



A continuación, se presentan los principales elementos del diseño del programa **Formación en el Puesto de Trabajo** en el año 2024, el año de inicio, el problema al cual busca contribuir en su solución, el propósito del programa, la población potencial y objetivo que atiende, los componentes que presenta en su intervención, junto con informar la normativa que lo regula.

**TABLA N°1: PRINCIPALES ELEMENTOS DE DISEÑO DEL PROGRAMA**

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>AÑO INICIO</b>	2006 <sup>1</sup>
<b>PROBLEMA</b>	Baja inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años y adultos de 50 años o más desocupados, debido a la presencia de altas barreras de entrada al mercado laboral.
<b>PROPÓSITO</b>	Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 50 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación.
<b>POBLACIÓN POTENCIAL</b>	Personas de 15 a 24 años (hasta 26 años en caso de personas en situación de discapacidad), y personas de 50 años o más desocupados.
<b>POBLACIÓN OBJETIVO</b>	Es la misma que la población potencial.
<b>COMPONENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Bonificación</li><li>✓ Capacitación</li></ul>
<b>NORMATIVA QUE REGULA EL PROGRAMA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ DFL1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, denominado “Código del Trabajo”. Ley 19.518 que Fija el Estatuto de Capacitación y Empleo Resolución Exenta N°82, del 08 de enero de 2024, que Aprueba Instructivo Para La Ejecución Del Programa “Planes De Aprendizaje”</li><li>✓ Resolución Exenta N°40 del 03 de enero de 2024, que Aprueba Instructivo Del Programa Formación En El Puesto De Trabajo, “Línea Formación En El Puesto De Trabajo”, también denominada “Experiencia Mayor”.</li><li>✓ Rectifica Resolución Exenta N°40, de 03 de enero de 2024, que “Aprueba Instructivo del Programa Formación en el Puesto de Trabajo, “Línea Formación en el Puesto de Trabajo”, también denominada, “Experiencia Mayor”, Año 2024, y delega facultades que indica en los directores regionales o sus subrogantes, en caso de ausencia o impedimento de éstos, dentro del ámbito de competencia de sus respectivas regiones”.</li></ul>

<sup>1</sup> El año 2006 comienza el programa “Aprendices”. En la actualidad denominado Formación en el Puesto de Trabajo con dos líneas de ejecución “Aprendices” y “Experiencia Mayor”.



## POBLACIÓN ATENDIDA

Los criterios de focalización que debe cumplir la población a atender, adicional a las características propias de la población objetivo, se detallan a continuación tanto para personas como para empresas.

Personas (Línea Aprendices):

- Jóvenes entre 15 y 24 años (hasta 26 años en los casos de personas en situación de discapacidad).
- 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 mínimo de contratación para postular al Programa es de tres (3) meses.
- Remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor o igual a dos salarios mínimos mensuales, para el caso de aprendices.

Personas (Línea Experiencia Mayor):

- Personas Adultas de 50 años o más desocupados.
- El mínimo de contratación para postular al Programa es de tres (3) meses.
- Para el caso de personas desempleadas de 50 años o más no aplican restricciones en tope de salario.

Empresas:

- Empresas contribuyentes de Primera Categoría establecidas en el Decreto Ley N°824 de 1974, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal y con personalidad jurídica.
- Empresas que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos.
- Para Aprendices, que por lo menos tengan previamente 5 (cinco) trabajadores contratados. En el caso de Experiencia Mayor, el mínimo que se pide es un (1) trabajador.
- En el caso de Aprendices, estos no pueden superar el 10% del promedio de trabajadores permanentes de la empresa, respecto del año tributario anterior.
- Empresas que, al momento de su postulación, no registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el webservice de la Dirección del Trabajo.
- OTEC no pueden postular al programa como empleadores.
- 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.

La tabla presentada a continuación, detalla la población potencial, objetivo y beneficiaria en los últimos años:

TABLA N°2: POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIA POR AÑO

TIPO DE POBLACIÓN/ AÑO	2021	2022	2023	2024
POBLACIÓN POTENCIAL	224.027	167.101	243.928	347.031
POBLACIÓN OBJETIVO	224.027 <sup>2</sup>	167.101	243.928	347.031
POBLACIÓN BENEFICIARIA	1.229	1.772	1.729	-

La distribución de la población según las líneas se presenta a continuación:

TABLA N°2.1: PROPORCIÓN DE POBLACIÓN POR LÍNEA DE EJECUCIÓN

LÍNEA/ AÑO	2021	2022	2023
APRENDICES	74,0%	65,0%	51,8%
EXPERIENCIA MAYOR	26,0%	35,0%	48,2%

## ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

El programa 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:** La bonificación considera un pago por persona contratada y por mes trabajado. Las bonificaciones se pagan a la empresa y varían dependiendo del segmento de atención, en el caso de jóvenes es de un 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM), con una duración mínima de tres (3) meses y máximo de 12 meses. En el caso de Experiencia Mayor (Adultos Mayores), es de hasta un 60% de un IMM para los primeros seis meses, y de un 20% para los siguientes seis meses, siendo su duración mínima de 3 meses y sin tope en máximo de contratación.
- ✓ **Capacitación:** Financiamiento a las empresas que contratan jóvenes y personas de 50 años y más desocupadas, de hasta 400.000 por única vez, por cada persona contratada para destinar a financiar los costos de su formación en la empresa. La empresa podrá contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna para que la persona sea capacitada en habilidades relacionadas a su puesto de trabajo. En el caso de los jóvenes la capacitación deberá tener una duración mínima de 40 horas, y en el caso de las personas mayores, de 8 horas.

## LÍNEAS DE EJECUCIÓN

El programa contempla en su diseño 2024 las siguientes líneas de ejecución:

<sup>2</sup> Para el año 2021, aumenta la población objetivo ya que el Ministerio de Desarrollo Social modificó la definición de esta población, pasando de ser aquella que se esperaba atender en el año, a la población que presenta el problema y que el programa espera atender en algún momento de acuerdo con los criterios de focalización, mientras que la potencial corresponde a toda aquella que presenta el problema, independiente de si el programa eventualmente lo atenderá o no.

## FICHA DE DISEÑO PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

- ✓ **Aprendices:** Se promueve la contratación de jóvenes y su formación al interior de las empresas, a través de la bonificación de hasta el 50% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) y la entrega de una bonificación por concepto de capacitación. La modalidad de contratación debe ser a través de un contrato de aprendizaje.
- ✓ **Experiencia Mayor:** Se busca generar acciones para facilitar la inserción laboral de personas mayores desempleadas, a través del desarrollo de iniciativas de entrega de beneficios como la bonificación de hasta el 60% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM), los primeros 6 meses, la que puede ser renovada hasta 6 meses más en cuyo caso la bonificación mensual será de 20%, y la entrega de una bonificación por concepto de capacitación opcional.

### CUPOS

Los **cupos** definidos para estas líneas para el año 2024 son **1.500**.

**TABLA N°3: CUPOS AÑO 2023 POR LÍNEA DE EJECUCIÓN**

LÍNEA	CUPOS 2023
<b>APRENDICES</b>	750
<b>EXPERIENCIA MAYOR</b>	750

### RESULTADOS

A continuación, se presentan algunos resultados evidenciados por el programa durante los últimos años:

**TABLA N°4: RESULTADOS DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE MEDICIÓN PARA EL PROGRAMA POR AÑO**

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2021	2022	2023
<b>Porcentaje egresados de jóvenes que aumentan su densidad de cotizaciones</b>	(Nº de jóvenes que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios jóvenes que egresaron del programa en el año t – 1) *100	49,47%	46,30%	48,06%
<b>Porcentaje egresados mayores que aumentan su densidad de cotizaciones</b>	(Nº de adultos mayores que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios adultos mayores que egresaron del programa en el año t – 1) *100	6,80%	9,45%	4,23%
<b>Porcentaje de contratos adjudicados</b>	(Nº de contratos adjudicados/Total de contratos disponibles para el período) *100	91,00%	103,88%	89,50%
<b>Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la</b>	(Nº de usuarios del año t-1 que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de	93,00%	93,56%	90,13%

## FICHA DE DISEÑO PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

**adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación** de la capacitación, medido en el año t/ y Total de usuarios del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción en el año t) \*100

### PRESUPUESTO

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos año 2024, 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 \$2.103.592 millones de pesos para para el programa Formación en el Puesto de Trabajo.

Este programa consiste en el financiamiento por parte del Estado de una bonificación a la contratación y una capacitación.

**TABLA N°5: PRESUPUESTO EJECUTADO Y ASIGNADO POR AÑO CALENDARIO (MILES DE \$)**

PRESUPUESTO EN MILES DE PESOS				2021	2022	2023	2024
<b>PRESUPUESTO INICIAL</b>	<b>DE</b>	<b>LEY</b>		1.662.428	2.273.603	2.032.456	2.103.592
<b>EJECUTADO AL 31 DE DICIEMBRE</b>	<b>AL</b>	<b>31 DE</b>		1.173.678	2.054.410	2.946.626	-

### EVALUACIONES REALIZADAS AL PROGRAMA

- ✓ **Evaluación de implementación año 2019-2020:** El objetivo general de esta evaluación correspondió a evaluar la gestión, la implementación y los resultados del Programa Formación en el Puesto de Trabajo denominado Experiencia Mayor y Programa Aprendices años 2019 y 2020, desde la perspectiva de los distintos actores involucrados en su ejecución, además de levantar las trayectorias sociolaborales de los usuarios egresados del programa. Los resultados se pueden visualizar en el siguiente link: [https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe\\_evaluacion\\_de\\_implementacion\\_for\\_macion\\_en\\_el\\_puesto\\_de\\_trabajo\\_2019-2020.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe_evaluacion_de_implementacion_for_macion_en_el_puesto_de_trabajo_2019-2020.pdf)  
Y el resumen ejecutivo: [https://sence.gob.cl/sites/default/files/resumen\\_ejecutivo\\_evaluacion\\_de\\_implementacion\\_fpt\\_2019-2020.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/resumen_ejecutivo_evaluacion_de_implementacion_fpt_2019-2020.pdf)
- ✓ **Encuestas de satisfacción año 2012 - 2022:** Para la cohorte de beneficiarios de los años 2012 a 2022 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. Sus resultados se encuentran publicados en el siguiente link: <https://sence.gob.cl/sence/encuestas-de-satisfaccion-de-los-programas-sence>

- ✓ **Evaluación de impacto Aprendices 2017-2019:** Se analizó a las personas egresadas en 2017 y 2018 de la línea Aprendices. Esta evaluación busca conocer los efectos directos del programa sobre las personas beneficiadas, aislando otros factores. Es decir, a partir de un análisis cuantitativo, se concluye si el programa cumple con su propósito que en este caso corresponde a, aumentar la posibilidad de emplearse formalmente. Los resultados 2017 se pueden visualizar en el siguiente link:

[https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/informe\\_de\\_resultados\\_evaluacion\\_de\\_impacto\\_aprendices\\_ano\\_2017.pdf](https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/informe_de_resultados_evaluacion_de_impacto_aprendices_ano_2017.pdf)

Y los resultados 2018 en:

[https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/informe\\_de\\_resultados\\_evaluacion\\_de\\_impacto\\_aprendices\\_ano\\_2018.pdf](https://cdn.sence.gob.cl/sites/default/files/informe_de_resultados_evaluacion_de_impacto_aprendices_ano_2018.pdf)

Y los resultados 2019 en:

[https://cdn.site.sence.gob.cl/sites/default/files/informe\\_de\\_resultados\\_evaluacion\\_de\\_impacto\\_aprendices\\_ano\\_2019.pdf](https://cdn.site.sence.gob.cl/sites/default/files/informe_de_resultados_evaluacion_de_impacto_aprendices_ano_2019.pdf)