

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN  
Y EMPLEO – SENCE

REF.: Aprueba normas y procedimientos para la ejecución modalidad línea regular del **“Programa Más Capaz, año 2015”**.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 381/

SANTIAGO, **22 ENE. 2015**

TENIENDO PRESENTE:

1.- Que la Ley N° 20.798, de Presupuestos del Sector Público del año 2015, ha contemplado la asignación 15-24-01-007, que tiene por objeto financiar el Programa “Más Capaz”.

2.- Que el Marco normativo del programa indica que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social o el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá emitir uno o más resoluciones adicionales para regular determinados aspectos que sean necesarios para la correcta ejecución del programa.

3.- Que resulta imprescindible regular la línea regular del Programa más Capaz, y los componentes que considera

VISTO:

Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; La Ley N° 20.798, de Presupuestos del Sector Público del año 2015; La Ley N°19.518 que fija nuevo estatuto de Capacitación y Empleo; el Decreto N° 101 de 2014 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Crea y Establece Marco Normativo Programa Más Capaz; Decreto Supremo N° 93 de 2014 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que nombra al director del Servicio nacional de Capacitación y Empleo y lo preceptuado en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas de exención del trámite de toma de razón.

RESUELVO:

1.- APRUEBASE la siguiente normativa general de ejecución del Programa Más Capaz para la línea regular:

**A. ANTECEDENTES GENERALES DEL PROGRAMA MÁS CAPAZ**

**A.1 MARCO REGULATORIO DEL PROGRAMA.**

El marco regulatorio del Programa, estará compuesto por lo establecido en la respectiva Ley de Presupuesto del sector público; en el Decreto T.R. N°101 de 2014 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la presente Resolución, y las bases de los distintos llamados a concursos que sean dictadas para la ejecución del Programa, línea regular.

## **A.2 DEL OBJETIVO DEL PROGRAMA**

El objetivo del Programa Más Capaz, en adelante el programa, es apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, mediante la capacitación técnica y en habilidades transversales y la intermediación laboral, para favorecer su empleabilidad.

## **A.3 DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA**

### Perfil General

Podrán ser participantes del Programa, o beneficiarios, las personas que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que se encuentren dentro del sesenta por ciento (60%) más vulnerable de la población, según el instrumento de focalización vigente;
- b) Que cuenten con nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses, y
- c) Que estén dentro de algunos de los siguientes rangos etarios:
  - I. Mujeres entre 30 y 64 años.
  - II. Jóvenes entre 18 y 29 años.
  - III. Hombres y mujeres que estén cursando cuarto medio de la enseñanza media técnico profesional.

La verificación de los requisitos indicados se realizará al momento de su inscripción a éste, por el sistema informático definido por el SENCE. En caso de ser necesario, podrá solicitarse antecedentes complementarios a los/las eventuales participantes, a fin de acreditar el cumplimiento de los requisitos.

En el caso de hombres y mujeres en situación de discapacidad, deberán acreditar dicha situación, mediante la presentación a de alguno de siguientes documentos:

- a) Credencial de Inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- b) Copia de Resolución de discapacidad emitida por la Comisión de Medicina Preventiva (COMPIN).
- c) Certificado de inscripción de discapacidad emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- d) Presentación del pago de la pensión básica solidaria de invalidez.

### II.- Exclusiones

No podrán participar del Programa las personas que:

- a) Sean estudiantes de enseñanza media, salvo que estén cursando cuarto medio de la enseñanza media técnico profesional;
- b) Cuenten con un nivel de educación terciaria completa impartida por Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o por Universidades Estatales o Privadas.

- c) Aquellas que al momento de postular se encuentren como participantes/as regulares en Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o por Universidades Estatales o Privadas.
- d) Asimismo, no podrán participar en el Programa, aquellas personas que al momento de su inscripción se encuentren como participantes de fase lectiva en algún curso de capacitación financiado por SENCE.

#### **A.4 MODALIDADES DE EJECUCIÓN DE LA LÍNEA REGULAR DEL PROGRAMA MÁS CAPAZ.**

La Línea Más Capaz del Programa, o Línea Regular, tendrá por objeto la capacitación de jóvenes entre 18 y 29 años de edad; mujeres de entre 30 y 64 años de edad, y hombres y mujeres que estén cursando cuarto medio de la enseñanza media técnico profesional.

Esta línea de acción posee dos modalidades de ejecución:

- I. Cerrada**, con parrilla de planes formativos fijados por SENCE
- II. Abierto**, o por presentación de cursos libres por los ejecutores

La modalidad de ejecución se establecerá en las respectivas bases pudiendo utilizarse una o ambas modalidades.

Para esta línea de acción se aplicará lo dispuesto en el denominado modelo inclusivo para personas en situación de discapacidad.

Durante este proceso, el Ejecutor no podrá establecer ningún tipo de discriminación arbitraria con los/las postulantes, especialmente en el caso de personas en situación de discapacidad. En este último caso los ejecutores deberán realizar un proceso de evaluación y pertinencia entre la condición de discapacidad de la personas y el curso a impartir. En caso en que no sea posible realizar las modificaciones necesarias al curso seleccionado, el Director Regional del SENCE lo derivará a otra oferta institucional.

#### **A.5 ÓRGANOS EJECUTORES.**

La ejecución del Programa podrá realizarse por:

- I.- Las personas jurídicas que, de acuerdo al artículo 12°, de la Ley N°19.518, pueden ser Organismos Técnicos de Capacitación,
- II.- Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica,
- III.- Establecimientos de educación media técnico profesionales privados o públicos.
- IV.- Las Fundaciones y Corporaciones que atiendan preferentemente a personas con discapacidad y
- V.- Las personas jurídicas establecidas en el artículo 46, letra e) de la Ley 19.518.

#### **A.6 INCLUSIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO**

Este programa considera la inclusión del enfoque de género a fin de contrarrestar la desigual situación de las mujeres en el mercado laboral. Lo anterior, reflejado en la segregación de aquellas económicamente activas y sobre todo, en aquellas inactivas que por múltiples factores culturales, no

pueden incorporarse de manera regular a un empleo y acceden a trabajos informales, intermitentes y precarios, entre otros.

Teniendo presente que las mujeres en condición de vulnerabilidad, representan un porcentaje significativo de la población que atenderá este programa, es necesario mencionar algunas de las barreras a considerar:

A partir de la persistencia de los estereotipos de género, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y el cuidado de las personas no remunerado. En este sentido el trabajo doméstico no remunerado opera como restricción para el ingreso al mercado laboral.

Si bien las redes familiares, sociales, vecinales o institucionales, son la forma a través de las cuales las mujeres van encontrando la solución o el apoyo, existe ausencia de dispositivos sociales, los cuales permitan acciones de conciliación entre la familia y el trabajo.

Barreras discriminatorias del mercado laboral que se relacionan con la edad, apariencia física, etnia, y otros prejuicios sobre que el trabajo de las mujeres sería más costosos, menos productivo y con mayor ausentismo.

La división sexual de trabajo, restringe el campo laboral de las mujeres, las mantiene en puestos de trabajo de poca proyección y bajos salarios. Sus oportunidades laborales se encuentran vinculadas culturalmente a funciones que se relacionan con la extensión del rol doméstico.

De esta forma, el presente programa considerando algunos de estos elementos, dispone de un diseño que reconoce los desafíos que plantea este enfoque y que incluye ciertamente a hombres y a mujeres. Incorpora en los planes formativos contenidos de género y trabajo como parte de los aprendizajes esperados, mantienen un lenguaje inclusivo, visualiza las áreas en las que se ubican los oficios, y considera algunos dispositivos de apoyo para la modalidad de capacitación de los mismos.

## **B. COMPONENTES DEL PROGRAMA**

### **B.1. CAPACITACIÓN LABORAL**

Se deberá implementar cursos de capacitación que tengan un rango de entre 180 y 300 horas de capacitación, que consideren una fase lectiva que estará destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales y que podrá comprender tanto horas teóricas como prácticas.

Este componente contempla la implementación de cursos de capacitación laboral basados en enfoque de competencias orientado a la formación en oficios; en consecuencia, tanto los componentes como los módulos que lo constituyen consideran dicha formulación tanto en su metodología de enseñanza-aprendizaje, como también en el material didáctico que se utilice.

La fase lectiva de los cursos de formación en oficios está estructurada en planes formativos, que consideran entre 180 y 300 horas cronológicas de capacitación, salvo en el caso que el Director Nacional de este servicio autorice hasta una duración de 450 horas. La modalidad cerrada con Parrilla de Planes Formativos los cuales están compuestos por una serie de módulos transversales, orientados a la empleabilidad, -es decir, aquellas habilidades personales que se han determinado como prioritarias para que una persona formada en este oficio pueda enfrentarse al mercado laboral, buscar un trabajo, enfrentar una entrevista, mantenerse en un cargo o moverse entre empleos y/o cargos, entre

otros-, y módulos técnicos, que tienen por finalidad el desarrollo de competencias técnicas propias del oficio.

La mayoría de los planes formativos incorporan temas referidos a contenidos de género como parte de los aprendizajes esperados y contenidos de los módulos a tratar en las respectivas capacitaciones.

Las clases podrán ser realizadas en jornada diurna o vespertina, procurando realizarlas en horarios que sean compatibles con los/las participantes del programa, pudiendo ser acordados previamente entre éstos y el Ejecutor y especialmente se deberán considerar criterios de mayor flexibilidad respecto a los horarios de las actividades de capacitación y demás componentes para conciliar las responsabilidades familiares de las mujeres y jóvenes que participen del programa.

Para apoyar que los ejecutores lleven a cabo una correcta implementación de los planes formativos, en cuanto a la estrategia metodológicas para la transferencia (diseño de sesión) y a la estrategia evaluativa (instrumentos de evaluación), SENCE pondrá a disposición en su sitio web oficial, documento denominado **“Orientaciones metodológicas para la implementación de los planes formativos”**.

## **B.2. COMPONENTE DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

El componente de intermediación laboral es uno de los ejes centrales del programa y contempla prácticas laborales en puestos de trabajo relacionados directamente con la capacitación y la colocación en puestos de trabajo dependientes o independientes.

Este componente se inicia durante la fase lectiva en coordinación con el tutor de Apoyo Sociolaboral, con la finalidad de gestionar los puestos de trabajo y/o de práctica laboral, considerando las barreras de acceso al mundo del trabajo remunerado que enfrenta la población objetivo del programa, particularmente en lo referido a los horarios y responsabilidades familiares.

Esta fase implica la ejecución de dos subcomponentes que son la **práctica laboral** y la **colocación** en el puesto de trabajo, pudiendo operar al efecto la colocación directa, que implica no realización de práctica laboral.

Deberán participar de la fase de intermediación laboral todos/as los/las participantes que hayan resultado “Aprobados” en la fase lectiva, es decir, que hayan cumplido con, a lo menos, un 75% de asistencia a las horas totales de esta fase.

Si el/la participante derivado/a práctica laboral (luego de concluida la fase lectiva), no cumple con, al menos el 75% de las horas totales de la fase lectiva, será considerado como desertor del programa, terminando su proceso, sin acceder a las acciones conducentes a la práctica y colocación laboral.

Toda la información relacionada con esta fase, tanto de actividades de práctica laboral como de colocaciones, deberá ser registrada en la plataforma que el SENCE indique y respaldada para su validación con los formularios establecidos para cada ítem.

Si el ejecutor no cumple con ambas modalidades de registro (ingreso en plataforma y documentación de respaldo), no podrá acceder a los pagos asociados.

### **B.2.1. Sub Componentes de Componente de Intermediación Laboral**

#### **a) Práctica Laboral**

Consiste en la experiencia laboral de los/las participantes en una empresa, Servicio Público, fundaciones u ONG, excepto en aquellas instituciones ejecutoras de cursos de capacitación o fase lectiva del Programa, para los oficios que sean pertinentes. El objetivo es que los/las participantes ejecuten prácticas laborales, aplicando los conocimientos y competencias adquiridas durante la fase lectiva, mediante la práctica en un puesto de trabajo directamente relacionado con la formación recibida.

La práctica laboral, debe tener las siguientes características:

1. Realizarse en un puesto de trabajo cuya naturaleza y características guarden relación con la formación impartida.
2. Realizarse en empresas, Servicios Públicos, fundaciones u ONG, que no tengan restricciones legales o reglamentarias para la contratación de personal.
3. Tener una duración entre 90 y 180 horas, pudiendo realizarse en jornada completa o parcial.

La práctica laboral podrá ser sustituida cuando se logre una colocación directa.

Los requisitos, antecedentes y formas de pago de este subcomponente se establecen en las bases que forman parte de este marco normativo.

#### **b) Colocación**

Se entenderá por colocación laboral, toda acción de intermediación que tenga como resultado la obtención de un puesto de trabajo dependiente o independiente, en jornada completa o parcial, que tenga una duración de, **a lo menos 3 meses y cuyas remuneraciones sean a lo menos 1 sueldo mínimo mensual vigente o su proporcional en caso de jornadas parciales, con todo, las jornadas parciales no podrán ser inferiores a media jornada.** Esto se podrá lograr durante la práctica laboral, al término de ésta, o bien directamente luego de terminada la fase lectiva.

El Programa contabilizará las colocaciones que cumplan con lo señalado precedentemente. Sin embargo, la validación de colocaciones a honorarios sólo será efectiva si el/la participante realiza sus cotizaciones mensualmente y se logran acreditar el mínimo de 3 cotizaciones que exige el programa.

Para realizar la colocación, es necesario establecer contacto y coordinación con el componente de apoyo sociolaboral, dado que éste tiene como propósito desarrollar estrategias para potenciar el ingreso al mercado laboral de los/las participantes. Para una correcta coordinación, es necesario señalar que el tutor finaliza el componente con dos productos que deben ser utilizados para la colocación, a saber, la inscripción en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y la actualización del diagnóstico laboral.

Cabe mencionar además, que el plazo para gestionar los contratos de trabajo es de **hasta 2 meses de finalizada la última fase del curso (fase lectiva o práctica laboral).**

Para realizar la colocación, el ejecutor podrá desarrollar su propia metodología o recurrir al documento ***“Orientaciones para la Intermediación Laboral”***

provisto por SENCE y disponible en el sitio web [www.sence.cl](http://www.sence.cl). Las colocaciones deberán ser informadas para la gestión de los pagos asociados a esta fase, para lo cual el ejecutor deberá ingresar la información de los/las colocados/as a la plataforma informática que SENCE disponga para ello. Además, los/las participantes colocados/as deberán estar previamente inscritos/as en la plataforma [www.bne.cl](http://www.bne.cl), lo que será verificado vía plataforma informática. Para acreditar la duración mínima solicitada (3 meses), el SENCE verificará el pago de las tres cotizaciones asociadas a la colocación, lo que se realizará mediante sistema informático, el que puede presentar un desfase de información de tres meses, contados desde la última cotización efectuada.

El ejecutor podrá ejecutar el componente de intermediación laboral directamente o subcontratar este servicio, en la medida que se cumplan con las condiciones técnicas y administrativas exigidas. De no efectuarlo directamente deberá contar con una carta de compromiso con el municipio respectivo. En caso de subcontratar, el Ejecutor será siempre responsable de las obligaciones laborales y/o previsionales con las personas que contrate para tales fines, como asimismo frente a la ejecución de las prestaciones, los/las participantes y el SENCE.

Los ejecutores del componente de Intermediación Laboral, ya sea privado o municipal, principal o subcontratado, no podrán realizar la colocación del participante en su propia entidad o en alguna institución relacionada directa y jurídicamente. De hacerlo, el ejecutor no recibirá el pago establecido por este concepto.

### **B.2.2. Modalidad de ejecución del Componente de Intermediación Laboral**

El Componente de Intermediación laboral se ejecutara bajo las siguientes modalidades:

#### **a) Directa.**

Por esta modalidad los organismos ejecutores, junto con desarrollar el componente de Capacitación Laboral ejecutarán este componente de manera directa o mediante la subcontratación.

El ejecutor podrá ejecutar el componente de intermediación laboral directamente o subcontratar este servicio, en la medida que se cumplan con las condiciones técnicas y administrativas exigidas. En caso de subcontratar, el Ejecutor será siempre responsable de las obligaciones laborales y/o previsionales con las personas que contrate para tales fines, como asimismo frente a la ejecución de las prestaciones, los/las participantes y el SENCE.

#### **b) Municipal**

Por esta modalidad se entenderá que los organismos ejecutores implementarán este componente en alianza con uno o más Municipios, a través de su respectiva Oficina de Intermediación Laboral –OMIL. SENCE pondrá a disposición de los ejecutores la nómina de municipios con los cuales es posible realizar una alianza para la ejecución de la fase de intermediación, información que estará disponible al momento que los oferentes formulen sus propuestas.

Los ejecutores podrán realizar alianza/s con más de un municipio, siempre y cuando resulten seleccionados con más de un curso, ya que los acuerdos suscritos con las municipalidades son por la totalidad de participantes de un determinado curso por comuna, por lo tanto no es posible que un mismo curso sea intermediado por más de una OMIL.

El Ejecutor deberá facilitar el proceso de intermediación laboral que ejecute/n la/s OMIL seleccionada/s (acercamiento de la OMIL al participante), según los lineamientos que el SENCE indique.

El desarrollo del componente se encuentra definido en las bases de licitación.

### **B.3 COMPONENTE SUBSIDIOS Y APORTES**

El programa “Más Capaz” cuenta con los siguientes subsidios y aportes para los/las participantes:

#### **a) Subsidio diario**

Se entregará un subsidio diario a la totalidad de los/las participantes del Programa, en base a su asistencia, ascendente a **\$3.000.- (tres mil pesos) por persona**, y en el caso de personas en situación de discapacidad de **\$5.000.- (cinco mil pesos), por persona**. Este subsidio se entenderá como la suma de dinero financiada por el SENCE que se entrega en administración al ejecutor para que éste último haga a su vez, entrega al participante del curso, destinado a cubrir sus gastos asociados a la capacitación por el periodo de duración de la fase lectiva. Lo anterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley N° 19.518.

El subsidio deberá ser entregado por el ejecutor a los/las participantes del curso por día efectivamente asistido, los que serán reembolsados por el SENCE al Ejecutor contra la presentación de solicitud de pago correspondiente y la planilla de recepción de subsidios, debidamente firmada por los/las participantes, por tanto no deben ser facturados como servicios prestados por el ejecutor, toda vez que los mismos tienen el tratamiento de fondos por rendir y no forman parte del precio a pagar por los servicios de capacitación.

El pago de los subsidios a los/las participantes por parte del Ejecutor, deberá realizarse con una frecuencia máxima semanal y podrá ser en dinero en efectivo, pagado directamente al participante, o realizarse a través de convenios suscritos entre el ejecutor y las entidades bancarias, generando para estos efectos una cuenta para el depósito o transferencia de los subsidios, en la cantidad y plazo exigido en el presente marco regulatorio.

El monto de los subsidios deberá ser entregado en un 100% a los/las participantes y en ningún caso se podrá deducir de ellos los costos asociados a la operación de la cuenta bancaria. En caso de producirse, éstos serán únicamente de cargo del ejecutor.

#### **b) Cuidado Infantil**

El Programa “Más Capaz”, incluye como beneficio para sus participantes el cuidado infantil de niños y niñas menores de 6 años, lo que implica que si el/la participante de algún curso de capacitación requiere de este servicio, el Programa Más Capaz deberá asegurarlo.

Para efectos de lo anterior, los/las participantes que quieran optar a este beneficio, deberán manifestarlo al momento de su inscripción al curso, acompañando para ello, alguno de los siguientes documentos:

- i. Certificado de Nacimiento: en caso de ser el/la participante padre o madre del/la menor y SENCE no cuente con esta información en línea;
- ii. Copia de Sentencia judicial firme y ejecutoriada que otorgue el cuidado personal del/la menor al participante (entendiendo dentro de ésta las conciliaciones derivadas de procesos de mediación aprobadas judicialmente), o
- iii. Escritura Pública extendida ante oficial del Registro Civil inscrita al margen de la inscripción de nacimiento del/la menor, a través de la cual se haya otorgado al participante el cuidado personal del/la menor.
- iv. Informe Social emitido por la Municipalidad en la cual reside el/la participante que desee acceder al servicio y/o subsidio de cuidado infantil.

El cuidado infantil se implementará bajo dos modalidades, dependiendo de la edad del niño o niña:

- **Subsidio de Cuidado Infantil, para niños y niñas menores de 2 años:** Se llevará a cabo mediante la entrega de un subsidio directo al participante de **\$4.000.- (mil pesos) por día asistido de éste, por el periodo de ejecución de la fase lectiva.** Para ello, el ejecutor deberá llevar un control diario de asistencia de los/las participantes, en el cual se detalle el nombre de los/las niños y niñas.
- **Servicio de Cuidado Infantil para niños y niñas de 2 o más años y menores de 6:** Esta modalidad de cuidado estará a cargo del propio ejecutor seleccionado. Para esto, deberá remitirse a la **“Guía Operativa de Cuidado Infantil”** que se publica conjuntamente con el presente marco regulatorio en la página web del SENCE y que se entiende formar parte integrante del mismo, por tanto los Ejecutores deberán ceñirse a este documento para efectos de prestar el servicio de cuidado infantil, como asimismo a las especificaciones técnicas allí contenidas.

El Servicio de “cuidado infantil”, dispondrá de un presupuesto inicial de \$3.000.- (tres mil pesos) por hora de ejecución de la fase lectiva, por el cuidado de un grupo de hasta 10 niños y niñas, por curso.

Si en un curso existe demanda de cuidado infantil por un número mayor a 10 menores, se pagará conforme al siguiente cuadro:

<b>N° de menores</b>	<b>Monto Servicio</b>
1 a 10 menores	\$ 3.000 por hora de fase lectiva.
11 a 15 menores	\$ 3.000 por hora de fase lectiva.- + \$300 por hora de fase lectiva.- por cada menor
Más de 15 menores	\$ 6.000 por hora de fase lectiva.
Superior a 20 menores	\$ 6.000 por hora de fase lectiva.- + \$300 por hora de fase lectiva.- por cada menor

Excepcionalmente, en caso de no ser posible el desarrollo del servicio de cuidado infantil por razones de no disponibilidad de infraestructura en las cercanías del lugar habilitado para la capacitación, se podrá autorizar por parte del Director o Directora Regional respectiva, que para niños y niñas de 2 o más años y menores

de 6, se pueda aplicar la fórmula de aplicación de subsidio directo de \$4.000.- (cuatro mil pesos) por día asistido del participante, lo que deberá quedar reflejado en el respectivo Acuerdo Operativo, sus Anexos o Modificaciones.

c) **Seguros de accidentes**

Los/las participantes del Programa contarán con un Seguro de Accidentes Personales que será contratado por el SENCE, el cual tendrá por objetivo permitir que éstos se encuentren cubiertos en caso de accidentes producidos a causa o con ocasión de la actividad de capacitación, sin ninguna exclusión, incluyendo los sucedidos en los trayectos directos entre el domicilio del participante y el lugar donde se ejecute la capacitación y la práctica laboral. Dicha cobertura cubrirá todo el período de duración de la fase lectiva y de práctica laboral, cuando corresponda.

Este seguro se extenderá a los niños y niñas de 2 o más años y menores de 6, respecto de los cuales el Ejecutor otorgue servicio de cuidado infantil; a menos que, se autorice para éstos por parte del/la Director/a Regional respectivo/a, el pago del subsidio directo, cuando el ejecutor no cumpla con las condiciones de infraestructura para atender a niños y niñas que se encuentren en este rango de edad.

Para tales efectos, el ejecutor deberá informar oportunamente a SENCE todos los/las participantes a asegurar y los/las niños y niñas de 2 o más años y menores de 6 que quedarán cubiertos con este seguro. Por tanto, será de responsabilidad del ejecutor cualquier omisión que implique que un/a participante o menor no sea asegurado y que se accidente durante o con ocasión de la ejecución del curso.

Asimismo, el ejecutor deberá tener en consideración que por toda persona que no haya sido asegurada, no recibirá pago alguno.

Las condiciones mínimas, la implementación y desarrollo de este componente se encuentran definidos en la **“Guía Operativa de Cuidado Infantil del Programa Más Capaz”**, que se publica conjuntamente con este marco normativo en la página web del SENCE y que se entiende formara parte del mismo.

#### **B.4.- COMPONENTE APOYO SOCIOLABORAL**

Durante la ejecución del programa, se implementará un componente de APOYO SOCIOLABORAL, el cual a través de acciones individuales y grupales, entregará orientación educativa y ocupacional, en la modalidad de una asesoría personalizada.

El componente de APOYO SOCIOLABORAL constituye una acción continua, planificada y dirigida a afianzar los objetivos del programa, evitar la deserción y vincular las oportunidades laborales del entorno y los intereses de las/los participantes. Todo esto, durante el proceso que va desde la entrevista inicial al participante, continúa durante la fase lectiva y termina con la transferencia del/la participante a la fase de Intermediación Laboral.

Los responsables de la implementación de este componente serán los ejecutores, quienes por medio de la contratación de un/a profesional idóneo/a en el rol de “TUTOR(A) SOCIOLABORAL” dará curso a la implementación de este componente. Este(a) profesional en lo posible deberá contar con conocimientos o

experiencia en gestión sociolaboral con enfoque de género. Tendrá a su cargo la realización de las diversas acciones que fortalezcan las competencias sociolaborales y psicosociales que potencien el proceso de capacitación e inserción laboral de los/(as) participantes bajo su tutoría. En el caso de las mujeres, se deben desarrollar contenidos de efectividad personal que fomenten la equidad y el empoderamiento de las mujeres. En favor de conciliar las responsabilidades familiares de las y los participantes se sugiere tener particularmente en cuenta los horarios en que se realizarán los cursos y la flexibilidad de los mismos.

El ejecutor para tener derecho a percibir los recursos asociados a este componente, deberá acreditar haber realizado, al menos, las 2 entrevistas de la línea individual, las cuatro sesiones de la línea grupal y haber desarrollado los productos mínimos que se indican: Diagnóstico Sociolaboral Inicial, Portafolio de evidencias, Currículum pertinente y actualizado, inscripción en bolsa de trabajo y actualización del Diagnóstico Sociolaboral al finalizar la fase lectiva.

Las condiciones mínimas, los recursos asociados, la implementación y el desarrollo de este componente, se encuentran descritos detalladamente en la **“Guía Operativa Apoyo Sociolaboral Programa Más Capaz”** que se publica conjuntamente con el presente marco normativo en la página web del SENCE y que se entiende formar parte integrante del mismo.

## **C MODELO INCLUSIVO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Con el objetivo de contribuir progresivamente a incluir a los procesos regulares de capacitación e inserción laboral a personas con discapacidad, se ha desarrollado una estrategia para incorporar en igualdad de condiciones a estos/as participantes, a través de un modelo de gestión denominado “modelo inclusivo”, que permitirá que la persona con discapacidad desarrolle su proceso de formación en cursos regulares con personas sin discapacidad en un mismo espacio.

Lo ejecutores que implementen el modelo inclusivo, dispondrán de \$500.000.- (quinientos mil pesos), por participante (empleo con apoyo) que acredite al momento de su inscripción dicha condición, los que se pagarán de la siguiente manera:

**a) \$ 100.000.- (cien mil pesos), por persona en situación de discapacidad, para implementar acciones de evaluación antes del inicio o durante la ejecución del curso, considerando la realización de, al menos, las siguientes tareas:**

1. Aplicar instrumento de perfil laboral y evaluación funcional de la persona con discapacidad inscrita en un curso.
2. Identificar las necesidades de accesibilidad que presenta el participante en relación al ambiente físico (entorno) y de equipamiento y materiales, realizando las adecuaciones requeridas.
3. Identificar y proveer las tecnologías de asistencia necesarias para el buen aprendizaje del participante.
4. Identificar y efectuar las adecuaciones curriculares y metodológicas no significativas pertinentes para el/los participante(s), si corresponde.

Este monto será entregado al ejecutor en el estado de avance, luego de la creación de las secciones/cursos.

**b) \$ 400.000.- (cuatrocientos mil pesos), por persona en situación de discapacidad, para implementar el modelo de empleo con apoyo, distribuidos de la siguiente manera, y considerando las siguientes tareas:**

- \$100.000.- por participante colocado en un trabajo formal, con un contrato de trabajo con una duración de, a lo menos, 3 meses. El plazo para

gestionar la colocación será de hasta 6 meses contados desde el término de la fase lectiva.

- \$ 300.000 por participante por la realización de las siguientes tareas:
  - ✓ Búsqueda y sensibilización de empresas interesadas en incorporar a personas con discapacidad
  - ✓ Aplicación de pauta de análisis en el puesto de trabajo.
  - ✓ Seguimiento a la colocación, por un período de hasta 6 meses, contados desde la fecha de término de la fase lectiva. Esta fase consiste en el apoyo técnico y social, que el ejecutor realizará a través de un Tutor con experiencia en discapacidad, con cada participante que haya cumplido la asistencia mínima de 75% de la fase lectiva.

En este modelo, los ejecutores que cuenten con cursos para personas en situación de discapacidad, deberán desarrollar un proceso de selección respecto de quienes manifiesten su interés en matricularse en dichos cursos. Antes de materializarse la matrícula, el ejecutor deberá constatar la condición de discapacidad del/la postulante a través de alguno de los documentos singularizados en el presente marco normativo, y aplicar el instrumento contenido en el Anexo N° 1 (Perfil Laboral), contenida en la **“Guía Operativa Modelo Inclusivo para Personas con Discapacidad”**, a fin de definir si la persona interesada puede incorporarse al proceso de formación que ha seleccionado, y en el caso de estimar que no podría incorporarse, deberá solicitar autorización al Director Regional respectivo para no incorporar a la persona y luego orientar al postulante, para que éste opte por un curso que se adecúe a sus capacidades, dentro de la oferta que le ha sido seleccionada a dicho Ejecutor o lo podrá derivar a otro/s que cuenten con cursos inclusivos. Todas las orientaciones operativas para implementar adecuadamente el trabajo de formación con personas con discapacidad se encuentran contenidas en la mencionada Guía Operativa.

Adicionalmente, y con el objetivo de eliminar las brechas que puedan ser detectadas en las actividades de nivelación del entorno y curriculares para el/la participante con discapacidad, se ha determinado que el Ejecutor disponga de una suma adicional, consistente en **\$3.000.-** (tres mil pesos), valor-hora participante por el período de duración de la fase lectiva, consistente en un **“fondo de iniciativas”** para nivelar o mejorar las condiciones del entorno y de información del participante con discapacidad, para lo cual el Ejecutor deberá dar cumplimiento a las condiciones establecidas en la Guía Operativa respectiva, ya mencionada.

El ejecutor podrá realizar las tareas de inserción y mantención laboral de este público directamente o subcontratar este servicio siempre y cuando, se cumplan con las condiciones técnicas y administrativas descritas en el presente marco normativo y guía operativa. En caso de optar por la subcontratación, el Ejecutor será el responsable de las obligaciones laborales y/o previsionales con las personas que contrate para tales fines, como asimismo frente a la ejecución de las prestaciones, los/las participantes y el SENCE.

Los requisitos, antecedentes y forma de pago de esta modalidad (empleo con apoyo y fondo de iniciativa) se contemplan en las bases respectivas y que forma parte de este marco normativo.

2.- Publíquese en el sitio electrónico del Servicio, [www.sence.cl](http://www.sence.cl) para los efectos de los señalado en el artículo 7 de la Ley N° 20.285 sobre Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PLUBLÍQUESE.**



**PEDRO GOIC BOROEVIC**  
**DIRECTOR NACIONAL**  
**SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

  
MMD/RVT/MPG/PPJ/NAT

Distribución:

- Direcciones Regionales SENCE
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado
- Departamento de Capacitación a Personas
- Departamento Jurídico
- Unidad de Fiscalización
- Oficina de Partes