

Programa Transferencias al Sector Público

Línea Regular

Ficha diseño actualizado al 2014

1. Compromiso o inicio del programa.

Este es un programa histórico de SENCE que se ha mantenido a los largo de las administraciones de este Servicio.

2. Antecedentes

Según datos levantados por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del INE, para el trimestre móvil septiembre, octubre y noviembre del 2013, se observa una tasa de desocupación a nivel nacional de 5,7%. Del mismo modo, de acuerdo a la tabla n° 1, existe un total de 143.347 personas entre 18 y 24 años que se encuentran desocupadas y 1.054.568 personas inactivas. En tanto, en el tramo 25-29 años existe un total de 77.309 personas desocupadas y 279.045 inactivas. La desocupación, por tanto, se observa con especial fuerza en dichos grupos, manteniéndose la tendencia de que el segmento compuesto por jóvenes es el que presenta mayor desocupación a nivel nacional.

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

Condición de Actividad Económica	15- 17 años	18- 24 años	25- 29 años	30- 39 años	40- 49 años	50- 65 años	más de 66 años	Total
Ocupados	32.316	813.199	820.909	1.585.203	1.858.797	2.292.641	427.815	7.830.880
Desocupados	8.211	143.347	77.309	93.195	76.429	65.028	10.158	473.677
Inactivos	815.805	1.054.024	279.045	382.699	482.802	1.051.382	1.592.248	5.658.005
Total	856.332	2.010.570	1.177.263	2.061.097	2.418.028	3.409.051	2.030.221	13.962.562

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil septiembre, octubre y noviembre 2013.

Además, al analizar la situación ocupacional según el nivel de escolaridad de las personas, de acuerdo a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2011, se puede apreciar que existe un 24,8% con educación media humanista completa y un 38,2% presenta

educación básica o media incompleta. Dichos grupos son especialmente vulnerables a las demandas de un mercado laboral con exigencias y requerimientos crecientes. Por lo mismo, tienen mayores dificultades para lograr insertarse y permanecer en un puesto de trabajo de calidad.

Tabla Nº2: Fuerza Laboral, según Nivel Educativo

Nivel Educativo	Ocupados	Porcentaje	Desocupados	Porcentaje	Total Fuerza Laboral	Porcentaje
Sin educación formal	74.678	1,08%	8.476	1,46%	83.154	1%
Básica incompleta	757.993	10,96%	43.129	7,45%	801.122	11%
Básica completa	724.407	10,48%	49.002	8,46%	773.409	10%
Media humanista incompleta	889.786	12,87%	95.271	16,45%	985.057	13%
Media Técnico Profesional incompleta	142.417	2,06%	25.344	4,38%	167.761	2%
Media humanista completa	1.754.441	25,38%	143.779	24,83%	1.898.220	25%
Media técnica completa	659.998	9,55%	68.608	11,85%	728.606	10%
Técnico nivel superior o profesional incompleta	554.482	8,02%	76.960	13,29%	631.442	8%
Técnico nivel superior o profesional completa	1.355.835	19,61%	68.481	11,83%	1.424.316	19%
Total	6.914.037	100%	579.050	100%	7.493.087	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) para el año 2011.

Dentro del segmento joven, hay un grupo que está en situación de mayor desventaja respecto a la inserción laboral, tanto por su situación de vulnerabilidad social como por sus carencias educativas. Según datos proporcionados por las instituciones requirentes, se observa lo siguiente:

- ✓ Anualmente egresa de la conscripción de Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) 14.120 jóvenes, de los cuales aproximadamente el 79 % sólo tiene hasta cuarto medio de enseñanza, sin una formación técnica o profesional que permita desempeñarse en un oficio.
- ✓ El 50 % de los jóvenes infractores con los que trabaja la red SENAME, tiene nivel educacional básico incompleto¹ y el 64 % se encuentra desempleado luego de salir en libertad.²

¹ Estudio de Sename. “Una aproximación a los factores que inciden en la comisión del delito adolescente” Noviembre 2005. Manuel Canales.

² Estudios de Reincidencia-Sename.

- ✓ De acuerdo a un estudio realizado por Gendarmería, un 3,8 % de los presos es analfabeto; el 43 % tiene estudios básicos incompletos; un 16% tiene enseñanza básica completa; el 22,8% cuenta con enseñanza media incompleta; el 10,9 % terminó la enseñanza media y un 2% tiene estudios superiores. En cuanto a la edad, el 37 % de los condenados es menor de 30 años.

Se puede desprender que existe un déficit de competencias laborales para la inserción laboral de conscriptos de las tres ramas de las Fuerzas Armadas, jóvenes infractores de la ley penal atendidos por SENAME y población penal a cargo de Gendarmería de Chile.

Para la ejecución de este Programa, SENCE firma convenios de colaboración y de ejecución con las Instituciones y transfiere recursos para el financiamiento de los cursos de capacitación laboral, los cuales pueden ser realizados por Organismos Capacitadores, previa licitación, o por las instituciones del sector público: Fuerzas Armadas, Gendarmería, SENAME e INDAP.

3. Objetivo

El objetivo general del Programa Transferencias al sector público en todas sus líneas apunta a:

“Complementar las acciones propias de las instituciones en convenio con SENCE (SENAME, Gendarmería, las tres líneas de FF.AA, INDAP) con capacitación para el empleo que entreguen herramientas para facilitar la posterior inserción laboral”.

En cuanto a la fundamentación que sustenta el programa, a través de la línea regular del Programa Transferencias al Sector Público, se espera realizar capacitaciones sobre poblaciones objetivo que están atendidas en su complejidad por instituciones especializadas en ellas. A través de este mecanismo se completa la experiencia propia de la institución que atiende a la población objetivo, con intervenciones y experiencia en materias de capacitación e inserción laboral de personas de bajos recursos o vulnerables en su empleabilidad.

El programa entrega capacitaciones correspondientes a un primer nivel de aprendizaje y acercamiento al oficio. La idea es que aquellos que requieran especializarse puedan avanzar hacia programas que promueven su contratación y capacitación en las empresas. Además podrían formarse en oficios que permitan adquirir mayores niveles de competencias.

4. Población

4.1. Población Objetivo

La población objetivo corresponde a los siguientes grupos, dependiendo de la línea del programa de Transferencias al Sector Público a la cual pertenezca:

- ✓ Conscriptos de las tres ramas de las FF.AA procedentes de todas las regiones del país.
- ✓ Jóvenes infractores de ley penal a nivel nacional, pertenecientes a la Red SENAME.
- ✓ Personas imputadas, procesadas y condenadas de los subsistemas penitenciarios cerrado, abierto y pos penitenciario y a jóvenes de secciones juveniles del país, dependientes de Gendarmería.
- ✓ Pequeños Agricultores de INDAP³ o familiares directos de éstos.

4.2. Criterios de selección

Los criterios de selección también están diferenciados según las distintas líneas del programa:

- ✓ *Conscriptos de las tres ramas de las FF.AA:* Deben tener entre 18 a 24 años de edad.
- ✓ *Gendarmería:* Personas imputadas, procesadas o condenadas del subsistemas penitenciarios cerrado, abierto y pos penitenciario, entre 18 a 60 años de edad y jóvenes provenientes de las secciones juveniles dependientes de Gendarmería de Chile.
- ✓ *SENAME:* Adolescentes de 14 a 18 años de edad, a los cuales se les hubiera aplicado una medida o sanción penal bajo la Ley 20.084, a nivel nacional, sin profesión ni oficio.
- ✓ *INDAP:* Pequeños productores agrícolas usuarios de INDAP en los distintos territorios rurales. o a un familiar directo que participe en la explotación de la unidad productiva agropecuaria.

5. Cobertura

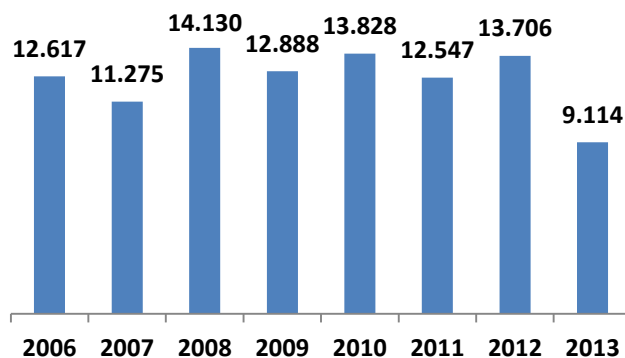
La cobertura del programa, para el año 2014, alcanzará un total estimado de 10.143 personas, los que tendrán la siguiente distribución, según institución:

5.1 Cobertura 2014

Institución	Cobertura
SENAME	413
Gendarmería	1.750
Fuerza Aérea	300
Ejército	4.000
Armada	380
INDAP	2.800
Total	9.643

³ Dadas las particularidades de la línea INDAP, se elaborará una ficha especial que describa el diseño de esta línea.

5.2 Cobertura Histórica



6. Componentes

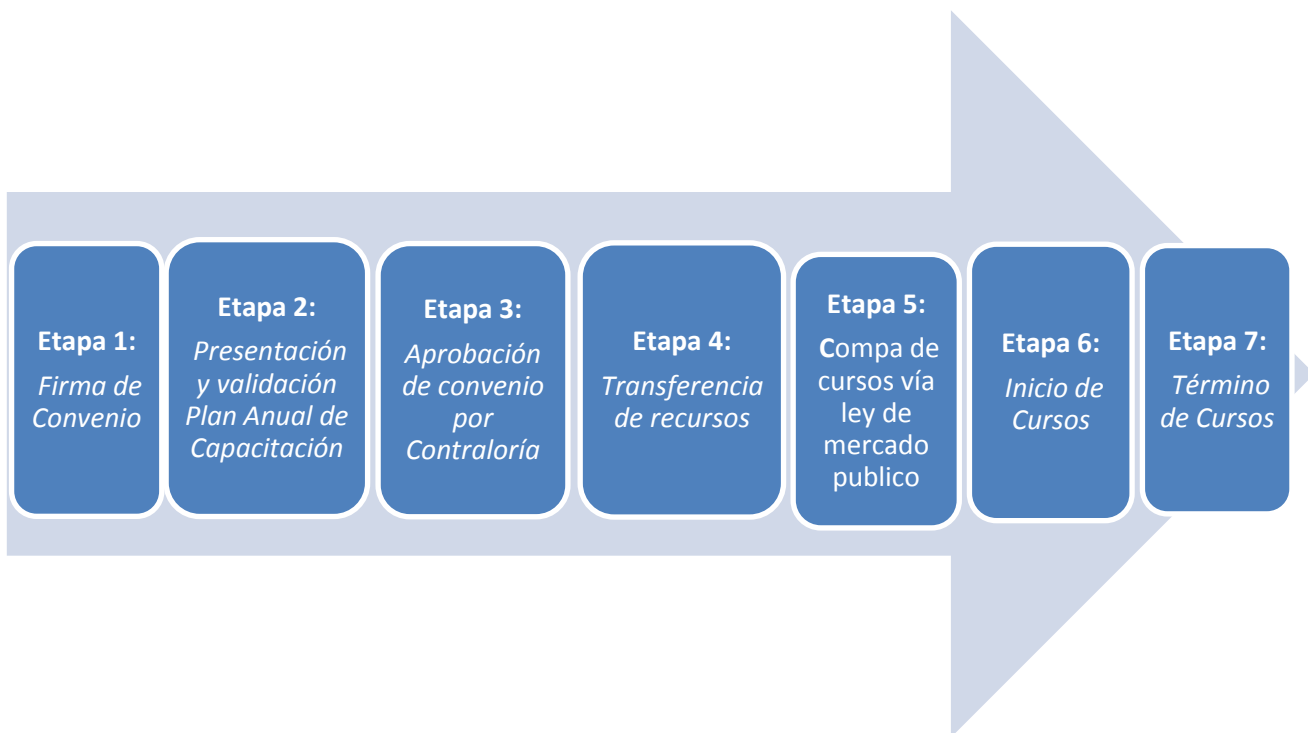
El programa engloba el siguiente componente:

- ✓ **Fase Lectiva:** Este componente considera cursos de capacitación, enfocados en el aprendizaje de un oficio, los cuales tendrán diseño curricular basado en las fichas técnicas de SENCE, con enfoque en el modelo de competencias laborales. La duración diaria de cada curso será máximo de 5 horas cronológicas.
- ✓ La capacitación cuenta con dos modalidades: salida dependiente y salida independiente. Los cursos de capacitación estarán basados en las fichas o planes formativos de Sence, los cuales podrán trabajar en forma modulada o con el plan completo – eso dependerá del tipo de población y la decisión de la institución -. Deberán incorporar 70% de horas prácticas y 30% de horas teóricas. El programa incorpora posibilidad de subsidio diario y subsidio de herramientas para quienes opten por cursos con salida laboral independiente.
- ✓ Se realiza inspección ocular previo al inicio del curso en al menos el 5% del total de cursos asignados.
- ✓ Se entrega seguro a los beneficiarios del programa contra riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de su asistencia a los cursos de capacitación.

7. Etapas de Implementación

El Programa Transferencias al Sector Público, línea regular, está compuesto por diferentes fases, teniendo presente que la firma de convenio va en conjunto con la presentación de planes. Como que mientras se trabaja la presentación de planes, en forma paralela se está aprobando o tramitando el convenio en contraloría. Luego de eso viene la fase de transferencia de recursos y el resto de las etapas.

A continuación se detalla cada una de ellas:



✓ **Etapa 1 “Firma de Convenio de Transferencia de Recursos”:**

SENCE y las instituciones requirentes firman Convenio de Transferencia de recursos, en el cual se enmarca la ejecución del programa, estableciendo responsabilidades y metas a alcanzar por cada una de las partes.

Para su tramitación, la Unidad de trasferencias a terceros y Programas Especiales del Depto. de Capacitación a Personas de SENCE envía propuesta de convenio y bases administrativas para primera revisión de cada institución.

Posteriormente el Convenio es revisado y validado por las áreas jurídicas de SENCE y por cada institución pública. Para posteriormente ser firmada por cada Autoridad respectiva.

✓ **Etapa 2 “Presentación y Validación del Plan Anual de Capacitación”:**

Dicho plan deberá ser enviado a la Unidad de Transferencias a Terceros y Programas Especiales del Dpto. de Capacitación a Personas.

Una vez acordadas y realizadas las correcciones sugeridas, SENCE da validación final al Plan de Anual de Capacitación

✓ **Etapa 3 “Aprobación de Convenios por Contraloría”:**

En caso que las transferencias realizadas a las instituciones superen las 5.000 UTM, una vez firmado y validado el Convenio éste deberá ser aprobado por Contraloría General de la República para su toma de razón. Contraloría puede hacer correcciones al Convenio, si lo estima pertinente.

✓ **Etapa 4 “Transferencia de Recursos”:**

Una vez aprobado el convenio por Contraloría General de la República, se procede a transferir los recursos a las instituciones respectivas.

✓ **Etapa 5 “Compra de cursos”:**

La compra no solo se realiza por licitación, sino también por las alternativas indicadas en mercado público o en su defecto mediante la contratación de capacitación interna. Pero siempre es de responsabilidad de cada institución ejecutora del programa. No obstante, con el fin de resguardar la pertinencia de los cursos y la entrega de un buen servicio por parte de los proveedores, SENCE asesorará a dichas instituciones en la elaboración de las bases de administrativas para y en la entrega de fichas técnicas o planes formativos, basadas en competencias laborales.

✓ **Etapa 6 “Inicio de cursos”:**

El inicio y ejecución de cursos deberá quedar registrado en el sistema proporcionado por SENCE para estos fines. Cada institución deberá dar aviso a SENCE en caso de modificaciones al plan de capacitación.

Durante la ejecución de los cursos, las instituciones deberán hacer rendición mensual de los recursos entregados a medida que vayan teniendo movimiento, es decir, ejecutando los cursos. SENCE hará supervisión y fiscalización de estos cursos, de manera de resguardar el cumplimiento de lo establecido.

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

Los cursos de capacitación finalizarán una vez ejecutadas la totalidad de horas y actividades contempladas. La aprobación de los cursos deberá ajustarse a lo establecido en las bases administrativas e instrucciones indicadas a las instituciones según su modalidad de compra u otro tipo de acuerdos establecidos con OTEC o de forma interna en cada institución.

El término de los cursos también quedará registrado en un sistema proporcionado por SENCE.

Al finalizar curso habrá ceremonia de certificación para los egresados de estos.

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 03, se contempla un presupuesto de M\$ 2.925.082 para el Programa Transferencias al Sector Público.

Este programa consiste en el financiamiento, por parte del Estado, de capacitación laboral por un valor de hasta \$812.358 por persona.

A continuación se detallan los costos, para cada una de las líneas:

Institución	Cobertura	Costo promedio por persona	Total presupuesto asignado (M\$)
SENAME	413	812.358	335.504
Gendarmería	1.750	510.858	894.002
Fuerza Aérea	300	428.570	128.571
Ejército	4.000	225.000	900.000
Armada	380	289.474	110.000
INDAP	2.800	198.930	557.005
TOTAL	9.643	303.337	2.925.082

9. Mecanismos de Medición

9.1. Encuestas de Satisfacción

Para la cohorte de beneficiarios 2014 se aplicarán encuestas de satisfacción del programa beneficiarios del programa en las siguientes temáticas: Programa en general, relatores, curso, infraestructura, entre otros.

9.2 Evaluaciones

A través de la Unidad de Estudios, se está realizando una evaluación cuantitativa y cualitativa de la implementación del programa que considera la aplicación de encuestas, entrevistas y focus groups, a los actores claves del programa. Se evalúan diversos aspectos que engloban la implementación como procesos de inscripción, selección y capacitación. Lo anterior permitirá medir, indagar y conocer la percepción y satisfacción de los distintos actores respecto al programa. Se evalúa la cohorte de usuarios del año 2013.