

1. Año inicio del programa:

2006.

2. Descripción:

El programa Formación en el Puesto de Trabajo (FPT) considera dos líneas de ejecución:

- ✓ Aprendices.
- ✓ Experiencia Mayor (Adultos Mayores).

En ambas líneas, el Programa considera una bonificación por concepto de contratación y una bonificación por concepto de capacitación, para que la empresa capacite a los trabajadores contratados en especialidades atingentes al sector productivo.

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

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:

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 2020 la población objetivo asciende a **2.530** cupos.

5.3. Criterios de focalización:

Personas:

Programa Formación en el Puesto de Trabajo

- 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.
- El mínimo de contratación, en ambas líneas, para postular al Programa es de tres (3) meses.
- Remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor o igual a dos salarios mínimos mensuales, para el caso de aprendices. Para el caso de personas desempleadas de 60 años o más no aplican restricciones en tope de salario.

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.
- Para Aprendices, que por lo menos tengan previamente 5 (cinco) trabajadores contratados. En el caso de Experiencia Mayor, el mínimo que se pide es un (1) trabajador.
- Empresas que, al momento de su postulación, no registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el webservice de la Dirección del Trabajo.
- 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	2017	2018	2019	2020
Población potencial	138.206	148.982	215.637	208.691
Población objetivo	1.510	1.000	2.000	2.530
Beneficiarios efectivos	1.190	645	1.417	-

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 remuneraciones de los trabajadores. Ésta varía dependiendo del segmento de atención, en el

Ficha de diseño

Programa Formación en el Puesto de Trabajo

caso de jóvenes es de un 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM), con una duración mínima de tres (3) meses y máximo de 12 meses. En el caso de Experiencia Mayor (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 sin tope en máximo de contratación.

- ✓ **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.
En el caso de los jóvenes la capacitación deberá tener una duración mínima de 40 horas, y en el caso de adultos mayores de 8 horas.

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 2016	Resultado 2017	Resultado 2018	Resultado 2019
Porcentaje de egresados jóvenes que aumentan su densidad de cotizaciones	(N° de jóvenes que aumentan el número de cotizaciones de los doce meses posteriores al egreso del programa respecto a los doce meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios jóvenes que egresaron del programa en el año t – 1) *100			55,91%	53,19%
Porcentaje de contratos adjudicados	(N° de Contratos adjudicados/Total de contratos disponibles para el período) *100	64,15%	79,60%	64,50%	70,85%
Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación	(N° de usuarios del año t-1 que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t/ Total de usuarios del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción en el año t) *100			90,00%	94,52%

8. Presupuesto:

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2020, 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 \$2.638 millones de pesos para el programa.

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

Presupuesto en miles de pesos	2017	2018	2019	2020
Presupuesto de Ley inicial	1.101.214	1.129.846	2.706.473	2.637.999
Ejecutado al 31 de diciembre	1.135.103	1.020.196	1.039.156	-

9. Evaluaciones realizadas al programa:

- 9.1. Encuestas de satisfacción años 2012 a 2018:** Para la cohorte de beneficiarios años 2012 a 2018 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/portal/Docs/Informes-sobre-programas/Encuestas-de-satisfaccion/13531:Encuestas-de-satisfaccion-Programas-Sence-2019>
- 9.2. Encuesta de satisfacción año 2019:** Para la cohorte de beneficiarios año 2019 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 2020.