

Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)

Versión: 4

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Año de inicio: 2019

Año de término: Permanente

1. ANTECEDENTES

Unidad responsable: Departamento de Capacitación a Personas

Nombre del encargado: Paula Oyarce

Cargo: Encargada de programa

Teléfono(s): 223833146

E-mail: poyarce@sence.cl

Programas presupuestarios según Ley de Presupuestos:

Partida presupuestaria	Capítulo	Programa	Subtítulo	Ítem	Asignación
15	05	1	24	01	477

Señale dentro de qué Política Ministerial se encuentra el programa descrito, y si este corresponde a algún compromiso contenido en el "Programa de Gobierno 2018-2022": Se encuentra contenido en el programa de Gobierno 2018-2022, en la medida específicamente, Impulsar decididamente un nuevo y moderno sistema de capacitación, reconversión e intermediación laboral, que fortalezca las capacidades de los trabajadores y facilite la búsqueda de empleo, garantizando que se capaciten no sólo para lo que hay sino para lo que viene. Dentro de esa medida se define el siguiente lineamiento vinculado a la reconversión laboral de personas:

"Crear un sistema de reconversión laboral para la clase media, que permita la adquisición de competencias que favorezcan la empleabilidad".

Se articula con la Red Clase Media Protegida, establecido como una de las principales medidas del programa de Gobierno, coordinada por el Ministerio de Desarrollo Social.

¿El Programa descrito se vincula con un subsistema o conjunto articulado de programas de una determinada política pública?: Otro

¿Cuál?: Red Clase Media Protegida.

Señale la Misión del Servicio o Institución Pública responsable del programa (acorde al Formulario A-1 Dirección de Presupuestos):

Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.

Señale el/los objetivo/s estratégico/s de la institución responsable a los que se vincula el programa (acorde al Formulario A-1 Dirección de Presupuestos): • Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales.

- Desarrollar las capacidades institucionales para identificar y entender las necesidades y barreras de entrada de las personas frente al mercado del trabajo y los requerimientos de capital humano presentes y futuros de los sectores productivos, orientando en torno a ellos la oferta programática del Servicio.
- Elevar los estándares de calidad y transparencia en la provisión de los productos estratégicos, fortaleciendo y modernizando la gestión del Servicio y promoviendo la articulación interna y con los actores del sistema de formación para el trabajo.

Identifique el marco normativo que regula al Programa, especificando Leyes, Decretos, Resoluciones, Bases, Convenios, detallando que contiene cada uno, su año de promulgación y cuáles son los aspectos regulados: • Decreto N°6 de 8 de enero de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece componentes, líneas de acción y procedimientos del Programa Reconversión Laboral.

- Ley 19.518, del 14 de octubre de 1997, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Ley 21.125, del 28 de diciembre de 2018, Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al año 2019.
- Resolución N° 351 del 28 de enero de 2019, que aprueba Bases de Concurso Público para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del programa Reconversión Laboral, año 2019 y sus anexos.
- Resolución N°243 del 22 de enero de 2019, que aprueba Instructivo para la Ejecución del Programa Reconversión Laboral.
- Resolución N° 022 de 3 de enero de 2019, que aprueba el "Nuevo Manual de Operación de Procesos Transversales - Programas de Capacitación Departamento de Capacitación a Personas.
- Resolución N°018 del 2 de enero de 2019, que aprueba el Instructivo Apoyo Socio Laboral.
- Resolución N° 3006, del 16 de agosto de 2019, que aprueba las Bases de Concurso Público, en modalidad mixta, para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Reconversión Laboral, que también podrá denominarse Programa Reinvéntate, segundo Llamado 2019.
- Resolución N° 2954 del 12 de agosto de 2019, que aprueba Instructivo para la ejecución del Programa Reconversión Laboral, que también podrá denominarse Programa Reinvéntate, Segunda Llamado 2019.
- Resolución N° 374 del 20 de enero de 2020, que aprueba Bases del Concurso Público, en modalidad mixta, para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Reconversión Laboral, que también podrá denominarse Programa Reinvéntate, año 2020.
- Resolución N° 373 del 20 de enero de 2020, que aprueba Instructivo para la ejecución del Programa Reconversión Laboral, que también podrá denominarse Programa Reinvéntate, año 2020.

Problema principal que el programa busca resolver: Personas cesantes que han presentado actividad laboral formal, y ocupados en riesgo de perder su empleo, del 80% más vulnerable de la población, no cuentan con las competencias necesarias para reinsertarse en el mercado laboral.

Analice cómo ha evolucionado el problema o necesidad, identificando su variación desde que se inició la implementación del programa hasta la actualidad, presentando datos cuantitativos que permitan dimensionar esta evolución y la necesidad de un cambio de diseño. Asimismo, se debe caracterizar a la población afectada por el problema (población potencial), utilizando la fuente de información más actualizada e indicando si afecta de manera particular a algún grupo específico de la población (mujeres, pueblos indígenas, entre otros). Señale la fecha y fuente de información utilizada (Ej: CENSO, CASEN 2017, Registro Social de Hogares, etc.): La tasa de desocupación alcanzó un 7,8% (767.871 personas) según la ENE de diciembre-enero-febrero 2020, donde un 13% busca trabajo por primera vez y un 87% son cesantes. Las principales razones de cesantía corresponden a: término del contrato, proyecto, otros, (52%) y reducción de personal (15%), donde las ocupaciones en las cuales se desempeñaban eran: trabajadores no calificados (29%) y trabajadores de los servicios y vendedores (15%), con un nivel educacional principalmente de educación secundaria (45%).

Complementando con la encuesta CASEN 2017, se observa que la tasa de desocupación es mayor en los primeros quintiles, con un 21% el primero, 10% el segundo, 7% el tercero, 4% el cuarto y 3% el quinto. Además, dentro de las 672.176 personas desocupadas, aquellas que han trabajado alguna vez (609.604 personas), también tienen mayor presencia en los primeros quintiles, alcanzando un 33% el primero, 25% el segundo, 20% el tercero, 13% el cuarto y 8% el quinto. Además, el grupo de los primeros deciles proporcionalmente tiene un menor acceso a la capacitación, ya que en promedio un 4% de las personas cesantes hasta el octavo decil se habría capacitado en los últimos 12 meses, en comparación con el 11% de los cesantes de los dos últimos deciles.

A partir de lo anterior se observa que el 80% más vulnerable de la población, presenta mayores tasas de desocupación, lo que, sumado al bajo acceso a capacitación, a la automatización de empleos producto de la incorporación de tecnologías, hacen necesario un instrumento que permita a las personas adquirir nuevas competencias para facilitar su reincorporación, que de acuerdo con CASEN corresponde a 557.853 personas cesantes comprendido hasta el octavo decil.

Adicionalmente, según lo señalado en "Mercado Laboral Chileno para la Cuarta Revolución Industrial" de CLAPES UC del año 2019, se estima que la probabilidad promedio ponderada de automatización en Chile es de 42,2%, a la vez que el 17,0% de los empleos presentan un alto riesgo de automatización. Si se usa la CASEN 2017 el equivalente en número de empleos para el promedio está en torno a los 3,3 millones, mientras que alrededor de 1.324.491 ocupados se encuentra en situación de alto riesgo de automatización.

Se indica además que la susceptibilidad de automatización varía considerablemente entre distintos segmentos de la población. Dentro de los segmentos de alto riesgo de automatización, los hombres presentan mayor riesgo que las mujeres (18,8% contra 14,7%, respectivamente), así como los jóvenes entre 15 y 24 (19,8%) y los adultos entre 35 y 44 años (20,7%). Se encuentra que la probabilidad promedio de automatización es más alta en los quintiles 2 y 3 (43,7%), mientras que es más baja en el quintil 5 (38,7%). Esto implica que los trabajadores pertenecientes a niveles de ingresos medios son los que tienen mayores probabilidades de ser reemplazados por la tecnología. Las industrias de mayor porcentaje de trabajadores en alto riesgo son Transporte, almacenamiento y comunicaciones (46,9%), Explotación de minas y canteras (27,6%) e Intermediación financiera (23,2%). De la misma manera, los resultados muestran diferencias según niveles de calificación, debido a que la probabilidad promedio de automatización es más baja para los trabajadores de alta calificación (37,0%), en comparación a sus contrapartes de calificación baja (53,1%) y mediana (40,1%). Aun así, los trabajadores de mediana calificación presentan el mayor porcentaje de trabajos en alto riesgo (26,1%), mientras que los de alta corresponden a un 5,3% y los de baja a 11,0%.

A partir del problema o necesidad identificado, detalle la/s causa/s que generan dicha situación negativa, considerando aquellas causas que se relacionan al ámbito de acción de la institución responsable del programa y de la/s que el programa se hará cargo de resolver a través de los componentes de su estrategia de intervención. Señale la fecha y fuente de información utilizada: El problema que ataca el programa Reinvéntate corresponde a que personas cesantes que han presentado actividad laboral formal, y ocupados en riesgo de perder su empleo, del 80% más vulnerable de la población, no cuentan con las competencias necesarias para reinsertarse en el mercado laboral. Lo anterior se ve reflejado en las cifras de acceso a la capacitación de la encuesta CASEN del año 2017, ya que en promedio un 4% de las personas cesantes hasta el octavo decil se habría capacitado en los últimos 12 meses, cifra bastante menor al 11% de los cesantes de los dos últimos deciles. En este sentido, las políticas públicas de capacitación no han estado focalizadas en un 100% en este tipo de público que presentan algún tipo de experiencia laboral, y por otra, necesitan reinsertarse laboralmente rápidamente, generando que el acceso a la capacitación por parte de este segmento presente mayores barreras.

Asimismo, el 80% más vulnerable de la población, presenta mayores tasas de desocupación, lo que, sumado al bajo acceso a capacitación, a la automatización de empleos producto de la incorporación de tecnologías, hacen necesario un instrumento que permita a las personas adquirir nuevas competencias para facilitar su reincorporación. Es así como se vuelve relevante además, la ampliación de cobertura a otro segmento comúnmente desatendido, específicamente el de cesantes entre el 60 y 80% más vulnerables. Para cubrir estas necesidades los programas de capacitación del Estado se encuentran mayoritariamente enfocados en el 60% más vulnerable, básicamente por un tema de focalización y dado que los recursos públicos son escasos.

En relación con la automatización de los empleos, según lo señalado en el estudio "Mercado Laboral Chileno para la Cuarta Revolución Industrial" de CLAPES UC del año 2019, se estima que la probabilidad promedio ponderada de automatización en Chile es de 42,2%, a la vez que el 17,0% de los empleos presentan un alto riesgo de automatización.

Considerando lo anterior, el programa busca por medio de su componente de capacitación, fomentar la formación de este grupo de la población e incentivar, además, la formación en las áreas que propician una reinserción efectiva y duradera a largo plazo.

Según el problema o necesidad identificada, señale los efectos y/o consecuencias negativas que se espera evitar producto de la implementación del programa, tanto en el corto como en el largo plazo. Justifique su respuesta usando datos y evidencia empírica nacional o internacional: El programa espera en el corto plazo, potenciar la formación de los grupos pertenecientes al 80% más vulnerable de la población que se encuentren desocupados o en riesgo de perder su empleo. El programa busca evitar el continuo desempleo de este segmento a raíz de la automatización, para reinsertar a las personas en sectores que vayan a ser más duraderos y entreguen mayor empleabilidad en el tiempo, propiciando la formación en ellos.

La automatización es un fenómeno que ha sido estudiado, por ejemplo, la consultora Mckinsey & Company, que realizó el estudio "Harnessing automation for a future that Works" (enero de 2017) acerca de la automatización, el aumento de la productividad y la pérdida de empleos que se automatizan en 54 países del mundo. Se procesaron datos de Chile, declarando que existe un potencial de 3,2 millones de empleos que pueden ser automatizados, el 61% de los trabajos del sector manufactura puede ser automatizado, esos datos están acorde con lo realizado por el city bank en el estudio "Technology at work v2.0", the future is not what it used to be" (enero de 2016), que menciona que en promedio el 57% de los trabajos de los países de la OCDE podrían ser automatizados. Lo anterior se complementan los datos presentados por el estudio "Mercado Laboral Chileno para la Cuarta Revolución Industrial" de CLAPES UC del año 2019, se estima que la probabilidad promedio ponderada de automatización en Chile es de 42,2%, a la vez que el 17,0% de los empleos presentan un alto riesgo de automatización.

Por lo tanto, el desafío es como los países se ajustan a esta nueva demanda laboral generado por el cambio en la economía, donde la reincorporación de los trabajadores a los nuevos puestos de trabajo que se generan por el cambio tecnológico debe ser desarrollado a través de la educación de las personas en los nuevos procesos productivos.

De acuerdo con los efectos y/o consecuencias identificadas en la pregunta anterior, señale cuál es el costo fiscal que éstas generan, tanto en el corto como en el largo plazo. En caso de no contar con la valorización del costo fiscal, a modo de aproximación, especifique el detalle de los gastos asociados: Para el año 2019 el programa generó un gasto público de M\$ 460.552, donde M\$ 392.072, correspondieron a gastos directos a asociados a la capacitación entregada a las personas beneficiarias del programa, y los recursos restantes a gastos administrativos por concepto de recursos humanos, sistemas de información, entre otros, necesarios para el desarrollo del programa.

El costo fiscal que implica no desarrollar una política pública como el programa Reinvéntate, se ve reflejado en mayores tiempos de desempleo para las personas que no tienen posibilidades de adquirir nuevas competencias o bien actualizarlas, a partir de los cambios que se van produciendo en el mercado laboral, principalmente en materia de automatización con la incorporación de nuevas tecnologías. Es en ese sentido que este programa busca contribuir a la reducción del desempleo, mediante la identificación de aquellas ocupaciones que presentan mayores riesgos de automatización, para ofrecer a esos trabajadores nuevas posibilidades de formación e inserción laboral.

Justifique la solicitud de reformulación del programa, detallando los resultados positivos y negativos que ha logrado el programa con su intervención, para lo cual debe considerar la presentación de resultados de indicadores de desempeño y/o de evaluaciones realizadas anteriormente. Mencione las fuentes de información y fecha de los datos entregados: En la ejecución de 2019, primer año de ejecución del programa, si bien los cursos del programa están en directa sintonía con los empleos que se demandan, el público objetivo es diferente al tradicional de SENCE y que los ejecutores de capacitación no están acostumbrados a atender, junto con que los requisitos del programa en términos de densidad de cotizaciones fueron demasiado exigentes y por lo tanto todos estos efectos dificultaron la posibilidad de completar los cupos, sumado esto a la dificultad generada por el Estallido Social en el mes de octubre, sin perjuicio de lo anterior es positivo mencionar que se logra ejecutar 63 cursos de 75 disponibles, esto correspondió a 1.540 participantes para los cuales con las dificultades de esa fecha se contaba con 2.132 postulantes. (Reportes de Monitoreo SENCE a fines de 2019).

Para 2020, se contaba con la oferta de cursos a contar del mes de enero, y previo a la suspensión de cursos producto de la emergencia sanitaria del país podemos contar al 16 de marzo con 806 postulantes para 590 cupos en cursos que en su mayoría logran iniciar. (Reportes de Monitoreo SENCE al mes de marzo 2020).

Por otro lado, un resultado negativo del programa ha sido la imposibilidad de permitir el acceso a personas que actualmente trabajan, pero cuya fuente laboral tiene riesgos de ser eliminada producto del uso de nuevas tecnologías o de automatización de procesos. Según la OCDE (2019), el 53% de los empleos en Chile podrían desaparecer por la automatización dato relevante que alienta a que un importante número de trabajadores necesite capacitación y aprenda nuevas habilidades ya sea para conseguir un nuevo empleo en el mismo sector productivo o definitivamente reconvertirse a otro. Por otro lado, según la Consultora PWC Chile, estima que para 2023 la automatización generará un aumento en US\$ 15 billones al PIB Mundial, pero también cobrará el 30% de los trabajos con potencial riesgo de que sean realizados por una máquina, en Chile para esa fecha se habla de 28%. Pero si bien se habla de pérdidas de empleo por la automatización, también se debe hablar de las oportunidades que nos brinda para una reconversión laboral, para que las personas se capaciten y puedan desarrollar multitareas. Es en ese sentido que el programa decide reformularse buscando ampliar su público objetivo para poder atender y apoyar personas que se encuentran con empleo al momento de la postulación.

Por las razones antes expuestas, se busca modificar el número de cotizaciones a los postulantes con objeto de poder ampliar la cobertura, ampliando de 24 a 36 meses el período para exigir las cotizaciones mínimas para acceder al programa por parte de las personas cesantes y reduciendo la exigencia de 12 a 9 cotizaciones en ese periodo, manteniendo la exigencia de 1 cotización mínima en los últimos 12 meses.

Detalle los cambios y mejoras que se implementarán en el programa reformulado en comparación con el diseño anterior, es decir, mencione aquellos elementos del programa que serán modificados a partir de este nuevo diseño (Ej.: población potencial, componentes, estrategia de intervención, indicadores, etc.): El programa considera como mejoras para su ejecución las siguientes:

La principal mejora al programa dice relación con la incorporación de las personas empleadas de ciertos sectores de la economía cuyos trabajos se encuentren en riesgo de ser suprimidos producto de la automatización. A diferencia del anterior diseño, que busca entregar capacitación solo a personas recientemente cesantes del 80% del RSH. Considerando a las personas empleadas, que cumplan igualmente con el requisito del RSH, logramos hacernos cargo de una situación actual en nuestro país y en el mundo que dice relación con la pérdida de empleo o supresión de empleos producto del reemplazo por máquinas. Finalmente, con esta reformulación del programa nuestro Servicio potenciaría un rol más proactivo anticipándose a estos casos toda vez que la creación de otros tipos de empleo, especialmente los relacionados con el área de las tecnologías de la información, comenzaría a aumentar.

Se ha incorporado un módulo transversal obligatorio denominado "Entrenamiento para el Trabajo" que busca actualizar habilidades para la búsqueda de empleo y mejor desempeño en entrevistas de laborales. De esta manera se pretende dar una mirada actualizada para la búsqueda de empleo donde el uso de la tecnología y redes sociales hoy en día es determinante para lograr una efectiva inserción laboral. Se incorpora de manera permanente en su diseño el dispositivo de apoyo de subsidio diario de asistencia a clases para todos los alumnos con objeto de apoyar su participación y facilitar su acceso y mantención en los cursos.

Por otra parte, se incorpora al programa dentro de su oferta de cursos, la Línea Talento Digital, programa basado en la oferta de cursos específicos en el área de tecnologías de la información de esta manera se mejora la focalización y aumento de participantes dado que además el trabajo se

realiza de manera coordinada en alianza con Fundación Chile para apoyar la detección de necesidades de demanda de empresas y el diseño de planes formativos que integren esas necesidades. Los cursos de este tipo, consideran una metodología de enseñanza dinámica denominada Bootcamp, que permite lograr una mejor experiencia de aprendizaje en los participantes. El Modelo Bootcamp, es internacionalmente reconocido por el Banco Interamericano de Desarrollo (La disrupción del talento: el advenimiento de los bootcamps de programación y el futuro de las habilidades digitales, marzo 2019) utilizando la capacitación en desarrollo de habilidades digitales de nivel superior. Se caracteriza por utilizar procesos intensivos de capacitación con el objetivo de preparar a personas con o sin experiencias previas, y las deja en condiciones de insertarse laboralmente en la industrial digital.

Lo anterior muy acorde a los nuevos empleos que se están demandando, los cursos del área de las tecnologías de la información son de alta demanda. Solo en 2019 los cupos laborales para esta área se estimaban en 2.642 cupos. Según IT Hunter, Empresa de Head Hunter Informáticos, los sueldos de entrada al sector es de \$ 700.000 superior en \$ 126.036 pesos al promedio mensual del país.

Actualmente la ejecución de cursos se ha realizado de manera presencial, pero se incorpora al programa la posibilidad de que la ejecución de estos cursos pueda realizarse en modo E-Learning. Donde podrá darse una ejecución que sea 100% E-Learning o Blended que permite que una parte sea online, y la otra presencial. Esto puede permitir facilitar el acceso a la capacitación a más personas en una misma región.

Con objeto de mejorar los procesos de selección de postulantes, buscando poder determinar que el curso seleccionado es el idóneo para la persona, se buscará implementar herramientas que permitan seleccionar de mejora forma al grupo objetivo que busca reconvertirse y reinsertarse en un nuevo puesto de trabajo.

Proporcione evidencia de experiencias nacionales y/o internacionales (proyectos, programas, intervenciones, estudios, etc. y sus resultados) que permitan justificar este nuevo diseño (reformulación) y avalar la pertinencia de este tipo de intervención en la solución del problema identificado. Mencione las fuentes de información y fecha de los datos entregados: De acuerdo a un estudio (Evaluación Ex Post del Programa Piloto de Reinserción Laboral, Departamento de Economía, Universidad de Chile, marzo 2000) el 64% de los beneficiarios consideró que haber participado en el Programa sirvió mucho y solo un 10% lo valoró negativamente. Y además un 73% de los beneficiarios colocados se mostró conforme o altamente conforme con la remuneración percibida y el trabajo encontrado. (Estudio "Programa de Reinserción Laboral, Experiencia y Perspectiva", Departamento de Intermediación Laboral, SENCE abril 2000).

Se suele considerar que la tecnología tiende a reemplazar aquellos empleos que concentran una gran proporción de tareas rutinarias. Hoy todo apunta que los importantes avances en inteligencia artificial han permitido que la tecnología pueda reemplazar un espectro de tarea más amplio y no solo las rutinarias (Frey y Osborne, 2017).

Lo anterior alienta a nuestro Servicio a potenciar el programa buscando no solo atender a las personas recientemente cesantes sino también abordar personas que estén en riesgo de perder su empleo producto de la automatización, especialmente empleos que concentran una alta proporción de tareas rutinarias. Dado que son los que tienen una alta probabilidad de ser reemplazados por máquinas. (Clapes, Documento de Trabajo N°59) y según este mismo estudio, las probabilidades de reemplazo no son fijas, ya que uno de los factores relevantes que la determinan son las políticas públicas que afectan la capacidad de adaptabilidad de la fuerza laboral. Estas probabilidades de reemplazo se pueden reducir significativamente y dentro de un contexto de progreso tecnológico permanente que vivimos toma un rol fundamental la capacitación. Para ello, se ha definido, adicional a la oferta de cursos del programa, que aborda áreas de capacitación con una mirada de los distintos sectores productivos, incorporar cursos específicos del área de las tecnologías de la información los cuales van en directa consonancia con los empleos que se están requiriendo. La oferta de cursos que se incorpora al programa en el marco del Programa Talento Digital, y complementará la oferta de cursos a los participantes, nace de una iniciativa inspirada en la experiencia Tech Talent Pipeline, implementada con éxito en Nueva York y busca contribuir para que el año 2022 existan 16.000 personas capacitadas, 10.500 personas empleadas, auto-empleadas o continuando estudios, y más de mil emprendedores. La experiencia de la versión 2019 donde se lanzaron 1.500 cupos, contó con una convocatoria de 15 mil interesados.

3. OBJETIVO Y FOCALIZACIÓN

3.1) Objetivo

Fin del programa: Contribuir a reducir el desempleo del 80% más vulnerable de la población.

Propósito del programa: Mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, y las personas ocupadas en riesgo de perder su empleo, del 80% más vulnerable de la población, mediante la adquisición de competencias laborales.

3.2) Población potencial

Descripción: Personas cesantes de 18 años y más, y personas ocupadas en riesgo de perder su empleo, del 80% más vulnerable de la población según CSE.

Se entenderá como cesante una persona que no se encuentra trabajando al momento de ingresar al programa, y que ha presentado actividad formal de trabajo en los últimos tres años (lo que se verificará con la presentación de al menos nueve cotizaciones previsionales en los últimos 36 meses).

Se entenderá como persona ocupada en riesgo de perder su empleo, a aquellas personas que tengan una ocupación laboral que presenta riesgo de ser automatizada.

Las personas que tengan 18 o 19 años, deberán contar con un nivel educacional de enseñanza media completa. Lo anterior debido a que se acreditará cesantía mediante las cotizaciones de los últimos tres años.

Unidad de medida: Personas

Cuantifique la población potencial para el año 2021, en base a la unidad de medida señalada anteriormente: 1.882.344

3.3) Población objetivo

Descripción: Los cupos del programa se completarán por orden de llegada hasta agotar la totalidad de los cupos disponibles, solo será necesario cumplir con los requisitos de ingreso al programa. Los cupos disponibles se distribuirán en cada una de las regiones del país, a partir de la construcción de un factor que estará compuesto por: la proporción de población según el censo, la proporción de cesantes y, la proporción de inversión en empleo de cada región.

Las personas interesadas en participar del programa deberán postular a través de la página web de SENCE, en caso de no contar con acceso a internet, podrán acercarse a las Direcciones Regionales de SENCE, OMIL y Plataformas Laborales, y recibir apoyo de funcionarios para su postulación web.

En caso de que se produzcan movimientos importantes de pérdidas de empleo, ya sea en algún sector productivo o empresas, se destinará un porcentaje de los cupos disponibles para ese segmento (hasta un 50%), y los cupos restantes se completarán por orden de llegada.

¿Se utiliza el Registro Social de Hogares (RSH) para seleccionar a los beneficiarios?: Si

Variable	Criterio
Pertenecer a uno de los tramos de la Calificación Socioeconómica (CSE)	Hasta el tramo de 80%

	2020	2021	2022	2023
Población objetivo	3.000	5.000	5.500	6.000

4.1) Estrategia

El programa presenta 1 componente.

Nombre	Descripción
Capacitación Capacitaciones / Cursos / Charlas (Capacitación general)	<p>Este componente considera la entrega de un curso de capacitación presencial o en modalidad E-Learning para la formación en habilidades técnicas o transversales, a personas del 80% más vulnerable de la población. Esas competencias estarán en directa relación con las áreas identificadas que presentan alta inversión proyectada, información levantada por medio de los Observatorios Laborales y el Ministerio de Economía. Siendo esas áreas en la actualidad mantenimiento industrial, logística, comercio electrónico y digitalización. En promedio los cursos de capacitación tendrán una duración de 120 horas, y de uno a dos meses de ejecución. Adicionalmente se incorporarán cursos específicos del área de las tecnologías de la información. Los cursos son implementados por Universidades, CFT, IP y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), mediante un relator o facilitador.</p> <p>Meta de producción año 2021: 5.000 Personas capacitadas</p> <p>Gasto por componente 2021(\$miles) : 6.458.080</p>

Estrategia de intervención: Con el propósito de generar nuevas competencias en las personas del 80% más vulnerable de la población que han perdido sus empleos, o que están en riesgo de perderlos, SENCE pone a disposición una parrilla de cursos focalizados en mejorar la empleabilidad de ese segmento. Las temáticas de estos cursos se definirán a partir de los sectores productivos con mayores inversiones proyectadas, identificación de automatización de empleos, además de la identificación de la proyección de demanda de ocupaciones que van en crecimiento, con el objetivo de aumentar las posibilidades de reinserción laboral de los usuarios. Los datos anteriores se obtendrán de la información levantada por medio de los Observatorios Laborales, tanto nacional, como regionales, además de la información proveniente del Ministerio de Economía, con quienes se trabajará de manera articulada en mesas de trabajo. Adicionalmente se incorporan cursos específicos de las áreas de las tecnologías de la información, en el marco de la Línea Talento Digital donde se levantan requerimientos de cursos en alianza con Fundación Chile quien apoya en la detección de demanda de empresas y el diseño de planes formativos para cubrir tales requerimientos, A partir de esta parrilla de cursos, serán los propios beneficiarios quienes eligen los cursos de capacitación más pertinentes a sus necesidades en el proveedor de capacitación que ellos estimen conveniente. Tomando en cuenta que la derivación de usuarios a este programa provendrá del Sistema de Intermediación Laboral, ellos contarán con un diagnóstico realizado por las distintas oficinas de empleo (Plataformas Laborales y OMIL), además de una orientación adecuada que les permitirá seleccionar un curso que potencie su reincorporación al mercado laboral.

Para postular las personas deberán demostrar estar desempleados o con un empleo en riesgo de ser suprimido al momento de inscribirse en el curso, a través de un sistema de un web service, donde se verificarán los criterios de ingreso al programa: presentar al menos nueve cotizaciones previsionales en los últimos tres años, donde al menos una de esas cotizaciones debe ser en el último año, pertenecer al 80% más vulnerable según CSE, y tener 18 años o más. Adicionalmente las personas de 18 y 19 años deberán tener un nivel educacional de enseñanza media completa.

Los proveedores participantes de este programa podrán ser Universidades, CFT, IP y OTEC, los que serán seleccionados mediante un proceso de licitación pública. Con esto definido, los usuarios del programa ingresarán a los cursos de capacitación que se desarrollarán en dependencias de los proveedores seleccionados. Los cursos en promedio tendrán una duración de 120 horas (dos meses), independiente al tipo de usuario. Cumpliendo con el requisito de asistir a un 75% de las clases, y aprobando la prueba final aplicada por los proveedores, el alumno aprobará el curso y recibirá un diploma que certifica haber terminado el curso de manera favorable. Posteriormente, habiendo aprobado el curso de capacitación, los usuarios serán derivados al sistema de intermediación laboral, para así generar los procesos de vinculación laboral en aquellas áreas previamente identificadas.

Con la finalidad de tener oferta de capacitación permanente durante el año para aquellas personas del 80% más vulnerable de la población, que estén cesantes o que puedan perder su empleo, el programa pondrá a disposición una variedad de cursos para cada año calendario, lo anterior facilitará el proceso de búsqueda de empleo y reinserción laboral.

Los usuarios de este programa no podrán participar de otros programas de capacitación del Servicio de forma simultánea, a excepción de los cursos de Apresto Laboral desarrollados por las OMIL y por el programa Becas Fondo Cesantía Solidario. Por otra parte, no podrán hacer más de un curso de capacitación al año, ni tampoco acceder al mismo programa en el año siguiente. En el año subsiguiente, si bien los usuarios pueden volver a acceder, producto que este programa se encuentra articulado con la Red Clase Media Protegida, y su propósito es apoyar a aquellas personas que quedan en situación de cesantía, o personas cuyos empleos estén en riesgo de ser suprimidos producto de la automatización, lo que puede ocurrir en más de una ocasión a lo largo de la vida laboral de las personas, no pueden volver a realizar el mismo curso que ya han realizado con anterioridad.

Tiempo de duración del ciclo de intervención del programa: Indique en cuántos meses/años promedio egresarán los beneficiarios del programa: 2 meses

Criterios de egreso: Los criterios para egresar del programa corresponden a dos, el primero al cumplimiento mínimo de asistencia al curso, equivalente a un 75%, y el segundo a la aprobación de una prueba final aplicada por los proveedores de capacitación. Con esa aprobación SENCE entrega al final del curso el certificado correspondiente al curso. Lo anterior quedará establecido en las bases que regularán la operación del programa.

¿Pueden los beneficiarios acceder más de una vez al programa?: Si, Los usuarios del programa no pueden hacer más de un curso de capacitación al año, ni tampoco acceder al mismo programa en el año siguiente. En el año subsiguiente, si bien los usuarios pueden volver a acceder, producto que este programa se encuentra articulado con la Red Clase Media Protegida, y su propósito es apoyar a aquellas personas que quedan en situación de cesantía, o personas cuyos empleos estén en riesgo de ser suprimidos producto de la automatización, lo que puede ocurrir en más de una ocasión a lo largo de la vida laboral de las personas, no pueden volver a realizar el mismo curso que ya han realizado con

anterioridad.

Identifique si el programa atiende un riesgo potencial y por lo tanto es de carácter "preventivo", (como por ejemplo, programas que previenen la deserción escolar, o que proporcionan seguros ante distintos eventos) o bien, atiende o da solución a un problema ya existente (como por ejemplo programas que atienden a escolares que ya han desertado del sistema escolar): El programa contribuye a dar solución a un problema ya existente, específicamente la situación de cesantía en las personas del 80% más vulnerable de la población, producto, por una parte, a la baja en el empleo en determinados sectores productivos, y por otra a la automatización de ciertos puestos de trabajo. En ese sentido, además de atender personas cesantes busca atender un porcentaje de personas cuyo empleo esté en riesgo de ser suprimido. Es así como mediante el programa, se busca generar una actualización de competencias en los trabajadores, además de adquisición de nuevas competencias laborales en las personas que permitan su reconversión laboral.

Identifique si el programa incorpora en su intervención, al hogar/familia/cuidadores del beneficiario, (por ejemplo, la intervención a un niño o niña que incorpore a sus padres, sus hermanos, sus cuidadores, o a su familia). Describa el modo y las instancias en las que se incorpora este enfoque en la estrategia del programa: No.

4.2) Ejecutores, articulaciones y complementariedades

Ejecución: El programa es ejecutado por terceros.

Nombre	Tipo de institución	Nivel	Rol de la institución	Mecanismos
Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales de educación superior	Universidad o Centro de Formación público	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.
Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales de educación superior	Universidad o Centro de Formación privado	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.
Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	Organismo privado con fines de lucro	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.

Nombre	Tipo de institución	Nivel	Rol de la institución	Mecanismos
Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	Organismo privado sin fines de lucro	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.

Articulaciones: El programa se articula con otras instituciones.

Nombre	Tipo de institución	Especifique tipo de institución	Descripción de la articulación
Ministerio de Economía	Subsecretaría, Servicio o Institución Pública del Nivel Central		Esta articulación tiene como objetivo la definición de los sectores productivos en la cuál se focalizarán los cursos de capacitación. La información será entregada por el Ministerio de Economía, la cuál contendrá aquellas sectores que presentan mayor proyección de empleo, además de nichos productivos emergentes. Esa entrega de información se gestionará y producirá por medio de la realización de mesas de trabajo.
Oficinas Municipales de Información Laboral	Municipio o Corporación Municipal		Esta articulación tiene como objetivo la definición de los sectores productivos en la cual se focalizarán los cursos de capacitación. La información será entregada por el Ministerio de Economía, la cual contendrá aquellos sectores que presentan mayor proyección de empleo, además de nichos productivos emergentes. Esa entrega de información se gestionará y producirá por medio de la realización de mesas de trabajo.

Complementariedades Internas: El programa se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público.

Nombre	Nivel	Descripción
Programa de Intermediación Laboral (ex FOMIL) (Reformulado 2018)	A nivel de política pública y gestión	Los usuarios del programa serán derivados a las Oficinas de Empleo que ejecutan el programa de Intermediación Laboral, específicamente OMIL (Oficinas Municipales de Información Laboral) y Plataformas Laborales, con la finalidad de generar procesos de vinculación con las empresas de los sectores productivos y áreas en las cuales fueron capacitados.

Complementariedades Externas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s).

4.3) Enfoque de Derechos Humanos

Enfoques y/o perspectivas	¿Incorpora o no?	¿En qué etapas se incorpora?	Justificación de la no incorporación del enfoque o perspectiva
Género	Si	Considerando la existencia de elementos socio - culturales que condicionan la empleabilidad de las mujeres, asociadas a los estereotipos femeninos y masculinos, es que el programa solicitará a los proveedores de capacitación que aborden esta problemática como parte de la formación a entregar, de forma de contrarrestarla. Asimismo, en los cursos se promueve un lenguaje inclusivo en términos de género.	
Pueblos indígenas	No		El programa no aborda la ascendencia o pertenencia a pueblos indígenas, ya que no se ha identificado una situación desventajosa para el segmento en cuestión, donde el programa debiera gestionar alguna acción respectiva. No obstante, pueden postular y participar del programa personas que pertenezcan a esta población, cumpliendo con los requisitos de ingreso del programa.
Pertinencia territorial	Si	Para la definición de los cursos de capacitación se considerará la pertinencia de cada una de las regiones, en cuanto a la identificación de los sectores productivos donde se focalizará la oferta formativa. La definición de esos sectores estará basada en aquellos donde existe o existirán aumentos de inversión, o bien nuevos nichos productivos emergentes. Asimismo se considerará la información regional de cierres de empresas, de modo de focalizar la cobertura hacia esos territorios. Lo anterior se definirá a partir de la información entregada por parte del Ministerio de Economía a través de la mesa de trabajo ya instalada, y de la información levantada por medio de cada uno de los Observatorios Laborales Regionales.	
Niños, niñas y adolescentes (NNA)	No		No se considera producto que el programa se focaliza en personas de 18 años y más.
Discapacidad	Si	Existen elementos socio culturales que condicionan la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad. El programa, en el diseño de sus cursos, intenta contrarrestar los factores de discriminación en el trabajo de personas en situación de discapacidad, adaptando algunas metodologías de enseñanza y considerando incentivos especiales de pago a los ejecutores que logren insertar laboralmente a personas en situación de discapacidad. Además, el servicio considera para todos los programas de capacitación, la exigencia a las instituciones (Organismos ejecutores) de que éstas cuenten con espacios e infraestructura para personas en situación de discapacidad.	

Enfoques y/o perspectivas	¿Incorpora o no?	¿En qué etapas se incorpora?	Justificación de la no incorporación del enfoque o perspectiva
Migrantes	No		El programa no aborda la condición migratoria, ya que no se ha identificado una situación desventajosa para el segmento en cuestión, donde el programa debiera gestionar alguna acción respectiva. No obstante, pueden postular y participar del programa personas migrantes en la medida que su situación migratoria esté regularizada y que cumplan con los requisitos de ingreso del programa.
Otra condición	No		

4.4) Participación Ciudadana y Transparencia Pública

Mecanismos de participación ciudadana: Si

- Encuestas de satisfacción

Descripción: Encuestas de satisfacción, todos los años se aplicarán encuestas de satisfacción de usuarios, de manera telefónica y posterior al egreso de los cursos de capacitación. Las encuestas son desarrolladas posterior al egreso de los usuarios.

Mecanismos de participación y transparencia pública: Si

- Cuenta pública
- Rendición de gastos ejecutados, o de la implementación mensual/trimestral/ semestral o anual del programa
- Documentos y Publicaciones

Descripción: El programa incorporará mecanismos de transparencia pública por medios de las siguientes instancias:

1. Cuenta pública. Una vez al año el director del servicio da cuenta de la gestión del servicio a través de la cuenta pública, donde se da cuenta del uso de los recursos públicos y las coberturas y presupuestos asociadas a los programas.
2. Balance de Gestión Integral. Rendición de gastos ejecutados, y de la implementación mensual/trimestral/ semestral o anual del programa, reportada al Congreso Nacional.
3. Documentos y publicaciones de resultados de encuestas y/o evaluaciones del programa. Se publican documentos donde se informan los principales resultados y hallazgos de los instrumentos de evaluación que se le realizan al programa. En este caso son las encuestas de satisfacción y, dependiendo de la necesidad del equipo y la disponibilidad de presupuesto, podrían ser evaluaciones de implementación.

5. INDICADORES

5.1) Indicadores

Indicadores a nivel de Propósito:

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)
Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de usuarios egresados aprobados en el año } t-1 \text{ que cotizan al sexto mes de egreso}}{\text{N}^\circ \text{ total de usuarios egresados aprobados en el año } t-1} \right) * 100$ <p>Fuente de información: Bases de datos administrativa del programa y cruce de la base del seguro de cesantía.</p>	El indicador se obtiene del cruce que se realiza de la base de datos administrativa del programa con la información de la base del seguro de cesantía, y se consideran a los aprobados del año anterior.	45,00%	45,00%	45,00%

Porcentaje de egresados aprobados que aumentan su densidad de cotizaciones en los seis meses posteriores al egreso del curso	(Nº de usuarios 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 que aprueban un curso de capacitación en el año t - 1) *100 Fuente de información: Bases de datos administrativa del programa y cruce de la base del seguro de cesantía.	El indicador se obtiene del cruce que se realiza de la base de datos administrativa del programa con la información de la base del seguro de cesantía, y se consideran a los aprobados del año anterior.	45,00%	45,00%	45,00%
--	---	--	--------	--------	--------

Mencione para cuáles de los indicadores se encuentra centralizada la información y describa los instrumentos utilizados para su recolección y cuantificación: La información para ambos indicadores se encuentra centralizada. Ésta se obtendrá de la base de datos administrativa del programa que se cruza con información de la base del seguro de cesantía.

Las estimaciones y cálculos de ambos indicadores se generarán en la Unidad de Estudios de SENCE.

Señale la evidencia que le permitió definir la situación actual y proyectada de los indicadores: Las estimaciones del primer y segundo indicador se hicieron a partir de datos de indicadores de otros programas del Servicio, donde para segmentos más vulnerables, el resultado es de un 30% aproximadamente en ambos casos. Por lo que se aumenta la exigencia al ser una población que se encuentra activa en el mercado laboral, estableciendo las metas en un 45%. Ambos indicadores se miden con un año de desfase, ya que es necesario esperar que transcurran entre seis a doce meses de egreso.

Indicadores a nivel de Componentes:

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)
Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación	(Nº de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t/ Total de personas que finalizan un curso de capacitación en el año t)*100 Fuente de información: Bases de datos administrativa del programa.	El indicador se obtiene de la base de datos administrativa del programa, y se consideran a todos aquellos usuarios del programa que presentan un estado final, es decir, aprobados, reprobados y desertores, como denominador y a los aprobados como numerador.	79,00%	80,00%	81,00%

Mencione para cuáles de los indicadores se encuentra centralizada la información y describa los instrumentos utilizados para su recolección y cuantificación: La información para el indicador se encontrará centralizada. Ésta se obtendrá de la base de datos administrativa del programa, donde se registrarán los datos de los usuarios y de los cursos de capacitación. El resultado se monitoreará en el Cuadro de Mando Integral (CMI) que presenta el Servicio para hacer seguimiento a la gestión de todos sus programas.

Señale la evidencia que le permitió definir la situación actual y proyectada de los indicadores: La estimación se realizó a partir de la ejecución del programa durante el año 2019.

5.2) Sistemas de información del programa

¿El Servicio o la institución responsable, cuenta con sistemas de información que permitan identificar beneficiarios (RUT, RBD, Datos de Contacto, etc.)? Si su respuesta es afirmativa, descríbalos. Indique además si esta información se encuentra digitalizada y centralizada en una base de datos: El servicio cuenta con un sistema de información que permite registrar postulaciones, beneficiarios y pagos, de los distintos programas. Ese sistema será utilizado para gestionar la implementación del programa en cuestión. De ese modo la base de datos administrativa del programa se encontrará digitalizada y centralizada en un sistema.

¿El programa reporta información al Registro de Información Social (RIS) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia?: Si

Código de identificación del programa en el RIS: 681

6. PRESUPUESTO

6.1) Gastos

Componente	Gasto (M\$)	Detalle
Capacitación	6.458.080	Incluye los gastos del presupuesto del Servicio, correspondientes al financiamiento del curso de capacitación, los gastos por el Servicio de Apoyo Socio Laboral (ASL) y las acciones de Intermediación laboral. Corresponden a gastos que actualmente existen en la institución.

Gastos Administrativos: 64942

Detalle gastos administrativos: Los gastos administrativos consideran gastos por conceptos de personal, adquisición de bienes y consumo, y sistemas de información. Corresponden a gastos que actualmente existen en la institución.

Total Gastos: 6523022

6.2) Gastos de Inversión

Gasto Total del Programa (sumatoria del gasto por componente, gasto administrativo y gasto de inversión) (M\$): 6.523.022

6.3) Gastos por Subtítulo

Detalle el Gasto Total del Programa Social (componentes, gastos administrativos e iniciativas de inversión) por subtítulo, ítem y denominación, indicando el número de asignación y valor correspondiente:

Partida	Capítulo	Programa	Subtítulo, Ítem, Denominación	Asignación	Gasto (\$miles)
15	05	1	21 Gastos en personal		42.296
15	05	1	22 Bienes y servicios de consumo		19.771
15	05	1	24 01 TRANSFERENCIAS CORRIENTES Transf. al sector privado (1)	477	6.458.080
15	05	1	29 Adq. de activos no financieros		2.875

Gasto Total por Subtítulo (M\$): 6.523.022