

Programa Formación en el Puesto de Trabajo

1. Introducción

Aun cuando las cifras de desempleo han disminuido en los últimos años, existen grupos -como jóvenes, mujeres y mayores de 50 años- para los cuales la entrada y permanencia en el mercado laboral se presenta como un problema persistente. Lo anterior merma la participación en el mercado laboral de estos grupos, en comparación al total de la fuerza de trabajo, lo que a su vez genera notorias consecuencias sociales.

En materia de integración social, las diferencias en calidad de vida de las personas generan una mayor desigualdad, así como la exclusión que puedan sentir en el proceso de desarrollo del país. Por otra parte la condición de desempleado puede ocasionar una mayor probabilidad de aumentar las condiciones de vulnerabilidad de las personas y hogares simultáneamente, viéndose incrementados los niveles de pobreza.

De este modo, se observan mayores exigencias del mercado laboral para la colocación de trabajadores. La incorporación constante de nuevas tecnologías en las empresas requiere que los trabajadores se adapten continuamente a los cambios y adquieran las competencias pertinentes para el puesto de trabajo a desempeñar.

Relacionado con lo anterior, se puede observar un aumento en las exigencias educativas para los trabajadores. El mismo nivel de educación formal hoy en día no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas atrás. A esto se debe agregar que la baja calidad del sistema educativo actual no garantiza acceso a empleos de calidad, por lo que se hace necesario que los trabajadores puedan complementar su proceso educativo e ir actualizando sus conocimientos y habilidades forma permanente.

En este contexto, la capacitación laboral adquiere importancia como mecanismo para potenciar las condiciones de empleabilidad y el ingreso a un empleo, especialmente en trabajadores con menor calificación. No obstante, la capacitación laboral por sí sola no es suficiente, se requiere dar un rol activo de las empresas, generar incentivos para que éstas opten por contratar a jóvenes, mujeres y personas mayores de 50 años y participen en su proceso de formación laboral.

Este tipo de instrumentos desde hace algunos años que han sido potenciados por SENCE con su programa Aprendices con buenos resultados. El propósito es potenciar y escalar este programa con mujeres y mayores de 50 años, de manera que las empresas también puedan potenciar la capacitación e inserción laboral de este tipo de población.

2. Antecedentes

Según los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo la tasa de desocupación¹ para el trimestre móvil de Noviembre- Diciembre 2011 y Enero 2012 asciende a un 6,6% equivalente a 538.957 personas. La población con mayor tasa de desocupación corresponde al grupo de jóvenes entre 15 y 24 años, con una tasa igual a un 20%, seguida de un 7,5% para el grupo de mujeres entre 25 y 49 años, y de un 3,8% para las personas entre 50 y 65 años de edad, y de un 4,7% para los hombres entre 25 y 49 años de edad. En la tabla n°1 es posible apreciar el número de personas por rangos etarios para cada condición de actividad laboral, donde se observa que el número de desocupados es mayor para el caso de jóvenes.

Tabla N°1: Condición de Actividad Laboral para la población Nacional desagregada por rangos etarios.

Condición de Actividad Laboral	Nacional									
	15- 17 años		18- 24 años		25- 49 años mujeres		25- 49 años hombres		50- 65 años	
Ocupados	72.652	8%	887.836	43%	1.790.989	62%	2.472.317	88%	1.992.426	64%
Desocupados	22.645	3%	177.542	9%	135.094	5%	116.802	4%	76.881	2%
Inactivos	784.281	89%	980.757	48%	949.863	33%	207.246	7%	1.021.207	33%
Total	879.578	100%	2.046.135	100%	2.875.946	100%	2.796.365	100%	3.090.514	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, NENE, trimestre noviembre, diciembre 2011 y enero 2012.

En la tabla n°2, se presentan los datos de condición de actividad laboral de las personas para los tres primeros quintiles de ingreso autónomo y a nivel nacional de acuerdo a la Encuesta CASEN para el año 2009, se observa que el mayor número de desocupados proviene del primer quintil de ingreso, esta cifra se reduce a medida que aumentamos de quintil, lo mismo sucede con la cantidad de personas inactivas.

Tabla N°2: Condición de Actividad Laboral para la población Nacional desagregada por quintiles de ingreso autónomo.

Condición de Actividad Laboral	I Quintil		II Quintil		III Quintil		Nacional	
	Nº Personas	%	Nº Personas	%	Nº Personas	%	Nº Personas	%
Ocupados	724.710	28%	1.194.812	43%	1.452.348	53%	6.636.881	50%
Desocupados	275.855	11%	180.329	7%	129.734	5%	755.252	6%
Inactivos	1.610.325	62%	1.391.518	50%	1.168.897	42%	5.871.272	44%
Total	2.610.890	100%	2.766.659	100%	2.750.979	100%	13.263.405	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) para el año 2009.

¹ La tasa de desocupación considera como denominador el total de la fuerza laboral, es decir a las personas ocupadas y desocupadas, y como numerador a las personas que se encuentran desocupadas.

Si analizamos el dato educacional para los tres primeros quintiles de ingreso autónomo, tabla nº3, se aprecia que para el primer quintil un 50% de las personas presentan un nivel educacional menor a enseñanza media completa, cifra que se reduce a un 38% para el segundo quintil y a un 33% para el tercer quintil.

Tabla Nº3: Nivel Educativo de las personas desocupadas para los tres primeros quintiles de ingreso autónomo y a nivel nacional.

Nivel Educativo	I Quintil		II Quintil		III Quintil		Nacional	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sin Educación Formal	4.947	2%	1.015	1%	2.574	2%	9.514	1%
Básica Incompleta	39.457	14%	17.794	10%	10.355	8%	73.670	10%
Básica Completa	36.081	13%	15.234	8%	9.253	7%	67.958	9%
Media Humanista Incompleta	48.725	18%	29.290	16%	15.703	12%	103.731	14%
Media Técnico Profesional Incompleta	9.282	3%	4.653	3%	5.521	4%	22.484	3%
Media Humanista Completa	76.710	28%	60.674	34%	39.562	30%	216.344	29%
Media Técnico Completa	31.881	12%	20.584	11%	13.694	11%	79.037	10%
Técnica ó Universitaria Incompleta.	14.852	5%	17.079	9%	17.067	13%	94.280	12%
Técnica o Universitaria Completa	13.920	5%	14.006	8%	16.005	12%	88.234	12%
Total	275.855	100%	180.329	100%	129.734	100%	755.252	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) para el año 2009.

Los datos anteriores muestran la situación laboral desventajosa y la menor participación en el mercado que tienen jóvenes, mujeres y personas mayores de 50 años. Por otro lado, los datos muestran la concentración de situaciones de desempleo e inactividad especialmente en el 40% más vulnerable de la población y en quienes alcanzan 12 o menos años de escolaridad. Lo anterior, da cuenta de la urgencia de intervenir sobre dichos grupos y de generar instrumentos que fomenten su participación en el mercado laboral.

3. Compromiso Presidencial

El compromiso de gobierno anunciado en el discurso presidencial al Congreso el 21 de mayo del año 2010, consideró dos grandes líneas en materia laboral que engloban el Programa Formación en el Puesto de Trabajo. La primera es impulsar la inserción laboral de jóvenes, mujeres y adultos (mayores de 50 años), mediante la formación en oficios, y por otra parte fomentar la inserción

laboral de personas desocupadas o de baja calificación, mediante bonificaciones y subsidios a la contratación.

4. Formación en el Puesto de Trabajo

Tomando en cuenta los dos puntos anteriores, el Programa Formación en el Puesto de Trabajo surge para mejorar la condición laboral de aquellas poblaciones con altas tasas de desocupación, que presentan mayores barreras a la entrada al mundo del trabajo y dificultades por mantenerse en él, esto sumado a niveles educacionales bajos.

Dado los condicionantes anteriores el objetivo general de este programa es: *“Promover la colocación de jóvenes, mujeres y mayores de 50 años, potenciando su formación laboral en el desempeño en un puesto de trabajo y el desarrollo de competencias vinculadas a la ocupación”*.

Para cumplir con el objetivo antes dispuesto se otorgará una bonificación a la contratación de personas pertenecientes a la población objetivo del programa a las empresas, además del pago de una capacitación vinculada al oficio que desempeñará en la empresa.

5. Población Objetivo

El programa estará dirigido hacia tres líneas de beneficiarios:

- Jóvenes desocupados entre 15 y 24 años.
- Mujeres desocupadas entre 25 y 49 años.
- Personas desocupadas mayores de 50 años.

La población nombrada anteriormente además deberá cumplir con algunos criterios de selección lo que permitirá generar una mejor focalización hacia las personas con bajas condiciones de empleabilidad y de menores recursos, específicamente pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso.

Criterios de selección:

- Encontrarse desempleado o buscando trabajo por primera vez al momento de postular al programa.

6. Cobertura

El programa contará con 10.000 cupos para el año 2012 a nivel nacional, 7.700 para jóvenes, 2.000 para mujeres y 300 para personas mayores de 50 años. La distribución de estos cupos a nivel regional es la siguiente:

Región	Número Personas	Mujeres	Mas de 50	Jóvenes
Arica y Parinacota	135	20	5	110
Tarapacá	175	20	5	150
Antofagasta	420	60	10	350
Atacama	210	35	5	170
Coquimbo	470	95	15	360
Valparaíso	980	200	30	750
Metropolitana	3.715	715	100	2.900
O'Higgins	495	100	15	380
Maule	650	155	25	470
Bío Bío	1.330	290	40	1.000
Araucanía	520	120	20	380
Los Ríos	225	50	5	170
Los Lagos	500	115	15	370
Aysén	85	10	5	70
Magallanes	90	15	5	70
Total	10.000	2.000	300	7.700

7. Componentes del Programa

El Programa de Formación en el Puesto de Trabajo 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 a la contratación

Uno de los componentes del Programa consiste en una bonificación a las empresas por la contratación de trabajadores pertenecientes a una de las tres líneas objetivos nombradas

anteriormente que cumplan con los requisitos de focalización. Este subsidio considera un pago equivalente al 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por persona contratada y por mes trabajado. La duración de los contratos para cada grupo son las siguientes:

- **Jóvenes entre 15 y 24 años**

La bonificación tendrá una duración de hasta doce meses.

- **Mujeres entre 25 y 49 años, Personas Mayores de 50 años**

La bonificación tendrá una duración de cinco meses.

En concordancia con lo anterior, se debe señalar que los contratos de trabajo no podrán tener una duración menor a seis meses para la línea de jóvenes, y de mínimo dos meses para la línea de mujeres y mayores de 50. Por otra parte las remuneraciones deberán ser de un ingreso mínimo mensual como mínimo.

➤ **Capacitación**

Un segundo componente considera la capacitación de los trabajadores contratados por la empresa, ésta deberá ser recibida durante los meses que dure el contrato de trabajo como parte de las funciones obligatorias de cada trabajador. Los cursos de capacitación podrán ser impartidos por Organismo Técnicos de Capacitación (OTEC) o por la misma empresa, a través de relatores internos. El objetivo es que la empresa defina el curso de capacitación que resulte más pertinente para el trabajador en función de su ocupación dentro de la empresa.

En el caso de la línea Jóvenes, el proceso de capacitación incluirá el acompañamiento de un maestro guía, que designará la empresa y que deberá cumplir con los siguientes requisitos: tener a los menos dos años de experiencia laboral en el oficio a impartir, una antigüedad mínima de seis meses en la empresa en que el trabajador fue contratado y una edad mínima de 20 años.

El pago que se realizará a la empresa por concepto de capacitación se distribuye de la siguiente forma, según grupo objetivo:

- **Jóvenes entre 15 y 24 años**

La contribución que se otorgará a la empresa en materia de capacitación será de hasta 370.000 pesos, y se deberá cumplir con un mínimo de 90 horas de capacitación.

- **Mujeres entre 25 y 49 años, Personas Mayores de 50 años.**

La contribución que se otorgará a la empresa en materia de capacitación asciende hasta 110.000 pesos, y se deberá cumplir con un mínimo de 40 horas de capacitación.

Es importante mencionar que el beneficiario directo del Programa son las empresas por lo que los montos de bonificación y de capacitación son recibidas por ellas, y es el beneficiario indirecto, en este caso las tres poblaciones objetivos nombradas anteriormente, las que hacen uso del beneficio.

8. Requisitos de las Empresas

Las empresas que podrán postular a este programa deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser empresas contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta o contribuyentes del artículo 22 de la citada ley.
- Por otra parte las empresas que posean la calidad de persona jurídica, deberán estar inscritas en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE.
- Empresas que no tengan multas ni deudas a la legislación laboral o tributaria.

9. Instalación y Convocatoria del Programa

Se capacitará a cada región en todos los temas que conlleven a la implementación del programa, poniendo a su disposición toda la información necesaria para una buena gestión, de modo de facilitar la tarea que tendrán las direcciones regionales. Se realizarán capacitaciones a los distintos encargados de programas donde se expondrá y explicará el instructivo de ejecución del programa que les permitirá tener un mejor entendimiento de los distintos procesos del programa, y contar con el conocimiento suficiente para operar de la mejor forma.

Para convocar e informar a las empresas sobre el inicio del programa y los respectivos requisitos que deben tener para ser futuros usuarios, se realizarán estrategias comunicacionales a nivel regional y nacional, en las que se expondrá la existencia de un programa de bonificación a las empresas, que incluye un componente de capacitación, y los requisitos que deben cumplir para ser postulantes. Previamente las direcciones regionales deberán que definir el tipo de industria y empleo que priorizarán, con el objetivo de difundir el programa con actores estratégicos.

10. Postulación y Selección

Las Direcciones Regionales recepcionarán las postulaciones de las empresas, y éstas entrarán a un proceso de selección que permitirá que las ofertas con mayor valor agregado para los beneficiarios queden seleccionadas para el programa. Los criterios de priorización de propuestas que se tomarán en cuenta son los siguientes:

- Empleabilidad a largo plazo.
- Salarios superiores a un ingreso mínimo mensual.
- Contratación de personas con más meses de desocupación o personas que buscan por primera vez empleo.

Las empresas que obtengan una mejor evaluación considerando los tres puntos nombrados anteriormente serán priorizadas sobre las otras. La evaluación considerará una escala de puntaje la cuál entregará un mayor puntaje a la empresa que mejor condición laboral entregué al trabajador que contrate y además el puntaje se verá incrementado si ese trabajador presenta una dificultad mayor para insertarse laboralmente. Este proceso con puntaje se llevará a cabo solo para la población de mujeres y hombres para lo que será el año 2012.

Las postulaciones se realizarán de acuerdo a una secuencia que contempla la postulación de las empresas, seguido por la adjudicación de las empresas que queden seleccionadas para el programa. Esta sucesión se llevará a cabo varias veces en el año hasta completar la totalidad de cupos por región.

11. Evaluación

Evaluación Cualitativa:

Para el año 2011 se realizó una evaluación cualitativa de la implementación del programa que considero entrevistas y focus group para actores claves del programa entre los que se encontraban empresas, trabajadores, relatores internos, OTEC, maestro guía, encargados de programa, directores regionales y nacional. Se evaluaron diversos aspectos que engloban la implementación del programa como proceso de convocatoria, postulación, selección, capacitación, práctica y gestión programática. Lo anterior permitió medir e indagar y conocer la percepción y satisfacción de los usuarios del programa.

Encuesta de Satisfacción:

Para el año 2012 se aplicarán encuestas de satisfacción a los beneficiarios del programa, tanto para empresas como trabajadores, en las siguientes temáticas: Programa en general, relatores, curso, infraestructura, maestro guía y remuneración.