



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCION DE PRESUPUESTOS

**PROGRAMA SUBSIDIO
DIRECTO A LA MICRO Y
PEQUEÑA EMPRESA
(S.D. MYPE)**

**SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y
EMPLEO (SENCE)
MINISTERIO DEL
TRABAJO**

JUNIO 2001

SÍNTESIS EJECUTIVA

PROGRAMA SUBSIDIO DIRECTO A LA
MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA
ELABORADA POR LA DIRECCIÓN DE
PRESUPUESTOS

JUNIO 2001

**-SÍNTESIS EJECUTIVA -N°10-
PROGRAMA SUBSIDIO DIRECTO A LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (MYPE)
SENCE - MINISTERIO DEL TRABAJO**

PRESUPUESTO AÑO 2001: \$ 1.266 millones

1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

1.1 Fin

Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas.

1.2 Propósito

Trabajadores, dueños y socios de MYPEs contribuyentes de 1ª categoría acceden a la capacitación laboral.

1.3 Población Objetivo

Cualquier trabajador, gerente, administrador o propietario de pequeñas unidades productivas (MYPES), empresas de 1ª categoría de la Ley de Impuestos a la Renta, cuyas ventas anuales no excedan las 13.000 UTM y que además cumplan con las siguientes condiciones:

- Tener la calidad de contribuyente con a lo menos 18 meses de antigüedad, ejercidos en forma ininterrumpida.
- No haber sido sancionada por infracciones laborales o tributarias en los últimos 18 meses.
- Que, en el caso de ser una Persona Jurídica, todos sus socios sean personas naturales.

1.4 Población Beneficiaria

La población beneficiaria disminuyó en un 56,6% entre los años 1998 y 2000, alcanzando a los 4.963 participantes en este último año.

1.5 Descripción General del Diseño del Programa

El Programa es ejecutado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, a través del Departamento de Capacitación en Empresas y en las Direcciones Regionales de SENCE a lo largo del país.

El programa cofinancia directamente las actividades de Capacitación de pequeñas unidades productivas (MyPES), las que deben postular a la asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación, mediante la presentación de sus antecedentes financieros e institucionales. El diseño del Programa tiene el siguiente componente:

Componente 1: Subsidio de capacitación basado en la demanda entregado a las MYPES.

El monto máximo del subsidio a percibir por cada empresa beneficiaria es de hasta 26 Unidades Tributarias Mensuales por cada año, con un tope de hasta un 80% del Valor

Hora SENCE por cada participante de la actividad de capacitación que haya sido aceptada. Este porcentaje varía dependiendo de la renta mensual que percibe el trabajador, según la siguiente escala:

- Hasta 25 UTM = 80% valor hora SENCE;
- Sobre 25 UTM y hasta 75 UTM = 50% valor hora SENCE; y
- Sobre 75 UTM el 25% del valor hora SENCE.

Pueden postular las mismas empresas cada año, siempre y cuando no excedan el subsidio establecido de acuerdo a la renta mensual que perciba el trabajador en esa empresa.

Este programa opera como un Fondo, que es asignable por orden de presentación a las empresas postulantes que cumplan los requisitos de asignación. Opera a través de actos administrativos en que se abre el período de postulaciones por un tiempo determinado, normalmente 2 semanas.

La forma en que se provee la asignación del Fondo es a partir de criterios de asignación que elabora el Consejo de Capacitación. Excepcionalmente durante el año 2000, se establecieron alianzas estratégicas con otras Instituciones públicas de Fomento, que difunden el Programa y presentan a sus beneficiarios para que postulen al mismo, constituyéndose en ventanillas de atención de postulaciones para las MYPES que participan de sus instrumentos de fomento.

La acción de capacitación se entrega mediante los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) inscritos en el Registro Nacional de Ejecutores que administra SENCE.

El sistema de pago es responsabilidad de la empresa quien es la que "liquida" las acciones de capacitación presentando los siguientes documentos a SENCE:

- Facturas canceladas por la parte que le corresponde co-financiar (máximo 20%).
- Facturas del OTEC a ser reembolsadas por SENCE sin cancelar, por el 80% (mínimo).
- Certificados de asistencia de los participantes a los cursos de capacitación.

1.6 Antecedentes de Gasto

El gasto del Programa disminuyó en un 4,8% entre los años 1998 y 2000, y en un 38% entre los años 1999-2000, alcanzando a los \$1.406 millones en este último año. El presupuesto asignado para el año 2001 es de \$1.266 millones.

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

2.1 Diseño

El diseño del programa es coherente con los problemas que enfrenta el sector de la Micro y Pequeña Empresa, permitiendo abordar el problema de liquidez y de acceso a capacitación. El programa muestra consistencia en términos de sus objetivos e indicadores.

Si bien el programa ha estado realizando esfuerzos por avanzar en el aseguramiento de la calidad y pertinencia de las acciones que se realizan, hasta el momento esto no ha

permitido asegurar que exista una adecuada calidad de la capacitación, principalmente dado que no se cuenta con actividades ni indicadores específicos al respecto.

2.2 Organización y Gestión

La estructura actual con la que se ejecuta el programa es adecuada. Se trata de una estructura liviana, de bajo costo, centrada en funciones exclusivamente operativas (establecer políticas y requisitos y asignar el fondo de acuerdo a prioridades definidas para cada ciclo).

La estructura organizacional no cuenta con una unidad ni la capacidad para realizar funciones de seguimiento y evaluación de impacto de su operación. No es posible generar conocimiento ni aprendizaje que permita redefinir ciertos aspectos estratégicos del programa ni modificar o incorporar prácticas que mejoren su gestión.

No existen mecanismos de coordinación con agentes dinamizadores de este mercado como las OTEC, que permita potenciar el logro del propósito y los objetivos del programa en calidad y eficiencia.

2.3 Eficacia y Calidad

Durante el período 1998-2000 se ha atendido a 27.228 participantes. El número de participantes en el Programa disminuyó en un 56,6% en el período, alcanzando los 4.963 participantes en este último año. Esto se debió a que, por un lado las capacitaciones tuvieron un mayor costo, dado que éstas fueron más prolongadas e intensivas, y por otro, a una importante reducción del presupuesto del Programa.

El número de MYPES atendidas en el período 1998-2000 alcanza las 11.868 empresas. El número de empresas disminuyó en un 36% en el período, alcanzando las 2.627 empresas este último año. Esto se debió a una importante reducción del presupuesto. Sin embargo es necesario señalar que los participantes por empresa aumentaron.

La medición de cobertura se realizó sobre el total de trabajadores de las MYPES y sobre el total de MYPES, dado que no existen criterios para priorizar la población objetivo (programada). De esta forma la cobertura es baja, un 0,9% del total de trabajadores (aproximadamente 3 millones) y un 2,4% del total de MYPES (aproximadamente 500 mil).

Las MYPES que recibieron el subsidio sobre el total de MYPES que postularon pasó de 93% en 1998 a 61% en 2000, existiendo un exceso de demanda.

Es importante destacar que el grupo de "Trabajador no Calificado" aumentó su participación en un 186% en el período 1998-2000. Esto es positivo dado que estos trabajadores son los que menos posibilidades tienen de acceder a capacitación por otros medios.

La calidad y pertinencia de la capacitación no ha sido evaluada a través de estudios, sin embargo se cuestiona lo siguiente: a) que la demanda (empresas) sea realmente capaz de discriminar entre la oferta existente, dado que algunos empresarios, principalmente de empresas más pequeñas, por problemas de asimetrías de información, asisten a cursos motivados por nombres "llamativos", pero que no necesariamente se adecuan a sus

necesidades en cuanto a calidad, duración y contenidos; y b) que la oferta existente entregue actividades de capacitación pertinentes a las necesidades de la demanda.

2.4 Economía (desempeño financiero) / Eficiencia

Economía

La ejecución presupuestaria ha permanecido constante entre 1998 y 2000, alcanzando un promedio de 98% en el período.

Los aportes de las empresas se han mantenido relativamente constantes en el período 1998-2000, alcanzando un 23% en este último año, porcentaje sobre el mínimo exigido.

Eficiencia

Los gastos administrativos en el período 1998-2000 han permanecido relativamente constantes, alcanzando un promedio de 7,7% del gasto total. Estos aparecen elevados al compararse con otros Fondos (FONTEC con un 5,2% y FDI con un 4,9%). Sin embargo al compararse con programas que tienen una población objetivo similar, pero no tienen estructura de funcionamiento de un Fondo (FOSIS microempresas con un 11% y SERCOTEC microempresas con un 17%), los gastos administrativos del Programa son más bajos.

El valor hora por participante aumentó en un 2% entre los años 1998 y 2000, alcanzando un promedio de \$2.656 en este último año, lo que se explica porque las OTEC presentan cursos tratando de copar el máximo del subsidio (80% valor hora SENCE por participante).

El Costo total por participante aumentó en un 123% entre los años 1998 y 2000, alcanzando un promedio de \$359.918 en este último año. Esta situación se debe al aumento en la duración de los cursos, y en menor medida del valor hora participante.

El Costo total por empresa aumentó en un 52% entre los años 1998 y 2000, alcanzando un promedio de \$679.967 en este último año. Este aumento se debe a que las empresas están optando por el máximo del subsidio y estarían capacitando al número máximo de empleados para los que alcanza el subsidio.

La modalidad de pago utilizada a los OTEC no es suficiente para asegurar la calidad de las acciones de capacitación, dado que ésta se sustenta sólo en verificar, a través de trámites administrativos, si las acciones comprometidas fueron realizadas.

Adicionalmente, aún cuando las empresas paguen el 20% o levemente más por los cursos de capacitación, esto no se considera suficiente incentivo para asegurar la pertinencia y calidad de éstos.

Existen alternativas de gestión más eficientes para alcanzar los mismos resultados. De acuerdo a los niveles de manejo de fondos alcanzados en el año 1999, el mismo personal actual puede manejar entre un 25 a 30% más de actividades que el año 2001, lo que indicaría que, o se están subutilizando capacidades o el programa está mal diseñado desde el punto de vista administrativo.

2.5 Principales Recomendaciones*

2.5.1 Recomendaciones que no Involucran Recursos Adicionales

1. **Determinación de criterios para establecer la Población Objetivo (Programada).** Al no existir definición de la Población Objetivo (programada), ni metas de focalización el Programa no necesariamente utiliza sus recursos eficientemente, por lo tanto se recomienda en primer lugar establecer criterios en esta materia.

2. **Formalizar la coordinación e integración entre los OTEC y el programa, asegurando la calidad y pertinencia de las acciones de Capacitación.** Se recomienda que se lleven a cabo las acciones destinadas a asegurar que exista una adecuada calidad de la capacitación, tales como: mayor fiscalización de sus actividades, evaluación directa por los beneficiarios, acreditación de calidad de las OTEC, transparencia de la información sobre sus competencias, etc. Asimismo, se estima pertinente que SENCE capacite a las OTEC y les muestre los segmentos donde decida focalizar su acción, de tal manera que puedan prepararse para atenderlos. El objetivo es que el "Aseguramiento de la Calidad" esté presente, guíe las actividades y se cuente con indicadores que muestren la evolución al respecto.

Se recomienda que el Programa implemente en su página Web un servicio de información de las OTEC para las empresas, tal como está previsto dentro de las prioridades del SENCE. Este servicio debe ser interactivo y amigable para los empresarios.

3. **Asociar la modalidad de pago (sólo un porcentaje) a la calidad de las acciones de capacitación.** Esto puede llevarse a cabo en base a una encuesta a las empresas beneficiadas sobre la calidad de los servicios de capacitación, la que ya está siendo aplicada por el programa. Para llegar a asociar los pagos a la calidad, inicialmente es necesario perfeccionar tanto la encuesta como su aplicación en el programa.

4. **Internalizar una función de evaluación y monitoreo en el Programa.** Se recomienda agregar a la estructura organizacional que administra el programa, una función permanente que permita capturar la experiencia y los aprendizajes en la ejecución del programa a través de la evaluación de indicadores de gestión y el seguimiento de indicadores de resultado, y realizar la medición del impacto de la capacitación en el sector.

* La identificación de necesidades de recursos que acompaña a las recomendaciones corresponde a la efectuada por el panel evaluador. Al respecto es necesario aclarar que más allá de lo señalado por el panel, para efectos de definiciones presupuestarias, la necesidad de recursos adicionales requiere una revisión más amplia de las disponibilidades financieras y uso de recursos de las instituciones, análisis que está fuera de las posibilidades de un panel evaluador. Por tanto, lo que se propone en esta materia no es concluyente.

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN
PROGRAMA SUBSIDIO DIRECTO A LA
MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

PANELISTAS:
HERNÁN REYES (COORDINADOR)
WENCESLAO VIVANCO
CHRISTIAN BELMAR

JUNIO 2001

**EVALUACIÓN PROGRAMA
SUBSIDIO DIRECTO A LA MICRO
Y PEQUEÑA EMPRESA
SENCE**

INFORME FINAL

PANEL DE EXPERTOS

Christian Belmar
Experto Sector Privado
Wenceslao Vivanco
Experto Sector Privado
Hernán Reyes G.
Experto Sector Privado
Coordinador del Panel

Mayo de 2001.

NOMBRE PROGRAMA:	PROGRAMA SUBSIDIO DIRECTO A LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. MYPE-FONCAP
AÑO DE INICIO:	1998
MINISTERIO RESPONSABLE:	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SERVICIO RESPONSABLE:	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO.

RESUMEN EJECUTIVO

1. Descripción del Programa

- Las MyPEs no acceden a la Franquicia Tributaria que otorga el Estado para capacitación debido a que:(a) No pueden asumir el costo económico de la espera en el retorno de estos montos, (b) No cuentan con la liquidez de caja suficiente, como para financiar estas actividades. Por lo anterior, se creó el Programa Subsidio Directo a la Micro y Pequeña Empresa que co-financia directamente las actividades de Capacitación de pequeñas unidades productivas (MyPES).
- El monto máximo del Subsidio a percibir por cada empresa beneficiaria será de hasta 26 Unidades Tributarias Mensuales por cada año calendario, con un tope de hasta un 80% del Valor Hora SENCE por cada participante de la actividad de capacitación que haya sido aceptada.

2. Resultados de la Evaluación

2.1. Diseño

- El diseño del programa es coherente con los problemas que enfrenta el sector de la Micro y Pequeña Empresa, esto es, por un lado aborda el problema de liquidez y por otro, permite facilitar el acceso. El programa ha sido estructurado de tal manera, que la matriz de marco lógico en términos de su análisis horizontal y vertical muestra consistencia.
- Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que del análisis vertical de la matriz de marco lógico, un punto que es de vital importancia, es la verificación del supuesto relativo a que la capacitación mejora las competencias labores de las MyPEs, y por esta vía se mejora la productividad de las empresas.
- En el caso del análisis horizontal, si bien el conjunto de indicadores propuestos da cuenta del logro de los objetivos del programa, a nivel de propósito el indicador relativo a cobertura no da cuenta del funcionamiento y logros alcanzados por el programa. Para lo cual se hace necesario definir la población objetivo del programa.

2.2. Organización y Gestión

- Para la ejecución del programa, no existe una estructura propia, se asigna al personal del Departamento quién planifica el total de las actividades (establece un cronograma de actividades y la guía operativa) y coordina la gestión a nivel nacional en la que participan las Direcciones Regionales y eventualmente, otras instituciones. Las funciones y asignación de responsabilidades están establecidas en el Reglamento del Subsidio y la coordinación de las acciones se realiza a través de circulares que especifican o modifican los procedimientos. A juicio del Panel, la unidad ejecutora tiene un rol principalmente operativo y reglamentado, centrado en la recepción de postulaciones y en la aplicación de un sistema automatizado de asignación del fondo. Para esa función cuenta con una adecuada cobertura a nivel nacional y ha podido asignar, en cada período, el 100% del fondo. Sin embargo no cuenta con una estructura que le permita analizar los resultados de cada proceso ni hacer seguimiento de su impacto.

2.3. Eficacia y Calidad

- La Población Objetivo (Programada) no está definida, por defecto entonces, el Programa debiera beneficiar a todas las MyPES (aproximadamente 500.000). Visto de esa forma, la cobertura del Programa

es irrelevante (durante los tres años se ha atendido a 11.868 empresas), por lo tanto se podría concluir que el Propósito no podrá satisfacerse con el componente del Programa. En otras palabras, el Programa sería muy ineficaz en su accionar.

- El Componente está directamente relacionado con el Propósito, sin embargo la magnitud de sus acciones es demasiado pequeña para satisfacerlo (11.868 empresas ó 27.228 participantes entre 1998 y el año 2.000 inclusive).
- Por lo tanto, si tenemos escasa cobertura del Programa y no es clara la calidad y pertinencia de lo que se está entregando, el componente sería al menos insuficiente para el logro del Propósito.

2.4. Eficiencia y Economía

- El Programa muestra que existen rigideces administrativas (el Programa baja su cobertura de empresas de 5.115 en el año 1999 a 2.627 en el año 2.000 y sin embargo sube el costo en personal en casi un 2,5% (\$204 millones)).
- De igual forma, al compararse este Programa con otros fondos, (ver a lo analizado en punto 4 de este tema) el panel estima que el gasto administrativo en relación al costo total del Programa de un 7,7% sería un poco elevado y por tanto daría margen para mejorarse.
- Los costos unitarios por beneficiario participante son bastante significativos (\$ 359.918 el año 2000) y han crecido fuertemente en casi un 120% (la variación costo directo y costo total es prácticamente la misma) lo cual sería muy importante de estudiar.
- La modalidad de pago utilizada a los OTEC no es suficiente para asegurar la calidad de las acciones de capacitación, dado que ésta se sustenta sólo en verificar, a través de trámites administrativos, si las acciones comprometidas fueron realizadas. Adicionalmente, aún cuando las empresas paguen el 20% o levemente más por los cursos de capacitación, esto no se considera suficiente incentivo para asegurar la pertinencia y calidad de éstos.

2.5. Análisis sobre el logro del Fin

- El programa contribuye a aumentar la productividad de las empresas, sin embargo no es posible señalar la cuantía de este aporte. En este sentido, es importante contextualizar la capacitación como un factor más para incrementar la productividad de la empresa. Y por tanto, es el empresario el que debe tomar la decisión sobre qué factor invertir para obtener un mejor resultado a nivel empresarial.

2.6. Justificación de la Continuidad.

La razón que justificó la elaboración de un programa con estas características continúa siendo válida. Junto con lo anterior, el programa en su forma actual continúa estando vigente. Este esfuerzo además, se enmarca dentro una política global de apoyo al sector de la pequeña empresa, donde se fomenta el apoyo a la competitividad de este conjunto de empresas.

2.7. Sostenibilidad del Programa

- El programa puede seguir operando en las condiciones actuales, así como en la institución actual. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta las recomendaciones que efectuamos en el punto pertinente para avanzar en eficacia y eficiencia.
- El programa presenta incentivos para su replicabilidad, debido a que su funcionamiento y operatoria no es compleja, y a que sus bajos costos de operación pueden disminuir aún más, sin embargo debe identificar claramente la población objetivo (programada) específica para cada caso.
- El presupuesto del programa es un presupuesto limitado, el cual ha experimentado importantes variaciones durante sus 3 años de existencia, impidiendo la realización de marcos presupuestarios para un mayor número de años y por tanto, para un mejor funcionamiento del mismo.
- El programa es posible replicarlo, pero una condición básica para esto es la identificación en forma clara y objetiva de la población objetivo del mismo.

2.8. Aspectos Innovadores

- No existen aspectos innovadores en el diseño del Programa.

2.9. Principales Recomendaciones.

A. Recomendaciones que no involucran recursos adicionales (pueden ser implementadas con aumento de eficiencia y/o reasignaciones de recursos)

- 1. Establecer la Población Objetivo (Programada).** Al no existir definición de la Población Objetivo (programada), ni tampoco existir metas ni focalización, el Programa no necesariamente utiliza sus recursos eficientemente, por lo tanto se recomienda en primer lugar establecer cada uno de estos puntos en forma clara (metas y población objetivo).
- 2. Asegurar la calidad y pertinencia de las acciones de Capacitación.** Recomendamos que se lleven a cabo en forma acelerada las acciones destinadas a asegurar que exista una adecuada calidad de la capacitación. Un buen número de ellas están mencionadas en el punto 1.1.4 sobre Reformulaciones del Programa: Transparencia de la información sobre las OTEC, evaluación directa por los beneficiarios, acreditación de calidad de las OTEC, sistema de control sobre competencias de OTEC. Si bien es cierto muchas de éstas son de carácter operativo y tienen que ver con la eficiencia del Programa, la recomendación es de diseño en términos de que conceptualmente el "Aseguramiento de la Calidad" esté presente y guíe las actividades y se cuente con indicadores que muestren la evolución al respecto.
- 3. Internalizar una función en el Programa.** Recomendamos agregar a la estructura organizacional que administra el programa, una función permanente que permita capturar la experiencia y los aprendizajes en la ejecución del programa a través de la evaluación de indicadores de gestión y el seguimiento de indicadores de impacto.
- 4. La Realización de un estudio de impacto.** En lo que se refiere a la utilización de indicadores, la medición del impacto de la capacitación en el sector queda más bien indefinido, en general se acepta como válido el supuesto de que la capacitación incrementa la productividad de la empresa, pero no es posible decir qué sucede con los resultados obtenidos una vez que las empresas han recibido la capacitación. Por tanto, es necesario un estudio de evaluación de impacto del subsidio.
- 5. Formalizar la coordinación e integración entre los OTEC y el programa.** Si bien es cierto éste es un fondo que se activa por la demanda (demand driven), el papel de las OTEC al ser el agente intermediador del Programa, es muy importante, por lo tanto, se recomienda que exista una mayor fiscalización de sus actividades y un apoyo a la demanda mostrando en forma transparente y en forma cuantitativa lo que hacen, cómo realizan las capacitaciones, los resultados de las evaluaciones de sus acciones, etc. Respecto de lo anterior el Programa tiene la iniciativa de implementar en su página Web un servicio de información para las empresas sobre las OTEC. Nuestra recomendación es que este proyecto se transforme en realidad y sea lo más interactivo y amigable para los empresarios. Asimismo, consideramos pertinente que el Programa capacite a las OTEC y les muestre los segmentos donde decida focalizar su acción, de tal manera que las OTEC puedan prepararse para atenderlos.
- 6. Analizar detalladamente la estructura de gastos administrativos y su correspondencia con los volúmenes de operación.** El Programa puede adecuar sus gastos administrativos, adecuándolos a la situación actual de un manejo de un volumen de operación de al menos un 25 a 30% menor al del año 2000. También si efectuamos las comparaciones con otros fondos o programas en alguna medida similares, se desprende que se podría realizar un esfuerzo por disminuir los costos administrativos llevándolos por niveles por abajo del 9%.

I. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

1. Descripción del programa

El Programa Subsidio Directo a la Micro y Pequeña Empresa, corresponde a una acción del Estado, ejecutada a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, cuya finalidad es co-financiar directamente las actividades de Capacitación de pequeñas unidades productivas (MyPES). Estas, deben postular a la asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación, mediante la presentación de sus antecedentes financieros e institucionales, en la medida que sus características se ajustan a las normas técnicas, elaboradas anualmente. El monto máximo del Subsidio a percibir por cada empresa beneficiaria será de hasta 26 Unidades Tributarias Mensuales por cada año calendario, con un tope de hasta un 80% del Valor Hora SENCE por cada participante de la actividad de capacitación que haya sido aceptada, considerando como tope máximo el monto definido para cada año por el SENCE (el valor de la hora para el año 2000 fue de \$3.700). Este porcentaje variará dependiendo de la renta mensual que perciba el trabajador, según la siguiente escala: Hasta 25 UTM = 80% valor hora Sence; sobre 25 UTM y hasta 75 UTM = 50% valor hora Sence y sobre 75 UTM el 25% del valor hora Sence.

El único componente de este Programa esta constituido por: "Subsidio de capacitación basado en la demanda entregado a las MyPEs".

Las Instituciones involucradas son:

- **SENCE:** Es la institución encargada de administrar el Fondo Nacional de Capacitación.
- **Instituciones de Fomento:** Durante el presente año, las Instituciones públicas que participaron en el sistema de otorgamiento del Subsidio, fueron INDAP, CORFO, SERCOTEC y FOSIS, bajo las normas definidas, en convenios de colaboración suscritos por SENCE. El actual reglamento del Sence, establece que se priorizarán aquellas postulaciones de empresas que se encuentren incorporadas a las Redes de Fomento, tales como las mencionadas, además de presentar un menor valor hora por participante en las acciones de capacitación.
- **OTEC:** Las actividades de capacitación se ejecutan a través de los OTEC, Organismos Técnicos de Capacitación, inscritos en el Registro Nacional de Ejecutores que a los efectos administra Sence.
- **MyPEs:** Son las empresas receptoras de los recursos definidos por el Fondo.

2. Justificación del programa

El conjunto de empresas pertenecientes a la categoría de micro y pequeñas empresas, representa más del 95% del total de empresas existentes en el país (Ver cuadro n°1). En el año 1997 se registra un total de 526.920 empresas que realizan actividades económicas formales. De éstas 78.805 son empresas pequeñas y 432.431 microempresas. Cabe precisar que el universo total registrado es menor al que efectivamente realiza operaciones productivas y genera empleos. Existe un número importante de empresas que no paga o que no está afecto al Impuesto al Valor Agregado (IVA), que constituye la base de información que se dispone del Servicio de Impuestos Internos.

Cuadro 1: NUMERO DE EMPRESAS SEGUN TAMAÑO
1994 - 1997

TAMAÑO	1994	1995	1996	1997
Micro	404.599	406.371	423.319	432.431
Pequeña	71.984	75.570	77.796	78.805
Mediana	9.549	10.260	10.721	10.870
Pyme (Pequeña + Mediana)	81.633	85.830	88.519	89.675
Grande	4.054	4.388	4.870	4.814

TOTAL	490.286	498.589	516.508	526.920
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Fuente: CORFO, sobre la base de información del Servicio de Impuestos Internos.

En términos generales la distribución porcentual según tamaño de empresa se mantiene bastante estable entre 1994 y 1997, y no se verifican cambios "bruscos" en la composición empresarial. En particular, es interesante consignar el leve pero persistente aumento de la participación de la gran empresa en los cuatro años analizados, en contraste con un comportamiento más fluctuante de la Pequeña y Microempresa.

Las variaciones en la participación de los distintos segmentos, al estar determinadas por la tasa de crecimiento diferenciado de los mismos, depende tanto de la tasa de natalidad y mortalidad de empresas dentro de cada estrato como de la movilidad de las empresas entre estratos.

Cuadro 2: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPRESAS SEGUN TAMAÑO
1994 - 1997

TAMAÑO	1994	1995	1996	1997
Micro	82,52	81,91	81,96	82,07
Pequeña	14,68	15,16	15,06	14,96
Mediana	1,97	2,06	2,08	2,06
Pyme (Pequeña + Mediana)	16,65	17,22	17,14	17,02
Grande	0,83	0,87	0,90	0,91
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: CORFO, sobre la base de información del Servicio de Impuestos Internos.

Junto con lo anterior, diversos estudios de diagnóstico muestran que los principales problemas que enfrenta el sector dice relación con los siguientes puntos:

- Escasa información empresarial
- Dificultad en el acceso al financiamiento
- Bajo nivel de capacitación empresarial y tecnológica
- Reducido nivel de cualificación de recursos humanos en la producción y baja calidad de las relaciones laborales.
- Bajo nivel de innovación tecnológica
- Escasa calidad y diferenciación del producto
- Dificultades en la comercialización del producto y escasa tradición exportadora
- Bajo nivel de asociacionismo y cooperación empresarial
- Informalidad
- Reducida sensibilidad medioambiental.

Por tanto, la capacitación de este conjunto de empresas claramente es una necesidad para el desarrollo del sector. Si embargo, las MyPES, en general no utilizan la Franquicia Tributaria¹ que otorga el Estado para capacitación, la cual consiste en un incentivo tributario a las empresas contribuyentes de 1ª categoría de la Ley de Impuestos a la Renta. Sin embargo, las MyPEs no acceden a este beneficio debido a que:

- 1.- No pueden asumir el costo económico de la espera en el retorno de estos montos.
- 2.- No cuentan con la liquides de caja suficiente, como para financiar estas actividades.

Para resolver este problema, se hizo necesario establecer un mecanismo complementario a la Franquicia Tributaria, de financiamiento que permitiera en algún porcentaje, subsanar la deficiencia detectada, lo cual se logró a través de la implementación del Subsidio a la Micro y Pequeña Empresa, MYPE - FONCAP.

¹ El Sistema de administración de la Franquicia Tributaria que otorga el Estado, consiste en un incentivo tributario a las empresas contribuyentes de 1ª categoría de la Ley de Impuestos a la Renta, a la cuales se les permite deducir o bien obtener el reembolso de sus gastos en capacitación efectuados durante el año calendario, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles, con una base de 13 UTM, para aquellas cuyo 1% sea inferior a esta cantidad. Para dichos efectos, la normativa establece que la mencionada franquicia tendrá sus efectos en la medida que las empresas hayan pagado efectivamente el valor de la capacitación dentro de un plazo no superior a los 60 días corridos a contar de la fecha de finalización de las acciones de capacitación, lo que deberá ser acreditado documentadamente ante SENCE. Solamente cumpliendo esta exigencia, las empresas pueden tener derecho a hacer uso de los beneficios e incorporar este gasto dentro de la Declaración Anual de Impuesto a la Renta, ya sea para obtener el descuento o bien recibir la devolución de los montos invertidos en la capacitación.

3. Objetivos del programa a nivel de fin y propósito

Fin del Programa: Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Propósito: Trabajadores, dueños y socios de MyPEs contribuyentes de 1ª categoría acceden a la capacitación laboral.

4. Política global y/o sectorial a que pertenece el Programa

La política de desarrollo productivo, impulsada por los Gobiernos de la Concertación, está constituida por dos pilares básicos. El primero, lo forman las políticas generales de competitividad que influyen en las áreas estratégicas que generan el contexto en el cual las empresas deben competir y desarrollarse, siendo estas áreas las siguientes: macroeconomía, sistema financiero, legislación (p.e. propiedad intelectual), regulación, medio ambiente, infraestructura económica y de información, energía, capacitación, educación, acuerdos internacionales, descentralización y concertación social. El segundo pilar, está formado por la política de fomento productivo, que se orienta a catalizar el desarrollo de la competitividad de las empresas, especialmente en esferas donde se presentan persistentemente fallas de mercado e heterogeneidad estructural: la micro y pequeña empresa, el desarrollo regional, la reconversión productiva sectorial y la producción limpia.

En particular, la política de apoyo para el desarrollo productivo del sector de la Micro y Pequeña Empresa tiene como objetivo general, posicionar al sector como un sector protagónico, cuyo dinamismo aporte substantivamente al proceso de desarrollo económico y social que está viviendo el país.

Ello ha implicado: apoyar el fortalecimiento del sector como actor productivo; fortalecer sus vínculos con los otros sectores de la actividad económica; afianzar su desarrollo en los últimos años, contribuyendo a elevar su productividad y competitividad; facilitar el mejoramiento de la calidad de los empleos; consolidar el rol del sector en la política general de desarrollo productivo, que debe descentralizarse progresivamente otorgando a los gobiernos regionales y municipales un rol cada vez más protagónico.

El instrumento legal que dio vida al programa es la Dictación de un nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo del Sence en el año 1997, Ley 19.518 y su respectivo Reglamento a través del establecimiento de un Fondo Nacional de Capacitación y Empleo. Según se indica en el Art. 46 letra a.- de la Ley 19.518 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, el Sence podrá ejecutar cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a financiar la ejecución de actividades de capacitación en las que participen los trabajadores, gerentes o administradores de las empresas cuyas ventas anuales no excedan las 13.000 UTM.

Los objetivos específicos y énfasis de la política también se pueden encontrar en el documento "**Programa de Acción para la Micro y Pequeña Empresa 1998-99**", el cual señalaba los siguientes objetivos específicos: Desarrollar la capacidad de emprendimiento, gestión y administración del sector; Ampliar y mejorar el acceso al financiamiento y al crédito; Mejorar factores materiales y tecnológicos de producción e innovación de las MYPEs; Ampliar la capacidad y mejorar la calidad de la oferta en capacitación y Asistencia Técnica para la MYPE; Mejorar la calidad de los empleos del sector; Facilitar la formalización de la MYPE mediante el establecimiento de un marco regulatorio adecuado; Fomentar el asociativismo de la MYPE para mejorar su posición negociadora en el mercado, facilitando los acuerdos con las empresas medianas y grandes para la provisión de bienes y servicios, así como las ventas directas al consumidor y también facilitar el acceso a servicios por medio de instancias asociativas.

5. Descripción y cuantificación de bienes y/o servicios (componentes) del programa.

El único componente de este Programa esta constituido por: "Subsidio de capacitación basado en la demanda entregado a las MyPEs". No se han establecido metas para el mismo.

A continuación se muestra el monto de subsidios entregados por el Programa anualmente (que coincide con el número de empresas atendidas por el Programa) y como este llega a los beneficiarios empresas o participantes.

Subsidios entregados por el Programa					
Enunciado	Formula de calculo	años			
		1997	1998	1999	2000
Monto anual subsidio entregado por el componente	\$ de cada año	S/p	1.334.559	2.042.283	1.268.695
Cobertura * año Empresas	La suma de las MyPES asignadas por el programa.	S/p	4.126	5.115	2.627
Cobertura * año Participantes	La suma de los trabajadores, dueños y socios de MyPES asignados por el programa.	S/p	11.445	10.820	4.963

* El número de Participantes es siempre mayor al número de empresas puesto que pueden asistir mas de un participante por empresa.

6. Procesos de producción de los componentes y financiamiento

El componente constitutivo del programa es la capacitación laboral que se entrega a la población objetivo del programa. Este está estructurado en la forma de un subsidio a la demanda; es decir, es la MyPE la que determina cual es la área temática en la cual quiere capacitarse.

Este programa opera como un Fondo, el cual es asignable en la medida que existen recursos y que las empresas postulantes cumplan los requisitos de asignación. Opera a través de actos administrativos del Director Nacional, que abre el periodo de postulaciones por un tiempo determinado, normalmente 2 semanas. La forma en que se provee la asignación del Fondo, es a partir de criterios de asignación que elabora el Consejo de Capacitación. Excepcionalmente durante el año 2000, se establecieron alianzas estratégicas con otras instituciones de fomento publicas, que difunden el Programa (bajan la oferta) y a sus beneficiarios los presentan para que postulen al mismo (organizan la demanda), constituyéndose en ventanillas de atención de postulaciones, para las empresas (MyPES) que participan de sus instrumentos de fomento.

La responsabilidad de la administración y ejecución de los productos, recae en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, específicamente en el Departamento de Capacitación en Empresas y en las Direcciones Regionales de Sence a lo largo del país. (Para más detalle ver punto 2.1.1)

Pueden postular las mismas empresas cada año siempre y cuando no excedan el subsidio establecido de acuerdo a la renta mensual que perciba el trabajador en esa empresa. (ver punto I.1)

La acción de Capacitación se entrega mediante los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC.); organismos de personalidad jurídica pública o privada, reconocidos por Sence para impartir capacitación ocupacional a través de los diferentes programas del Sence.

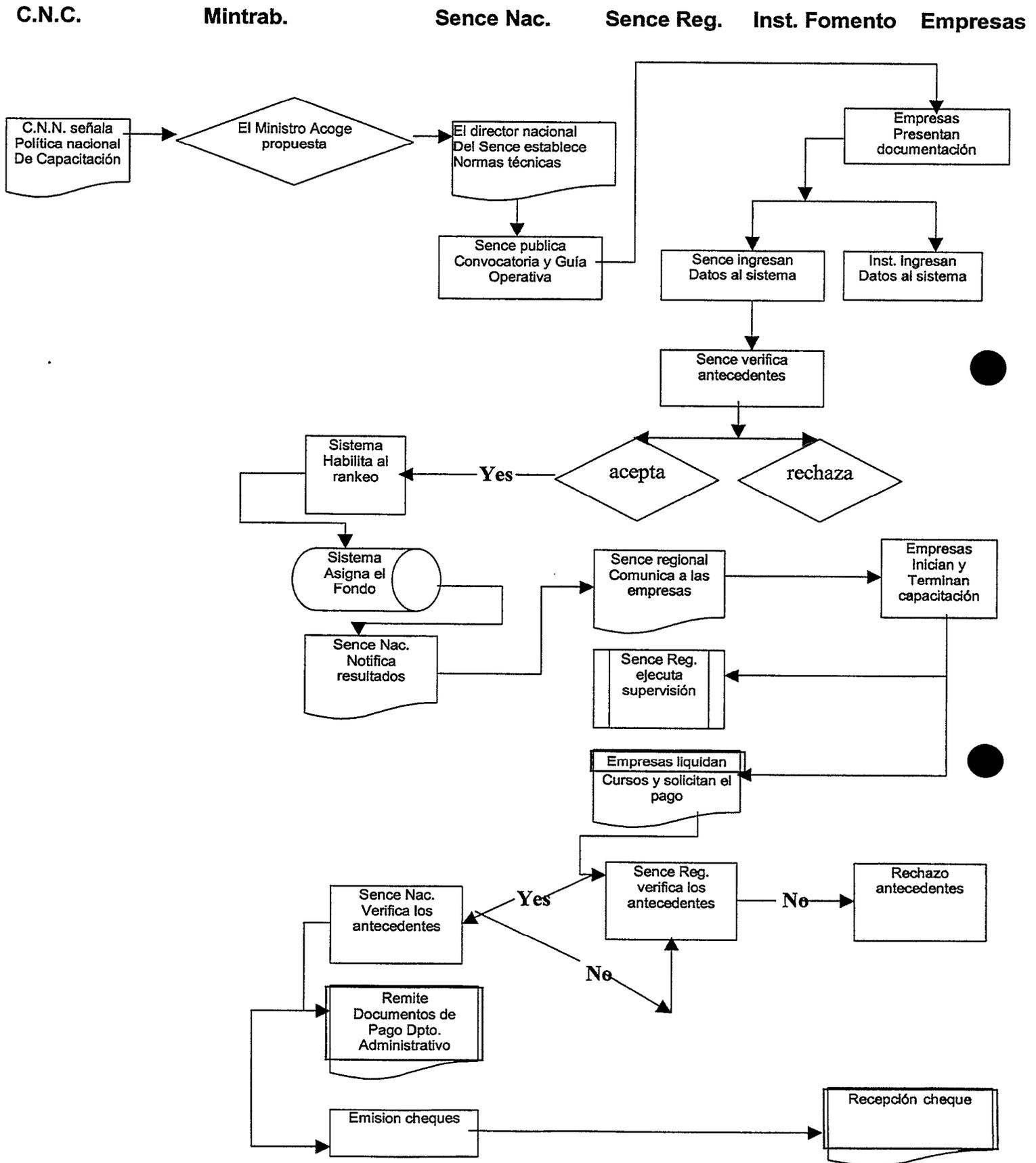
El sistema de pago es responsabilidad de la empresa quien es la que "liquida" las acciones de capacitación y presenta los siguientes documentos a Sence:

- 1.- Facturas canceladas por la parte que le corresponde co-financiar (20%).
- 2.- Facturas del OTEC a ser reembolsadas por SENCE s/cancelar, por el 80%.
- 3.- Certificados de asistencia de los participantes a los cursos de capacitación.

Esquemáticamente, para la producción del componente se realizan las siguientes actividades (ordenadas cronológicamente):

1. Convocatoria al Consejo Nacional de Capacitación: Este Consejo está conformado por representantes del mundo laboral, empresarial y público. Su Secretario Ejecutivo es el Director Nacional del Sence. Su función principal es proponer al Ministro del Trabajo y Previsión Social los lineamientos específicos para la convocatoria del Subsidio MyPE.
2. El Ministro oficia al Sence informando de la decisión tomada al respecto, pudiendo haber acogido, modificado, complementado o eventualmente rechazado, los acuerdos del Consejo.
3. El Dpto. de Capacitación en Empresas dicta las Normas Técnicas (criterios de jerarquía que deben cumplir preferentemente las postulaciones y no las MYPES) y la Guía Operativa.
4. Dichas normas son enviadas al Departamento Jurídico para su visación.
5. Dichas normas técnicas son enviadas a las Direcciones Regionales para su implementación.
6. Sence realiza la convocatoria pública (aviso en un Diario de circulación nacional). En el año 2000 contó con la participación de S.E. el Presidente de la República.
7. Se abren las postulaciones a la asignación del Subsidio (en las Direcciones Regionales e Instituciones de Fomento, de corresponder). La postulación se entiende concretada una vez que se han ingresado al software dispuesto en internet y con clave de acceso restringida al usuario autorizado por Sence o la institución de Fomento.
8. Cerrado el proceso de postulación (después de 2 semanas), las Direcciones Regionales del Sence revisan los documentos (verificando que cumplan las normas legales y técnicas). Las instituciones de fomento deben remitir los documentos de respaldo al Sence para el mismo procedimiento.
9. Una vez verificados los antecedentes por parte de las Direcciones Regionales de SENCE, se procede a rechazar en el sistema aquellas postulaciones que no cumplen, dejando como válidas solamente aquellas que sí cumplen, que son las consideradas en los procesos posteriores.
10. El Departamento de Capacitación hace correr el sistema informático que ordena las postulaciones por criterios de priorización, hasta que se agotan los recursos.
11. El Departamento de Capacitación comunica a las Direcciones Regionales los resultados.
12. Las Direcciones Regionales dictan las respectivas Resoluciones de otorgamiento de subsidio, conforme a modelo visado por el Departamento de Capacitación e informa a las Empresas asignadas de los resultados.
13. Se comienzan los cursos de capacitación.
14. Las Direcciones Regionales realizan la supervisión y fiscalización.
15. Terminados los cursos, las Empresas comunican al Sence el término, de los cursos realizando la correspondiente liquidación de ellos y solicitando el pago de ellos.
16. Las Direcciones Regionales verifican los antecedentes y envían una orden de pago al Departamento de capacitación en Empresas.
17. El Dpto. de Capacitación en Empresas recibe, procesa y verifica la documentación de pago y de estar conforme, traslada la orden al Dpto. Administrativo. En caso contrario, devuelve los antecedentes a las Direcciones Regionales.
18. El Dpto. Administrativo recibe la solicitud y emite el cheque a las Direcciones Regionales.
19. Las Direcciones regionales entregan los cheques.
20. La Unidad de Auditoría realiza procesos de auditoría a posteriori, a una muestra determinada, emitiendo los informes respectivos a la Dirección Nacional.

El Flujoograma que se presenta a continuación muestra el proceso completo del Programa:



7. Caracterización y número de beneficiarios objetivo.

El Programa es absolutamente abierto a cualquier trabajador, gerente, administrador o propietario de pequeñas unidades productivas, empresas de 1ª categoría de la Ley de Impuestos a la Renta, cuyas ventas anuales no excedan las 13.000 UTM y que además cumplan con las siguientes condiciones:

- Tener la calidad de contribuyente con a lo menos 18 meses de antigüedad, ejercidos en forma ininterrumpida.
- No haber sido sancionada por infracciones laborales o tributarias en los últimos 18 meses.
- Que, en el caso de ser una Persona Jurídica, todos sus socios sean personas naturales.

Dado que el Programa no identifica la Población Objetivo (Programada), por defecto, sus beneficiarios potenciales serían todos los que cumplen con la norma anterior, vale decir serían aproximadamente 500.000 empresas ó su equivalente en poco más de 3 millones de trabajadores. El programa tampoco tiene mecanismos de focalización ni tiene una programación de población a atender.

No obstante lo anterior, el Programa está actualmente estudiando cual es la Población Objetivo (Programada) que se ajusta a la realidad de la capacidad financiera y operativa del mismo.

8. Programas complementarios

Dentro del política de fomento productivo para la micro y pequeña empresa, diversas instituciones han desarrollado un conjunto de instrumentos con el fin de dar respuesta a las necesidades de este conjunto de unidades productivas. Cabe destacar, que entre el conjunto de instituciones públicas que trabajan esta línea se encuentra: SERCOTEC; FOSIS;INDAP; SENCE y el Ministerio de Economía, encargado de coordinar la política hacia el sector.

Sence estima que los programas complementarios están radicados en las instituciones con las cuales Sence ya estableció convenios de operación para el año 2000, los cuales son: Indap, Corfo y Sercotec. Esta complementariedad se da en el marco de que todos ellos atienden a todo o parte de la MyPE. Sin embargo, gran parte de la acción de ellos se da en el ámbito de la asistencia técnica directa y en menor medida algunos de ellos entregan capacitación, no existiendo duplicidad de esfuerzos en estas materias:

- Sercotec, a través de sus fondos de fomentos (FAT y PROFOS) entrega fundamentalmente asistencia técnica al conjunto de pequeñas empresas.
- Corfo, mediante operadores intermedios tiene diversos instrumentos que son para empresas pequeñas y medianas y por tanto abordan en parte este segmento (FAT, FONTEC, PROFOS,PDP) entregando fundamentalmente asistencia técnica.
- Por su parte Fosis, desarrolla programas de intermediación financiera y el de apoyo a la capacitación y gestión de microempresas. EL cual opera tanto para microempresas formales e informales, con un énfasis en estas últimas.
- Indap, desarrolla programas de asesoría y asistencia técnica, así como de comercialización hacia pequeños productores agrícolas.
- Finalmente Sence proporciona el subsidio directo MyPE-foncap, para facilitar el acceso a capacitación por parte de este conjunto de empresas.

Se fortalece actualmente esa complementariedad en los 12 compromisos del actual Presidente Ricardo Lagos con la pequeña y mediana empresa los que se constituyen en lineamientos para la coordinación entre Programas.

Interesante resulta observar, la evolución del gasto en fomento en las MyPE, de los Programas complementarios y otros afines se puede ver en el siguiente cuadro:

**Estimación fomento productivo MYPE según institución 1994-1998.
(No considera Gastos Administrativos) Millones de pesos de 1998.**

INSTITUCIÓN	1994*	1995	1996	1997	1998
SERCOTEC	684	1.188	2.256	2.205	2.500
Fondos de Fomento (FAT, Profos, Microempresas) (a)	684	1.188	2.256	2.205	2.500
FOSIS	6.584	6.913	7.099	8.127	9.084
Programas de Asistencia y Capacitación a Microempresarios	4.522	5.555	5.708	6.143	6.597
Licitación Apoyo a Microempresas	1.848	2.775	3.259	4.449	4.609
Programa de Desarrollo Pesquero Artesanal	sin operar	sin operar	192	218	314
Programa de Intermediación Financiera (IFIS) (b)	1.027	1.252	894	1.331	1.674
Otros Proyecto Productivos en Microempresas	1.647	1.528	1.363	145	-
Otros	2.062	1.358	1.392	1.984	2.488
Forestación y Riego Campesino (c)	2.062	1.358	101	-	-
Programa de Desarrollo Rural	sin operar	sin operar	1.291	1.984	2.488
MINECON					
Programa de Simplificación de Trámites	sin operar	sin operar	Sin operar	sin operar	100
INDAP	9.963	11.872	16.173	18.024	18.450
Servicio de Desarrollo Tecnológico (d)	9.105	10.089	12.213	10.950	10.666
Servicio de Riego Campesino (e)		403	849	1.291	1.408
Servicio de Desarrollo de Organizaciones (f)	366	686	1.115	1.125	1.118
Servicio Agronegocios	491	694	658	773	730
Proyecto Secano Costero (Prodecop Secano VI, VII Y VIII)	sin operar	sin operar	874	2.828	3.432
Proyecto Desarrollo Rural (Prodecop Secano IV Región)	sin operar	sin operar	465	1.057	1.096
M. MINERÍA					
Programa de Asistencia y Modernización de la Minería Artesanal (g)	478	337	540	562	546
SERNAP					
Fondo de Fomento Pesca Artesanal	26	105	189	200	219
SENCE	2.681	3.100	3.799	4.488	5.957
Programa de Capacitación en gestión para Pequeños Productores Agrícolas		165	289	311	-
Programa de Capacitación Gerencial para propietarios de Peq. Empresas		51	164	209	-
Franquicia Tributaria (h)	2.681	2.884	3.346	3.967	4.606
Foncap- Subsidio Directo MYPE					1.351
TOTAL FOMENTO MYPE (i)	20.416	23.515	30.056	33.606	36.856

Fuente: SERCOTEC Gerencia de Administración y Finanzas; INDAP información proporcionada por los servicios respectivos; Prodecop información extraída de Memorias 1994-1996 y Ley de Presupuesto 1997-1998; PAMMA, Informe Final de Evaluación de dicho programa; SERNAP, Secretaría del Consejo de Fomento de la Pesca Artesanal; SENCE, Boletín Estadístico 1994-1996.

Notas:

(*) 1994-1996 gasto, 1997-1998 presupuesto

(a) Sólo considera las transferencias Corfo; (b) Sólo considera el aporte fiscal directo del Fosis y no los recursos privados movilizados;

(c) Sólo considera el componente de subsidio de créditos otorgados; (d) Este Servicio incluye Transferencia Tecnológica (Asesorías Técnicas), Programa de Municipalidades (PRODESAL), Reconversión Agrícola, Capacitación Mujer Campesina. (e) Sólo considera el componente de subsidio de créditos otorgados. Hasta el año 1994 recibía aportes del Fosis, los que aparecen contabilizados en dicha institución; (f) Sólo considera Apoyo a Organizaciones y Comunidades Agrícolas, y Apoyo a Centros de gestión Empresarial; (g) Cifras 1997-1998, corresponde a una estimación que elimina gastos administrativos, en base a presupuestos de cada año; (h) Corresponde a una estimación del uso de la franquicia Tributaria atribuible al sector MYPE (10%).

(i) No se incluyen otras partidas de fomento productivo que también tienen impacto en la MYPE, tales como, Fondos Tecnológicos, Programas de Desarrollo Regional, Programas de infraestructura Productiva, los programas de Corfo y ENAMI orientados al sector de la PYME. Además, no se considera el Programa de Créditos a Microempresa del Banco del Estado de Chile, junto con otros programas financieros.

En rigor, el Programa Foncap, como un subsidio a la capacitación no es abordado por los otros Programas, salvo la capacitación realizada por FOSIS que en gran medida se dirige a la microempresa informal, segmento que no aborda FONCAP.

La gran complementariedad se da por el hecho de que los empresarios y sus trabajadores requieren de asistencia técnica y capacitación y porque existe una gran movilidad entre los segmentos atendidos por los distintos programas. El Foncap no tiene vínculos formales, salvo los acuerdos realizados en el año 2000 que se explican en el punto 12 más adelante, sin embargo dependiendo de la necesidad de los empresarios siempre existe la recomendación entre los Programas para que sean atendidos por unos u otros dependiendo de la especialidad de cada cual.

9. Período de ejecución del programa

- El periodo de ejecución del programa es anual, se inicio el año 1998 y no tiene definida fecha de término.

10. Estructura organizacional y mecanismos de coordinación

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un servicio dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con estatuto propio y de carácter descentralizado. Su principal misión es la administración del Sistema Nacional de Capacitación ajustándose a las normas establecidas en la Ley y su respectivo Reglamento. La ejecución del Programa Subsidio a la MyPE esta radicado en el Dpto. Capacitación en Empresas, cuya función principal es administrar el uso de la Franquicia Tributaria y la ejecución de los Programas de Capacitación (Programa de Contratación de Aprendices y Subsidio de Capacitación a la MyPE). Para la ejecución del programa se asigna al personal del Departamento quién planifica el total de las actividades (establece un cronograma de actividades y la guía operativa) y coordina la gestión a nivel nacional en la que participan las Direcciones Regionales y eventualmente, otras instituciones. La labor de este Departamento esta concentrada en los periodos de convocatoria y asignación, acotándose luego a la liquidación de las acciones de capacitación ejecutadas y aprobadas. Las principales funciones de la Unidad de Programas de Capacitación es la administración del sistema de asignación y elaboración de procedimientos y normas técnicas que establecerán la asignación de los recursos a las MyPES, el diseño y ejecución del sistema informático de ranking de las postulaciones, el análisis de los antecedentes que respaldan los pagos y el envío de las solicitudes de reembolso al Dpto. de Administración y Finanzas para su posterior pago. Otra de las funciones es la elaboración de convenios de cooperación con otras instituciones de fomento para el establecimiento de ventanillas de postulación y que se presentan a consideración del Director Nacional, para su análisis y firma correspondiente, previa visación jurídica y capacitación al personal de estas para la operación del sistema informático. Las funciones y asignación de responsabilidades están establecidas en el Reglamento del Subsidio y la coordinación de las acciones se realiza a través de circulares que especifican o modifican los procedimientos. Adicionalmente las Direcciones Regionales del Sence operan como las receptoras de las postulaciones, verificadoras de los antecedentes de postulación de las MyPES que lo hicieron a través de ellas o las otras instituciones de fomento, ingreso de los datos al sistema informático, su validación (aceptación o rechazo en el sistema), asignación administrativa de los recursos y supervisión de la ejecución de los cursos,

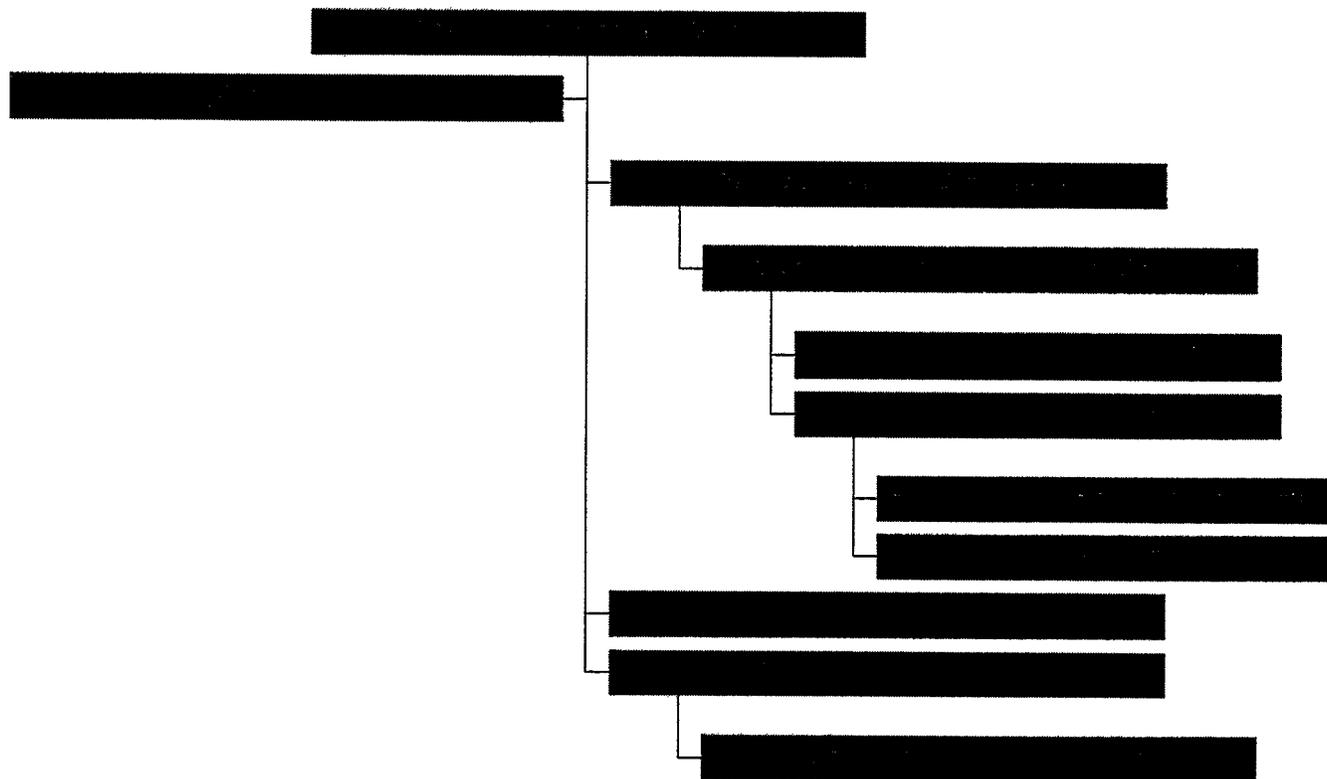
Previo a la implementación de la operatoria del subsidio MyPE, el Dpto. de Capacitación en Empresas, a través de visitas regionales de miembros de su equipo, realiza actividades de capacitación con los funcionarios del Sence y de los OTEC a fin de señalar y explicar los alcances de la operatoria del Subsidio MyPE para cada año.

Un rol fundamental tienen las OTEC como agente intermediador. Son estas las que organizan la demanda en función de su oferta de capacitación, capturan a las empresas y les gestionan y presentan los antecedentes

para la postulación. De esta manera, son ellas las que intervienen fuertemente en las características de la demanda del subsidio (duración, tipo y costo de las actividades de capacitación) y el la concentración de la asignación del subsidio (tipo de empresa, sector económico).

A continuación se presenta la estructura del programa:

Subsidio MyPE



11. Antecedentes Financieros

Presupuesto Total del Programa 1997-2000 (miles de \$)

Año	Presupuesto Ministerio / Servicio responsable	Presupuesto Programa	
		Monto	% ²
1997	-	-	-
1998	16.439.999	1.493.160	11,01
1999	19.931.165	2.350.044	8,48
2000	14.299.952	1.420.968	10,06
2001	15.155.872	1.366.172	11,09

12. Reformulaciones del Programa

El único cambio relevante introducido en la gestión del programa, es la orientación de los recursos hacia las MyPES que participan o hayan participado de las redes de fomento de las Instituciones Publicas de fomento,

² Corresponde al % del presupuesto del programa en relación al presupuesto del Ministerio o Servicio responsable.

tales como Corfo, Sercotec, Indap y Fosis, para lo cual el Sence estableció convenios de cooperación con estas instituciones de tal manera, que a través de ellas, se acercan las ventanillas de postulación a dicho subsidio. La razón fundamental de dicho cambio es apoyar a aquellas MyPES que han recibido algún instrumento de fomento de estas instituciones con la finalidad de producir una sinergia de los recursos que el estado pone a disposición de este tipo de empresas.

Adicionalmente, al trabajar con las instituciones de fomento se estableció un mecanismo de asignación del subsidio, que considera priorizar su entrega a aquellas empresas que cumplen de una mejor manera, los criterios definidos en la política de capacitación, eliminando su entrega por orden de presentación.

13. Funciones y actividades de monitoreo y evaluación que realiza la unidad ejecutora

- El Programa Subsidio a la MyPE no ha sido objeto de monitoreo o evaluaciones, independientemente de los programas de supervisión y fiscalización que se realizan a través de las Direcciones Regionales a lo largo del país.
- El Programa no cuenta con resultados de procesos de evaluación ex –ante o ex - post.
- No se ha estudiado el grado de satisfacción de los beneficiarios del programa.
- La supervisión y fiscalización que realizan las direcciones regionales, asimismo los procesos de auditoría que realiza al unidad de auditoría (ver numerales 14 y 20 del punto 6 anterior, "Proceso de producción de los componentes y financiamiento) se refieren a acciones de verificación sobre si se realizó o no las actividades y si la OTEC cumplió exactamente con lo que ofreció en la "acción de capacitación". Es decir es funcional y no certifica calidad ni pertinencia.

Un aspecto interesante del programa se refiere a la habilitación de un sitio en internet para la comunicación de acciones de capacitación (<http://www.sence.cl>). Este sitio permite a las instituciones de fomento, informar de las acciones de capacitación a realizar.

El sistema permite ingresar todos los aspectos relacionados con una determinada acción de capacitación por parte de la entidad de fomento: datos de la actividad, nombre de las empresas beneficiadas, nombre de los participantes y su posterior validación, haciéndole entrega del código único de acción de capacitación y la fecha de plazo para liquidar la acción de capacitación comunicada.

El sistema permite al usuario hacer consultas sobre acciones de capacitación y obtener información respecto de los OTEC.

II. TEMAS DE EVALUACION

1. DISEÑO DEL PROGRAMA

1.1. Análisis de aspectos relacionados con el Diseño del Programa

1.1.1. Diagnóstico de la Situación Inicial

El programa fue diseñado para dar solución a un problema existente que se había observado antes de la reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo realizada en 1997³. Durante los años anteriores, ya se había reconocido los problemas de cobertura y focalización, esto es, que el número de empresas de este segmento era muy bajo, y la franquicia tributaria no era empleada por el conjunto de empresas pertenecientes al segmento de la MYPE.

Además, se identificó que una de las causas que hacía que las empresas pertenecientes al segmento MYPE no se capacitara, era la falta de liquidez que presentan para enfrentar los gastos asociados a la capacitación a través de la franquicia.

De modo tal, que el programa en cuestión identifica claramente el problema/necesidad que pretende abordar junto con establecer un diseño apropiado al problema en cuestión. En particular, el diseño se basa fundamentalmente en entregar un subsidio directo a las empresas de este segmento para que puedan capacitarse.

1.1.2. Lógica Vertical de la Matriz de Marco Lógico

La lógica vertical de la matriz se valida en términos generales, ésta muestra consistencia, es decir, se aprecia una coherencia entre las actividades, componentes, objetivos y el fin del programa.

Las actividades descritas en el marco lógico, dan cuenta del funcionamiento operativo necesario para que el subsidio sea finalmente recibido por los beneficiarios. Dentro de este conjunto de actividades, se destacan por su importancia: i) las definiciones de procedimientos, cronogramas, requisitos de postulación y asignación del subsidio y ii) El análisis y definición de la política anual de capacitación para la MyPE.

Una vez realizada todas las actividades, y constatados los supuestos se obtiene como resultante las componentes, que en este caso corresponde la entrega del subsidio para capacitación. En este nivel se aprecia una relación de causa-efecto, directa entre las actividades y componentes. Además, los supuestos son verificables en este nivel, así como también en el nivel de actividades.

El paso desde el nivel de componente al propósito también es directo, y al igual que la relación de causa-efecto, el supuesto central en este nivel también es verificable, así es que es factible pasar al nivel de Fin del programa.

En este nivel, dado que las MyPEs acceden a capacitación, se obtiene el fin. Sin embargo, es en los supuestos asociados a este nivel donde existe problemas de verificación. En particular, el supuesto que la capacitación laboral recibida mejora las competencias laborales, no ha sido verificado empíricamente en este programa. Si bien existen estudios relacionados, realizados por otras instituciones, como es el caso de FOSIS, que analizó el impacto de la capacitación sobre el funcionamiento económico de la microempresa, los resultados no son necesariamente comparables.

³ Ver "Capacitación Laboral: La Experiencia Chilena". SENCE 1999.

Dadas las características de este conjunto de empresas, el sólo hecho de recibir acciones de capacitación, no garantiza necesariamente que exista una mejora en las competencias laborales y un mejoramiento de la productividad de estas.

1.1.3. Lógica Horizontal de la Matriz de Marco Lógico

EL marco lógico en términos horizontales, muestra coherencia global en cuanto a la medición del nivel de logro de los resultados esperados para cada nivel de objetivos. El conjunto de indicadores asociados para los diferentes objetivos, cumple en general las características y propósitos respectivos.

En términos del nivel de actividades, los indicadores expuestos dan cuenta del nivel de logro, al igual que los indicadores expuestos para el nivel de componentes. En ambos casos, los indicadores son apropiados y los medios de verificación son adecuados a la realidad de funcionamiento del programa, y del tipo de información que se obtiene para estos niveles.

Una mirada mas profunda se requiere a nivel de propósito, dado que en este se obtiene que las MyPEs acceden a capacitación laboral. Puntualmente, el indicador asociado a cobertura no da cuenta efectivamente de esta. Ya que, la no definición de la Población Objetivo (Programada), no permite señalar la cobertura real del programa. La utilización del conjunto de beneficiarios potencial, tampoco permite reflejar en que medida se cumple el logro del programa. Respecto de los medios de verificación, para este caso señalado no aparece especificado.

1.1.4. Reformulaciones del Programa

Respecto de las reformulaciones del programa, éste experimento una reformulación durante el año 1999 y 2000. Dicha reformulación implicó redefinir la población objetivo, definiéndose como el conjunto de MyPEs usuarias de la red de instrumentos de fomento. Lo anterior, también implicaba cambios a nivel de actividades.

Se coordinó el trabajo de operación e implementación del Subsidio MyPE con diferentes instituciones publicas de fomento (Corfo, Fosis, Sercotec e Indap), bajo el supuesto de que el otorgamiento de este subsidio mejoraría sus resultados al ser asignado a aquellas MyPES que hubieran ya obtenido algún tipo de ayuda financiera, técnica u otra. Adicionalmente se esperaba que organizaran la demanda, verificaran los antecedentes y eliminaran los errores en el ingreso de las postulaciones.

En términos generales, puede señalarse que el objetivo político institucional se relacionaba con el hecho de permitir que las empresas beneficiarias de las redes de fomento en términos reales y efectivos, que hubieran o se encontraran recibiendo algún subsidio o beneficio de otras entidades de gobierno, SENCE los pudiera complementar con la entrega del subsidio para capacitación, produciendo una sinergia de los recursos que el estado colocaba a disposición de las empresas.

Los resultados obtenidos, a partir de esta experiencia permitieron concluir que los objetivos señalados no se cumplieron, ya que las entidades de fomento actuaron solamente como ventanillas de digitación de los usuarios, procediendo a ingresar al sistema informático la información de las empresas postulantes que les presentaron los organismos técnicos de capacitación, que fueron quienes actuaron como agentes tramitadores.

Esto quedo de manifiesto en la alta tasa de rechazo (alrededor del 14%) que se obtuvo de las postulaciones a través de estas instituciones. Ello implicó además, acrecentar el trabajo de las Direcciones regionales, las que debieron revisar exhaustivamente los documentos presentados por las empresas a través de las mencionadas entidades, contando con un menor tiempo relativo que el dispuesto para analizar las postulaciones que presentaron las empresas directamente en SENCE.

Además cabe señalar que el análisis del funcionamiento de este sistema permitió apreciar una alta discriminación, respecto de aquellas empresas que no pertenecían a las redes de fomento, aun cuando estas requirieran aun más que las primeras de este instrumento de financiamiento.

Por otra parte, el Programa ha estado realizando serios esfuerzos por avanzar en el aseguramiento de la calidad y pertinencia de las acciones que se realizan con el fondo, que tendrán efecto en los próximos años, entre las cuales podemos destacar las siguientes:

- 1 Transparentar la información a los usuarios: En la pagina WEB del Sence existe un informe de desempeño de los OTEC, respecto de su trayectoria en el Sistema Nacional de Capacitación. La idea central es permitir que la empresa que desee contratar los servicios de capacitación, pueda contar con información suficiente tendiente a permitirle o facilitarle la toma de decisiones informadas respecto del OTEC al cual pretende contratar para dicha función. Esta información es de carácter publico.
- 2 A partir de lo señalado por S.E. el Presidente de la República en su mensaje a la Nación el día 21 de mayo del 2000, en el sentido que los Organismos de Capacitación deben ajustar su desempeño institucional a normas internacionales de calidad, es que Sence inicio su trabajo en conjunto con el Instituto Nacional de Normalización (INN) para elaborar e inscribir una marca chilena de calidad para los OTEC. Con ello se pretende en una primera etapa, motivar a los OTEC para que se acrediten bajo la misma; a fin de que en el horizonte de 3 a 5 años, sea obligatorio para los que pretendan acceder a recursos públicos directos, establecidos en el Estatuto de Capacitación, cumplir con el proceso de acreditación y certificación de dicha norma.
- 3 Revocación de OTEC en el Sistema de acreditación de Sence: Durante el año 2000, el Sence revocó la existencia como OTEC de aproximadamente 1.500 instituciones de capacitación inscritas en el Registro, lo que implica un esfuerzo institucional por mantener activas solo a aquellas instituciones que mantienen algún grado de actividad en el sistema.
- 4 Implementación de un sistema de control a través del cual los OTEC puedan realizar acciones de capacitación sólo en aquellas áreas que hayan determinado como son, por ejemplo en las que cuentan con mayores competencias profesionales.
- 5 Incorporación en el Formulario único de comunicación, rectificación y liquidación de actividades de capacitación un set de preguntas de evaluación de la capacitación recibida, las cuales se están procesando y acumulando para informar a los beneficiarios sobre las instituciones capacitadoras en términos de sus relatores, técnicas metodológicas, infraestructura, equipamiento, cumplimiento administrativo y la satisfacción general de obtenida.

1.2. Conclusiones sobre el Diseño

- El diseño del programa ha sido estructurado de tal manera, de dar una respuesta al problema identificado en materia de capacitación al sector de la MYPE. Lo anterior, implica que este instrumento aborda directamente el problema de liquidez, y bajo acceso a la capacitación por parte del sector.
- El diseño elaborado es coherente, se aprecia una secuencia lógica apropiada para que una vez realizada las actividades y dado los supuestos respectivos, puedan lograrse los componentes, el propósito y contribuir al logro del fin del programa.
- La reformulación experimentada por parte del programa durante el año 1999 y 2000, no tuvo los resultados esperados en términos de lograr un mayor impacto, a través de las MyPEs beneficiarias de la red de fomento. Situación que implico, volver a la situación original.

1.3. Recomendaciones sobre el Diseño

- **Asegurar la calidad y pertinencia de las acciones de Capacitación.** Recomendamos que se lleven a cabo en forma acelerada las acciones destinadas a asegurar que exista una adecuada calidad de la capacitación. Un buen número de ellas están mencionadas en el punto 1.1.4 sobre Reformulaciones del Programa: Transparencia de la información sobre las OTEC, evaluación directa por los beneficiarios, acreditación de calidad de las OTEC, sistema de control sobre competencias de OTEC. Si bien es cierto muchas de estas son de carácter operativo y tienen que ver con la eficiencia del Programa, la recomendación es de diseño en términos de que conceptualmente el “Aseguramiento de la Calidad” este presente y guíe las actividades y se cuente con indicadores que muestren la evolución al respecto.

2. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA

2.1. Análisis de aspectos relacionados con la Organización y Gestión del Programa

2.1.1. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación

A juicio del Panel, la unidad ejecutora tiene un rol principalmente operativo y reglamentado centrado en la recepción de postulaciones y en la aplicación de un sistema automatizado de asignación del fondo. Para esa función, y considerando que el propósito del programa es brindar acceso a la capacitación a los empresarios MyPE, este cuenta con una adecuada estructura y cobertura a nivel nacional sólo para aquellas empresas que efectivamente postulan y que luego son seleccionadas hasta asignar, en cada período, el 100% del fondo.

El panel cuestiona que la estructura sea adecuada para atender sólo a aquellas empresas que postulan, dado que la evaluación de la estructura está planteada en función del propósito. Este plantea el acceso a capacitación para trabajadores, dueños y socios de MyPES, medido a través de la cobertura y calculado respecto al total de trabajadores, dueños y socios y de MyPES existentes en un determinado año. Luego el componente, cual es la entrega del subsidio basado en la demanda, se calcula respecto de las MyPES postulantes en el año respectivo y no respecto del total de MyPES o de una cantidad que asegure impacto. De esta manera, la estructura es adecuada para el componente y no podemos saber qué estructura sería adecuada para dar acceso a una cantidad significativa respecto del total (propósito) o de una cantidad dada, que sea significativa para tener impacto

Tampoco la estructura del programa cuenta con una unidad que le permita analizar los resultados de cada proceso ni hacer seguimiento de su impacto.

La coordinación con otras instituciones se ha realizado en función de la priorización sobre aquellas postulaciones de empresas que se encuentren incorporadas a las Redes de Fomento. Esta coordinación, establecida en el actual reglamento del SENCE, se realizó a partir de la firma de convenios de colaboración. Dichos convenios han determinado el funcionamiento, durante los períodos de postulación, de Ventanillas de Recepción de Postulaciones implementadas por las instituciones de la red fomento. Estas ventanillas han ampliado la cobertura del programa y su capacidad para focalizar sobre las empresas priorizadas. Otro aspecto que ha facilitado el desempeño de los mecanismos de coordinación es la participación de personal especializado (entrenado por SENCE) en la ventanilla y la disposición de expertos para la asignación computacional del subsidio, según el orden de prioridad.

Respecto de la coordinación al interior de la institución no hay evaluaciones o informes de gestión que den cuenta de su desempeño, sólo se han informado retrasos respecto del cronograma que no han afectado la operación global del Subsidio.

2.1.2. Funciones y Actividades de Seguimiento y Evaluación que realiza la Unidad Ejecutora

La toma de decisiones sobre las acciones del Programa no se basa en información sobre evaluaciones o seguimientos de indicadores del programa, puesto que no ha habido tales evaluaciones y/o seguimientos. El seguimiento planteado en el punto 1.13 sólo verifica si se realizó o no la actividad. Tampoco existen informes de gestión.

2.2. Conclusiones sobre la Organización y Gestión del Programa

- El programa no posee una estructura organizacional propia ni una orgánica formalmente definida. Opera a través de funciones agregadas al Departamento de Capacitación en Empresas y de la Dirección del SENCE, que para los niveles de operación actuales y las características de gestión del fondo son adecuadas.
- Toda estructura debe responder a una estrategia, es decir a metas en el corto y al menos mediano plazo. Al no existir metas al respecto, no podemos señalar si la actual estructura es adecuada.
- Dado que el ciclo operacional es anual y acotado a un período establecido limitado y que se trata de un subsidio financiado desde un fondo determinado para cada año que se asigna en su totalidad, se estima adecuada la estructura actual con la que se ejecuta el programa. Se trata de una estructura liviana de bajo costo (representa alrededor del 1% del presupuesto asignado) centrada en funciones exclusivamente operativas (establecer políticas y requisitos y asignar el fondo de acuerdo a prioridades definidas para cada ciclo)
- La estructura organizacional no cuenta con una unidad ni la capacidad para realizar funciones de seguimiento y evaluación de impacto de su operación. No es posible generar y gestionar conocimiento ni aprendizaje que permita redefinir ciertos aspectos estratégicos del programa ni modificar o incorporar prácticas que mejoren su gestión.
- No existen mecanismos de coordinación con agentes dinamizadores de este mercado como las OTEC que permita potenciar el logro del propósito y los objetivos del programa en calidad y eficiencia.

2.3. Recomendaciones sobre la Organización y Gestión

- Recomendamos agregar a la estructura una función permanente capaz de capturar la experiencia en la ejecución del programa a través de la evaluación de indicadores de gestión y el seguimiento de indicadores de impacto.
- Recomendamos formalizar la coordinación con la OTEC a través de instancias de comunicación para la evaluación periódica de los resultados del programa y para alinear la gestión en torno a los criterios de priorización establecidos para cada convocatoria.

3. EFICACIA Y CALIDAD DEL PROGRAMA

3.1 Análisis de aspectos relacionados con la Eficacia del Programa

Para los efectos del análisis que se realiza a continuación durante todo el presente punto, hemos considerado conveniente trabajar simultáneamente con los subsidios entregados tanto a nivel de empresa como de los participantes, en la medida en que se ha podido contar con ambos datos.

3.1.1 Desempeño del Programa en cuanto a la producción de componentes.

El Programa, tiene exclusivamente un solo componente tal como se ha señalado anteriormente, el cual muestra una evolución muy dispar dependiendo de los indicadores que se observen, tal como se muestran en el punto 3.1.6, sin embargo es muy importante tener presente que el Programa tiene tan sólo tres años de funcionamiento y que su presupuesto ha cambiado fuertemente durante los mismos. (ver punto 4.1.4):

- La relación entre MyPES postulantes (son las que postulan al subsidio pero que no necesariamente lo obtienen: 4.456 en 1998, 6.240 en 1999 y 4.282 el año 2000) y MyPES liquidadas (estas son equivalentes a las empresas que recibieron el subsidio, vale decir 4.126 el año 1998, 5.115 el año 1999 y 2.627 el año 2000) ha aumentado fuertemente desde 1,08 en el año 1998 a 1,22 en el año 1999, lo que indicaría que el Programa está siendo cada vez más conocido y que existe interés en participar en el por parte de las MyPES. Sin embargo en el año 2000 esta aumenta más aún a una razón de 1,63 pero sobre una base mucho más pequeña, por lo tanto podría indicar solamente un rezago en la demanda y no necesariamente que exista un marcado interés por el Programa. Existiría de hecho un exceso de demanda en términos de que las solicitudes de capacitación superan las posibilidades del fondo actual, pero que tampoco sería muy importante en términos numéricos.

De acuerdo a la opinión y experiencia de los miembros del Panel, es decir en base a nuestro "Juicio Experto", nosotros pensamos que, la calidad de la producción del componente es muy difícil de evaluar. Pensamos que existen dos supuestos muy cuestionables: a) que la demanda sea realmente capaz de discriminar entre la oferta existente y b) que la oferta existente entregue actividades de capacitación pertinentes a las necesidades de la demanda. Muchos empresarios, especialmente los más pequeños asisten a cursos que tienen nombres muy bonitos y que se les han ofrecido en forma insistente pero que, a nuestro juicio, tal vez no sean los que necesitan en calidad, duración y contenidos. Aún cuando paguen el 20% o levemente más por esos cursos, eso no sería suficiente para que tengan capacidad de discriminar entre una OTEC u otra y entre las diferentes alternativas de cursos a nuestro juicio. Nuestra opinión no la podemos probar, pero tampoco se ha probado lo contrario.

Las acciones en términos de impacto no son a la fecha evaluadas por el Programa. Por lo tanto la calidad y la pertinencia de la capacitación queda sujeta a decisiones de las OTEC, lo cual no necesariamente asegura que se obtengan los resultados deseados.

El Sence y el Programa en particular debiera ayudar a que la demanda se transforme en un interlocutor efectivo para demandar un servicio acorde a sus requerimientos reales. Para lo anterior se están dando algunos pasos en función de que los empresarios tengan más capacidad de discernimiento y que las OTEC entreguen sus servicios con calidad. (ver punto 1.14 Reformulaciones al Programa).

3.1.2 Nivel de logro del propósito del Programa

Dado que no existe una definición de Población Objetivo (Programada), como hemos señalado antes, los beneficiarios serían todas las MyPES, entonces la cobertura del Programa es insignificante: el componente habría contribuido al acceso a capacitación en un porcentaje de entre un 0,14 (año 2000) a poco más de un 0,32% (año 1998) de las personas que trabajan en la MyPE. Visto de otra forma, las MyPEs atendidas en los tres años alcanzan a 11.868 y los participantes de ellas totalizaron en el período 27.228, lo cual contrasta con un universo de aproximadamente 500.000 MyPEs o de poco más de 3 millones de trabajadores que emplea el sector.

El nivel de impacto y la pertinencia de las acciones realizadas no han sido evaluadas y a nuestro juicio como le hemos señalado en el punto anterior 3.1.1, tenemos poca claridad sobre la pertinencia y calidad de las acciones de capacitación a pesar de que el Programa esta realizando esfuerzos encaminados al respecto que se señalan en el punto 1.14 Reformulaciones al Programa.

El Programa no tiene una definición de cobertura planificada a la fecha, sin embargo como hemos mencionado anteriormente, el Programa esta actualmente trabajando en realizar una definición más precisa de la población objetivo y de la cobertura planificada.

La oportunidad de la producción de los componentes no es medida en el Programa y la entrega del servicio se ha enmarcado en el Presupuesto del que han dispuesto cada año.

3.1.3 Beneficiarios Efectivos del Programa

Los beneficiarios efectivos del Programa son los que muestra el cuadro siguiente medido por empresas o por participantes.

N° de Beneficiarios Efectivos Años 1997-2000

	1997	1998	1999	2000
Empresas	-	4.126	5.115	2.627
Participantes	-	11.445	10.820	4.963

Indudablemente como se ha señalado reiteradamente, estas cifras son bastante pequeñas dado que no existe Población Objetivo (Programada).

Entre el año 1999 y el 1998 aumentaron en un 24% las empresas beneficiadas, sin embargo el número de personas participantes disminuyó, lo cual da cuenta de que las capacitaciones tuvieron un valor más alto. Este resultado en sí no es inadecuado puesto que incluso muestra un interés por capacitaciones más prolongadas y por tanto más profundas. Sin embargo, los beneficiarios efectivos cayeron drásticamente en el año 2000 producto de una importante baja en la asignación presupuestaria para el Programa y se incremento levemente la proporción de participantes por empresas, lo que significó una pequeña reversión de la situación producida entre 1998 y 1999.

Adicionalmente podemos ver a los beneficiarios efectivos por el tipo de trabajador al cual llega el programa en cada año:

Caracterización del grupo de beneficiarios efectivo y cobertura.

Año	Cobertura	1	2	3	4	5	6	7
1998	11.445	1.744	2.269	259	3.084	2.027	1.886	177
1999	10.820	2.281	1.231	339	2.604	2.419	1.672	275
2000	4.963	854	555	468	1228	855	496	507

1.- Ejecutivos; 2.- Profesionales; 3.- Mandos Medios; 4.- Administrativos. ; 5.- Trabajador Calificado; 6.- Trabajador Semi Calificado; 7.- Trabajador no Calificado

Es importante destacar el aumento en la participación del grupo "Trabajador no Calificado" y el grupo de los "Mandos Medios" los cuales han aumentado sostenidamente su participación en el Programa, especialmente en el último año. Especialmente en el primer caso, los trabajadores no calificados son los que menos posibilidades tienen de acceder a capacitación por otros medios, razón por la cual el panel estima que es un gran logro por parte del Programa. Detrás de esta afirmación esta el supuesto de que como el Propósito del programa pretende brindar el acceso a capacitación, existirían dentro de las personas que trabajan en las Mypes algunas que tienen mayores posibilidades que otras (por diferencias en ingreso y educación fundamentalmente) por lo tanto consideramos un logro que especialmente los trabajadores no calificados aumenten sostenidamente su participación en el programa.

3.1.4 Grado de Focalización del Programa

No ha existido una focalización del Programa salvo en el año 2000 en que se trabajo en forma intermediada por los agentes de Fomento. El supuesto era que debido a que el sector atendido por los Programas de fomento es un porcentaje especial de la Población Objetivo (Programada) se estaría focalizando, sin embargo existieron diversos problemas (explicados en el punto 1.1.4) que no permitieron lograr este objetivo.

3.1.5 Grado de satisfacción de los beneficiarios efectivos

No existe una medición al respecto, pero no es claro para los miembros del panel ("Juicio experto") como lo hemos señalado en el punto 3.1.1, que la demanda pueda estar en condiciones de asegurar que se le entregue la capacitación que ella requiere y en la calidad adecuada. En este mismo sentido es que se realiza la recomendación en el punto de diseño de que el Programa debiera "asegurar calidad" (ver punto 1.3)

3.1.6 Resumen evaluativo de los logros del programa

Evolución de Indicadores* / Información					
Objetivo	Indicador	Cuantificación			
		1997	1998	1999	2000
Propósito	Nº de Aprendices /año	-	11.445	10.820	4.963
	Nº de Empresas/año		4.126	5.115	2.627
Componentes	MyPES postulantes/MyPES Liquidadas	-	1,08	1.22	1,63
	MyPES postulantes al programa / MyPES comprometidas		0.92	0.81	0.6

* La mayoría de los indicadores se expresa en la forma de una relación, salvo aquellos en que expresamente se indica que están en \$, ó que son un número.

Enunciado del objetivo	Comentarios sobre el nivel de logro de los objetivos *
<p>Propósito:</p> <p>Trabajadores, Dueños y socios de MyPEs contribuyentes de 1ª categoría acceden a la capacitación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de logro del propósito es muy bajo en relación a la Población Objetivo (Programada). Es decir la cobertura es poco significativa.
<p>Componente:</p> <p>Subsidio de capacitación basado en la demanda entregado a las MyPEs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Al no existir metas ni focalización el presupuesto del Programa pierde eficacia puesto que la acción del mismo se diluye. Para el Panel no existe certeza sobre la calidad y pertinencia de las prestaciones financiadas por el Programa.

* La relación entre el logro de los objetivos y la urgente definición de una Población Objetivo (Programada) acorde con las posibilidades financieras y operativas del Programa es evidente: mientras no se tenga un número de beneficiarios más reducido, los logros serán poco relevantes.

3.2 Conclusiones sobre la Eficacia del Programa

- La Población Objetivo (Programada) no está definida, por defecto entonces, el Programa debiera beneficiar a todas las MyPES (aproximadamente 500.000). Visto de esa forma, la cobertura del Programa es irrelevante (durante los tres años se ha atendido a 11.868 empresas), por lo tanto se podría concluir que el Propósito no podrá satisfacerse con el componente del Programa. En otras palabras, el Programa sería muy ineficaz en su accionar.
- El Componente está directamente relacionado con el Propósito, sin embargo la magnitud de sus acciones es demasiado pequeña para satisfacerlo (11.868 empresas ó 27.228 participantes entre 1998 y el año 2.000 inclusive)
- La calidad y la pertinencia de las capacitaciones no está asegurada por el Programa a juicio del panel de expertos.
- Por lo tanto, si tenemos escasa cobertura del Programa y no es clara para nosotros la calidad y pertinencia de lo que se está entregando, el componente sería al menos insuficiente para el logro del Propósito, no obstante existe una relación directa entre el componente y el logro del Propósito.

3.3 Recomendaciones sobre la Eficacia

- **Establecer la Población Objetivo (Programada).** El diseño del programa ha sido elaborado y puesto en funcionamiento sin la definición de la población objetivo del mismo. Impidiendo por tanto, la obtención de indicadores globales que den cuenta del funcionamiento del programa. Emplear como población beneficiaria al universo el total de empresas existentes en el segmento MYPE, implica sostener que todo este conjunto de empresas requiere y necesita capacitarse, además de suponer que es la capacitación la herramienta que para todo este conjunto de empresas aumenta su productividad. Lo cual genera poca claridad al respecto. Es importante también que junto con la definición de la Población Objetivo (programada), se puedan establecer metas anuales del programa.
- **Realizar evaluaciones anuales.** Se recomienda realizar evaluaciones anuales para ir midiendo en forma adecuada si se avanza efectivamente en eficacia.
- **Determinar segmentos específicos a donde focalizar el Programa.** Recomendamos definir criterios concretos de focalización de capacitación. Se podrían asignar puntajes especiales a las instituciones operadoras que realicen planes especiales para las necesidades de beneficiarios específicos (por ejemplo trabajadores no calificados), lográndose un mayor impacto.
- **Capacitar y orientar a las OTEC.** Específicamente, es muy importante guiar con precisión a los agentes intermediarios de tal manera que sus acciones sean absolutamente pertinentes a las necesidades de los beneficiarios y por lo tanto beneficiarse de la especialización y el desarrollo que los intermediarios han conseguido sin tener que cargar administrativamente al Programa.
- **Realizar un estudio de evaluación de impacto del subsidio.** Es muy importante para la justificación misma del Programa, observar la relación entre capacitación y productividad a nivel de micro y pequeñas empresas. La medición del impacto de la capacitación en el sector no está clara y en general se acepta como válido el supuesto de que la capacitación incrementa la productividad de la empresa, pero no es posible decir que sucede con los resultados obtenidos una vez que las empresas han recibido la capacitación. Por tanto, es necesario un estudio de evaluación de impacto del subsidio.
- **Realizar un estudio sobre la calidad de los servicios prestados por las OTEC.** Uno de los supuestos bastante cuestionable es el que se refiere a la mantención de una oferta estable y de calidad por parte de los OTEC para las MyPES, de tal manera que los trabajadores, socios y dueños de estas empresas mantienen un interés permanente y creciente por participar del programa subsidio directo a la MyPE. El problema central de esto, es que no existe ningún mecanismo de certificación de calidad respecto de los servicios proporcionados por estos organismos. Por tanto, se recomienda la realización de un estudio sobre la calidad de estos servicios prestados.

4. EFICIENCIA Y ECONOMIA DEL PROGRAMA

4.1. Análisis de Aspectos relacionados con la Eficiencia del Programa

4.1.1. Análisis de actividades y/o componentes

Las actividades (ver punto 6 de los Antecedentes del Programa), son perfectamente coherentes con lo que pretende realizar el Programa, siendo las propias de una administración de un fondo de subsidio y tienden a satisfacer el componente del mismo.

4.1.2. Alternativas de gestión más eficientes para alcanzar los mismos resultados

Los niveles de manejo de fondos alcanzados en el año 1999, mostrarían que con el mismo personal actual se puede manejar entre un 25 a 30% superior al presupuesto que se tiene para el año 2001. Dicho de otra forma, se está subutilizando capacidades o el fondo está mal diseñado desde el punto de vista administrativo puesto que debiera operar en los niveles actuales. Cualquier alternativa indica que se debieran encontrar alternativas más eficientes de gestión del mismo.

4.1.3. Duplicidad de funciones con programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivo y nivel de coordinación en los casos de intervenciones complementarias.

No se constata duplicidad con otros Programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivo, tal como se explicó en el punto 8 de los Antecedentes del Programa, la gran mayoría de los otros Programas se dedica a proveer Asistencia Técnica y Fosis está más orientado a los microempresarios informales. Existen importantes declaraciones de coordinación de estos Programas e inclusive existe un instructivo presidencial al respecto, sin embargo a los miembros del panel les parece que esto aún no se traduce en intervenciones dirigidamente complementarias en la práctica.

4.1.4. Análisis de Costos

- 1 *Desglose del presupuesto y gasto general del programa en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, Inversión y otros. Evolución anual de cada ítem y porcentaje que representa del presupuesto y gasto del programa.*

ITEMS	1998		1999		2000		2001		PROMEDIO
	PROG.	%	PROG.	%	PROG.	%	PROG.	%	
PERSONAL	8.160	0,5%	8.364	0,4 %	8.568	0,6 %	8.772	0,6%	0,54 %
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	135.000	9,0 %	212.880	9,1 %	128.400	9,0 %	123.400	9,0%	9,04 %
INVERSIÓN	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	0,0 %
TRANSFERENCIAS	1.350.000	90,4 %	2.128.800	90,6 %	1.284.000	90,4 %	1.234.000	90,3 %	90,42 %*
TOTAL	1.493.160	100%	2.350.044	100%	1.420.968	100%	1.366.172	100%	100%

* Al ser este Programa un Fondo, obviamente el ítem transferencias es la esencia misma del Programa y debe por tanto, ser el máximo posible del Presupuesto.

El Programa tuvo un importante aumento en sus recursos en el año 1999 creciendo en un 57%, sin embargo posteriormente cayo su presupuesto en el año 2000 en un 40% y nuevamente cae en el año 2001 en un 4% teniendo un saldo comparado con el año 1998 de un 8,5% menos de presupuesto. Estas variaciones presupuestarias han respondido a decisiones Presupuestarias a nivel gubernamental y del Ministerio del cual depende el Programa, sin responder a causas del propio Programa.

El Promedio nos muestra que prácticamente no han variado los porcentajes de estos grandes ítems.

Los ítems específicos se han comportado de la siguiente forma:

ITEMS	Variación Año 2000 / Año 1998	Variación Año 2001 / Año 1998
PERSONAL	5,00%	+ 7,50%
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	-4,89%	-8,59 %
INVERSIÓN	-	-
TRANSFERENCIAS	-4,89%	-8,59 %
TOTAL	-4,83%	-8,50 %

Este cuadro refleja que dado que el volumen de operación del Programa ha disminuido levemente al año 2001, el presupuesto de personal ha aumentado en una proporción similar en forma inversa lo cual es un punto importante a mejorar en términos de la eficiencia del Programa.

- 2 *Evolución anual y por región de los costos de cada componente del programa. Según corresponda, hacer un análisis del costo unitario por componente y/o costo por beneficiario de cada componente.*

Al existir un único componente, su evolución sigue la tendencia de la marcada por el presupuesto global con leves diferencias, es decir al aumentar(disminuir) el presupuesto global del Programa, los ítems específicos aumentan (disminuyen) en proporciones similares. Sin embargo las tasas son bastante dispares entre las regiones, observándose que no existen tendencias claras, variando significativamente de año en año y de región en región⁴.

Evolución anual y por región del costo del componente del Programa*

Región	Variación entre 1999 y 1998	Variación entre 2000 y 1999	Variación entre 2000 y 1998
I	56%	3%	61%
II	-17%	-45%	-54%
III	386%	-74%	28%
IV	10%	49%	64%
V	-41%	-43%	-66%
VI	241%	-77%	-21%
VII	6%	-36%	-32%
VIII	146%	-75%	-39%
IX	891%	-44%	454%
X	2302%	-52%	1058%
XI	Cayo de 1867 a 0	Subió de 0 a 130	-93%
XII	Aumento de 0 a 4.356	92%	Paso de 0 a 329
R.M.	37%	5%	44%
TOTAL	53%	-38%	-5%

* No se incluyen los montos por año junto a su evolución y porcentajes en este cuadro puesto que esta información produciría un cuadro enorme y difícil de entender, no obstante esta información completa se encuentra en el anexo 2 " Antecedentes Presupuestarios y de Costos", punto 2.2 Costo a Nivel Nacional por Componente del Programa.

⁴ Los montos absolutos se pueden observar en el punto 2.2 del anexo 2 " Antecedentes Presupuestarios y de Costos.

Nos parece muy interesante la información que se obtiene del cuadro anterior, que básicamente expresa que no existe focalización y muestra variaciones insólitas. Estas variaciones no responden a políticas del Programa y es difícil de creer que sólo responden a la demanda, lo más probable es que respondan a como la oferta estimula a la demanda. Es decir esta variación respondería al trabajo de los organismos intermedios existentes en cada región.

3 Porcentaje de gasto efectivo en relación con el presupuesto asignado y razones que fundamentan esta relación.

El porcentaje del gasto efectivo en relación con el presupuesto asignado ha sido el siguiente:

AÑO	GASTO EFECTIVO (Miles de \$ reales)	PRESUPUESTO ASIGNADO (Miles de \$ reales)	% GASTO EFECTIVO
1998	1.476.598	1.493.160	98.9 %
1999	2.263.976	2.350.044	96.3 %
2000	1.405.663	1.420.968	98.9 %

El gasto efectivo es normalmente muy cercano al presupuesto debido a que el Programa es una administración de un fondo.

Asimismo, la relación entre el presupuesto asignado y el comprometido es bastante alta siendo en promedio de un 98%. A su vez, la relación entre el Presupuesto Asignado y el Presupuesto Liquidado (El Presupuesto asignado es el otorgado para ser entregado, sin embargo el liquidado es el finalmente desembolsado PPA/PPL) ha mejorado notablemente descendiendo desde 1,73 en 1998 a 1,16 en 1999 y finalmente a 1,13 en el año 2000.

4 Porcentaje de costos administrativos en relación al total de gasto efectivo del programa.

La relación entre el gasto efectivo del programa y los costos del componente se muestra gráficamente en el siguiente cuadro:

AÑO	TOTAL GASTO EFECTIVO (Miles de \$ reales)	TOTAL COSTOS COMPONENTE (Miles de \$ reales)	
		Monto (\$ reales)	%
1998	1.476.598	1.334.559	90.3 %
1999	2.263.976	2.042.283	90.2 %
2000	1.405.663	1.268.695	90.3 %

Esto indicaría que como en realidad le debe suceder a todos los fondos, la mayor parte se transfiere a los beneficiarios (sobre el 90% del gasto efectivo) sin embargo para mirar más profundamente los costos administrativos hemos confeccionado el siguiente cuadro:

AÑO	Personal	Bienes y servicios de Consumo	Total Costos Administrativos	Total Gasto Efectivo ⁵	% Costos administrativos/Gasto efectivo del Programa
1998	8.164	135.000	143.160	1.476.598	9,70%
1999	8.364	212.880	221.244	2.263.976	9,77%
2000	8.568	128.400	136.968	1.405.663	9,74%

⁵ Incluye sólo aporte fiscal.

AÑO	Personal	Bienes y servicios de Consumo	Total Costos Administrativos	Costo Total Programa ⁶	% Costos administrativos/ Gasto efectivo del Programa
1998	8.164	135.000	143.160	1.851.396	7,7%
1999	8.364	212.880	221.244	2.855.789	7,7%
2000	8.568	128.400	136.968	1.786.272	7,7%

El porcentaje de costos administrativos respecto al gasto efectivo del Programa se ha mantenido muy estable. Si asumimos que el año 2001 el gasto efectivo es el 99% del presupuesto asignado y que los costos administrativos son iguales a los presupuestos realizados para los ítems correspondientes (durante los tres años ha sido así) tendríamos entonces que para el año 2001 la cifra sería de 7,7%.

Hemos incorporado el desglose de cómo se componen los costos administrativos (suma de gasto en personal mas el gasto en bienes y servicios de consumo) puesto que es muy interesante observar que las grandes variaciones en el gasto efectivo se han reflejado en grandes variaciones en los bienes y servicios de consumo y no en personal, el cual ha aumentado constantemente en una pequeña proporción. La permanencia del gasto en personal en estas cifras indicaría que el programa esperaba recuperar sus niveles de operación anterior, de lo contrario sería necesario realizar también los ajustes en este ítem para no perder eficiencia.

A su vez, la proporción de costos administrativos respecto a los gastos efectivos del Programa aparecen como elevados al compararse con otros Fondos⁷ (Fontec, FAT y FDI). El caso del FDI puede no ser tan buena comparación puesto que ellos operan el fondo como una sola unidad en cambio el personal asignado a FONCAP realiza también otras tareas para otros Programas del SENCE distintos del FONCAP. El personal de Corfo que opera los Programas FONTEC y FAT es similar a FONCAP puesto que en esos casos también el personal suele operar en apoyo a distintos fondos y tareas.

FONDOS	
Fontec 1996	5,17%
Fat 1997	9,7%
Fdi 1998	4,93%

Sin embargo, los Programas de Microempresas del Fosis y de Sercotec tienen una Población Objetivo (Programada) que a nuestro juicio debiera ser más cercana a la del FONCAP (especialmente la de SERCOTEC) y los montos de transferencia unitarios son también más cercanos, pero no tienen la estructura de funcionamiento de un fondo que siempre es mucho más simple. En estos casos, el Programa tendría este porcentaje más bajo que los programas mencionados tal como se muestra en el siguiente cuadro, sin embargo FONCAP tiene una operatoria mucho más simple.

PROGRAMAS	
Fosis microempresas 1996	11%
Sercotec microempresas 1999	16,97%

⁶ Incluye aporte fiscal y aporte de las empresas.

⁷ Estos datos corresponden a datos recopilados de informes anteriores de evaluación de estos programas gubernamentales, vale decir son absolutamente comparables en términos de la forma en que se obtiene la información. A su vez, la comparación se realiza con otros fondos que pueden no tener exactamente la misma Población Objetivo (Programada) pero la operatoria de la mayoría de los fondos es similar, por lo tanto es una adecuada comparación.

Nuestra opinión es que los costos administrativos del FONCAP debieran ser más similares a los de los fondos y posiblemente existan espacios para reducirlos por debajo del 9%. Obviamente esto requiere de un estudio en profundidad para confirmarlo o rechazar este juicio.

5. Costo Unitario por componente y/o costo por beneficiario de cada componente.

Al ser un único componente, el costo unitario es el mismo para el Programa, de igual forma el costo por beneficiario de cada componente.

El costo unitario para el único componente se puede ver en el siguiente cuadro:⁸

	(miles de \$)	Benef. Empresas	Benef. Participantes	Costo Empresa	Costo Participante
AÑO 1998	1.334.559	4.126	11.445	323.451	116.606
AÑO 1999	2.042.283	5.115	10.820	399.273	188.751
AÑO 2000	1.268.695	2.627	4.963	482.944	255.631
Total	4.645.537	11.868	27.228	391.434	170.616

Los datos son pocos (tres años) y las variaciones en el presupuesto son bastante importantes: aumento en 57% entre 1998 y 1999, caída de 40% entre 1999 y 2000. Por lo tanto las variaciones en los costos unitarios no necesariamente pueden atribuirse a mejoras o bajas en eficiencia del Programa en los años con información. El cuadro anterior puede inducir a pensar que existe un aumento en los costos y en la administración del Programa, sin embargo, la reducción en el presupuesto provocó que se mantuvieran los costos con un nivel de operación mucho más bajo del potencial, lo que claramente se muestra al ver los costos en forma unitaria.

Asimismo, el costo promedio de los participantes y el costo promedio por MyPE han aumentado año tras año lo que muestra que se postula a capacitaciones más extendidas y también de un costo cada vez más cercano al tope posible para ellos.

Adicionalmente es interesante tener en cuenta la evolución de los siguientes indicadores que se relacionan con el costo para los beneficiarios:

- La relación entre valor efectivo y valor subsidiado se mantiene constante (1,28 el año 1998, 1,29 el año 1999 y 1,30 el año 2000) lo cual está directamente relacionado con que las empresas deben cancelar al menos el 20% de la capacitación, lo cual en términos de la razón entre valor efectivo a valor subsidiado se transforma en que si ellas están al tope del subsidio este valor debiera ser de 1,25. Esta situación indicaría que el Programa ha logrado que las empresas cancelen un poco más del mínimo exigido durante sus tres años de vida, lo cual es un aspecto positivo del Programa.

El valor hora promedio participante ha sufrido leves variaciones en 1998 fue de \$ 2.605, en 1999 fue de \$ 2.591 y en el 2000 fue de 2.656 lo cual es explicable puesto que en la práctica las OTEC presentan cursos tratando de copar el máximo del subsidio (80% valor hora Sence por participante).

- El costo promedio empresa ha aumentado a más del doble entre 1998 (\$ 33.064) y el 2000 (\$ 66.625) lo cual se explicaría porque también las empresas estarían usando el máximo de su opción al subsidio y estarían enviando por lo tanto a la cantidad de empleados para la que le alcanza el subsidio. No le queda claro al panel si esto es realizado en forma independiente y motivado por un interés fuerte de capacitar al máximo de sus empleados o porque la OTEC influencia a la demanda vendiéndole el máximo a los empresarios que les ofrece sus cursos.

⁸ Las cifras son levemente diferentes al cuadro del punto 1.7, debido a que en este caso tomamos el costo como la suma de las transferencias a regiones.

6. *Costo total de componentes por beneficiario efectivo y costo total del programa por beneficiario efectivo.*

Costo Directo y Total por Beneficiario Años 1998-2000 (\$)

<i>Año</i>	<i>Costo Directo por Beneficiario empresa⁹</i>	<i>Costo Directo por Beneficiario participante</i>	<i>Costo Total por Beneficiario empresa¹⁰</i>	<i>Costo Total por Beneficiario participante</i>
1998	323.451	116.606	357.876	129.017
1999	399.273	188.751	442.615	209.240
2000	482.944	255.631	535.083	283.228

<i>Año</i>	<i>Costo Total por Beneficiario empresa¹¹</i>	<i>Costo Total por Beneficiario participante¹¹</i>
1998	448.714	161.765
1999	558.714	263.936
2000	679.967	359.918

Entre el año 1998 y el año 1999 el presupuesto del Programa creció en un 57%, sin embargo los beneficiarios aumentaron en un poco más de un 20% y los costos directos también crecieron en poco más de un 23%. En el año 2000, el presupuesto cayó en un 40%, los beneficiarios se redujeron a la mitad, sin embargo los costos directos aumentaron en poco más de un 20%. Las dos situaciones anteriores actúan en forma contradictoria y solamente podrían indicar una rigidez en la estructura de administración del Programa (las bruscas variaciones presupuestarias al alza y a la baja no alteran la tendencia creciente en los gastos de personal) con inercias que llevan a aumentos en los costos anualmente. Es decir, es obvio que frente a esas importantes variaciones los costos administrativos debieran cambiar, sin embargo no cambian, por lo tanto si el Programa no puede disminuir sus costos, necesariamente está diseñado para un volumen de operación mucho mayor. La otra alternativa es que efectivamente es posible disminuirlos, sin embargo no se hacen, lo que implicaría una mala gestión. Por lo tanto, de una u otra forma estas cifras mostrarían que hay espacios importantes para mejorar la eficiencia del Programa.

7 *Comparación de costos (por beneficiario y/o por componente) con los de otros programas similares del sector público o privado.*

El Costo por beneficiario con otros Programas¹² del sector público podemos observarlo en el siguiente cuadro:

⁹ El costo directo por beneficiario se obtiene dividiendo los costos directos del programa por el n° de beneficiarios efectivo. Los costos directos del programa están consignados en el ítem 2.3 de la Ficha de Antecedentes Presupuestarios y de Costos.

¹⁰ El costo total por beneficiario se obtiene dividiendo los costos totales del programa por el n° de beneficiarios efectivo. Los costos totales del programa están consignados en el ítem III de la Ficha de Antecedentes Presupuestarios y de Costos, e incluyen sólo aporte fiscal.

¹¹ Incluye aportes fiscales y aportes de las empresas.

¹² Como hemos señalado en el punto 4, estos programas no son exactamente comparables, pero entre todos nos dan una buena referencia: el FAT es un fondo y por eso es interesante la comparación, sin embargo esta dirigido a empresas que en parte son beneficiarios del FONCAP y otras son más grandes, además de que su componente es dirigido a Asistencia Técnica. Fosis Microempresas atiende de preferencia a sector informal, sin embargo tiene como parte central de uno de sus componentes la Capacitación. Sercotec microempresas atiende un segmento de las MyPEs que según el Panel debería ser muy similar al de FONCAP (Población Objetivo Programada de unos 130.000 empresarios), sin embargo ellos tienen como principal función el dar Asistencia Técnica.

AÑOS	Componente	Costo por beneficiario (base 2001)
Fosis microempresas (1996)	Capacitación y Asistencia Técnica	\$ 112.739*
Fosis microempresas (1996)	Asistencia Crediticia	\$ 56.000*
Fat (1997)	Mercado de asistencia técnica orientado a la Pyme desarrollado y Fortalecido	\$ 975.257**
Sercotec Microempresas (1999)	Las Microempresas atendidas por el Programa han mejorado sus niveles tecnológicos y sus capacidades de Gestión y Negociación.	\$ 294.828

* El factor de actualización utilizado fue de 1,2.

** El tipo de cambio utilizado fue el dólar acuerdo promedio del año 1997 y el factor de actualización 1,1646

Las MyPES son los beneficiarios todos los programas que se encuentran en el cuadro anterior, sin embargo las acciones que realiza cada uno son de diferente naturaleza conllevando distintas necesidades de transferencia por beneficiario (ver nota al pie de pagina).

La información anterior nos muestra solamente que los costos del Programa FONCAP son bastante importantes medidos por beneficiarios, siendo cercanos a los de SERCOTEC, pero como el FONCAP es un fondo debiera ser menor dado el mismo perfil de beneficiarios (la asistencia técnica es siempre más costosa que la capacitación). Es bastante mayor que los programas de fosis, sin embargo ellos están dirigidos a los microempresarios informales en que se podría suponer que la capacitación es más sencilla. Es sustancialmente menor que el FAT, pero este fondo es para asistencia técnica y para empresas que en una gran medida serían mas grandes que las que se orientaría el FONCAP.

La modalidad de pago utilizada por el programa no es suficiente para asegurar la calidad de las acciones de capacitación, dado que ésta se sustenta sólo en verificar si las acciones comprometidas fueron realizadas a través de trámites administrativas.

8 Identificación de gastos de operación y de inversión, de carácter prescindible o posible de sustituir mediante mecanismos de menor costo.

No se pudo determinar claramente gastos prescindibles o sustituibles.

9. Fuentes de Financiamiento. Indicar los recursos aportados por otros Servicios y/o Ministerios y distinguir entre fuentes de financiamiento públicas y privadas.

- El Programa cuenta con un presupuesto directo financiado por recursos de SENCE, es decir todos los recursos del Programa vienen del SENCE y por consecuencia del Ministerio del Trabajo.
- Los empresarios deben aportar con el 20% del valor de cada acción de capacitación.

4.1.5. Condiciones para una eventual recuperación de costos.

Los empresarios deben aportar el 20% para el financiamiento de la capacitación, exceptuando esto, no existen mecanismos de recuperación de costos del programa. Dado que se opera mediante las OTEC, existirían ciertas condiciones de recuperación de costos, mediante el cobro de algunas actividades a las OTEC, sin embargo es muy probable que las OTEC de una u otra forma trasladen estos costos a los empresarios en la forma de disminución de la calidad de las prestaciones.

4.2. Conclusiones sobre la Eficiencia del Programa

- El Programa muestra que existen rigideces administrativas (el Programa baja su cobertura de empresas de 5.115 en el año 1999 a 2.627 en el año 2.000 y sin embargo sube el costo en personal en casi un 2,5% (\$204 millones).
- De igual forma, al compararse este Programa con otros fondos, (ver a lo analizado en punto 4 de este tema) el panel estima que el gasto administrativo en relación al gasto efectivo del Programa de un 9,7% sería un poco elevado y por tanto daría margen para mejorarse.
- Los costos unitarios por beneficiario participante son bastante significativos (\$ 286.312 el año 2000) y han crecido fuertemente en casi un 120% (la variación costo directo y costo total es prácticamente la misma) lo cual sería muy importante de estudiar.
- La modalidad de pago utilizada a los OTEC no es suficiente para asegurar la calidad de las acciones de capacitación, dado que ésta se sustenta sólo en verificar, a través de trámites administrativos, si las acciones comprometidas fueron realizadas. Adicionalmente, aún cuando las empresas paguen el 20% o levemente más por los cursos de capacitación, esto no se considera suficiente incentivo para asegurar la pertinencia y calidad de éstos

4.3. Recomendaciones sobre la Eficiencia

- **Analizar detalladamente la estructura de gastos administrativos y su correspondencia con los volúmenes de operación.** El Programa podría aumentar su eficiencia fuertemente si administrara un fondo de subsidio de hasta un 30% más alto que el actual presupuestado para el año 2001. Administrativamente los costos se mantendrían y se podría apoyar a una mayor cantidad de beneficiarios. Alternativamente, la opción es reducir los costos administrativos de tal manera que correspondan al manejo de un fondo que es de un 42% menos que el alcanzado en 1999. Como una estimación bastante gruesa, creemos que el Programa tiene espacios para mejorar la relación porcentual del Gasto Administrativo en relación al gasto efectivo del Programa, llevándola por niveles por abajo del 9%.
- **Asociar la modalidad de pago (sólo un porcentaje) a la calidad de las acciones de capacitación.** Esto puede llevarse a cabo en base a una encuesta a las empresas beneficiadas sobre la calidad de los servicios de capacitación, la que ya está siendo aplicada por el programa. Para llegar a asociar los pagos a la calidad, inicialmente es necesario perfeccionar tanto la encuesta como su aplicación en el programa.

5 NIVEL DE LOGRO DEL FIN DEL PROGRAMA

5.1 Análisis de Aspectos relacionados con el Nivel de Logro del Fin del Programa

5.1.1 Contribución del programa al logro del fin. Efectos no planeados

Respecto de la contribución del programa al logro del fin es posible señalar, que el Subsidio Directo MYPE contribuye al aumento de la productividad y competitividad de las empresas. Sin embargo la cuantía de este aporte se ignora. Esto es, porque medir el impacto de la capacitación en la productividad de la empresa no es simple. Por tanto, debe tener presente que dentro del contexto en el cual opera el subsidio, éste es un factor dentro del conjunto de opciones que existen para mejorar la productividad empresarial. En este sentido la capacitación entra a competir entre el conjunto de opciones que enfrenta el empresario. De modo tal, que si el empresario elige capacitarse o capacitar a sus trabajadores, se esta asumiendo implícitamente, que esta es la mejor manera que el considera para incrementar la productividad a nivel de la empresa.

Un estudio realizado a nivel de percepción¹³ para el conjunto de pequeñas y microempresas pertenecientes a la red de fomento del estado, nos muestra que la capacitación tiene una valoración positiva por parte de los empresarios debido al aporte concreto a la eficiencia y competitividad de las empresas, sin embargo se percibe negativamente producto que implica un aumento del costo del personal.

Otros estudios en cambio, permiten señalar que el subsidio MYPE entra a operar dentro de un contexto, donde las empresas no necesariamente perciben el beneficio de la capacitación, en particular se señala el estudio sobre los "Determinantes de la Capacitación en las Empresas Chilenas" realizado por Corfo, del es posible extraer las siguientes conclusiones:

Algunas de las conclusiones que proporciona dicho estudio son las siguientes:

- Los empresarios no observan los beneficios de la capacitación producto de la inestabilidad de su negocio. La preocupación del dueño de la empresa es comercializar sus productos y cumplir sus compromisos de producción oportunamente. La planificación de largo plazo no existe como preocupación relevante.
- La precariedad misma de las empresas produce que los compromisos con los trabajadores también lo sean. Por lo tanto, el micro y pequeño empresario no capacite a sus trabajadores. La demanda de capacitación la ejerce el dueño y, eventualmente, sus familiares que trabajan en la empresa. Esta capacitación al empresario es, la mayoría de las veces, de tipo general.
- Los empresarios no logra visualizar los beneficios tributarios, producto de una serie de dificultades propias de su situación. Entre estas dificultades se observa que, en general, cuentan con sistemas contables muy precarios, lo cual les impide anticipar sus resultados y, en consecuencia, planificar en función de sus impuestos futuros.
- Por lo general, no tienen caja para enfrentar una intervención en capacitación y, además, no disponen de tiempo para relevar a su personal de las tareas productivas sin que esto signifique una pérdida.

Estos elementos identificados, constituyen algunas de las razones que podrían estar afectando el logro del fin del programa.

5.2 Recomendaciones sobre el Nivel de Logro del Fin del Programa

- **Revisar la experiencia del FOSIS.** Para comprender de mejor manera el logro del fin del programa se sugiere revisar experiencias realizadas en esta materia, por otras instituciones, las que además han realizado una evaluación de sus programas respectivos. Tal es el caso de FOSIS, que evaluó cualitativamente y cuantitativamente, la contribución de la capacitación al rendimiento económico de la empresa. A partir de esta experiencia, es posible rescatar algunos aspectos que contribuyan a perfilar de mejor manera el nivel de logro del fin del programa.

6 JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD

6.1 Análisis de Aspectos relacionados con la Justificación de la Continuidad

El conjunto de micro y pequeñas empresas continúa siendo un núcleo grande y heterogéneo de empresas, esta heterogeneidad esconde diferencias fundamentales respecto a sus capacidades para insertarse en

¹³ Ver estudio sobre "Demanda de Capacitación de los Usuarios de la Red de Fomento Productivo", SENCE 1998.

mercados dinámicos. Pero su protagonismo en términos de absorción de empleo en ningún caso va a disminuir en los próximos años.

Lo anterior, es producto tanto de la estructura productiva nacional, así como de las consecuencias del proceso de globalización en curso. En particular, este último ha implicado un fuerte proceso de ajuste y cambio estructural que ha llevado aparejado un proceso de racionalización de las grandes empresas.

El cuadro siguiente muestra que han sido las grandes empresas las que entre los años 1990-1996 muestran expulsión de empleo, en cambio son las micro y pequeñas empresas, las que han estado absorbiendo empleo.

Evolución del Empleo por Tamaño de Empresa*

Tamaño Según Número de Personas	1990	1992	1994	1996
Una Persona	990.669	968.490	1.047.132	1.032.260
2 a 9 personas	1.246.383	1.427.348	1.335.685	1.662.418
10-49	840.500	1.058.666	1.132.151	1.232.492
50-199	524.840	606.395	597.828	652.754
200 y más	595.840	610.378	649.053	505.408
Sin datos	209.604	212.172	306.740	194.029
Total	4.407.931	4.883.449	5.068.589	5.279.361

Fuente: Encuesta CASEN 90-94. Departamento de Estudios Sociales. Mideplan.

(*) Nota: No es posible obtener información para el año 1998, debido a cambios en las encuestas CASEN 98

Por tanto, el problema identificado por el programa continuará existiendo en los años venideros. La necesidad de acceder a la capacitación como un elemento estratégico para el sector de la MYPE, tendrá cada vez mayor importancia relativa en la medida que las empresas se ajusten al proceso de cambio estructural que esta en curso.

6.2 Conclusiones sobre la Justificación de la Continuidad

- La continuidad del programa se justifica en su forma actual. El problema/necesidad hacia el cual esta orientado, y el diseño y estructura organizativa desarrollada para tal efecto están vigentes.
- Sin embargo, la continuidad, a juicio del panel no sólo pasa por la importancia de las MyPES en la economía y más aún la importancia que tiene para ella que puedan acceder a la capacitación laboral. La continuidad del Programa se justifica si este puede contribuir de manera efectiva en el largo plazo al Fin de su Marco Lógico. Lo anterior no es fácil y sólo será posible en la medida en que se considere dentro del Programa elementos que marquen prioridades del mismo para contribuir al incremento de la productividad y competitividad del conjunto o partes importantes de las MyPES.

7 SOSTENIBILIDAD DEL PROGRAMA

7.1 Análisis de Aspectos relacionados con la Sostenibilidad del Programa

7.1.1 Condiciones para la sostenibilidad del Programa.

Respecto de las condiciones de sostenibilidad del programa, todo el conjunto de antecedentes permiten señalar que el programa debe seguir ejecutándose en esta institución, esto es, debido a que en primer lugar, existe una expertiz desarrollada en esta materia tanto en lo que respecta al conocimiento del tipo de cliente como en la ejecución misma del programa por parte del personal encargado de esta materia en la institución. En segundo lugar, la operatoria del programa requiere una presencia regional que la institución posee. En tercer lugar, el subsidio MyPE se inserta dentro de un conjunto de programas orientados a incentivar la capacitación en las empresas, muchos de los cuales son también responsabilidad de esta institución.

7.1.2 Replicabilidad del Programa. (En caso que corresponda)

El programa es replicable en el entendido que la matriz de marco lógico y la estructura implícita que existe dentro de esta, permite ser empleada en otras instancias institucionales, como por ejemplo a nivel de municipalidades, muchas de las cuales realizan con fondos del propio municipio acciones de capacitación.

Sin perjuicio de lo cual, se debe considerar: a) la identificación de la población objetivo, b) Un nivel mínimo de recursos para operar el subsidio, c) recurso humano idóneo y con conocimientos de la población objetivo, como requisitos para su replicabilidad. Además de considerar, los efectos e incentivos que establece en el mercado de capacitación relevante para su población objetivo.

7.2 Conclusiones sobre la Sostenibilidad del Programa

- El programa puede seguir operando en las condiciones actuales, así como en la institución actual. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta las recomendaciones que efectuamos en el punto pertinente para avanzar en eficacia y eficiencia.
- El programa presenta incentivos para su replicabilidad, debido a que su funcionamiento y operatoria no es compleja, y a que sus bajos costos de operación pueden disminuir aún más, sin embargo debe identificar claramente la población objetivo (programada) específica para cada caso.
- El presupuesto del programa es un presupuesto limitado, el cual ha experimentado importantes variaciones durante sus 3 años de existencia, impidiendo la realización de marcos presupuestarios para un mayor número de años y por tanto, para un mejor funcionamiento del mismo.
- El programa es posible replicarlo, pero una condición básica para esto es la identificación en forma clara y objetiva de la población objetivo del mismo.

7.3 Recomendaciones sobre la sostenibilidad del Programa

Dado el análisis anterior se recomienda:

- Analizar la capacidad real existente para que la institución pueda seguir operando el subsidio frente a un incremento en los recursos intermediados, sin que esto provoque problemas de funcionamiento, o genere externalidades negativas para los otros programas que son operados a través de este departamento.
- Se recomienda también estudiar la factibilidad de replicar el programa operando mediante las municipalidades por ejemplo, considerando una mejor identificación de los usuarios o de la población objetivo a la cual éste está orientado.

8 ASPECTOS INNOVADORES DEL PROGRAMA

8.1 Análisis de Aspectos Innovadores del Programa

- No existen aspectos innovadores en el diseño del Programa.

8.2 Conclusiones sobre Aspectos Innovadores del Programa

No hay.

III. PRIORIZACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

A. Recomendaciones que no involucran recursos adicionales (pueden ser implementadas con aumento de eficiencia y/o reasignaciones de recursos)

1. **Establecer la Población Objetivo (Programada).** Al no existir definición de la Población Objetivo (programada), ni tampoco existen metas ni focalización el Programa no necesariamente utiliza sus recursos eficientemente, por lo tanto se recomienda en primer lugar establecer cada uno de estos puntos en forma clara.
2. **Asegurar la calidad y pertinencia de las acciones de Capacitación.** Recomendamos que se lleven a cabo en forma acelerada las acciones destinadas a asegurar que exista una adecuada calidad de la capacitación. Un buen número de ellas están mencionadas en el punto 1.1.4 sobre Reformulaciones del Programa: Transparencia de la información sobre las OTEC, evaluación directa por los beneficiarios, acreditación de calidad de las OTEC, sistema de control sobre competencias de OTEC. Si bien es cierto muchas de estas son de carácter operativo y tienen que ver con la eficiencia del Programa, la recomendación es de diseño en términos de que conceptualmente el "Aseguramiento de la Calidad" este presente y guíe las actividades y se cuente con indicadores que muestren la evolución al respecto.
3. **Asociar la modalidad de pago (sólo un porcentaje) a la calidad de las acciones de capacitación.** Esto puede llevarse a cabo en base a una encuesta a las empresas beneficiadas sobre la calidad de los servicios de capacitación, la que ya está siendo aplicada por el programa. Para llegar a asociar los pagos a la calidad, inicialmente es necesario perfeccionar tanto la encuesta como su aplicación en el programa.
4. **Internalizar una función en el Programa.** Recomendamos agregar a la estructura organizacional que administra el programa, una función permanente que permita capturar la experiencia y los aprendizajes en la ejecución del programa a través de la evaluación de indicadores de gestión y el seguimiento de indicadores de impacto.
5. **La Realización de un estudio de impacto.** En lo que se refiere a la utilización de indicadores, la medición del impacto de la capacitación en el sector queda más bien indefinido, en general se acepta como válido el supuesto de que la capacitación incrementa la productividad de la empresa, pero no es posible decir que sucede con los resultados obtenidos una vez que las empresas han recibido la capacitación. Por tanto, es necesario un estudio de evaluación de impacto del subsidio.
6. **Formalizar la coordinación e integración entre los OTEC y el programa.** Si bien es cierto este es un fondo que se activa por la demanda (demand driven), el papel de las OTEC al ser el agente intermediador del Programa, es muy importante, por lo tanto, se recomienda que exista una mayor fiscalización de sus actividades y un apoyo a la demanda mostrando en forma transparente y en forma cuantitativa lo que hacen, como realizan las capacitaciones, los resultados de las evaluaciones de sus acciones, etc..

Respecto de lo anterior el Programa tiene la iniciativa de implementar en su página Web un servicio de información para las empresas sobre las OTEC. Nuestra recomendación es que este proyecto se transforme en realidad y sea lo más interactivo y amigable para los empresarios. Asimismo, consideramos pertinente que el Programa capacite a las OTEC y les muestre los segmentos donde decida focalizar su acción, de tal manera que las OTEC puedan prepararse para atenderlos.

- 7. Analizar detalladamente la estructura de gastos administrativos y su correspondencia con los volúmenes de operación.** El Programa puede adecuar sus gastos administrativos, adecuándolos a la situación actual de un manejo de un volumen de operación de al menos un 25 a 30% menor al del año 2000. También si efectuamos las comparaciones con otros fondos o programas en alguna medida similares, se desprende que se podría realizar un esfuerzo por disminuir los costos administrativos llevándolos por niveles por abajo del 9%.

B. Recomendaciones que involucran recursos adicionales significativos.

No hay Recomendaciones que involucran recursos adicionales significativos.

IV. Referencias

Bibliografía

- Ficha de Antecedentes Básicos del Programa.
- Resolución Exenta 11842, 11843, 11844 y 11845 del SENCE, del 20 de Diciembre de 1999 referidos a las ventanillas de CORFO, SERCOTEC, FOSIS e INDAP para operar con el Programa FONCAP.
- Resolución Exenta 9039 del SENCE, del 28 septiembre de 1999 que dicta normas relativas al otorgamiento del subsidio para la Micro y Pequeña Empresa. Ord. Circ., Decreto, Ord. Y otros relativos a las mismas.
- Manual Operativo Subsidio MyPE Comunicación de Acciones de Capacitación Vía Internet.
- Convenio de Colaboración SENCE-Entidades de Fomento, SENCE-FOSIS, SENCE-CORFO y otros relativos al mismo tema.
- Revista Correo de la Innovación Número especial dedicado al Sector de la Micro y Pequeña Empresa, 1999. Ministerio de Economía.
- Desarrollo Local: Fomento Productivo en una perspectiva de la microempresa. Proyecto GTZ-FOSIS 1997.
- Albuquerque Francisco, "Una Política de Fomento Productivo e Innovación Empresarial en Chile". Ministerio de Economía.
- Wilson Peres, "El resurgimiento de las Políticas de Competitividad Industrial". CEPAL 1997.
- Minuta: "Compromisos del Presidente Ricardo Lagos con la Pequeña Empresa". Enero 2000.

ANEXO 1: Matriz de Evaluación del Programa

ANEXO 2: Antecedentes Presupuestarios y de Costos

ANEXO 1:

Matriz de Evaluación del Programa

B. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

NOMBRE DEL PROGRAMA: PROGRAMA SUBSIDIO DIRECTO A LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA, MYPE FONCAP
AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 1998
MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SERVICIO RESPONSABLE: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO, SENCE
PRESUPUESTO ASIGNADO 2001:

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION		MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Enunciado	Forma de Cálculo		
FIN: Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y de la economía en general. (Art. 44 del Estatuto de capacitación y Empleo).				
PROPÓSITO: Trabajadores, dueños y socios de MYPES contribuyentes de 1ª categoría ¹⁴ acceden a la capacitación laboral.	- Eficacia : 1.- Cobertura * año - Calidad: - Eficiencia: - Economía 2.- PP. Asignado/PP Comprometido. 3.- PP asignado/PP liquidado 4.- Gastos administrativos ¹⁵ / PP comprometido.	1.- N° aprendices * año 2.- PPA/PPC 3.- PPA/PPL 4.- GA/PPC.	<ul style="list-style-type: none"> • Anuario Estadístico del SENCE. • Informes Estadísticos de la Unidad de Informática Sence. • Base de Datos del Sence • PMG del Sence 	Se mantiene una política publica orientada al apoyo de las acciones de capacitación de la MyPE. Se mantiene una oferta estable y de calidad por parte de las OTEC para las MyPES. La capacitación recibida mejora las competencias laborales de los trabajadores.

¹⁴ Son beneficiarios de este Subsidio las Micro y Pequeñas Empresas contribuyentes de primera categoría de la Ley de Impuesto a la Renta cuyas ventas anuales no superen las 13.000 UTM y que además cumplan con las siguientes características:

a.- Tener una existencia de a lo menos 18 meses ininterrumpidamente.

b.- No haber sido sancionada por infracciones laborales o tributarias en los últimos 18 meses.

c.- Que en caso de ser una persona jurídica, todos sus socios sean personas naturales.

¹⁵ Bajo la actual situación de planta, el Sence podría operar el Subsidio a la MyPE hasta 3 veces el monto actual, es decir aprox. 4.000 millones de pesos.

<p>COMPONENTES: Subsidio de capacitación basado en la demanda entregado a las MyPES</p>	<p>- Eficacia:</p> <p>1.- MyPES postulantes / MyPES liquidadas * año</p> <p>2.- MyPES postulantes / MyPES liquidadas * región.</p> <p>3.- duración promedio acción de capacitación por empresa.</p> <p>4.- Concentración OTEC * Subsidio.</p> <p>- Calidad: MyPES asignadas/MyPES liquidadas</p> <p>6.- cursos con término dentro de periodo contra terminados fuera de periodo</p> <p>7.- MyPES asignadas/MyPES liquidadas * región</p> <p>- Eficiencia:</p> <p>8.- Costo promedio empresa.</p> <p>9.- Costo promedio participante.</p> <p>10.- Valor hora promedio participante.</p> <p>11.- Valor efectivo/valor subsidiado</p>	<p>1.- MyPES/MyPESL * año</p> <p>2.-Nº MyPES/MyPESL * región</p> <p>3.- THC/NºMyPESA* año</p> <p>4.- %TRA*OTEC</p> <p>5.- NºMyPESA/NºMyPESL</p> <p>6.- TCdentro fuera periodo/TC periodo</p> <p>7.- NºMyPESA/NºMyPESL * región</p> <p>8.- TRANºMyPESA</p> <p>9.- TRANºT.</p> <p>10.- TRANºTHC.</p> <p>11.- VEVS</p>	<ul style="list-style-type: none"> Anuario Estadístico del SENCE. Informes Estadísticos de la Unidad de Informática del Sence. Base da Datos del Sence PMG del Sence 	<p>Las MyPES mantienen un estado financiero que les permite concurrir al co - financiamiento del 20%.</p>
--	--	---	--	---

<p>ACTIVIDADES</p> <p>1.- Análisis y definición de la Política Anual de Capacitación para la MyPE.</p> <p>2.- Definición de procedimientos, cronogramas, requisitos de postulación y asignación al subsidio.</p> <p>3.- Proceso de difusión de las actividades.</p> <p>4.- Realización de actividades de capacitación.</p> <p>5.- Verificación de antecedentes y pago de subsidios.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Normas técnicas • Guía Operativa • Antecedentes de Postulación al subsidio. • Informe de ranqueo de la Unidad de Informática SENCE. • Resoluciones de Asignación. • Solicitudes de Pago. • Resoluciones de Pago. • Recibos de entrega de cheques.
--	--	--	--

ANEXO 2: ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE COSTOS

C. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE COSTOS PROGRAMA SUBSIDIO MYPE - SENCE

I. Información del Ministerio o Servicio Responsable del Programa Período 1997-01 (en miles de pesos reales)

AÑO 1997	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Bienes y Servicios de Consumo			
Inversión			
Transferencias			
Otros			
TOTAL			

AÑO 1998	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	1.713.109	1.877.161	1.1
Bienes y Servicios de Consumo	787.432	766.089	1.0
Inversión	111.415	93.079	0.8
Transferencias	12.906.466	8.297.777	0.6
Otros	839.577	839.577	1.0
TOTAL	16.439.999	11.873.683	0.7

AÑO 1999	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	1.926.876	1.996.597	1.0
Bienes y Servicios de Consumo	663.067	1.005.383	1.5
Inversión	88.678	94.220	1.1
Transferencias	16.978.172	14.727.717	0.9
Otros	274.372	274.372	1.0
TOTAL	19.931.165	18.098.289	0.9

AÑO 2000	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	2.009.988	2.061.971	1.0
Bienes y Servicios de Consumo	682.780	764.547	1.1
Inversión	35.107	42.876	1.2
Transferencias	11.131.117	11.752.268	1.1
Otros	288.960	288.960	1.0
TOTAL	14.299.952	14.910.622	1.0

AÑO 2001	Presupuesto Asignado
Personal	2.071.685
Bienes y Servicios de Consumo	953.014
Inversión	101.019
Transferencias	11.149.289
Otros	798.865
TOTAL	15.155.872

Nota: Los antecedentes presupuestarios se ajustan a los establecido en la ley de Presupuestos y no incorpora sus modificaciones.

II. Información Específica del Programa Período 1997-01
(en miles de pesos reales)

2.1. Presupuesto y Gastos del Programa

AÑO 1997	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Bienes y Servicios de Consumo			
Inversión			
Otros			
Total			

AÑO 1998	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	8.160	8.160	1
Bienes y Servicios de Consumo	135.000	135.000	1
Inversión			
Transferencias	1.350.000	1.333.438	0.99
Total	1.493.160	1.476.598	0.99

AÑO 1999	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	8.364	8.364	1
Bienes y Servicios de Consumo	212.880	212.880	1
Inversión			
Transferencias	2.128.800	2.042.732	0.96
Total	2.350.044	2.263.976	0.96

AÑO 2000	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal	8.568	8.568	1
Bienes y Servicios de Consumo	128.400	128.400	1
Inversión			
Transferencias	1.284.000	1.268.695	0.99
Total	1.420.968	1.405.663	0.99

AÑO 2001	Presupuesto Asignado
Personal	8.772
Bienes y Servicios de Consumo	123.400
Inversión	
Transferencias	1.234.000
Total	1.366.172

Cuadro Resumen de Presupuesto y Gastos del Programa:

AÑO	A Presupuesto Asignado	B Gasto efectivo		A-B Saldo presupuestario
		Monto	%	
1997				
1998	1.493.160	1.476.598	0.99	16.562
1999	2.350.044	2.263.976	0.93	86.068
2000	1.420.968	1.405.663	1.00	15.305
2001	540.072	//////	//////	//////

2.2. Costo a Nivel Nacional por Componente del Programa

AÑO 1997	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	Total
Componente 1														
Componente 2														
Componente 3														
Total														

AÑO 1998	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	Total
Componente 1	17.80 9	17.87 3	11.90 5	70.79 9	409.955	49.93 4	415.888	75.389	28.649	9.628	1.867	0	224.863	1.334.559
Total	17.80 9	17.87 3	11.90 5	70.79 9	409.955	49.93 4	415.888	75.389	28.649	9.628	1.867	0	224.863	1.334.559

AÑO 1999	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	Total
Componente 1	27.76 9	14.84 1	57.85 1	77.93 4	239.834	170.425	440.823	185.134	283.877	231.291	0	4.356	308.148	2.042.283
Total	27.76 9	14.84 1	57.85 1	77.93 4	239.834	170.425	440.823	185.134	283.877	231.291	0	4.356	308.148	2.042.283

AÑO 2000	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	Total
Componente 1	28.704	8.135	15.23 4	115.758	137.871	39.45 4	282.029	45.98 5	158.770	111.494	130	329	324.795	1.268.688
Total	28.704	8.135	15.23 4	115.758	137.871	39.45 4	282.029	45.98 5	158.770	111.494	130	329	324.795	1.268.688

2.3. Costos Administrativos y Directos del Programa

AÑO	Costos Administrativos	Costos por Componente	Total Gasto Efectivo
1997			
1998	143.160	1.333.348	1.476.598
1999	221.244	2.042.732	2.263.976
2000	136.968	1.268.695	1.405.663

III. Fuentes de Financiamiento del Programa Período 1997-2001
(en miles de pesos reales)

Fuentes de Financiamiento	1997		1998		1999		2000		2001	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
1. Aporte Fiscal Directo			1.493.160	100	2.350.044	100	1.420.968	100	1.366.172	100
2. Transferencias de otras instituciones públicas										
2.1										
2.2										
2.3										
3. Otras fuentes de financiamiento										
3.1										
3.2										
3.3										
Total			1.493.160	100	2.350.044	100	1.420.968	100	1.366.172	100