

Programa Formación en el Puesto de Trabajo

1. Antecedentes

Según los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo la tasa de desocupación¹ para el trimestre móvil de Octubre, Noviembre y Diciembre 2012 asciende a un 6,1% equivalente a 496.143 personas. La población con mayor tasa de desocupación, al desagregarlo por sexo, es el segmento de mujeres con una tasa que alcanza un 7,3%, y para los hombres de 5,2%. Al analizarlo por rango etarios, se aprecia que el grupo de jóvenes son los que presentan la tasa de desocupación más alta obteniendo una tasa de un 16,1% para las personas entre 18 y 24 años.

Tabla Nº1: Tasa de Desocupación Nacional y según sexo.

Tasa de Desocupación	Tasa de Desocupación Nacional	Tasa Desocupación Mujeres	Tasa Desocupación Hombres
	6,1%	7,3%	5,2%

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

Tabla Nº2: Tasa de desocupación según rangos etarios.

Rango Etario	15- 17 años	18- 24 años	25- 29 años	30- 39 años	40- 49 años	50- 65 años	más de 66
Tasa de desocupación	25,5%	16,1%	8,4%	5,6%	3,8%	3,3%	1,5%

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

En la tabla nº3, se presentan los datos de condición de actividad laboral de las personas, según quintil de ingreso autónomo y nivel nacional, de acuerdo a la Encuesta CASEN para el año 2011, 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. Al analizar las cifras de desocupación como proporción al interior de cada uno de los quintiles se observa que los desocupados corresponden a un 8% de las personas para el primer quintil, cifra que también va en disminución a medida que aumentamos de quintil de ingreso. La misma relación sucede con el segmento de personas inactivas.

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.

Tabla Nº3: Condición de Actividad Laboral para la población Nacional desagregada por quintiles de ingreso autónomo.

Condición de Actividad Económica	I		II		III		IV		V		Total
	Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%	
Ocupado	775.896	30%	1.256.126	45%	1.537.757	54%	1.682.110	62%	1.641.012	68%	6.892.901
Desocupado	217.089	8%	134.243	5%	108.694	4%	74.755	3%	44.269	2%	579.050
Inactivo	1.596.609	62%	1.413.522	50%	1.196.585	42%	973.584	36%	719.729	30%	5.900.029
Total	2.589.594	100%	2.803.891	100%	2.843.036	100%	2.730.449	100%	2.405.010	100%	13.371.980

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

Si analizamos el dato educacional según quintil de ingreso autónomo, tabla nº4, se aprecia que para el primer quintil un 60% de las personas presentan un nivel educacional menor a enseñanza media incompleta, cifra que se reduce a un 49% para el segundo quintil y a un 44% para el tercer quintil.

Tabla Nº4: Nivel Educativo para cada uno de los quintiles de ingreso autónomo y a nivel nacional.

Nivel Educativo/ Quintiles de Ingreso	I	II	III	IV	V	Total
Sin educación formal	17%	13%	11%	8%	7%	11%
Básica incompleta	33%	26%	23%	17%	11%	23%
Básica completa	10%	10%	10%	7%	4%	8%
Media humanista incompleta	15%	15%	15%	13%	10%	14%
Media Técnico Profesional incompleta	3%	3%	3%	2%	1%	3%
Media humanista completa	12%	17%	18%	21%	14%	17%
Media técnica completa	4%	6%	7%	7%	5%	6%
Técnico nivel superior o profesional incompleta	4%	6%	8%	11%	15%	8%
Técnico nivel superior o profesional completa	2%	3%	5%	13%	35%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

Los datos anteriores muestran la situación laboral desventajosa y la menor participación en el mercado que tienen jóvenes y mujeres. 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 fomente su participación en el mercado laboral.

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.

2. Objetivo

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 personas desempleadas, 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.

3. Población

3.1 Población Objetivo

El programa estará dirigido hacia las siguientes líneas de beneficiarios:

- ✓ Jóvenes desocupados entre 15 y 24 años.
- ✓ Hombres y mujeres, de entre 25 y 65 años de edad, que se encuentren desempleados a consecuencia de:
 - La quiebra judicialmente declarada de la empresa en que se encontraban anteriormente contratados. La quiebra de la empresa, deberá ser certificada por la Superintendencia de Quiebras.
 - Términos de contratos masivos de trabajadores, equivalente al menos a la disminución del 10%, respecto del mismo mes en que se originó el despido pero del año anterior, de los trabajadores de una empresa, con contratos regidos por el Código del Trabajo .
- ✓ Hombres y mujeres, cesantes crónicos o desempleados que buscan trabajo por primera vez, de entre 25 y 65 años de edad y que pertenezcan al 60% de la población más vulnerable de acuerdo al instrumento de medición Ficha de Protección Social (FPS) u otro que lo remplace.

Es importante mencionar que el beneficiario directo del Programa son las empresas. Las características que éstas deberán cumplir para acceder al Programa son:

- ✓ 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.

3.2 Criterios de Selección

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, estos son:

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

En el caso de los cesantes crónicos estos deberán cumplir copulativamente los siguientes requisitos:

- ✓ Que acrediten su situación de desempleados, por un mínimo 12 (doce) meses de cesantía continuos, mediante la certificación de los últimos 12 (doce) meses de cotizaciones previsionales, por la entidad previsional que corresponda, o por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).
- ✓ Que se encuentren inscritos en alguna Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) o en la Bolsa Nacional de Empleo que establece la Ley Nº 19.728.

4. Cobertura

El programa contará con 9.280 cupos para el año 2013 a nivel nacional. La distribución de estos cupos a nivel regional es la siguiente:

Regiones	Personas	Porcentaje
Arica y Parinacota	160	2%
Tarapacá	350	4%
Antofagasta	600	6%
Atacama	350	4%
Coquimbo	350	4%
Valparaíso	500	5%
Metropolitana	3.250	35%
O'Higgins	270	3%
Maule	450	5%
Bío Bío	1.400	15%
Araucanía	600	6%
Los Ríos	230	2%
Los Lagos	550	6%
Aysén	70	1%
Magallanes	150	2%
Total	9.280	100%

5. Componentes

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. La bonificación será la siguiente:
 - Jóvenes entre 15 y 24 años: La bonificación considera un pago equivalente al 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por persona contratada y por mes trabajado. Se bonificará a la empresa por un período hasta de 12 meses.
 - Hombres y mujeres entre 25 y 65 años: Se contempla una bonificación mensual de un 40% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por trabajador, durante los primeros 6 meses de

vigencia del contrato de trabajo, y de un 20% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, durante los siguientes 6 meses. Se bonificará a la empresa por un período hasta de 12 meses.

En concordancia con lo anterior, se debe señalar que los contratos de trabajo no podrán tener una duración menor a seis meses. Por otra parte las remuneraciones deberán ser iguales o superiores a un ingreso mínimo mensual.

- ✓ **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 los 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.

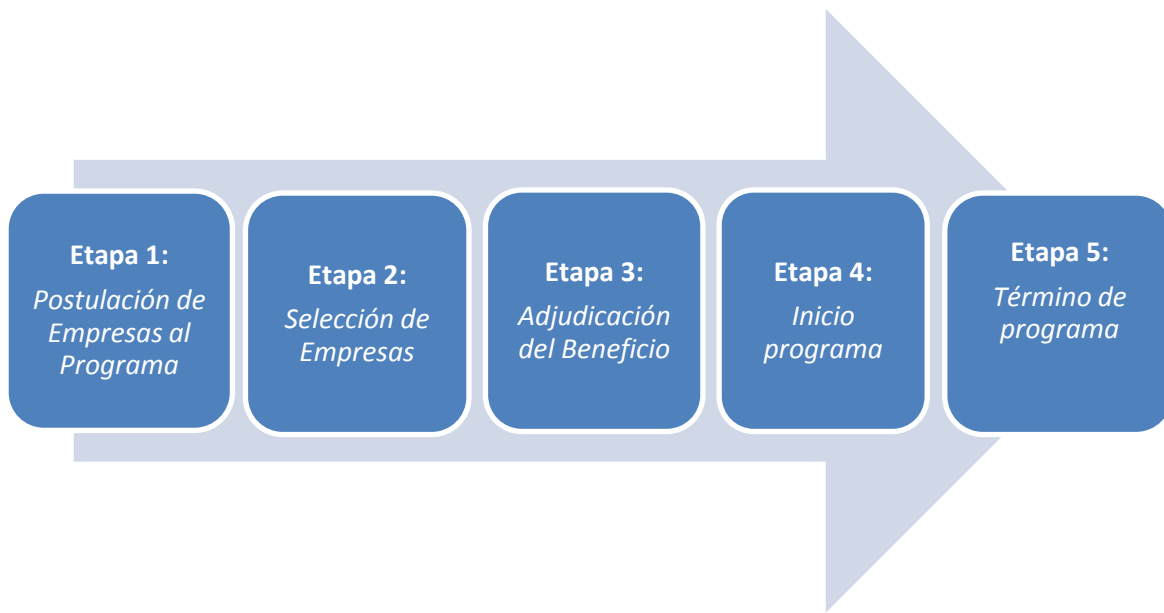
El pago que se realizará a la empresa por concepto de capacitación será de hasta 400.000 pesos, y se deberá cumplir con un mínimo de 90 horas de capacitación.

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 los trabajadores contratados, son las que hacen uso del beneficio.

6. Etapas de Implementación

El programa Formación en el Puesto de Trabajo está compuesto por 5 etapas.

A continuación se describen cada una de ellas:



✓ **Etapa 1 “Postulación de Empresas al Programa”:**

Se convoca e informa a las empresas sobre el inicio del programa y los respectivos requisitos que deben tener para ser futuros usuarios.

Las empresas realizarán su postulación en las Oficinas Regionales de SENCE o subiendo la información y documentación requerida en la página web de SENCE.

Las Direcciones Regionales recepcionarán las postulaciones de las empresas, y éstas entrarán a un proceso de selección, si cumplen con todos los requisitos quedan seleccionadas para el programa.

✓ **Etapa 2 “Selección de Empresas”:**

Al recibir todas las postulaciones en periodos determinados, las direcciones regionales proceden a revisar que éstas cumplan todos los requisitos de ingreso al programa. Si éstas cumplen los requisitos quedan seleccionadas para el programa.

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.

✓ **Etapa 3 “Adjudicación del Beneficio”:**

SENCE notificará por escrito, directamente a través de carta certificada, o vía correo electrónico o personalmente, a las empresas, cuya postulación haya sido aceptada o rechazada, dejando registrada la entrega de notificación y los resultados del proceso de concesión del beneficio, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de postulación del programa (entendiéndose como postulación la fecha de recepción de los documentos a la Dirección Regional del SENCE u otra entidad destinada para ello). De dicho documento quedará copia en la carpeta de la empresa beneficiaria.

✓ **Etapa 4 “Inicio de Programa”:**

Cumpliendo con todos los requisitos, y recibiendo la carta de postulación aprobada las empresas y trabajadores ya son beneficiarios directos e indirectos del programa.

Es importante mencionar que al momento de la postulación el contrato tiene que haber iniciado pero con un tiempo no mayor a 20 días previos a la postulación. Por lo tanto al momento de adjudicarse el beneficio la empresa ya tiene contratado al trabajador.

✓ **Etapa 5 “Término de Programa”:**

Al término de la Capacitación la empresa deberá proceder a realizar el cobro respectivo por ésta.

Lo mismo sucede con el pago mensual de la bonificación.

7. Costos

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2013, 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 M\$ 11.500.000 de pesos para el programa Formación en el Puesto de Trabajo.

Este programa consiste en el financiamiento por parte del Estado de un programa compuesto por una bonificación a la contratación y entrega de capacitación a un trabajador.

8. Mecanismos de Medición

8.1 Encuestas de Satisfacción

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

8.2 Evaluaciones

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.