

Programa Bono Trabajador Activo

1. Introducción

En nuestro país la mayoría de los trabajadores no tienen las habilidades necesarias para desenvolverse en la esfera del trabajo, afirmación que puede ser sostenida con el antecedente de bajo nivel de escolaridad de los trabajadores insertos en el mundo del trabajo. Según los datos de la última encuesta CASEN el promedio de años para la población económicamente activa es de 10,4¹. Lo anterior sumado al contexto actual nos lleva a ver cada día más disminuida la capacidad de inserción eficiente en puestos de trabajo para la mayoría de los chilenos.

El escenario actual genera en el ámbito laboral una problemática cada vez más frecuente, por un lado el vertiginoso desarrollo tecnológico provoca una rápida obsolescencia de las habilidades de los trabajadores y, por otro, se constata la presencia de una alta rotación laboral que no necesariamente se acompaña de un mejoramiento de las condiciones laborales.

La capacitación se presenta como un camino que permite mejorar las condiciones de contratación que perciben los empresarios, posicionando a los trabajadores como elementos atractivos para insertarse laboralmente. No obstante, resulta imprescindible adoptar medidas que permitan acentuar la focalización entregando las herramientas necesarias a cada tipo de trabajador.

En Chile, la franquicia tributaria de capacitación es una herramienta que permite al empresario determinar todos y cada uno de los elementos de las capacitaciones que planificará realizar en su empresa. El Sistema de Capacitación en Chile centra la decisión en la empresa y no en el trabajador.

Es deseo del actual gobierno, generar una oferta que establezca al trabajador como un agente activo capaz de decidir su trayectoria laboral a través de la adopción responsable e informada de decisiones de capacitación. Por ello, a partir del 2011 SENCE comenzó a ejecutar el Programa Bono de Capacitación para Trabajador Activo.

La principal característica de este programa es que el trabajador puede ejercer su derecho a comprar la capacitación que más se acomode a sus expectativas y condiciones concretas, dentro de la oferta que SENCE ha identificado como adecuadas a las realidades regionales. El trabajador, por lo tanto, es entendido como “consumidor” y los lineamientos generados por SENCE deben estar orientados al desarrollo de un mercado que se reestructurará a partir de la satisfacción o insatisfacción de su “consumidor”.

¹ www.mideplan.cl

2. Antecedentes

En la Tabla N°1 presentada a continuación, podemos observar que el 46% de la fuerza laboral alcanza niveles de formación secundaria, distribuyéndose entre las categorías ocupados y desocupados, de manera similar aun cuando el porcentaje de personas con educación media es levemente mayor en el caso de los desocupados. Por otra parte, el 11% de la población ocupada cuenta con educación técnica de nivel superior.

Por lo tanto, cerca de 56% de la población económicamente activa es potencial demandante de formación o capacitación que les permita aumentar sus posibilidades de movilidad laboral positiva.

Tabla N°1: Fuerza Laboral según nivel educacional a nivel nacional.

Nivel Educacional	Regional		Nacional	
	Nº Ocupados	% Ocupados	Nº Desocupados	% Desocupados
Nunca Estudio	64.077	0,8%	1.606	0,3%
Educación prescolar	10.359	0,1%	1.679	0,3%
Educación primaria nivel 1	866.512	11,4%	37.702	7,0%
Educación primaria nivel 2	888.453	11,7%	47.099	8,7%
Educación Secundaria	3.425.639	45,1%	270.088	50,1%
Educación Técnica	860.085	11,3%	63.088	11,7%
Educación Universitaria	1.347.291	17,8%	115.787	21,5%
Post título y maestría	95.014	1,3%	1.360	0,3%
Magister/ Doctorado	12.514	0,2%	44	0,0%
Nivel ignorado	19.364	0,3%	504	0,1%
Total	7.589.308	100%	538.957	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Noviembre, Diciembre 2011 y Enero año 2012 (NENE).

Al analizar los datos de educación que se establecieron gracias a la última medición de la encuesta CASEN 2009, tenemos que los años de escolaridad formal de la población económicamente activa es del 10,4, siendo el promedio de edad para los primeros tres quintiles menor al promedio.

Al observar el dato de escolaridad por quintil de ingreso autónomo y por tramo de edad, tenemos que los promedios de escolaridad en los tramos de edad de los jóvenes tiende a ser más alto al interior de cada quintil; complementariamente, los promedios de edad para las cohortes de más edad son preocupantemente bajas.

Tabla N°2: Promedio escolaridad de la población de 15 años y más por quintil de ingreso autónomo nacional según tramos de edad (*).

Tramo de edad	Quintil de ingreso Autónomo					Total
	I	II	III	IV	V	
15 a 24 años	10,5	11,2	11,5	12,0	13,1	11,5
25 a 34 años	10,0	10,9	11,7	13,0	15,3	12,3
35 a 44 años	8,8	10,1	10,8	12,0	14,3	11,1
45 a 54 años	8,0	9,0	9,6	11,1	13,3	10,3
55 a 64 años	6,3	7,0	7,8	9,4	12,7	9,0
65 a 74 años	5,0	5,9	6,6	8,1	11,4	7,1
75 años y más	4,1	4,6	5,6	7,4	10,0	6,0
Total	8,4	9,3	9,9	11,2	13,4	10,4

(*) Se excluye servicio doméstico puertas adentro y su núcleo familiar.

Fuente: www.mideplan.cl.

Respecto de los salarios por niveles de ingreso, podemos observar en la Tabla N°3, las distribuciones de promedios salariales. Donde los primeros tres quintiles de ingreso muestran salarios menores al promedio nacional. No obstante, para una mejor comprensión del comportamiento de los salarios debemos observar los datos región a región y no en el agregado nacional.

Tabla N°3: Promedios salariales, salarios máximos y mínimos, por quintiles de ingresos del trabajo.

Quintiles	Promedio	Mínimo	Máximo
I	\$ 122.587	\$ 1	\$ 170.912
II	\$ 201.844	\$ 170.914	\$ 229.501
III	\$ 271.295	\$ 229.502	\$ 323.541
IV	\$ 418.741	\$ 323.546	\$ 550.726
V	\$ 1.036.579	\$ 550.731	\$ 4.102.659
Total Nacional	410.208	1	4.102.659

Fuente: Muestra de 414.402 trabajadores de Base de Datos de AFC.

3. Compromiso Presidencial

En el contexto de las prioridades gubernamentales anunciadas en el Discurso al Congreso el pasado 21 de mayo de 2010 por el Presidente de la República, Sr. Sebastián Piñera Echenique, uno de los anuncios compromete la capacitación de cinco millones de trabajadores y trabajadoras durante el período 2010 - 2014. Asimismo el mandatario afirmó que dicho compromiso se potenciaría a través de la “creación de un bono especial de capacitación para que los propios trabajadores decidan dónde tomar sus cursos y especializarse²”.

En consonancia con lo anterior, en una presentación realizada a comienzos del mes de Mayo de 2010 la Ministra del Trabajo y Previsión Social declaró: “Implementaremos una reforma al sistema de capacitación con el propósito de entregar más poder de decisión a los trabajadores”.

4. Bono Trabajador Activo

La discusión en el país respecto de la implementación de un bono de capacitación para los trabajadores es relativamente reciente. El planteamiento más detallado desarrollado a la fecha es aquel del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad del año 2008.

Una de las propuestas del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, en el ámbito de la capacitación es aquella que postuló centrar la política de capacitación nacional en “un bono individual para los trabajadores³” oportunidad en la que además se agregó que: los trabajadores “lo puedan usar para cultivar competencias que estimen pertinente para su desarrollo y avance profesional; y que este pueda complementarse con los esfuerzos de capacitación que hagan las propias empresas respecto de sus trabajadores⁴”.

El impulso o la relevancia que se le entrega a la capacitación radica en el diagnóstico que es posible configurar respecto de las habilidades, competencias e instrucción formal de la fuerza laboral en el país.

² Presidencia de la República, Ministerio Secretaría General de Gobierno: “Del Chile del Bicentenario al País de las Oportunidades”, 21 de Mayo 2010.

³ Consejo Asesor Presidencial: “Trabajo y Equidad, Informe Final”, Agosto 2008. Pág. 63

⁴ IBID, Pág. 63

5. Objetivos del Programa

Aumentar la empleabilidad y movilidad laboral, con un instrumento alternativo a la franquicia tributaria, incorporando la participación de los trabajadores en la selección de los cursos.

Esto es garantizando la disponibilidad del financiamiento orientado a la capacitación en competencias generales y específicas, relevantes para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y aumentar la productividad de las empresas, a través del empoderamiento del beneficio de capacitación por parte de los trabajadores.

Se introduce al programa el mecanismo de participación en el financiamiento por parte del trabajador, lo que apunta no sólo al incremento de los recursos disponibles, sino también a la entrega de incentivos adecuados para que la inversión sea asignada de modo responsable y el trabajador responda al empoderamiento sobre su bono.

6. Financiamiento

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos Año 2012, para el Ministerio del Trabajo y en particular para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se contempla un presupuesto de \$6.414.720 millones de pesos para el Bono de Capacitación Trabajadores Activos.

Este bono consiste en el financiamiento por parte del Estado de un curso de capacitación por un valor de hasta \$400.000. Los cursos podrán seleccionarse a partir de la oferta entregada por SENCE en el marco del programa.

El beneficiario (a) deberá pagar un 20% del valor del curso por concepto de matrícula-garantía, monto que será devuelto íntegramente en caso de cumplir los requisitos de aprobación, asistencia y respuesta a la encuesta de satisfacción. El objetivo es responsabilizar al beneficiario del bono en el uso eficiente de la inversión en su propio desarrollo formativo.

El bono entregado al beneficiario tendrá una vigencia específica, la cual se indicará en el mismo bono/voucher. No obstante lo anterior, si el beneficiario no hiciese uso del mismo durante el mencionado período, deberá volver a postular al bono, lo que no necesariamente significa que vuelva a ser adjudicatario del mismo, ya que competirá con otros postulantes, por lo tanto podrá ocupar otra posición en el ranking que se elabore para efectos de la selección.

7. Población Objetivo

Se establecerán criterios para permitir que el programa se enfoque en la población que percibe menores ingresos, y su selección estará supeditada a la verificación de información en plataformas como AFP e IPS. Esta información permitirá ranquear a los postulantes a través de los criterios de focalización presentados más adelante, de manera de dar prioridad a aquellos postulantes con condiciones laborales más vulnerables.

Los requisitos de focalización para ser beneficiarios del bono son:

- i) Disponer de contrato de trabajo vigente al momento de postular al Bono de Capacitación.
- ii) Pertenecer al grupo etario de 18 a 65 años para hombres y de 18 a 60 años para mujeres.
- iii) Contar con al menos, 12 cotizaciones continuas o discontinuas declaradas a lo largo de su vida laboral.
- iv) Remuneración bruta imponible mensual no superior \$600.000, promedio de los últimos 12 meses.

8. Cobertura

La cobertura del Bono de Trabajador Activo para el periodo 2012 será de 20.000 bonos a nivel nacional, cuya distribución a través de las regiones y la época del año está sujeta a la pertinencia que establezca Nivel Central y las Direcciones Regionales, considerando la realidad productiva local y regional.

8.1 Criterios de Segmentación

Con el objetivo de diferenciar en distintos grupos a los postulantes se generará un listado priorizado para la selección de los beneficiarios del Bono, el cual estará constituido por el Índice de Empleabilidad, calculado según el siguiente algoritmo:

$$IE = \bar{S}_{UF} \frac{\#Meses}{12}$$

Dónde:

IE: Índice de Empleabilidad

SUF: Sueldo Promedio Mensual del período a considerar (12 meses), expresado en UF.

#Meses: Cantidad de meses con empleo formal dentro del período a considerar (12 meses).

Serán seleccionados aquellos trabajadores que presenten menor Índice de Empleabilidad.

En base al índice de empleabilidad, se realizará un ranking y se asignarán los bonos semanalmente, seleccionando a aquellos trabajadores que presenten menor índice de empleabilidad. Se notificará al postulante mediante mail, SMS o llamado telefónico que ha sido beneficiario del bono.

9. Determinación de los tipos de cursos

El primer paso para la determinación de los cursos que se pondrán a disposición de los postulantes, será el de identificar aquellos más alineados con los requerimientos actuales del mercado laboral, identificados por los trabajadores. A modo de ejemplo, oficios que le permitirán mejorar sustantivamente sus condiciones laborales actuales.

En este marco, la Unidad de Estudios, en conjunto con las Direcciones Regionales, realizará un proceso de levantamiento de necesidades de capacitación que permitirá identificar aquellos cursos de capacitación pertinentes a las demandas laborales de los sectores productivos. Con este propósito se aplicarán encuestas, se realizarán entrevistas y focus group a aquellos actores identificados como claves para levantar los oficios requeridos por el mercado laboral.

En cuanto a las instituciones que dictarán los cursos de capacitación, éstas deberán estar inscritas en la clase o categoría especial contemplada en la letra e) del artículo 46 de la Ley N° 19.518 y deberán corresponder a aquellas personas jurídicas que se encuentren inscritas en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación contempladas en el artículo 19 de dicho cuerpo legal.

Junto con lo anterior, para poder ejecutar cursos en el marco del Programa los organismos técnicos de capacitación deberán disponer de la infraestructura, personal y experiencia adecuados para los fines del Programa y constituir una garantía a nombre del SENCE. Específicamente los requisitos para cada ítem serán los siguientes:

- **Infraestructura:** Los OTEC deberán acreditar infraestructura pertinente para la correcta ejecución del curso, para lo cual deberán registrarse por lo establecido en la ficha del llamado correspondiente.
- **Personal idóneo de la institución:** Se considerará el número de trabajadores con los que cuentan los OTEC, las capacitaciones y experiencia laboral de éstos.
- **Comportamiento OTEC:** Se evaluará la existencia de Denuncias en el Ministerio Público por parte del SENCE, además del número de multas cursadas por la institución en cada tramo, durante los últimos 36 meses.
- **Experiencia del OTEC:** Se evaluará la presencia regional con sede acreditada por parte del OTEC y el número de actividades de capacitación desarrolladas en los últimos 3 años a Nivel País.

- **Relatores:** La evaluación consta de dos etapas, en la primera se hará revisión de antecedentes administrativos de los relatores. Una aprobada esta etapa los relatores podrán ingresar al proceso de evaluación, el cual considerará lo siguiente: Antecedentes académicos, Experiencia docente en capacitación y Experiencia laboral.

Una vez aprobados los relatores éstos formarán parte del registro de relatores que llevará la Unidad de Organismos Capacitadores y Compras de Cursos de SENCE.

Por último, se realizará una evaluación técnica de cursos nuevos. Para ingresar a dicha etapa los OTEC deberá tener aprobado al menos 1 relator. Se evaluará lo siguiente:

- **Objetivos del curso:** Se evaluará la pertinencia de objetivos generales, específicos y resultados esperados.
- **Contenidos de la capacitación:** Además de evaluar las unidades temáticas de los cursos, se evalúa los distintos tipos de evaluaciones que contempla el curso.
- **Especificación del material didáctico a utilizar:** Se considerará que éste sea coherente con la metodología del curso y la distribución del material por alumno.
- **Infraestructura y equipamiento del curso:** Se evaluarán las características de la infraestructura, equipos y todos los útiles, herramientas y/u otros materiales a quedar en poder de los beneficiarios
- **Metodología:** Se analizará la especificación de módulos de aprendizaje y actividades a desarrollar en el curso.

10. Proceso de Postulación y Asignación del BCTA

Para que los trabajadores del país conozcan la existencia del Programa, la institución deberá en primer lugar desplegar su plan de difusión, donde se considerará comunicar el sentido del mismo, su oferta programática, los mecanismos y etapas de postulación.

Se dispondrá de una plataforma informática en la que los postulantes podrán registrarse e ingresar los datos básicos que les permitirán comenzar con su proceso de postulación para ser beneficiarios del Programa.

Los postulantes ingresarán datos de identificación como: i) RUT del postulante ii) Región iii) Comuna iv) Dirección v) Teléfono Fijo vi) Teléfono Móvil vii) Nivel de Escolaridad viii) Sector Productivo de la Empresa ix) Nivel Ocupacional x) Rango de Remuneraciones xi) Correo Electrónico, entre otras.

La plataforma tecnológica validará los datos ingresados con fuentes externas de información, principalmente con la información recibida de la AFP, IPS, donde será posible obtener la siguiente información: i) Número de cotizaciones de vida laboral ii) Número de cotizaciones de los últimos

12 meses iii) Verificar que la remuneración imponible sea menor o igual a \$600.000 y iv) tipo de contrato. Esta información será debidamente almacenada y resguardada por SENCE, quedando a disposición de las entidades fiscalizadoras que la soliciten.

Los postulantes que cotizan en AFP, ISAPRE y no tienen Seguro de Cesantía Solidario, no pueden ser validados con las bases disponibles, por lo que no podrán acceder a este instrumento durante el año 2012.

En caso que el postulante no cumpliera los requisitos para ser beneficiario del Programa, el sistema informático mostrará un mensaje instantáneo indicando el motivo del rechazo de su postulación.

El proceso de selección de beneficiarios se realizará a través de su sistema informático www.sence.cl que validará los requisitos de entrada del postulante y luego los criterios de focalización del Programa.

11. Proceso de selección y matrícula en los cursos

El trabajador beneficiario del programa es informado, que dispone del bono de capacitación para matricularse y “comprar un curso de capacitación”.

Una vez seleccionado el curso, el trabajador deberá matricularse en el curso que desea y en el OTEC que haya determinado. Adicionalmente tendrá que pagar el equivalente al 20% del valor del curso por concepto de matrícula, monto que será devuelto si cumple con los siguientes criterios:

1. Criterios de Aprobación (exigencias de aprendizaje)
2. Porcentaje mínimo de asistencia al curso
3. Encuesta de satisfacción que deberá ser contestada obligatoriamente por todos los alumnos.

Los beneficiarios tendrán a su disposición los siguientes medios para la inscripción del curso que sea de su preferencia:

- 1) Ferias de inscripción que el SENCE podrá organizar para el efecto.
- 2) Instalaciones que deberán proporcionar los OTEC, quienes deberán, además, realizar el proceso de inscripción en el portal www.sence.cl.
- 3) Feria Virtual donde ver cursos disponibles, vacantes, dirección, fechas de inicio, horarios, etc. Por este medio, los interesados podrán solicitar ser contactados por el organismo ejecutor.

Las etapas de la inscripción en el curso de capacitación son las siguientes:

- a) El beneficiario del bono deberá escoger un curso de capacitación y el OTEC que lo impartirá. (Será este último quien inscribirá al beneficiario en el sistema informático).

El beneficiario deberá endosar su bono al respectivo OTEC, firmándolo y agregando su nombre y RUT. Una vez seleccionado el curso, el beneficiario deberá entregar al OTEC el monto de la garantía, correspondiente al 20% del valor total del curso, este último deberá generar un comprobante de recibo. Dicho documento consignará, a lo menos, lo siguiente: su fecha, el monto del dinero entregado y su forma de pago (efectivo, depósito, pagaré, cheque, letra de cambio, tarjeta de crédito, de débito, transferencia bancaria). Realizado esto, el OTEC cambiará en el sistema informático el estado del beneficiario a “matriculado.”

12. Procesos para la evaluación del programa

La evaluación del programa Bono de Capacitación para Trabajador Activo constará de 2 partes:

Evaluación de Impacto:

Se establecerá una Línea Base para medir el impacto posterior del programa, definiendo los indicadores que se espera modificar en los participantes.

Actualmente Diprés está desarrollando una evaluación de impacto del programa, la cual busca medir los efectos de éste en el aumento de las condiciones de empleabilidad de los usuarios, en un período de tiempo definido. Para la realización de dicha evaluación se seleccionó una muestra compuesta por usuarios del Programa Bonos durante el año 2011.

Evaluación cualitativa:

Tendrá como objetivo evaluar la implementación del Programa Bono Trabajadores Activos, en sus distintos componentes, desde la perspectiva de actores identificados como claves para el programa. Dicha evaluación se encuentra actualmente en desarrollo, con una muestra correspondiente a la ejecución 2011.

Encuesta de satisfacción:

Busca medir la satisfacción de los usuarios del programa respecto a los distintos componentes y elementos propios de la gestión de éste. Esta encuesta tiene carácter obligatorio, por lo que el usuario necesariamente deberá responderla en el sistema informático de bonos www.sence.cl.