

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:

Son grupos de personas que presentan altas tasas de desocupación en comparación con el resto de la fuerza laboral y por ende se debe fomentar la incorporación de jóvenes al mercado laboral, a través de un modelo de formación dual e incentivos a la contratación.

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 mayores de 15 y menores de 25 años de edad. Para población en situación de 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 2017 la población objetivo asciende a **1.500** cupos.

5.3. Criterios de focalización:

Trabajadores:

- Tener desde 15 años y menos de 25 años. Para población con discapacidad no existe límite de edad.
- Autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15.

Empresas:

- 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.
- 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 den la Ley General de Pesca y Acuicultura, podrán contratar el número de trabajadores.
- 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.

Características que debe presentar el o los contratos de aprendizaje con los cuales postulan las empresas:

1. Tener un contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo.
2. 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.
3. 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.
4. Presentar una remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor a dos salarios mínimos mensuales.

Ficha de diseño
Programa Aprendices

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

Tipo de población/ Año	2013	2014	2015	2016	2017
Población potencial	168.173	158.006	164.901	151.444	138.206
Población objetivo	6.564	3.567	1.608	2.000	1.500
Beneficiarios efectivos	4.242	3.836	1.633	1.283 ¹	

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.

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.

¹ El año 2016 la cantidad de cupos del programa ascendía a 2.000, de los cuales durante el año se adjudicaron un total de 2.046. A partir de una situación particular generada en la Dirección Regional Metropolitana, donde si bien se adjudicaron 840 contratos, la casi totalidad (91.54%) de esas adjudicaciones fueron luego anuladas considerando un proceso de fiscalización, post cierre del programa, en 5 empresas. De ese modo la cobertura final del programa corresponde a 1.283 personas.

Ficha de diseño
Programa Aprendices

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 2014	Resultado 2015	Resultado 2016
Satisfacción neta de los usuarios con el programa²	$\frac{((N^{\circ} \text{ de usuarios satisfechos con el programa año t-1}) - (N^{\circ} \text{ de usuarios insatisfechos con el programa año t-1}))}{N^{\circ} \text{ total de usuarios que responden la encuesta de satisfacción}} * 100$	75,00%	75,35%	77,2%
Porcentaje de contratos adjudicados	$\frac{N^{\circ} \text{ de contratos adjudicados}}{\text{Total de contratos disponibles para el período}} * 100$	107,5%	98,5%	64,2%
Porcentaje de cobertura	$\frac{\text{Beneficiarios efectivos año t}}{\text{Población potencial año t}} * 100$	2,43%	0,99%	0,84%

² El indicador de satisfacción neta corresponde al promedio obtenido a partir del índice de satisfacción neta de trabajadores y el índice de satisfacción neta de empresas.

8. Presupuesto³:

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2017, 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 \$1.101 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	2017
Presupuesto de Ley inicial	11.883.500	7.735.674	4.277.836	1.069.140	1.101.214
Ejecutado al 31 de diciembre	7.906.247	2.497.592	3.900.168	1.580.714	

9. Evaluaciones realizadas al programa:

9.1. Encuestas de satisfacción años 2012, 2013, 2014 y 2015: Para la cohorte de beneficiarios años 2012, 2013, 2014 y 2015 se han aplicado encuestas de satisfacción con la finalidad de poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. Sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link:
<http://www.sence.cl/601/w3-article-3084.html> (2012)
<http://www.sence.cl/601/w3-article-3106.html> (2013)
http://www.sence.cl/601/articles-5181_archivo_03.pdf (2014)
http://www.sence.cl/601/articles-7249_archivo_03.pdf (2015)

9.2. Encuesta de satisfacción año 2016: Para la cohorte de beneficiarios año 2016 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 2017.

³ El programa Aprendices se ejecuta con presupuesto correspondiente a una línea presupuestaria denominada Formación en el Puesto de Trabajo, la que al cuarto trimestre del año 2016 presentaba un presupuesto vigente de \$M 2.514.140. El presupuesto total ejecutado de esa línea durante el año 2016 fue de \$M 2.417.716, donde \$M 1.580.714 de esa ejecución corresponde a lo implementado por parte del programa Aprendices. Por esa razón se produce la diferencia presentada en la tabla entre los datos de presupuesto vigente y ejecutado.