

Programa Bono Trabajador Activo

Ficha diseño actualizado al 2014

1. Compromiso o inicio del programa.

En el contexto de las prioridades gubernamentales anunciadas en el Discurso al Congreso el 21 de mayo de 2010 por el Presidente de la República, Sr. Sebastián Piñera Echenique, en uno de los anuncios se 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 especializarse¹”.

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”.

2. Antecedentes

En la tabla nº1 presentada a continuación, podemos observar que un 43% del total de ocupados alcanza niveles de formación de hasta educación media completa, cifra que se mantiene para el caso de los desocupados. Al revisar las cifras para el nivel educacional universitario y técnico completo e incompleto, se aprecia que del total de ocupados un 28% corresponden a ese segmento respecto de un 25% para el caso de los desocupados.

Las cifras anteriores muestran la proporción relevante de personas que tienen hasta un nivel de educación media completa, sumándose la cantidad de personas que se encuentran con un nivel técnico o universitario, lo que alcanza un 63% del total de ocupados, lo que reflejaría un importante número de trabajadores que podrían requerir de perfeccionamiento por medio de la capacitación.

¹ Presidencia de la República, Ministerio Secretaría General de Gobierno: “Del Chile del Bicentenario al País de las Oportunidades”, 21 de Mayo 2010.

Tabla Nº1: Fuerza Laboral según nivel educacional a nivel nacional.

Nivel Educativo	Ocupados	Porcentaje	Desocupados	Porcentaje
Sin educación formal	74.678	1.08%	8.476	1.46%
Básica incompleta	757.993	10.96%	43.129	7.45%
Básica completa	724.407	10.48%	49.002	8.46%
Media humanista incompleta	889.786	12.87%	95.271	16.45%
Media Técnico Profesional incompleta	142.417	2.06%	25.344	4.38%
Media humanista completa	1.754.441	25.38%	143.779	24.83%
Media técnica completa	659.998	9.55%	68.608	11.85%
Técnico superior o profesional incompleta	554.482	8.02%	76.960	13.29%
Técnico superior o profesional completa	1.355.835	19.61%	68.481	11.83%
Total	6.914.037	100%	579.050	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

Al observar los promedios de ingreso per cápita autónomo para cada uno de los deciles de ingreso, se aprecia que la diferencia mayor se produce entre el decil nueve y diez, donde este último más que duplica el ingreso promedio. Adicionalmente los primeros ocho deciles de ingreso presentan ingresos promedio inferiores al promedio nacional, lo que refleja una gran proporción de la población.

Tabla Nº2: Ingreso Autónomo per cápita promedio por decil.

Deciles de Ingreso Autónomo	Ingreso Promedio per cápita
I	88.651
II	157.616
III	185.700
IV	209.068
V	234.989
VI	269.709
VII	322.356
VIII	420.401
IX	619.323
X	1.614.974
Total	436.723

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

Al observar el dato de escolaridad promedio por decil de ingreso autónomo per cápita, tenemos que los promedios de escolaridad ascienden a medida que aumentamos de decil de ingreso, partiendo de 8 años de escolaridad promedio para el primer decil lo que equivale a un nivel educacional de básica completa, lo anterior aumenta a un nivel de escolaridad de 10 años entre los deciles cuatro y seis, que sería un nivel de media incompleta, para recién en los deciles ocho y nueve tener un promedio de media completa.

Tabla N°3: Escolaridad Promedio por decil de ingreso autónomo per cápita.

Deciles	Escolaridad Promedio
I	8,2
II	9,0
III	9,4
IV	9,6
V	9,7
VI	10,2
VII	10,8
VIII	11,6
IX	12,7
X	14,5
Total	10,5

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

3. Objetivo

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 trabajadores²” 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 trabajadores³”.

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.

A partir de lo anterior el objetivo general del programa se define como: *“Aumentar la empleabilidad y movilidad laboral de los trabajadores, mediante capacitación para mejorar sus competencias laborales”*.

Esto es garantizando la disponibilidad del financiamiento orientado a la capacitación en competencias generales y específicas, relevantes para mejorar la empleabilidad de los

² Consejo Asesor Presidencial: “Trabajo y Equidad, Informe Final”, Agosto 2008. Pág. 63

³ IBID, Pág. 63

trabajadores y aumentar la productividad de las empresas, a través del empoderamiento del beneficio de capacitación por parte de los trabajadores.

4. Población

4.1 Población Objetivo

La población objetivo del programa serán: Trabajadores dependientes entre 18 y 65 años de edad, con un tope de edad de 60 años para el caso de las mujeres y 65 años para los hombres.

4.2 Criterios de Selección

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, IPS y Superintendencia de Pensiones.

Los criterios de selección para ser beneficiarios del bono son:

- ✓ Contar con a lo menos 6 cotizaciones en el último año.
- ✓ Contar con al menos, 12 cotizaciones continuas o discontinuas declaradas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Remuneración bruta imponible mensual no superior \$600.000, promedio de los últimos 12 meses.

5. Cobertura

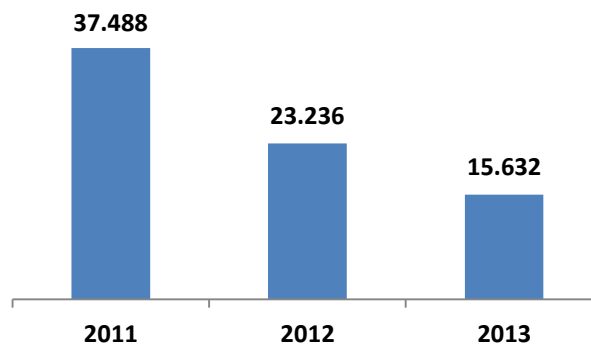
5.1 Cobertura 2014

La cobertura del Bono de Trabajador Activo para el periodo 2014 será de 10.156 bonos a nivel nacional y su distribución regional es la siguiente:

Regiones	Personas	Porcentaje
Tarapacá	359	3,53%
Antofagasta	123	1,21%
Atacama	219	2,15%
Coquimbo	425	4,19%
Valparaíso	337	3,31%

O'Higgins	705	6,94%
Maule	1.199	11,81%
Biobío	1.304	12,84%
Araucanía	611	6,02%
Los Lagos	774	7,62%
Aysén	161	1,59%
Magallanes	127	1,25%
Metropolitana	3.083	30,36%
Los Ríos	460	4,53%
Arica y Parinacota	269	2,65%
Total	10.156	100%

5.2 Cobertura Histórica⁴



6. Componentes

- ✓ Financiamiento por parte del Estado de un curso de capacitación de hasta 400.000 pesos. Además podrán ser financiados cursos hasta 500.000 pesos previa autorización de la Dirección Regional que corresponda.
- ✓ Los cursos son seleccionados por parte del usuario a partir de una oferta entregada por SENCE.
- ✓ El usuario deberá pagar un 20% del curso como concepto de matrícula, que será devuelto si cumple los requisitos de aprobación y asistencia.

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.

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

⁴ La cobertura de este programa ha bajado año a año ya que SENCE ha priorizado el programa Formación para el Trabajo por sobre los Bonos.

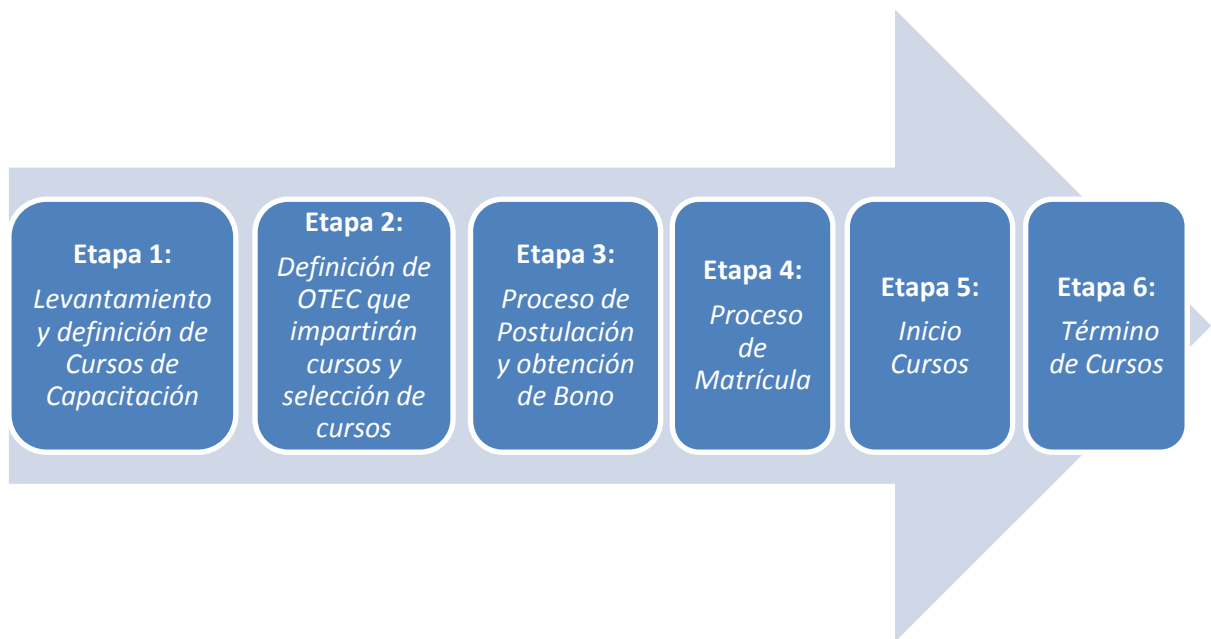
cursos de capacitación pertinentes a las demandas laborales de los sectores productivos. Con este propósito se aplicarán encuestas, se realizarán entrevistas y focus group a aquellos actores identificados como claves para levantar los oficios requeridos por el mercado laboral.

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.

7. Etapas de Implementación

El programa Bono Trabajador Activo está compuesto por 6 etapas.

A continuación se describen cada una de ellas:



✓ Etapa 1 “Levantamiento y definición de cursos”:

Etapas para definir parrilla de cursos 2014:

- A partir del informe de levantamiento de demanda se considerarán los sectores productivos priorizados por región y los perfiles ocupacionales levantados a la fecha.

Para la definición de los cursos 2014, se tendrán a la vista las siguientes consideraciones:

- Catálogo propio de equipo curriculum.

- Se priorizarán los perfiles que no estén presentes en el catálogo del equipo de currículum.

A partir de lo anterior se tendrá una parrilla de cursos que considere:

- Cursos parrilla 2014 avalados por las fichas de calidad.
- Cursos no levantados a partir de los perfiles ocupacionales de LDC que no cuentan con ficha de curso que deberán ser mejoradas.
- Con la parrilla se procederá a seleccionar los cursos con cada una de las direcciones regionales.
- Con la selección de cursos se procede a iniciar el proceso de compra.

Compra de Cursos:

- El proceso de compras, deberá extenderse hasta los primeros días de marzo, para luego comenzar la evaluación de las propuestas que se hayan presentado.

✓ **Etapa 2 “Definición de OTEC que impartirán los cursos y cursos seleccionados”:**

Evaluación y selección de OTEC:

Para estar en calidad de elegibles, los OTEC deberán contar con los siguientes requisitos:

- Estar aprobados por la Unidad de Organismos Capacitadores y Compra de Cursos.
- Haber presentado la correspondiente boleta de garantía en la Dirección Regional correspondiente.
- Haber suscrito las Condiciones Generales de Ejecución de Cursos y/o los anexos correspondientes en caso de que estas estuviesen suscritas.

Se definirán plazos para la recepción de ofertas, preguntas, evaluación y selección de los OTEC-CURSOS.

El SENCE se reservará el derecho de modificar las pautas y etapas de evaluación en el momento que considere conveniente.

Todos los OTEC que se encuentren en el Registro Nacional de OTEC podrán participar de este proceso de selección.

Las Etapas de Evaluación serán:

Etapa	Ponderación
Revisión de oferta	Cumple / No cumple
Revisión administrativa	Cumple / No cumple
Evaluación de experiencia	10%
Evaluación técnica	60%

Evaluación económica	20%
Evaluación de comportamiento	10%

Los cursos seleccionados serán aquellos que habiendo aprobado la etapa administrativa y habiendo aprobado cada una de las etapas posteriores con nota igual o superior a 4,00, obtengan una nota final promedio ponderada igual o mayor a 5,00 (considerando las etapas Comportamiento – Multas SENCE, Evaluación Experiencia, Evaluación Técnica, Evaluación de Recursos Materiales y Evaluación Económica).

Esto implica que las propuestas que aprueben la etapa administrativa y las sucesivas etapas con nota igual o superior a 4,00, pueden no ser seleccionadas en la medida que no obtengan la nota final promedio ponderada igual o superior a 5,00.

✓ **Etapas 3 “Proceso de Postulación y Obtención de Bono”:**

Ingreso a la página web para postulación:

- Se selecciona alternativa sobre qué Bono postular y en qué Región.
- Solicita leer presentación de programa y aceptar condiciones.
- Se digita RUT y código de serie de la Cédula de Identidad.

Validación de datos de postulante:

Bono Trabajador Activo:

- Servicio de Registro Civil e Identificación: para determinar si está viva la persona y verificar la coincidencia entre el RUT y el número de serie de la cédula de identidad, además de chequear el cumplimiento del requisito etario.
- Instituto de Previsión Social (IPS): en sus bases de datos se validará el cumplimiento de los requisitos previsionales, de aquellos trabajadores activos que cotizan previsionalmente en INP, su salud en FONASA, y son beneficiarios del Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
- Administradora de Fondos de Cesantía: en sus bases de datos se validará el cumplimiento de los requisitos previsionales de aquellos trabajadores que tienen Seguro de Cesantía.
- Superintendencia de Pensiones: la certificación del cumplimiento de los requisitos previsionales para acceder a los programas, podrá ser suministrada por las Administradoras de Fondos de Pensiones, a través de la Superintendencia del ramo.

Selección de beneficiarios:

- Se verifica que los postulantes cumplan con los criterios de selección.
- Luego se le enviará por SMS un mensaje que tendrá un código único por postulante, el cual le permitirá activar la postulación.
- El postulante ingresará el código de activación a la página web del programa, lo que activa el voucher y puede proceder con la matrícula del bono.

✓ **Etapa 4 “Proceso de Matrícula”:**

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

- Ferias de inscripción que el SENCE podrá organizar para el efecto.
- OTEC.

✓ **Etapa 5 “Inicio de los cursos”:**

El beneficiario deberá considerar que:

Si no posee los conocimientos necesarios y suficientes para lograr los objetivos propuestos en la acción de capacitación, podrá recibir recomendaciones del OTEC para dirigirse a cursos que se ajusten a su perfil, pudiendo el beneficiario aceptar la sugerencia. En este caso y si lo hace antes como máximo 2 días hábiles antes del inicio del nuevo curso seleccionado, no perderá el derecho al bono y podrá volver a utilizarlo (pero sólo en la medida que el nuevo curso no haya sido validado y aún existan cupos disponibles).

Que el OTEC podrá modificar los siguientes aspectos del curso antes de su inicio, sólo con su consentimiento (del 100% de los beneficiarios matriculados):

- El lugar de realización de la capacitación.
- Horarios.
- Fecha de inicio y término de curso. Cambio de alumno a otro curso.
- Días de clases.
- Relator.

✓ **Etapa 6 “Término de los cursos”:**

El beneficiario deberá tener presente que para que se efectúe el cierre del curso el OTEC deberá haber:

- Desarrollado todas las clases programadas.
- Realizado la evaluación final para cada uno de los participantes del curso, consignando el estado (aprobado/reprobado) y la nota o puntaje obtenido.

Para que exista devolución de la garantía el beneficiario deberá cumplir lo siguiente:

- Cumplimiento del 80% de asistencia, como mínimo.
- Aprobación del curso, de acuerdo al mecanismo propuesto por el OTEC.

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 nº1 y número de asignación 10, se contempla un presupuesto de M\$5.408.516 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 M\$400 pesos. Los cursos podrán seleccionarse a partir de la oferta entregada por SENCE en el marco del programa. Se financiarán cursos hasta M\$400y excepcionalmente hasta M\$500 pesos, si es que existe una autorización por Resolución Fundada por parte del Director Nacional de SENCE.

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 y asistencia. 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.

9. Mecanismos de Medición

9.1 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. Para el año 2014 se aplicará una encuesta de satisfacción de usuarios, a una muestra del total de usuarios del programa en cada una de las regiones del país, que hayan superado el 80% de asistencia.

9.2 Evaluaciones

Evaluación de Impacto:

Dipres desarrolló el año 2012 una evaluación del programa respecto de su diseño y operación que permitiera analizar si era factible la realización de una evaluación de impacto del programa.

Evaluación cualitativa:

El año 2011 se realizó una evaluación cualitativa de la implementación del programa que consideró entrevistas y focus group para actores claves del programa entre los que se encontraron beneficiarios, relatores, OTEC, encargados de programa, directores regionales y nacional de SENCE. Se evaluaron diversos aspectos que engloban la implementación del programa como procesos de inscripción, selección, capacitación, y gestión programática. Lo anterior permitió medir, indagar y conocer la percepción y satisfacción de los usuarios del programa.

9.3 Indicadores

Como parte de la implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo de resultados de los programas, a partir del año 2014 se podrán observar el comportamiento de los siguientes indicadores:

- ✓ Número de personas que egresaron del programa y se encuentran cotizando a los 6 y 12 meses de egreso/ Número total de personas que egresaron del programa.
- ✓ Número de personas que egresaron del programa y aumentaron sus ingresos (considerando como ingreso promedio: ingreso dividido por el número efectivo de meses trabajados) a los 6 y 12 meses de egreso/ Número total de personas que egresaron del programa y presentaban ingresos al momento de ingresar al programa.
- ✓ Número de personas que egresaron del programa y aumentaron sus ingresos (considerando como ingreso promedio: ingreso dividido 12 meses en el año) a los 6 y 12 meses de egreso/ Número total de personas que egresaron del programa y presentaban ingresos al momento de ingresar al programa.