

ANEXOS

Anexo A: Definición de las ramas de actividad económica (o sectores económicos)

En la Encuesta Casen 2006 se utiliza el Código CIU rev.2 para la clasificación de las ramas de actividad económica. Esta clasificación distingue los siguientes grandes grupos.

| | |
|---|--|
| 0 | Actividades no bien especificadas |
| 1 | Agricultura, caza, silvicultura y pesca |
| 2 | Explotación de minas y canteras |
| 3 | Industria manufacturera |
| 4 | Electricidad, gas y agua |
| 5 | Construcción |
| 6 | Comercio mayorista y minorista, restaurantes y hoteles |
| 7 | Transporte, almacenamiento y comunicación |
| 8 | Servicios financieros, seguros y bienes raíces |
| 9 | Servicios comunales, personales y sociales |

Luego, en las encuestas Casen de los años 2011 y 2015 se utiliza el Código CIU rev.3 para la clasificación de las ramas de actividad económica. Esta clasificación distingue los siguientes grandes grupos:

| | |
|---|--|
| A | Agricultura, ganadería, caza y silvicultura |
| B | Pesca |
| C | Explotación de minas y canteras |
| D | Industrias manufactureras |
| E | Suministro de electricidad, gas y agua |
| F | Construcción |
| G | Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos |
| H | Hoteles y restaurantes |
| I | Transporte, almacenamiento y comunicaciones |
| J | Intermediación financiera |
| K | Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler |
| L | Administración pública y defensa; planes de seguridad social |
| M | Enseñanza |
| N | Servicios sociales y de salud |
| O | Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales |
| P | Hogares privados con servicio doméstico |
| G | Organizaciones y órganos extraterritoriales |
| X | No bien especificado |

Para poder hacer un análisis comparativo con las tres mediciones por ramas de actividad económico, se unificó el uso del CIIU rev.2 en las tres encuestas, para esto se realizó la siguiente recodificación del CIIU rev.3:

| CIIU rev. 3 | | CIIU rev. 2 |
|-------------|--|-------------|
| A | Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 1 |
| B | Pesca | 1 |
| C | Explotación de minas y canteras | 2 |
| D | Industrias manufactureras | 3 |
| E | Suministro de electricidad, gas y agua | 4 |
| F | Construcción | 5 |
| G | Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos | 6 |
| H | Hoteles y restaurantes | 6 |
| I | Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 7 |
| J | Intermediación financiera | 8 |
| K | Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 8 |
| L | Administración pública y defensa; planes de seguridad social | 9 |
| M | Enseñanza | 9 |
| N | Servicios sociales y de salud | 9 |
| O | Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales | 9 |
| P | Hogares privados con servicio doméstico | 9 |
| G | Organizaciones y órganos extraterritoriales | 9 |
| X | No bien especificado | 0 |

Anexo B: Cadenas productivas

Producción de vino - Estructura del empleo

| | | Ocupados | | % asalariado | % cuenta propia | % asalariados con contrato | % asalariado con contrato indefinido | % asalariado que cotizan |
|-------|---|----------|-------|--------------|-----------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1552 | Elaboración de vinos | 8 390 | 2.5% | 96.5 | 0.4 | 95.2 | 80.3 | 85.6 |
| 113 | Cultivo de frutas, nueces, plantas cuyas hojas o frutas se utilizan para preparar bebidas, y especias | 323 112 | 97.5% | 91.8 | 6.0 | 70.4 | 34.9 | 67.4 |
| Total | | 331 502 | 100% | 91.9 | 5.9 | 71.1 | 36.5 | 67.9 |

Producción de vino - Salarios

| | | Total | | Asalariados | |
|-------|---|---------|-------|-------------|-------|
| 1552 | Elaboración de vinos | 601 422 | 3 773 | 561 907 | 3 688 |
| 113 | Cultivo de frutas, nueces, plantas cuyas hojas o frutas se utilizan para preparar bebidas, y especias | 276 672 | 1 769 | 267 591 | 1 546 |
| Total | | 285 629 | 1 824 | 275 994 | 1 607 |

Madera - Estructura de empleo

| | | Ocupados | | % asalarado | % cuenta propia | % asalariados con contrato | % asalarado con contrato indefinido | % asalarado que cotizan |
|-------|---|----------|-------|-------------|-----------------|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 200 | Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas | 58 157 | 33.1% | 75.4 | 20.84 | 78.7 | 74.6 | 76.1 |
| 2010 | Aserrado y acepilladura de madera | 23 317 | 13.3% | 92.9 | 5.78 | 86.1 | 84.0 | 84.2 |
| 2021 | Fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapados, tableros laminados, tableros de partículas y otro tableros y paneles | 4 395 | 2.5% | 99.3 | 0.71 | 96.6 | 89.3 | 95.6 |
| 2022 | Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones | 2 644 | 1.5% | 75.0 | 23.90 | 95.8 | 80.0 | 93.2 |
| 2023 | Fabricación de recipientes de madera | 2 269 | 1.3% | 68.4 | 31.56 | 84.7 | 86.4 | 87.4 |
| 2029 | Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables | 3 414 | 1.9% | 42.0 | 53.08 | 81.2 | 62.9 | 79.3 |
| 2101 | Fabricación de pasta de madera, papel y cartón | 15 804 | 9.0% | 97.3 | 2.70 | 95.7 | 87.4 | 93.9 |
| 2102 | Fabricación de papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón | 3 612 | 2.1% | 98.2 | 1.83 | 92.2 | 93.7 | 91.1 |
| 2109 | Fabricación de otros artículos de papel y cartón | 6 329 | 3.6% | 95.7 | 4.33 | 88.3 | 71.9 | 87.5 |
| 3610 | Fabricación de muebles | 55 526 | 31.6% | 54.7 | 40.21 | 85.3 | 89.3 | 81.4 |
| Total | | 175 467 | 100% | 74.2 | 22.66 | 85.3 | 82.4 | 82.8 |

Madera - Salarios

| | | Total | | Asalariados | |
|-------|--|---------|-------|-------------|-------|
| 200 | Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas | 362 326 | 2 259 | 379 211 | 2 217 |
| 2010 | Aserrado y acepilladura de madera | 329 679 | 1 879 | 321 435 | 1 835 |
| 2021 | Fabricación de hojas de madera para enchapado; fabricación de tableros contrachapados, tableros laminados, tableros de partículas y otros tableros y paneles | 457 796 | 2 508 | 459 769 | 2 519 |
| 2022 | Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones | 322 467 | 1 879 | 359 341 | 1 966 |
| 2023 | Fabricación de recipientes de madera | 326 882 | 1 804 | 384 234 | 2 150 |
| 2029 | Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables | 274 187 | 1 759 | 405 771 | 2 446 |
| 2101 | Fabricación de pasta de madera, papel y cartón | 532 566 | 3 015 | 530 541 | 3 005 |
| 2102 | Fabricación de papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón | 434 054 | 2 416 | 440 738 | 2 446 |
| 2109 | Fabricación de otros artículos de papel y cartón | 504 594 | 2 810 | 513 051 | 2 863 |
| 3610 | Fabricación de muebles | 361 068 | 2 682 | 347 965 | 2 767 |
| Total | | 379 305 | 2 418 | 390 791 | 2 420 |

Anexo C: % ocupados que trabaja como asalariado (serie INE)

Para obtener la serie correspondiente al porcentaje de los ocupados que trabajan como asalariados, desde 1990 a 2015, se utilizan las siguientes fuentes de información, ambas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE):

- Cuadro N°2 – Serie Empalmada Ocupados por Categoría Según periodos.
TOTAL PAÍS. 1986-2010 (Base Censo 2002)
- Ocupados por Categoría en la Ocupación Según Periodos.
TOTAL PAÍS. 2010-2015 (Nueva Encuesta Nacional de Empleo)

En ambas series se presenta el total de ocupados, y la desagregación de estos en las siguientes categorías:

1. Empleadores
2. Cuenta propia
3. Asalariado
4. Personal de servicio
5. Familiar no remunerado

Así, el porcentaje de los ocupados que trabaja como asalariado se obtiene sumando a la categoría Asalariado el Personal de Servicio, y se divide por el total de ocupados.

Para obtener el valor anual, se obtiene el promedio.

Anexo D: Definición de los indicadores de desigualdad y pobreza

1. Metodología de medición de la pobreza en Chile

En Chile, la metodología tradicional utilizada para medir la pobreza ha sido a través de los ingresos. Para poder medir la pobreza desde la perspectiva de los ingresos, se establece una línea absoluta a partir de la estimación de una canasta de necesidades básicas de alimentos. Esta canasta fija el umbral mínimo sobre el cual un hogar estaría satisfaciendo sus necesidades. La línea de pobreza extrema corresponde a este umbral. Cuando a esta canasta de alimentos se le agrega una serie de productos no alimentarios como vestuario, transporte, entretención se obtiene la línea de la pobreza no extrema.

Siguiendo con esta metodología, un hogar se considera en situación de pobreza si sus ingresos totales per cápita mensuales están por debajo de la línea de pobreza que considera la canasta básica de alimentos y no alimentos. Por otra parte, un hogar se considera en situación de pobreza extrema si los ingresos per cápita mensuales no alcanzan para cubrir la canasta básica de alimentos.

Para medir la pobreza y desigualdad en Chile se utilizan los datos entregados por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) que se realiza de forma periódica desde 1987. La encuesta CASEN recopila información respecto a los ingresos corrientes que reciben las personas y hogares, información clave para la construcción de dichos indicadores. Hasta el año 2011, la metodología CASEN incluyó un ajuste por Cuentas Nacionales y corrección por no respuesta a los datos de ingresos utilizados.

El año 2013, el Ministerio de Desarrollo Social realizó una modificación a la medición de pobreza a partir de los ingresos. Entre estos cambios se encuentran:

La actualización de la línea de la pobreza y pobreza extrema a partir de la actualización de la Canasta Básica de Alimentos y no Alimento y se redefinió la línea de pobreza extrema.

Se definen distintas líneas de pobreza y pobreza extrema dependiendo del número de integrantes del hogar

Se deja de ajustar las variables de ingresos a partir de los datos de cuentas nacionales

Se incluye la imputación de arriendo en caso de viviendas cedidas, y no sólo de viviendas pagadas o que se están pagando

La pobreza se calcula a partir de los ingresos corrientes, estos corresponden a “*la suma del ingreso autónomo del hogar (sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente, auto-provisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiro de utilidades, jubilaciones, pensiones o montepíos y transferencias corrientes), las transferencias monetarias que recibe el hogar del Estado (aportes en dinero que reciben las personas y los hogares del Estado a través de los programas sociales) y una imputación por concepto de arriendo de la vivienda, cuando ésta es habitada por sus propietarios y en el caso de las viviendas ocupadas en condición de cedida por familiar u otro, cedida por servicio o trabajo, o en usufructo*” (MIDESO, 2015, pp. 19-20)

El año 2013 el Ministerio incorpora a su medida de ingreso una medida multidimensional complementaria a la ya utilizada en el país. Para esta nueva medida se consideran las dimensiones de educación, vivienda, salud, trabajo y seguridad social, y entorno y redes y se establece el nivel de carencia dentro de estas dimensiones.

2. Desigualdad

Existen diferentes medidas para medir la desigualdad de un país, y si bien no existe una oficial, las utilizadas por el Ministerio de Desarrollo Social, organismo encargado de entregar las cifras oficiales de pobreza en el país, son las siguientes:

- Índice 10/10: Índice de desigualdad que muestra la relación entre el ingreso recibido por el 10 por ciento de hogares de mayores ingresos y el correspondiente al 10 por ciento de hogares con menores ingresos.
- Índice 10/40: Índice de desigualdad que muestra la relación entre el ingreso recibido por el 10 por ciento de hogares de mayores ingresos y el correspondiente al 40% de hogares con menores ingresos.
- Índice 20/20: Índice de desigualdad que muestra la relación entre el ingreso recibido por el 20 por ciento de hogares de mayores ingresos y el correspondiente al 20 por ciento de hogares con menores ingresos.

Coefficiente de Gini: medida más utilizada, su valor va entre 1 y 0, donde el 1 corresponde a una sociedad perfectamente desigual, donde una persona tiene todos los ingresos y el 0 corresponde a una sociedad perfectamente igual donde todos sus integrantes tienen los mismos ingresos.

Anexo E: Definición de los oficios

La definición de los oficios corresponde a la Clasificación Internacional Uniforme de Oficios y a continuación se detalla las principales características de los grandes grupos.

Grupo 1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas

Los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y el personal directivo de la administración pública y de las empresas definen, formulan y orientan las políticas de los gobiernos nacionales, así como las de los organismos especializados, o asesoran al respecto; elaboran leyes y reglamentos, actúan en nombre y representación de los gobiernos, vigilan la Interpretación y aplicación de las políticas y decisiones del gobierno, así como de la legislación, o elaboran, aplican y coordinan la actividad de una empresa o de una organización, o de sus departamentos y servicios internos.

Las tareas desempeñadas por lo común por los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y por el personal directivo de la administración pública y de las empresas incluyen las siguientes: definir y formular la política del gobierno nacional, del gobierno del Estado federado o de la provincia, región o colectividad local y asesorar al respecto; elaborar leyes y reglamentos; actuar en nombre y representación del gobierno; vigilar la interpretación y aplicación de las políticas del gobierno y de la legislación; ejercer funciones similares por cuenta de un partido político, un sindicato u otra organización especializada; elaborar, aplicar y coordinar la política y la actividad de una empresa o de una organización o de sus departamentos y servicios internos. Además, pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 2: Profesionales científicos e intelectuales

Los profesionales científicos e intelectuales se dedican a una de las tres actividades siguientes o a cualquier combinación de éstas: ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales; aplicar conceptos, teorías, métodos o técnicas científicos o artísticos, o enseñar sistemáticamente lo que saben en sus respectivos campos. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de cuarto grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los profesionales científicos e Intelectuales incluyen las siguientes: análisis e investigación; formulación y desarrollo de conceptos, teorías y métodos, y asesoramiento o aplicación de los conocimientos en materia de ciencias exactas, incluidas las matemáticas, la arquitectura, la ingeniería y la tecnología; en materia de ciencias biológicas y disciplinas conexas, incluida la medicina, y en materia de ciencias sociales, humanidades, artes y religión; la enseñanza, a distintos niveles educativos, de la teoría y la práctica de una o más disciplinas o de un programa especial (como el que exija la instrucción de personas disminuidas física o mentalmente); la prestación de servicios jurídicos, sociales, económicos y comerciales, inclusive los vinculados con la gestión de empresas; la creación y ejecución de obras literarias y artísticas; la dirección y orientación espirituales, y la preparación de ponencias, informes y libros de carácter académico, científico o cultural. Además, pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 3: Técnicos y profesionales de nivel medio

Los técnicos y profesionales de nivel medio desempeñan funciones predominantemente técnicas o especializadas relacionadas con la investigación y con la aplicación de los principios, conceptos y métodos de distintas ramas científicas o artísticas y con los reglamentos oficiales o profesionales e imparten enseñanza de cierto nivel. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de tercer grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los técnicos y profesionales de nivel medio incluyen las siguientes: emprender y llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos, principios y métodos en materia de ciencias exactas, incluidas las matemáticas, la ingeniería y la tecnología; en materia de ciencias biológicas y disciplinas conexas, incluida la medicina, y en materia de ciencias sociales y humanidades. Otras tareas abarcan, por ejemplo, la enseñanza primaria y preescolar; la enseñanza de personas físicas y mentalmente disminuidas; la prestación de servicios técnicos relacionados con la gestión de empresas, el comercio, las finanzas, la administración - inclusive en lo que se refiere al control del cumplimiento de ciertas leyes y reglamentos - y la protección y la asistencia sociales; ciertas actividades artísticas y deportivas, y el ejercicio de determinadas funciones de carácter religioso. Tales tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Los técnicos y profesionales de nivel medio pueden recibir orientación del Personal directivo de la administración pública, de Directores de empresa y de Profesionales científicos e intelectuales.

Gran grupo 4: Empleados de oficina

Los empleados de oficina registran, organizan, archivan, computadorizan y recuperan datos e informaciones relacionados con el trabajo que se les confía y ejecutan diversas tareas de oficina, en especial las que atañen a los trabajos de secretaría, las operaciones de contabilidad, teneduría de libros, estadística y otras funciones que requieren el manejo de datos numéricos, las operaciones de pago y cobranza, los arreglos de viaje y la concertación de entrevistas y citas.

La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los empleados de oficina incluyen las siguientes: realizar trabajos de secretaría, taquigrafía y mecanografía y operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina; ingresar datos en ordenadores o computadoras y realizar operaciones numéricas: llevar registros de existencias y producción y otros archivos conexas; llevar registros de transporte de pasajeros y carga; realizar tareas administrativas en bibliotecas y archivos; archivar documentos y correspondencia; organizar y efectuar tareas de clasificación y distribución de correspondencia interna o en los servicios de correos; verificar y corregir pruebas de imprenta; escribir en nombre de personas analfabetas o que necesiten ayuda; efectuar pagos y cobranzas; tramitar arreglos de viaje; facilitar la información que solicitan los clientes y concertar citas o entrevistas, y atender el servicio interno de conmutadoras telefónicas. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados

Los trabajadores de los servicios y los vendedores de comercios y mercados se encargan de las prestaciones personales y de los servicios de protección y seguridad en lo que atañe a viajes, organización, intendencia y prestación de servicios domésticos o asimilados, hospedaje, comidas, cuidados personales y protección contra incendios y actos

delictuosos, o bien posan como modelos de arte, moda o publicidad o venden y hacen demostraciones de las mercancías en venta en establecimientos comerciales mayoristas o minoristas y en establecimientos similares. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los trabajadores de los servicios y los vendedores de comercio y mercados incluyen las siguientes: servicios a los pasajeros y turistas durante los viajes; organización y prestación de servicios domésticos o afines; preparación y servicio de alimentos y bebidas; guardería infantil; servicios auxiliares rudimentarios de enfermería, a domicilio o en consultorios o establecimientos; cuidados personales, como peluquería o tratamientos de belleza; ayuda y compañía; adivinación del porvenir; embalsamamiento; organización de funerales; protección de personas y bienes contra incendios y actos ilegales, y, en general, mantenimiento del orden público; actuación como modelo para creaciones artísticas o publicitarias y exhibición de artículos en venta, venta de mercancías en establecimientos mayoristas o minoristas; demostración de artículos ante eventuales compradores. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros

Los agricultores y los trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros cultivan y cosechan campos, explotan los productos de plantaciones de árboles y arbustos; recogen frutos y plantas silvestres; crían, cuidan o cazan animales; obtienen productos derivados de la cría de animales; plantan, conservan y explotan bosques; crían o cogen peces y cultivan o recogen otras especies acuáticas a fin de procurarse alimentos, vivienda e ingresos para ellos y sus familias. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los agricultores y los trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros incluyen las siguientes: preparar los suelos; plantar, pulverizar, fertilizar y cosechar los cultivos agrícolas; cultivar árboles frutales y plantar y cuidar otros árboles y arbustos; cultivar hortalizas y otras plantas de huerta; recolectar frutos y plantas silvestres; criar, cuidar o cazar animales para obtener carne, leche, pelo, piel, cuero, cera, miel u otros productos, plantar, conservar y explotar bosques; criar peces o pescar; cultivar o recolectar otras especies acuáticas; almacenar y proceder a alguna elaboración básica de su producción; vender productos a los compradores y organismos de comercialización o a los mercados. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

Los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios aplican sus conocimientos, calificaciones y destrezas profesionales en las esferas de la minería y la construcción, forjan metales, erigen estructuras metálicas, ajustan máquinas herramientas o fabrican, mantienen o reparan máquinas, equipos y herramientas; ejecutan trabajos de imprenta e, igualmente, elaboran o procesan productos alimenticios y artículos de tela, tejido, madera, metal u otras materias, o producen artesanías.

Sus tareas y funciones requieren un trabajo manual combinado con la utilización de herramientas o máquinas herramientas de uso manual para reducir el esfuerzo físico necesario y el tiempo preciso para efectuar las labores, así como para mejorar la calidad de los productos. Las ocupaciones de este gran grupo exigen conocimientos de las etapas de la producción y de los materiales, máquinas y herramientas utilizados, así como de la naturaleza y los usos a que se destinan los productos acabados. La mayoría de esas ocupaciones requieren competencias de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios incluyen las siguientes: extraer y transformar minerales sólidos; construir, mantener y reparar edificios y otras obras y estructuras; moldear, cortar y soldar metales; instalar y erigir grandes estructuras metálicas, aparejos y equipos similares; fabricar máquinas herramientas, equipos y otros artículos metálicos; ajustar diversas máquinas herramientas para uso por sus operadores o para el manejo propio; ajustar, conservar y reparar máquinas industriales, incluidos motores y vehículos, así como máquinas e instrumentos eléctricos y electrónicos y otros equipos; fabricar instrumentos de precisión, alhajas, artículos para el hogar y otros artículos de metales preciosos, piezas de cerámica, artículos de vidrio y productos similares

Gran grupo 8: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores

Los operadores de instalaciones y máquinas y montadores atienden y vigilan el funcionamiento de maquinaria e instalaciones industriales y agrícolas en su propio emplazamiento o ejerciendo un control a distancia, conducen locomotoras o manejan vehículos, equipo industrial y maquinaria agrícola móviles motorizados, o montan bienes industriales a partir de sus componentes, de conformidad con especificaciones precisas y procedimientos estrictamente definidos.

Sus tareas y funciones requieren principalmente suficiente experiencia y conocimiento de las máquinas industriales y agrícolas y otros equipos, así como capacidad de adaptación al ritmo al que funcionan las máquinas y a las innovaciones técnicas. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren calificaciones de segundo grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas desempeñadas por lo común por los operadores de instalaciones y máquinas y montadores incluyen, según el caso, las siguientes: atender, controlar y vigilar el funcionamiento de maquinaria minera y otras máquinas y equipo industrial para operaciones de tratamiento y transformación de minerales, metales, vidrio, cerámica, madera, papel o productos químicos, así como atender y controlar el funcionamiento de instalaciones de producción de energía eléctrica y de tratamiento de agua o similares; atender y controlar maquinaria y equipo utilizados para fabricar artículos de metal y otros minerales, sustancias químicas, caucho, materiales plásticos, madera, papel, materias textiles, pieles, cueros y que procesan productos alimenticios y otros productos afines; atender y accionar maquinaria de imprenta y encuadernación; conducir trenes y vehículos de motor; conducir, operar y controlar equipos móviles industriales y maquinaria y equipo agrícola; montar productos industriales, a partir de sus componentes, de conformidad con especificaciones y procedimientos estrictos. Sus tareas pueden incluir la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 9: Trabajadores no calificados

Los trabajadores no calificados realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y, a menudo, cierto esfuerzo físico. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren calificaciones de primer grado, tal como las define la CIUO.

Las tareas realizadas por los trabajadores no calificados consisten normalmente en vender mercancías en la calle, lugares públicos o de puerta en puerta; prestar diversos servicios ambulantes; limpiar, lavar y planchar; brindar servicios de portería, vigilancia y guardia en hoteles, oficinas, fábricas y otros edificios: limpiar ventanales y otras superficies de vidrio de los edificios; llevar mensajes o bultos; portear equipajes; prestar servicios de conserjería y vigilancia de propiedades; reaprovisionar los depósitos de máquinas de venta automática, recoger las monedas acumuladas o leer estados de medidores y ponerlos a cero; recoger basura; barrer las calles y otros lugares; ejecutar diversas tareas simples relacionadas con la agricultura, la pesca y la caza; ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la construcción y las obras públicas y la industria de transformación, incluidos la clasificación

de productos y el ensamblado simple de piezas a mano; empaquetar a mano; manipular mercancías para la expedición conducir vehículos de pedales, tirados a mano o de tracción animal, para transportar pasajeros y mercancías. Puede estar incluida la supervisión de otros trabajadores.

Gran grupo 0: Fuerzas armadas

Las fuerzas armadas se componen de las personas que, por decisión propia o por obligación, prestan normalmente servicios en las diferentes armas y en los servicios auxiliares y no disfrutan de la libertad de aceptar un empleo civil. Las integran los miembros permanentes del ejército, la marina, la aeronáutica u otras armas o servicios, así como las personas recatadas por conscripción en el servicio armado por un período reglamentario, para adquirir formación militar o cumplir otro servicio. Quedan excluidas las personas que ocupan un empleo civil en los establecimientos públicos relacionados con la defensa; el personal de la policía (excepto la policía militar); los aduaneros, guardias de fronteras y miembros de otros servicios civiles armados; las personas convocadas temporariamente para un período breve de instrucción reglamentaria o de servicio militar y los reservistas que no están en servicio activo: no se hace referencia a un nivel determinado de competencias para delimitar el campo de este gran grupo.

Anexo F: Resumen políticas laborales 2006 a la fecha

| Becas Del Fondo De Cesantía Solidario (FCS) | | | | | |
|---|---|--|--|---------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2007-Vigente | El programa busca resolver baja empleabilidad de personas que acceden al FCS que no cuentan con los recursos para acceder a capacitación. Para ello se financian cursos de capacitación por un monto de hasta \$400.000, dicho monto podrá excepcionalmente ser de hasta \$500.000. Una vez que el beneficiario haya postulado al programa se le entregará un bono y podrá seleccionar libremente un curso y OTEC, de acuerdo a la oferta dispuesta por SENCE, para posteriormente pasar a un proceso de matrícula. Adicional al curso, el beneficiario cuenta con la entrega de un subsidio diario de \$3.000. | Aumentar la empleabilidad, movilidad laboral y favorecer la inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía. | Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario. Se prioriza por orden de llegada hasta completar los cupos definidos por año. | 3.031 personas (Promedio Anual) | No |

| Aprendices (Ex Formación en el Puesto de Trabajo) | | | | | |
|---|--|---|---|---------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2007-Vigente | El programa busca aumentar la tasa de participación de los jóvenes en el mercado laboral. El programa entrega una bonificación al empleador en dos líneas acción. El primer componente de bonificación a la empresa consiste en la entrega de un 50% de un ingreso mínimo mensual por un periodo máximo de 12 meses por aprendiz contratado. El segundo componente consta de la entrega de un bono de \$400.000 por única vez a la empresa, destinada a la formación que el aprendiz debe recibir, a través de un OTEC, o relator interno. | Generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación. | Jóvenes mayores de 15 y menores de 25 años. La asignación se realiza por orden de llegada hasta completar los cupos establecidos para el año. | 3.989 personas (promedio anual) | No |

Programa Mujeres Jefas de Hogar

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | Nº Beneficiarios | Uso FPS |
|--------------|---|--|---|----------------------------------|------------------------------|
| 2007-Vigente | El programa aborda la a baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las mujeres jefas de hogar de los primeros tres quintiles de ingreso. Este problema se produce por bajos niveles de empleabilidad de las mujeres y deficientes procesos de intermediación laboral. La estrategia de intervención del programa consiste en coordinar con el sector público y privado apoyos y herramientas para aumentar la inserción laboral en modalidad dependiente, de las mujeres jefas de hogar. Estos apoyos consisten básicamente en habilitación laboral o formación para el trabajo, intermediación laboral y derivación a otros apoyos del Estado para aumentar sus posibilidades de insertarse en un trabajo asalariado. | Contribuir a la inserción y permanencia en el mercado del trabajo de las jefas de hogar de los quintiles 1, 2 y 3. | Mujeres jefas de hogar, económicamente activas, mayores de 18 y preferentemente menores de 45 años, pertenecientes a los quintiles de ingreso I, II y III, que corresponden a los de mayor vulnerabilidad y menor participación en el mercado laboral. La asignación se realiza por orden de llegada. | 29.103 personas (promedio anual) | Puntaje no superior a 13.484 |

Aporte Previsional Solidario (APS)

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | Nº Beneficiarios | Uso FPS |
|--------------|--|---|---|-----------------------------------|--|
| 2008-Vigente | Es un aporte monetario mensual para personas que habiendo cotizado en el sistema contributivo de pensiones, tengan una pensión de vejez menor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario de Vejez (PMAS), o una pensión de invalidez inferior a la Pensión Básica Solidaria (PBS de Invalidez). Ambos aportes fueron establecidos por la Reforma Previsional, en la Ley N°20.255. El monto de la PBS de Invalidez para el año 2012 fue de \$80.528 y a partir del 1° de julio de 2013 \$82.058, el monto de la PMAS para el 2012 fue \$261.758 y a partir de julio del 2013 \$266.731. | Aumentar el monto de las pensiones de aquellos beneficiarios que financien con su ahorro previsional pensiones de vejez inferiores a \$266.731, y personas que perciban pensión de invalidez con pensión base mayor a cero e inferior al monto de la PBSI \$82.058 mensuales (montos que rigen a partir del 1° de julio de 2013), y cumplan los otros requisitos que señala la Ley N° 20.255. | Acceden al APS de Invalidez todas aquellas personas que tengan entre 18 y menos de 65 años de edad, que tengan una pensión de invalidez total o parcial, definitiva o transitoria del D.L. 3500, o cualquiera de los regímenes administrados por el IPS, o en el caso de no ser afiliado a ningún régimen previsional tener una pensión de sobrevivencia. Acceden al APS de Vejez las personas de 65 años y más, titulares de pensiones de vejez, y sobrevivencia del D.L. 3.500, entre otros | 421.981 personas (Promedio Anual) | Puntaje de Focalización Previsional igual o menor a 1.206 puntos |

Fondo para la Educación Previsional (FEP)

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|--------------|--|---|---|----------------------------------|---------|
| 2008-Vigente | Fondos destinados a financiar actividades de difusión, que permitan que la población general conozca más sobre el funcionamiento del Sistema Previsional, sus derechos y deberes; además de los requisitos para acceder a los beneficios que el sistema contempla. El Fondo para la Educación Previsional financia proyectos cuyo objetivo principal sea la educación y difusión respecto a los derechos, beneficios y obligaciones del Sistema de Pensiones, los aspectos financieros de la operación de los fondos de pensiones y/o la planificación del ahorro previsional durante la vida laboral. | Educar y difundir sobre los derechos, beneficios y obligaciones del Sistema Previsional, y también sobre los aspectos financieros de la operación de los fondos de pensiones y la planificación del ahorro previsional durante la vida laboral. | Personas en edad de trabajar (mayores de 15 años) que participan en los proyectos seleccionados, los que se adjudican hasta agotar los recursos disponibles para cada año. Se priorizan los proyectos destinados a población ubicada en regiones distintas a la Región Metropolitana de Santiago, asegurándoles al menos un 60% de los recursos | 76.869 personas (promedio anual) | No |

Pensión Básica Solidaria de Invalidez

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|--------------|---|--|---|-----------------------------------|---|
| 2008-Vigente | Es un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al que pueden acceder las personas que han sido declaradas inválidas por las Comisiones Médicas Regionales de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones, y que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, que tengan entre 18 y 65 años, con Puntaje de Focalización Previsional menor o igual a 1.206 puntos, y con residencia en el país no inferior a cinco años en los últimos seis años inmediatamente anteriores a la solicitud. El monto del beneficio para el año 2012 fue \$80.528, a partir del 1° de julio de 2013 es de \$ 82.058. | Entregar un ingreso monetario mensual a las personas entre 18 y 65 años de edad declaradas inválidas que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional. | Personas, entre 18 y 65 años de edad, que han sido declaradas inválidas por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones, que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional y que integran un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile. | 209.857 personas (promedio anual) | Contar con FPS y Puntaje de Focalización Previsional de 1.206 puntos o menos. |

Pensión Básica Solidaria de Vejez

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|--------------|--|--|--|-----------------------------------|---|
| 2008-Vigente | Es un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al que pueden acceder las personas que no tengan derecho a pensión en ningún régimen previsional, con 65 años cumplidos o más, Puntaje de Focalización Previsional menor o igual a 1.206 puntos, residencia en el país por un lapso de 20 años continuos o discontinuos, residiendo al menos cuatro años en los últimos cinco anteriores a la solicitud. El monto del beneficio para el año 2012 fue \$80.528, a partir del 1° de julio de 2013 es de \$ 82.058. | Proveer un ingreso a personas de 65 años de edad y más, que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional y que integran un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile. | Mayores de 65 años de edad, sin derecho a pensión en algún régimen previsional, que integran un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile, con puntaje de Focalización Previsional igual o inferior a 1.206 puntos, y con residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años continuos o discontinuos a partir de los 20 años de edad, haber residido en Chile al menos cuatro años en los últimos cinco años anteriores a la solicitud. | 399.561 personas (promedio anual) | Contar con FPS y Puntaje de Focalización Previsional de 1.206 puntos o menos. |

Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|--------------|--|--|---|---------------------------------|---------|
| 2008-Vigente | Beneficio pecuniario de cargo fiscal a favor de trabajadores dependientes y sus empleadores. La prestación se compone de dos partes: Subsidio al empleador: consiste en un aporte mensual equivalente al 50% de la cotización previsional, calculado sobre un ingreso mínimo, respecto de cada trabajador contratado cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Este beneficio se entrega sólo en relación a las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que registre el respectivo trabajador en el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley 3.500 de 1980. Subsidio al trabajador: consiste en un aporte mensual en la cuenta de capitalización individual del trabajador equivalente al 50% de la cotización previsional, calculado sobre un ingreso mínimo, por las primeras veinticuatro cotizaciones, continuas o discontinuas que éste registre. Para recibir el subsidio la remuneración del trabajador debe ser igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual. Si la remuneración del trabajador aumenta por sobre el límite señalado anteriormente y hasta dos ingresos mínimos, el subsidio se mantiene siempre que el incremento se verifique desde el décimo tercer mes de percepción del beneficio; de verificarse con anterioridad se pierde el beneficio. | Fomentar el empleo juvenil con cobertura previsional a través del aumento de los fondos previsionales de los trabajadores jóvenes. | Trabajadores entre 18 a 35 años de edad con menos de 24 cotizaciones en el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley 3.500 de 1980, cuya remuneración sea igual o inferior a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual | 74405 personas (promedio anual) | No |

| Bono por Hijo | | | | | |
|----------------------|---|--|--|-------------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2009-Vigente | Aporte a la pensión de mujeres mayores de 65 años que sean madres. Se les entrega un monto equivalente al 10% de la suma de 18 sueldos mínimos, por cada hijo nacido vivo o adoptado, incrementando la pensión al momento de jubilarse. | Compensar el costo previsional que tiene la maternidad al impedir la entrada u obligar a la interrupción o postergación de carreras laborales. | Mujeres madres que cumplan el requisito de residencia establecido en la ley N° 20.255 que se hayan pensionado a contar del 1 de julio de 2009 y que se encuentran en situaciones como: a) afiliadas al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500 de 1980; b) ser beneficiaria de una pensión solidaria de vejez; c) sin ser afiliada a un régimen previsional, reciba una pensión de sobrevivencia que se origine del Decreto Ley N° 3.500 de 1980 u otorgada por el IPS, en ambos casos también deben ser beneficiarias del Aporte Previsional Solidario. | 44.749 personas (promedio anual) | No |

| Fortalecimiento Oficinas Municipales de Información Laboral (FOMIL) | | | | | |
|--|---|---|--|---------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2009-Vigente | El programa busca atender a personas de baja calificación o empleabilidad, desempleadas, que no logran acceder a puestos de trabajo debido a falta de acceso a información de oportunidades laborales. Para esto, el programa busca desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Se establece una estrategia compuesta por las siguientes líneas: Convenios con OMIL, fortalecimiento relación empresas locales OMIL: a través de ferias laborales de empleo para la promoción de las acciones OMIL y fomento del uso de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), y Capacitación equipos OMIL. | Aumentar las posibilidades de acceso al mercado laboral de grupos vulnerables, mediante el desarrollo de instrumentos, procesos y acciones de intermediación laboral. | Todas las comunas del país. Se priorizan las OMIL con convenios firmados en el año. Lo anterior se determina a partir de criterios de desempeño de las OMIL en años anteriores, medido por medio del cumplimiento de las metas de gestión y colocación. Para el caso de nuevas OMIL, se consideran las personas que conforman la fuerza laboral en la región y comuna, además de los índices de desempleo. | 283 comunas (promedio anual) | No |

| Programa Diálogo Social | | | | | |
|-------------------------|---|--|--|------------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | Nº Beneficiarios | Uso FPS |
| 2009-Vigente | El programa busca resolver o evitar situaciones de conflictividad laboral entre trabajadores y empleadores, generando instancias que favorezcan un clima de confianza necesario para la búsqueda de soluciones fundadas en el consenso. El programa opera a través del establecimiento, de mesas de diálogo que aborden conflictos laborales, reales o potenciales, de algún sector productivo de la economía, mediante licitación pública. Los fondos se canalizan a través de 2 líneas de acción: Línea Nacional y Línea Regional. La Línea Nacional permite a los postulantes proponer libremente las temáticas y el sector en el cual estiman que es necesario desarrollar una mesa de diálogo, mientras que, la Línea Regional, funciona a través de proyectos con temáticas y sectores económicos a tratar predefinidos, trabajo que se realiza en conjunto con las Seremias, y que apunta a levantar aquellos temas prioritarios a nivel de la región, susceptibles de abordar en una mesa de diálogo. En estas mesas participan los principales actores involucrados en el conflicto: representantes de organizaciones sindicales y representantes de empresas u organizaciones gremiales. En caso que la entidad ejecutora del proyecto lo estime, también pueden intervenir representantes de gobierno. | Promover, diseñar, implementar y gestionar instancias de diálogo social bipartitas o tripartitas, regionales o sectoriales, que promuevan el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo | Empresas con situación de conflictividad que participan de las mesas de diálogo licitadas (en promedio, se considera la realización de 25 mesas anuales, con la participación de al menos tres organizaciones -empresas o sindicatos- por mesa). | 72 organizaciones (promedio anual) | No |

Programa Escuela de Formación Sindical

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | Nº Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|---|--|--|--------------------------------|---------|
| 2009- Vigente | Financiamiento de talleres y seminarios con miras a fortalecer las herramientas y conocimientos de aquellos que son o aspiran ser líderes sindicales para fomentar estrategias de negociación orientadas a la generación de valor y cooperación con las respectivas contrapartes. | Implementar escuelas de formación sindical para dirigentes y trabajadores, que promuevan una nueva lógica en las relaciones laborales, mejorando las capacidades de negociación y generación de consensos entre los diferentes actores del mundo laboral | Dirigentes sindicales y trabajadores con interés en el mundo sindical, que participan en las escuelas de formación (de acuerdo a los datos del año 2013, en promedio se considera la ejecución de 16 escuelas de formación Nuevos Líderes y 11 escuelas de Formación Continua, las que atienden a un total de 731 dirigentes aproximadamente). | 1230 personas (promedio anual) | No |

Subsidio al Empleo Joven (SEJ)

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | Nº Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|--|---|---|-----------------------------------|--------------------------------|
| 2009- Vigente | El programa busca resolver el problema del desempleo de los jóvenes, el que ha sido tres veces superior al desempleo del resto de la población económicamente activa, mediante la entrega de un subsidio a los jóvenes y a sus empleadores, incentivando así la participación en el trabajo formal dependiente de personas entre 18 y 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable. El subsidio se paga mensualmente de manera provisional como un anticipo sujeto a reliquidación. Este beneficio está regulado por la Ley N°20.338, la que establece un aporte monetario otorgado a jóvenes trabajadores entre 18 y 25 años que perciben bajos salarios y a sus empleadores. | Aumentar la participación de jóvenes en el trabajo asalariado (empleo formal), entregando un subsidio a jóvenes en trabajos dependientes. | Personas ocupadas entre 18 a 25 años, pertenecientes al 40% más vulnerable, según Ficha de Protección Social que cumplen con los requisitos para acceder al subsidio y que demanden el beneficio (para ver requisitos: http://www.programassociales.cl/pdf/2012/PRG2012_3_1568.pdf). | 217.539 personas (promedio anual) | Puntaje menor o igual a 11.734 |

Acceso al Microcrédito

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|--|--|--|----------------------------------|--------------------------------|
| 2009- Vigente | El programa busca disminuir las barreras de acceso a créditos productivos en instituciones formales para microempresarios vulnerables, relacionado, entre otras cosas, con el encarecimiento de los costos de operación de los créditos que se otorgan a este segmento mediante la entrega de un incentivo económico denominado "subsidio por operación" cuya entrega busca cubrir los costos asociados al otorgamiento de un crédito, es decir, subsidiar los costos operacionales y de administración de la entrega de los créditos de las instituciones intermediarias, para que de esta manera entren y profundicen su actuar con microempresarios/as vulnerables. | Facilitar el acceso al crédito para los microempresarios, orientado a apoyar el desarrollo de emprendimientos y a consolidar las unidades de negocios. | Trabajadores por cuenta propia y microempresarios en situación de pobreza y/o vulnerabilidad sin posibilidad de acceso a crédito productivo formal con puntaje FPS menor o igual a 11.734 puntos, que solicitan un crédito en instituciones micro financieras o bancarias de manera formal, hasta completar los cupos disponibles. | 43.772 personas (promedio anual) | Menor o igual a 11.734 puntos. |

Bono Bodas de Oro

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|--|---|---|-----------------------------------|--|
| 2011- Vigente | Este proyecto de ley busca premiar a quienes, a partir del Bicentenario cumplan 50 años de matrimonio a través de un bono denominado 'Bodas de Oro'. Mediante este símbolo, el gobierno busca reconocer la importancia y vigencia del matrimonio y la familia en nuestra sociedad. | Reconocer a las personas que han construido una familia basada en el matrimonio y han permanecido unidas a través de la entrega de un ingreso por una sola vez de manera equitativa entre los cónyuges que cumplen 50 años de matrimonio. | Parejas que cumplan o hayan cumplido 50 años de matrimonio. No haberse separado, divorciado o terminado el matrimonio por alguna causa legal. Pertenecer al mismo hogar o acreditar residencia de ambos, haber vivido en Chile por al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud. Pertenecer al 80% más vulnerable de la población según Ficha de Protección Social. | 100.597 personas (promedio anual) | Pertenecer al 80% más vulnerable de la población según Ficha de Protección Social. |

Bono Empresa y Negocio

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|--|---|--|---------------------------------|---------|
| 2011- Vigente | El programa busca resolver la baja productividad de la micro y pequeña empresa (MYPEs) por insuficiente calidad del capital humano. Es por esto, que el programa está dirigido a los dueños, socios y representantes legales de Micro y Pequeñas Empresas y entrega un beneficio por el cual una persona puede elegir dónde y en qué capacitarse, de acuerdo la oferta dispuesta por SENCE. El beneficiado sólo deberá aportar una matrícula, equivalente al 20% del valor del curso a realizar, como garantía. Ésta será devuelta al término del curso, si lo aprueba en términos de asistencia y evaluación. | Aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión. | Dueños, socios y representantes legales de micro y pequeñas empresas, en conformidad a las definiciones del artículo segundo de la Ley 20.416, que tengan iniciación de actividades, ya sea como persona natural o jurídica. La asignación se realiza por orden de llegada hasta completar cupos establecidos para el año. | 6.646 personas (promedio anual) | No |

Bono Trabajador Activo

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|-----------|---|--|---|----------------------------------|---------|
| 2011-2014 | Consiste en la entrega de un bono de capacitación para que los trabajadores dependientes puedan elegir en qué y dónde capacitarse, a través de una oferta de capacitación ajustada a la demanda local. El beneficiado aporta una matrícula, equivalente al 20% del valor del curso que hará, a la vez, de garantía. Ésta es devuelta al trabajador al término del curso si lo aprueba en términos de asistencia y evaluación. | Aumentar la cobertura del sistema de capacitación sobre trabajadores dependientes de baja productividad, que les permita mejorar su empleabilidad y movilidad laboral, garantizando la apropiación de la capacitación por parte de éstos al permitir que el trabajador decida en qué capacitarse, dentro de una oferta de cursos pertinentes a nivel regional. | Personas ocupadas, con un ingreso promedio menor a 600.000 pesos, que tengan entre 18 y 60 años en el caso de las mujeres, y entre 18 y 65 en los hombres, que cuenten con, al menos, 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, a lo largo de su vida laboral, o bien con, al menos, 6 cotizaciones en los últimos 12 meses. | 25.289 personas (promedio anual) | No |

| Postnatal | | | | | |
|--------------|--|---|--|------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2011-Vigente | Beneficio previsional que consiste en el pago de un subsidio a la madre (o al padre si corresponde), mientras hace uso del descanso postnatal parental, con el fin de fomentar el cuidado y el apego del menor con sus padres. | Es un beneficio previsional que tiene como objeto pagar un subsidio a la madre (o al padre si corresponde) mientras hace uso del descanso postnatal parental. | Trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional que se encuentren embarazadas, hayan dado a luz o se encuentren en proceso de adopción. Trabajadores que hayan sido padres. Mujeres que no tengan contrato de trabajo vigente a la 6a semana anterior a la fecha probable de parto. | 90.252 personas | No |

| Generación de Microemprendimiento Indígena Urbano | | | | | |
|---|--|---|---|-------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2011- Vigente | El programa es ejecutado por las oficinas regionales de CONADI a través de un concurso público. Busca disminuir la falta de oportunidades de trabajo e ingresos autónomos insuficientes del grupo familiar indígena en el ámbito urbano. Los interesados presentan proyectos y un jurado constituido por autoridades de distintos servicios públicos define a los ganadores, a quienes se les adjudica un subsidio por un monto máximo de \$500.000 no reembolsables, para la implementación de un proyecto que puede incluir la compra e inversión en capital de trabajo, máquinas, herramientas e instalación, etc. Adicionalmente, se les entrega una capacitación para apoyar la puesta en marcha del emprendimiento seleccionado. El concurso público, está dirigido a beneficiarios indígenas de los Subsistemas Seguridades y Oportunidades y Chile Solidario. La Conadi aporta M\$99.000 en recursos humanos para la ejecución del programa. | Fomentar la generación de ingresos autónomos mediante el autoempleo de las personas que participan de los Sistemas Chile Solidario y de Seguridades y Oportunidades en sectores urbanos y pertenecientes a pueblos originarios. | Personas descendientes o que pertenezcan a algún pueblo originario, entre 18 y 65 años de edad, que vivan en zonas urbanas de las regiones de Arica, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, del Biobío, Metropolitana, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Además deben pertenecer al Subsistema Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades y se deben encontrar desempleados/as, cesantes o buscando trabajo. | 684 personas (promedio anual) | No |

| Bono al Trabajo de la Mujer | | | | | |
|------------------------------------|--|---|---|-------------------------------------|--|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2012- Vigente | El programa consiste en un pago hacia las mujeres pertenecientes al 30% más vulnerable de la población que tengan entre 25 y 59 años y perciban una remuneración mensual menor a \$383.388 por un período de 48 meses. Este instrumento también contempla un pago al empleador por un período de 24 meses. | Mejorar las condiciones laborales de las mujeres en condición de vulnerabilidad entre 25 a 59 años. | El programa se orienta a mujeres entre los 25 y 59 años, que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población, definido a través de un puntaje especial que asocia Ficha de Protección Social e Índice de Empleabilidad. Deben ser trabajadoras dependientes, regidas por el código del trabajo o independientes, que registren rentas según lo indicado en el artículo N° 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que acrediten rentas brutas inferiores al límite establecido en el año calendario que se devengue el subsidio (año 2014 \$4.810.042 y año 2015 \$5.084.214). Se exceptúan las trabajadoras con empleador Estatal, de empresas con participación del Estado por sobre un 50%, mujeres que perciban el Subsidio al Empleo Joven (SEJ). Además, considera a los Empleadores por sus trabajadoras dependientes que sean beneficiarias del Subsidio. | 220.300 mujeres (promedio anual) | Construcción puntaje especial con este dato (pondera el 75%) |

| Bono Invierno (Gestionados por IPS) | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|---|------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2012- Vigente | Bono que se paga anualmente con el objetivo de que los pensionados mayores de 65 años puedan solventar el mayor gasto que demanda el periodo de invierno. Este beneficio se entrega desde el año 1996, y su presupuesto se aprueba mediante leyes especiales año a año, por lo mismo esta información no aparece en la ley de presupuesto. | Solventar el mayor gasto que demanda el periodo de invierno. | Son beneficiarios los pensionados mayores de 65 años, del Instituto de Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral, mutuales de empleadores, pensionados del D.L. 3.500, con garantía estatal, o con aporte estatal y beneficiarios de pensión básica solidaria de vejez, cuyas pensiones sean inferiores o iguales a la pensión mínima para mayores de 75 años. | 516.401 personas | No |

| Programa Servicios Sociales Línea IEFCHISOL | | | | | |
|---|---|---|--|-------------------------------|---------|
| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
| 2012- Vigente | El programa busca resolver el desempleo de la población más vulnerable - en particular pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades" -, mediante el desarrollo de iniciativas destinadas a incrementar sus oportunidades de acceder al mercado del trabajo. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo, mediante llamado a concurso público, convoca a distintas instituciones privadas sin fines de lucro, a fin que presenten propuestas que faciliten la inserción laboral de las personas desempleadas, disminuyendo sus condiciones de vulnerabilidad social a través de acciones destinadas a incrementar sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, recibiendo capacitación en competencias de empleabilidad y oficios, seguido por la realización de una práctica laboral, intermediación y colocación laboral, y finalmente, un seguimiento ex post. | Fomentar la empleabilidad de personas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades", a través del desarrollo de proyectos de apoyo social, que impacten directamente en la empleabilidad de éstos, incrementando sus opciones de ingreso a un empleo formal y su permanencia en éste. | Personas cesantes, desempleadas o buscando trabajo por primera vez, entre 18 y 65 años, pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades", que residan en las regiones definidas por los proyectos adjudicados, y con Inscripción vigente en la respectiva Oficina Municipal de Información Laboral o en las instituciones que en la municipalidad cumplan funciones similares cuando en la misma no exista la anterior. (Para ver requisitos: http://www.programassociales.cl/pdf/2014/PRG2014_3_59360.pdf) | 835 personas (promedio anual) | No |

Empleabilidad Artesanos Tradicionales Rurales

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|--|---|---|-------------------------------|---------|
| 2013- Vigente | El Programa busca resolver la dificultad que artesanos y artesanas tradicionales presentan para insertarse de manera permanente en el mercado laboral mediante su oficio artesanal. Para ello, el programa gestiona capacitaciones (en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio) y, una vez capacitados los artesanos, Fundación Artesanías de Chile en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionarían la inserción de estos artesanos en plataformas comerciales, ya sean propias de la Fundación Artesanías de Chile y/o de otras instituciones. | Incrementar y fortalecer las competencias de empleabilidad de los artesanos y artesanas, por medio de la capacitación (en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio) y su posterior inserción al mercado de manera constante. | Artesanos registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que estén activos y no cuenten con empleo formal. Se considera atender aproximadamente a un 10% de manera anual e ir aumentando año a año. Los criterios de priorización utilizados para la selección del 10% de beneficiarios a capacitar son: aquellos artesanos que pertenecen a un grupo originario, que presente alta vulnerabilidad social y se encuentre en el rango etario de 18 y 65 años. | 151 personas (promedio anual) | No |

Más Capaz

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|--|--|---|------------------|---------|
| 2014- Vigente | El programa busca aumentar la participación laboral de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso y que, en general cuenten con nula o escasa participación laboral. Para ello, implementa seis componentes: el primero brinda capacitación en oficios, el segundo realiza nivelación de estudios, el tercero brinda la posibilidad de continuar con estudios superiores, el cuarto realiza intermediación laboral, el quinto realiza certificación de competencias y el sexto brinda asistencia técnica y acompañamiento para el emprendimiento. | Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, mediante la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad. | Mujeres de 30 a 64 años, pertenecientes al 60% más vulnerable de la población, y que presenten nula o escasa participación laboral. Jóvenes (hombres y mujeres) de 18 a 29 años, que no se encuentren estudiando, pertenecientes al 60% más vulnerable de la población. Se considerarán cupos especiales para: 1) Jóvenes entre 16 y 17 años con responsabilidad parental. 2) Estudiantes de cuarto medio de liceos técnico profesionales. 3) Hombres y mujeres en situación de discapacidad entre 18 y 64 años. 4) Hombres y mujeres infractores de ley entre 14 a 40 años, y mujeres hasta los 64 años. | 75.000 personas | No |

Autonomía Económica de la Mujer

| Año | Descripción | Objetivo | Población Objetivo | N° Beneficiarios | Uso FPS |
|---------------|---|---|--|------------------|---------|
| 2015- Vigente | <p>El programa se orienta a mujeres en situación de vulnerabilidad social con bajos niveles de empleabilidad y de oportunidades laborales, de modo que puedan aumentar sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral. La estrategia de intervención contempla tres líneas de acción: una, de empleabilidad con salida dependiente (+Capaz) y dos con salida independiente (Mejorando Mi Negocio Nivel Básico y Nivel Avanzado). La línea de trabajo dependiente, articula dimensiones formativas y técnicas para contrarrestar las principales barreras que dificultan la inserción laboral de las mujeres vulnerables, otorgando herramientas que contribuyan al desarrollo de habilidades personales, así como al fortalecimiento de su identidad como mujeres trabajadoras y al logro de su autonomía económica. La línea de trabajo independiente, combina dimensiones formativas, técnicas y prácticas, con el fin de aumentar la capacidad de gestión de su negocio y fortalecer su sustentabilidad en el tiempo, se apoya la formulación del Plan de Negocio y se entrega un pequeño fondo de capital semilla. Esta línea independiente se orienta a aquellas mujeres que tienen un emprendimiento y que no han tenido participación previa en Programas similares en PRODEMU; y un nivel avanzado para mujeres que han participado en el Programa Mejorando Mi Negocio en años anteriores.</p> | <p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral.</p> | <p>Mujeres desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia e inactivas potencialmente activas, con edad entre de 18 a 65 años que habitan en zonas urbanas pertenecientes preferentemente a los tres primeros quintiles de ingreso de la población. No participar en forma simultánea en el programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAM. El ingreso de las participantes esta dado en primer lugar por la focalización territorial de la oferta programática correspondiente al área de Autonomía Económica, posteriormente sobre demanda de las mujeres para participar y finalmente sobre el orden de registro de las potenciales participantes</p> | 6.500 personas | No |