

1. Año Inicio del programa:

2006.

2. Descripción:

Aprendices se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (enseñanza relacionada o capacitación) y prácticos (formación en la empresa). Estos dos componentes constituyen lo que se denomina "Plan de Aprendizaje". El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación. La empresa debe contar con un Maestro Guía, el cual imparte la formación en la empresa y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna, para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo.

3. Problemática o necesidad principal que el programa intenta resolver:

El problema que enfrenta el programa lo presentan todas aquellas personas mayores de 15 años y menores de 25 años desocupadas y población inactiva potencialmente desocupada. Son grupos de personas que presentan altas tasas de desocupación en comparación con el resto de la fuerza laboral.

4. Objetivo:

El programa Aprendices tiene como objetivo generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación.

5. Población:

5.1. Potencial: Jóvenes desocupados entre los 15 y 25 años de edad. Se calcula según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Para población con discapacidad no hay límite de edad.

5.2. Objetivo: La población objetivo se define como la meta establecida de beneficiarios a atender por medio del programa, de esta manera para el año 2016 la población objetivo asciende a 2.000 cupos.

5.3. Criterios de focalización:

- Ser mayor de 15 años y menor de 25 años. Para población con discapacidad no existe límite de edad.
- Autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15.
- Tener un contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo.
- El contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses para poder postular al programa. El máximo está dado por el Código del Trabajo y alcanza dos años.
- Remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor a dos salarios mínimos mensuales.
- Empresas que posean la calidad de persona jurídica, deberán estar inscritas en el Registro de Entidades Receptoras de Fondos Públicos del SENCE, (receptores.sence.cl) conforme lo establece la Ley N° 19.862 y su Reglamento, contenido en el D.S. N°375, de 2003, del Ministerio de Hacienda.
- Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha máxima de inicio de las labores hasta 20 días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa.

Tabla n°1: Población potencial, objetivo y beneficiarios efectivos por año.

Tipo de población/ Año	2013	2014	2015	2016 (estimación)
Población potencial	168.173	158.006	164.901	151.444
Población objetivo	6.564	3.567	1.608	2.000
Beneficiarios efectivos	4.242	3.836	1.633	

6. Estrategias de intervención:

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 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 mayores de 15 y menores de 25 años (para población con discapacidad no hay límite de edad): 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 de hasta de 12 meses.

Ficha de diseño
Programa Aprendices

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. Resultados de indicadores:

Tabla n°2: Resultados de los principales indicadores de medición para el programa por año.

Nombre indicador	Fórmula de cálculo	Resultado 2012	Resultado 2013	Resultado 2014	Resultado 2015
Satisfacción neta de los usuarios con el programa	$\frac{((N^{\circ} \text{ de usuarios satisfechos con el programa año t-1}) - (N^{\circ} \text{ de usuarios insatisfechos con el programa año t-1}))}{N^{\circ} \text{ total de usuarios que responden la encuesta de satisfacción}} * 100$	s/i	s/i	75,00%	75,35%
Porcentaje de cobertura	$\frac{\text{Beneficiarios efectivos año t}}{\text{Población potencial año t}} * 100$	s/i	2,52%	2,43%	0,99%

8. Presupuesto:

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2016, 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 \$1.069 millones 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.

Tabla n°3: Presupuesto ejecutado y asignado por año calendario (miles de \$).

Presupuesto en miles de pesos	2013	2014	2015	2016
Asignado	11.883.500	7.735.674	4.277.836	1.069.140
Ejecutado al 31 de diciembre	7.906.247	2.497.592	3.900.168	

9. Evaluaciones realizadas al programa:

- 9.1. **Encuesta de satisfacción año 2012:** Se llevó a cabo una encuesta de satisfacción a los usuarios del programa del año 2012, sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link: <http://www.sence.cl/601/w3-article-3084.html>
- 9.2. **Encuesta de satisfacción año 2013:** Se llevó a cabo una encuesta de satisfacción a los usuarios del programa del año 2013, sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link: <http://www.sence.cl/601/w3-article-3106.html>
- 9.3. **Encuesta de satisfacción año 2014:** Para la cohorte de beneficiarios año 2014 se aplicaron encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados con los años anteriores y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. La aplicación de este instrumento se desarrolló durante el primer semestre del año 2015, sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link: http://www.sence.cl/601/articles-5181_archivo_03.pdf
- 9.4. **Encuesta de satisfacción año 2015:** Para la cohorte de beneficiarios año 2015 también se aplicarán encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados con los años anteriores y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. La aplicación de este instrumento se desarrollará durante el año 2016.