)	0	0	0		
Total	53.301.941	50.642.352	49.842.506	98.4%	93.5%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

Subtítulos	2015				
	Presupuest o Inicial (A)	Presupuest o Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuest o Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestari a	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	70.995	84.715	84.715	100%	119.3%
Bienes y Servicios de Consumo	267.979	319.771	319.771	100%	119.3%
Transferencias	52.417.492	62.547.914	62.547.914	100%	119.3%
Inversión	173.885	207.490	207.490	100%	119.3%
Otros (Identificar)	0	0	0		
Total	52.930.350	63.159.890	63.159.890	100%	119.3%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

Subtítulos	2016				
	Presupuest o Inicial (A)	Presupuest o Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuest o Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestari a	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	78.322	92.075	91.016	98.8%	116.2%
Bienes y Servicios de Consumo	295.638	347.548	343.550	98.8%	116.2%
Transferencias	57.827.644	67.981.393	67.199.400	98.8%	116.2%
Inversión	191.832	225.515	222.515	98.8%	116.2%
Otros (Identificar)	0	0	0		
Total	58.393.436	68.646.531	67.856.886	98.8%	116.2%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

Subtítulos	2017				
	Presupuest o Inicial (A)	Presupuest o Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuest o Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestari a	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	105.639	93.690	92.171	98.4%	87.3%
Bienes y Servicios de Consumo	398.747	353.646	347.908	98.4%	87.3%
Transferencias	77.995.994	69.174.055	68.051.826	98.4%	87.3%
Inversión	258.736	229.471	225.748	98.4%	87.3%
Otros (Identificar)	0	0	0		
Total	78.759.115	69.850.862	68.717.653	98.4%	87.3%

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

Subtítulos	2018
	Presupuesto Inicial (A)
Personal	95.137
Bienes y Servicios de Consumo	359.107
Transferencias	70.242.219
Inversión	233.014
Otros (Identificar)	0
Total	70.929.477

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

1.4 Gasto Total del Programa

Cuadro N°4
Gasto Total del Programa (en miles de pesos año 2018)

Año	Gasto devengado del Presupuesto	Otros Gastos devengados	Total Gasto del Programa
2014	49.359.566	482.939	49.842.506
2015	62.547.914	611.976	63.159.890
2016	67.199.400	657.486	67.856.886
2017	68.051.826	665.827	68.717.653

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

1.5 Gasto Total del Programa, desagregado según uso, periodo 2014-2017

Cuadro N°5
Gasto Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción (en miles de pesos año 2018)

AÑO 2014	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	0	66.853	66.853	0.1%
Otros Gastos	49.359.566	416.087	49.775.653	99.9%
Total	49.359.566	482.939	49.842.506	-----
% (Gasto Produc. vs Admin.)	99.0%	1%	-----	-----

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

AÑO 2015	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	0	84.715	84.715	0.1%
Otros Gastos	62.547.914	527.260	63.075.174	99.9%
Total	62.547.914	611.976	63.159.890	-----
% (Gasto Produc. vs Admin.)	99.0%	1%	-----	-----

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

AÑO 2016	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	0	91.016	91.016	0.1%
Otros Gastos	67.199.400	566.470	67.765.871	99.9%
Total	67.199.400	657.486	67.856.886	-----
% (Gasto Produc. vs Admin.)	99.0%	1%	-----	-----

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

AÑO 2017	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	0	92.171	92.171	0.1%
Otros Gastos	68.051.826	573.656	68.625.482	99.9%
Total	68.051.826	665.827	68.717.653	-----
% (Gasto Produc. vs Admin.)	99%	0%	-----	-----

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

1.6 Gasto de producción de Componentes del Programa

Cuadro N°6
Gasto de producción de los Componentes del Programa, periodo 2014-2017 (en miles de pesos nominales)

	2014			2015			2016			2017		
	Comp. 2	Comp. 1	Total	Comp. 2	Comp. 1	Total	Comp. 2	Comp. 1	Total	Comp. 2	Comp. 1	Total
Arica y Parinacota	1.473	550.206	551.679	979	700.963	701.942	1.126	747.961	749.088	725	754.315	755.041
Tarapacá	405	569.408	569.812	480	693.910	694.390	406	780.970	781.376	571	805.364	805.935
Antofagasta	871	351.705	352.576	697	561.750	562.448	589	642.706	643.294	811	650.434	651.244
Atacama	316	330.889	331.205	564	508.023	508.588	382	585.794	586.176	102	629.458	629.560
Coquimbo	3.891	1.572.284	1.576.174	3.962	2.175.447	2.179.409	3.676	2.404.066	2.407.742	2.518	2.493.011	2.495.529
Valparaíso	13.600	4.472.512	4.486.112	11.377	5.793.667	5.805.044	7.754	6.121.656	6.129.411	7.630	6.399.193	6.406.823
O'Higgins	7.031	2.558.388	2.565.420	6.506	3.414.195	3.420.702	7.020	3.675.133	3.682.152	6.882	3.877.906	3.884.788
Maule	24.176	3.917.917	3.942.093	17.237	4.924.515	4.941.752	11.880	5.181.181	5.193.061	12.788	5.367.537	5.389.325
Bío Bío	14.943	6.178.099	6.193.041	14.238	7.755.100	7.769.338	13.275	8.132.334	8.145.609	13.480	8.253.857	8.267.337
Araucanía	9.815	3.131.488	3.141.303	17.605	4.048.481	4.066.086	13.899	4.213.336	4.227.235	10.085	4.390.008	4.400.092
Los Ríos	2.076	1.076.219	1.078.295	3.383	1.422.452	1.425.835	3.076	1.523.009	1.526.085	1.821	1.599.486	1.601.307
Los Lagos	9.197	2.965.008	2.974.204	7.331	3.653.803	3.661.134	5.205	3.930.018	3.935.223	3.457	4.020.769	4.024.225
Aysén	159	259.004	259.164	12	300.353	300.365	807	298.239	299.046	708	298.880	299.588
Magallanes	244	267.208	267.452	181	385.679	385.860	393	416.477	416.870	162	416.723	416.885
Región Metropolitana	511.912	20.559.125	21.071.036	643.512	25.481.511	26.125.023	1.084.079	27.292.952	28.477.031	1.655.025	26.369.122	28.024.148
Total	600.108	48.759.458	49.359.566	728.065	61.819.849	62.547.914	1.253.567	65.945.833	67.199.400	1.581.123	66.470.703	68.051.826

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas SENCE

Anexo N° 6: Distribución regional y por género de los beneficiarios del Programa SEJ

Cuadro N°1 Distribución regional de los beneficiarios

Regiones	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
Sin dato			11.723 ¹⁴¹	3,87				
Región de Tarapacá	3.102	1,2	3.400	1,12	3.782	1,18	4.067	1,22
Región de Antofagasta	2.149	1,05	2.806	0,93	3.233	1,01	3.498	1,05
Región de Atacama	2.006	0,98	2.554	0,84	3.003	0,94	3.276	0,98
Región de Coquimbo	8.499	3,79	10.204	3,37	11.702	3,65	12.667	3,79
Región de Valparaíso	23.881	9,55	27.353	9,04	30.281	9,45	31.878	9,55
Región de O'Higgins	13.532	5,79	15.484	5,12	17.856	5,57	19.324	5,79
Región del Maule	19.845	8,03	22.283	7,36	24.908	7,77	26.800	8,03
Región del Biobío	32.361	12,49	36.567	12,1	39.819	12,42	41.719	12,49
Región de la Araucanía	15.708	6,56	18.372	6,07	20.416	6,37	21.887	6,56
Región de Los Lagos	15.197	6	16.955	5,6	18.921	5,9	20.026	6
Región de Aysén	1.408	0,48	1.418	0,47	1.483	0,46	1.596	0,48
Región de Magallanes	1.480	0,64	1.802	0,6	2.004	0,63	2.135	0,64
Región Metropolitana	110.454	39,85	121.920	40,3	131.987	41,18	133.053	39,85
Región de Los Ríos	5.647	2,45	6.553	2,17	7.498	2,34	8.189	2,45
Región de Arica y Parinacota	2.930	1,13	3.267	1,08	3.630	1,13	3.772	1,13
	258.199	100	302.661	100	320.523	100	333.887	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos del Programa

Cuadro N° 2: Tasa de participación de jóvenes de 18 a 24 años

REGION	AÑO	Tasa de participación	Variación Tasa de participación 2014 -2017
Región de Tarapacá	2014	52,26%	-1,26%
	2015	51,94%	
	2016	51,61%	
	2017	50,99%	
Región de Antofagasta	2014	51,53%	-8,81%
	2015	42,98%	
	2016	50,06%	
	2017	42,72%	
Región de Atacama	2014	52,84%	-2,94%
	2015	46,46%	
	2016	47,50%	
	2017	49,89%	

¹⁴¹ Este valor se obtiene de la base de datos proporcionada por el Programa. Se solicitó información para conocer si corresponde a alguna región.

Región de Coquimbo	2014	51,16%	-3,92%
	2015	51,50%	
	2016	50,18%	
	2017	47,25%	
Región de Valparaíso	2014	47,34%	-0,75%
	2015	47,48%	
	2016	47,14%	
	2017	46,59%	
Región del Libertador Gral Bernardo O'Higgins	2014	53,73%	-0,29%
	2015	52,69%	
	2016	53,59%	
	2017	53,44%	
Región del Maule	2014	50,75%	-4,74%
	2015	50,22%	
	2016	48,58%	
	2017	46,02%	
Región del Bío Bío	2014	44,83%	-4,00%
	2015	45,26%	
	2016	44,20%	
	2017	40,82%	
Región de La Araucanía	2014	55,52%	-10,45%
	2015	50,03%	
	2016	44,87%	
	2017	45,07%	
Región de los Lagos	2014	48,71%	0,14%
	2015	49,74%	
	2016	49,91%	
	2017	48,85%	
Región De Aisén del Gral. Carlos Ibañez del Campo	2014	64,83%	-6,77%
	2015	65,06%	
	2016	56,93%	
	2017	58,07%	
Región de Magallanes y Antártica Chilena	2014	52,25%	-7,76%
	2015	45,88%	
	2016	51,26%	
	2017	44,49%	
Región Metropolitana	2014	47,46%	-1,33%
	2015	48,59%	
	2016	46,87%	
	2017	46,13%	
Región de los Ríos	2014	48,76%	
	2015	50,55%	
	2016	52,51%	

	2017	54,84%	6,08%
Región de Arica y Parinacota	2014	41,41%	-0,37%
	2015	40,32%	
	2016	40,10%	
	2017	41,03%	
Total	2014	48,67%	-2,48%
	2015	48,44%	
	2016	47,46%	
	2017	46,19%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las Bases de Datos de la ENE. INE.
Promedio mensual

Cuadro N°3: Distribución de beneficiarios del Programa según sexo

	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
Hombre	138.399	53,6	160.219	53	167.494	52	179.308	53,7
Mujer	119.800	46,4	142.442	47	153.029	48	154.579	46,3
Total	258.199	100	302.661	100	320.523	100	333.887	100

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a Bases de Datos del Programa

Cuadro 4: Tasas de Participación, Desocupación y Ocupación* por Género de jóvenes entre 18 y 24 años, ENE 2014-2017**

GÉNERO	AÑO	Población en Edad de Trabajar (en miles)	Fuerza de Trabajo (en miles)	Ocupados (en miles)	Desocupados (en miles)	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Tasa de ocupación
Hombre	2014	1.056	590	508	82	55,85%	13,95%	48,06%
	2015	1.059	595	513	82	56,20%	13,83%	48,43%
	2016	1.028	560	479	81	54,46%	14,39%	46,62%
	2017	1.014	527	444	82	51,94%	15,66%	43,81%
Mujer	2014	964	393	318	75	40,81%	19,17%	32,98%
	2015	950	378	309	70	39,79%	18,39%	32,47%
	2016	923	366	302	64	39,67%	17,42%	32,75%
	2017	913	363	297	67	39,81%	18,40%	32,48%
Total Nacional	2014	2.021	983	826	158	48,67%	16,04%	40,86%
	2015	2.009	973	821	152	48,44%	15,60%	40,88%
	2016	1.951	926	782	144	47,46%	15,59%	40,07%
	2017	1.927	890	741	149	46,19%	16,78%	38,44%

Fuente: Elaboración Propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo.

*Las cifras presentan un promedio simple de los datos publicados trimestralmente por el INE.

**Si bien el SEJ comenzó en el año 2009, el cambio de metodología en la encuesta nacional de empleo del año 2010 impide que las cifras sean comparables entre los años siguientes.

Cuadro Nº 5: Cinco primeros motivos que declara la Población de 18 a 24 años para no buscar trabajo¹⁴². Año 2017: Mujer

N	Motivo	Mujer
1	Estaba estudiando o preparando estudios	72,20%
2	Por responsabilidades familiares permanentes (cuidado de niños o personas dependientes)	16,48%
3	No quiere o no necesita trabajar	3,10%
4	Estaba embarazada	1,55%
5	Por motivos de salud permanentes	1,30%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo. 2017

Cuadro Nº6: Cinco primeros motivos que declara la Población Objetivo (18 a 24 años) para no buscar trabajo. Año 2017¹⁴³: Hombre

N	Motivo	Hombre
1	Estaba estudiando o preparando estudios	82,81%
2	No quiere o no necesita trabajar	5,23%
3	Por motivos de salud permanentes	2,54%
4	Esperaba los resultados de un proceso de selección o que lo llamen	2,20%
5	Espera la estación de mayor actividad	1,63%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo. 2017

¹⁴²Se consideran aquellos que respondieron "No" a la pregunta: En las cuatro últimas semanas, hasta el domingo de la semana de referencia, ¿ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?

¹⁴³Se consideran aquellos que respondieron "No" a la pregunta: En las cuatro últimas semanas, hasta el domingo de la semana de referencia, ¿ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?