

Programa Aprendizices

Ficha diseño actualizado al 2014

1. Compromiso o inicio del programa

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 Aprendizices. 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. Antecedentes

Según los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo la tasa de desocupación¹ para el trimestre móvil de Diciembre 2013, Enero y Febrero 2014 asciende a un 5,9% equivalente a 481.461 personas. La población con mayor tasa de desocupación, al desagregarlo por sexo, es el segmento de mujeres con una tasa que alcanza un 7,2%, y para los hombres de 5,1%. 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 14,8% para las personas entre 18 y 25 años.

Tabla Nº1: Tasa de Desocupación Nacional y según sexo.

Tasa de Desocupación	Tasa de Desocupación Nacional	Tasa Desocupación Mujeres	Tasa Desocupación Hombres
	5,9%	7,2%	5,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, NENE, trimestre móvil diciembre 2013, enero y febrero 2014.

Tabla Nº2: Tasa de desocupación según rangos etarios.

Rango Etario	18- 25 años	Mayores de 25
Tasa de desocupación	14,8%	4,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo, NENE, trimestre móvil diciembre 2013, enero y febrero 2014.

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.

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.

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.

3. Objetivo

Tomando en cuenta los dos puntos anteriores, el Programa Aprendices 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: *“generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permiten a la persona llevar a cabo una ocupación”*.

Para cumplir con el objetivo antes dispuesto se otorgará una bonificación por formación al interior de las empresas de personas pertenecientes a la población objetivo del programa.

4. Población

4.1 Población Objetivo

El programa Aprendices, está dirigido a hombres y mujeres, mayores de 15 y menores de 25 años de edad.

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

- ✓ Empresas que tengan un periodo de funcionamiento igual o mayor a doce meses. Además las empresas deben presentar movimientos contables.
- ✓ Las empresas contribuyentes de Primera Categoría del Decreto Ley N°824, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, y
- ✓ Los contribuyentes del artículo 22 de la citada ley, esto es, pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollan actividades en la vía pública, los suplementeros, los propietarios de un taller artesanal u obrero, los pescadores artesanales inscritos en el registro establecido al efecto en la Ley General de Pesca y Acuicultura, podrán contratar el número de trabajadores señalados en el presente instructivo.

4.2 Criterios de Selección

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.

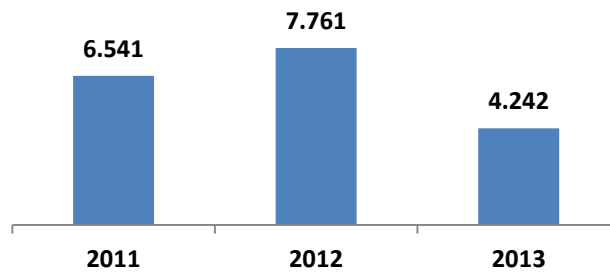
5. Cobertura

El programa contará con 3.567 cupos para el año 2014 a nivel nacional. La distribución de estos cupos a nivel regional es la siguiente:

5.1 Cobertura 2014

Regiones	Personas	Porcentaje
Arica y Parinacota	71	2%
Tarapacá	198	6%
Antofagasta	270	8%
Atacama	297	8%
Coquimbo	135	4%
Valparaíso	190	5%
Metropolitana	892	25%
O'Higgins	103	3%
Maule	174	5%
Bío Bío	564	19%
Araucanía	206	6%
Los Ríos	181	2%
Los Lagos	206	6%
Aysén	24	1%
Magallanes	56	2%
Total	3.567	100%

5.2 Cobertura Histórica



6. Componentes

El Programa Aprendices 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 formación al interior de la empresa:** 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.

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 80 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.

7. Etapas de Implementación

El programa Aprendices 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 subiendo la información y documentación requerida en la página web de SENCE.

Las Direcciones Regionales recepcionarán las postulaciones de las empresas, y serán ellas quienes evalúen la documentación Administrativa. Los planes de formación serán evaluados por la Unidad de Compras. Con la aprobación de ambas informaciones se adjudica el beneficio.

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

Al recibir todas las postulaciones en períodos determinados, las direcciones regionales proceden a revisar que las empresas cumplan todos los requisitos administrativos de ingreso al programa.

Por otra parte, la Unidad de Compras es la encargada de revisar y validar los Planes Formativos propuestos por cada empresa.

Con la aprobación de ambas informaciones las empresas postulantes se adjudican el beneficio.

Las postulaciones se podrán realizar durante todo 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.

8. Costos

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2014, 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 \$5.648.748 de pesos para el programa Aprendices.

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.

9. Mecanismos de Medición

9.1 Encuestas de Satisfacción

Para la cohorte de beneficiarios 2014 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.

9.2 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.

Para el año 2014 está contemplado hacer un estudio cuyo objetivo es pesquisar buenas prácticas por parte de las empresas, en el uso del programa Aprendices.