

#### 1. Año inicio del programa:

2006.

#### 2. Descripción:

El programa Formación en el Puesto de Trabajo (FPT) (Ex Aprendices) se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (enseñanza relacionada o capacitación) y prácticos (formación en la empresa).

El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación.

La empresa, para el caso de los jóvenes, debe contar con un Maestro Guía, el cual imparte la formación en la empresa y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna, para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo.

#### 3. Problemática o necesidad principal que el programa intenta resolver:

Baja inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años y adultos de 60 años o más desocupados, debido a la presencia de altas barreras de entrada al mercado laboral.

#### 4. Objetivo:

El programa FPT busca contribuir a la permanencia y disminución de las barreras de entrada en el mercado laboral de jóvenes y adultos mayores, apuntando a aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 60 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación.

#### 5. Población:

**5.1. Potencial:** Jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 60 años o más desocupados. Se entenderá como persona desocupada aquella que no se encuentra trabajando de manera formal al momento de ingresar al programa, lo que se verificará mediante las cotizaciones previsionales en el mes anterior a la postulación.

**5.2. Objetivo:** La población objetivo se define como la meta establecida de beneficiarios a atender por medio del programa, de esta manera para el año 2019 la población objetivo asciende a **2.000** cupos.

### 5.3. Criterios de focalización:

Personas:

- Jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 60 años o más desocupados.
- Autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15.
- En el caso de los jóvenes, tener un contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo. Para personas desempleadas de 60 años y más aplican contratos convencionales regidos por el Código del Trabajo.
- Para el caso de jóvenes, el contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses para poder postular al programa. El máximo está dado por el Código del Trabajo y alcanza dos años. Para el caso de personas desempleadas de 60 años o más, el mínimo de contratación son tres meses.
- Remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor o igual a dos salarios mínimos mensuales, para el caso de jóvenes. Para el caso de personas desempleadas de 60 años o más no aplican restricciones en tope de salarios.

Empresas:

- Empresas contribuyentes de Primera Categoría establecidas en el Decreto Ley N°824 de 1974, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal y con personalidad jurídica.
- Empresas con un mínimo de un año de funcionamiento y que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos.
- Por lo menos que tengan 10 trabajadores contratados, en el caso de quienes contratan jóvenes.
- Contribuyentes del artículo 22.
- OTEC no pueden postular al programa como empleadores.
- Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha máxima de inicio de las labores hasta 20 días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa.

Tabla n°1: Población potencial, objetivo y beneficiarios efectivos por año.

Tipo de población/ Año	2016	2017	2018	2019
<b>Población potencial</b>	151.444	138.206	148.982	215.637
<b>Población objetivo</b>	2.000	1.510	1.000	2.000
<b>Beneficiarios efectivos</b>	1.283	1.190	645	-

### 6. Estrategias de intervención:

El Programa apuesta por un tipo de intervención de carácter transversal, que además de mejorar las capacidades de empleabilidad de sus usuarios incentiva su inserción en un puesto de trabajo de carácter dependiente. En este marco, el programa consta de dos componentes obligatorios, los que se detallan a continuación:

- ✓ **Bonificación:** La bonificación considera un pago por persona contratada y por mes trabajado. Las bonificaciones se pagan a la empresa para que éstas sean consideradas en los pagos de las

## Ficha de diseño

### Programa Formación en el Puesto de Trabajo

remuneraciones de los trabajadores. Esta varía dependiendo del segmento de atención, en el caso de jóvenes es de un 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM), con una duración mínima de seis meses y máximo de 12 meses. En el caso de adultos mayores, es de hasta un 60% de un IMM para los primeros seis meses, y de un 20% para los siguientes seis meses, siendo su duración mínima de 3 meses y máximo de 12 meses. Por otra parte, las remuneraciones deberán ser iguales o superiores a un ingreso mínimo mensual.

- ✓ **Capacitación:** Financiamiento a las empresas que contratan jóvenes y personas de 60 años y más desocupadas, de hasta 400.000 por única vez, por cada persona contratada para destinar a financiar los costos de su formación en la empresa. La empresa podrá contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna para que la persona sea capacitada en habilidades relacionadas a su puesto de trabajo.

La capacitación deberá tener una duración mínima de 40 horas. Los cursos que se ejecutan deben estar presente en el catálogo de planes formativos. Este componente debe ser desarrollado en los primeros seis meses del contrato y en los primeros tres en el caso de los adultos mayores.

Este componente se paga y es gestionado por parte de la empresa, siendo el beneficiario directo el trabajador.

## 7. Resultados de indicadores:

Tabla n°2: Resultados de los principales indicadores de medición para el programa por año.

Nombre indicador	Fórmula de cálculo	Resultado 2015	Resultado 2016	Resultado 2017	Resultado 2018
<b>Satisfacción neta de los usuarios con el programa</b>	$((N^{\circ} \text{ de usuarios satisfechos con el programa año } t-1) - (N^{\circ} \text{ de usuarios insatisfechos con el programa año } t-1) / N^{\circ} \text{ total de usuarios que responden la encuesta de satisfacción}) * 100$	75,4%	77,2%	70,1%	69,3%
<b>Porcentaje de contratos adjudicados</b>	$(N^{\circ} \text{ de Contratos adjudicados} / \text{Total de contratos disponibles para el período}) * 100$	98,5%	64,2%	79,6%	64,5%
<b>Cotizantes posterior al contrato de aprendizaje</b>	$(N^{\circ} \text{ de usuarios que terminaron el contrato de aprendizaje en el año } t-1 \text{ y que cotizan al sexto mes de egreso} / N^{\circ} \text{ total de usuarios que terminaron el contrato de aprendizaje año } t-1) * 100$	-	47,7%	44,6%	48,7%

## 8. Presupuesto:

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2019, para el Ministerio del Trabajo y en particular para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, bajo el subtítulo 24, ítem 01, número de asignación 090 se contempla un presupuesto de \$2.706 millones de pesos para el programa.

Programa Formación en el Puesto de Trabajo

Tabla n°3: Presupuesto ejecutado y asignado por año calendario (miles de \$).

Presupuesto en miles de pesos	2016	2017	2018	2019
Presupuesto de Ley inicial	1.069.140	1.101.214	1.129.846	2.706.473
Ejecutado al 31 de diciembre	1.580.714	1.135.103	1.020.196	-

**9. Evaluaciones realizadas al programa:**

- 9.1. Encuestas de satisfacción años 2012 a 2017:** Para la cohorte de beneficiarios años 2012 a 2017 se han aplicado encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. Sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link:  
<http://www.sence.cl/601/w3-article-3084.html> (2012)  
[http://www.sence.cl/601/articles-3106\\_archivo\\_002.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-3106_archivo_002.pdf) (2013)  
[http://www.sence.cl/601/articles-5181\\_archivo\\_03.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-5181_archivo_03.pdf) (2014)  
[http://www.sence.cl/601/articles-7249\\_archivo\\_03.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-7249_archivo_03.pdf) (2015)  
[http://www.sence.cl/601/articles-8666\\_archivo\\_06.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-8666_archivo_06.pdf) (2016)  
[http://www.sence.cl/601/articles-11360\\_archivo\\_04.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-11360_archivo_04.pdf) (2017)
- 9.2. Encuesta de satisfacción año 2018:** Para la cohorte de beneficiarios año 2018 también se aplicarán encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados con los años anteriores y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. La aplicación de este instrumento se desarrollará durante el año 2019.