

EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD PROGRAMA CHILECALIFICA

**Ministerio de Educación
Ministerio de Economía
Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Resumen Ejecutivo

Julio 2009

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	2
1. DESCRIPCIÓN GLOBAL DE CHILECALIFICA	2
1.1. <i>Justificación del Programa Chilecalifica</i>	2
1.2. <i>Objetivos del Programa Chilecalifica</i>	3
1.3. <i>Diseño del Programa y Productos Esperados</i>	3
2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN	5
2.1. <i>Organización y funciones</i>	5
2.2. <i>Recursos Humanos</i>	7
3. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	7
4. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	8
5. REFORMULACIONES DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	10
6. PROGRAMAS RELACIONADOS	10
II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	11
1. DISEÑO DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	11
2. EVALUACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO DE CHILECALIFICA	16
3. EFECTOS DE LAS REFORMULACIONES DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	20
4. DUPLICIDAD DE FUNCIONES CON OTROS PROGRAMAS	20
5. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	21
5.1. <i>Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación</i>	21
5.2. <i>Criterios de focalización y selección de beneficiarios</i>	22
5.3. <i>Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago</i>	22
6. EFICACIA DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	23
6.1. <i>Resultados a Nivel de Producto</i>	23
6.2. <i>Resultados Intermedios</i>	25
6.3. <i>Resultados Finales (Impacto)</i>	25
7. USO DE RECURSOS DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	34
8. MEDICIONES GLOBALES DEL DESEMPEÑO	36
9. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD	37
10. CONCLUSIONES	42
10.1. <i>Conclusiones generales</i>	42
10.2. <i>Conclusiones Específicas</i>	43
11. RECOMENDACIONES	52
11.1. <i>Globales</i>	52
11.2. <i>Específicas por Componente</i>	54

INTRODUCCIÓN

Esta evaluación en profundidad de Chilecalifica contratada por la División Control de Gestión de la DIPRES iniciada en Marzo del 2008, se enfoca en medir los resultados obtenidos por el programa como un todo y el nivel de logro de sus distintos componentes y subcomponentes, considerando los períodos de implementación para cada uno de ellos. Este documento corresponde al Informe Final del trabajo contratado y comprende dos Capítulos de acuerdo a las pautas que la contraparte define: Capítulo I: Descripción del Programa Chilecalifica y Capítulo II Evaluación del Programa Chilecalifica.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA

1. Descripción global de Chilecalifica

1.1. Justificación del Programa Chilecalifica

El Programa Chilecalifica es un esfuerzo del Gobierno de Chile con el objetivo declarado de “establecer las bases para la implementación en Chile de un Sistema de Capacitación y Educación Permanente” y orientado principalmente a la población adulta. Se inicia en el año 2002 con un periodo de ejecución de 6 años,¹ se diseña y ejecuta mediante un trabajo conjunto de los Ministerios de Educación, del Trabajo y Previsión Social y de Economía. Este Programa contó desde su inició con el apoyo financiero y técnico del Banco Mundial cuyo financiamiento ascendió a US\$ 75 millones, que junto al aporte local elevó el monto total del proyecto a US\$ 150 millones, a ser desembolsado en un plazo de seis años.

Como resultado de este Programa se esperaba que Chile pasara de un estado en el que sólo son reconocidas las calificaciones formales de su población, especialmente de sus trabajadores, a otro que fuera capaz de dar valor no sólo a aquellas sino también a las competencias que los trabajadores van adquiriendo durante su vida, sea por métodos formales o no. Por otra parte, se esperaba abrir vínculos, para establecer una conexión permanente y multidireccional entre los diversos subsistemas de formación de adultos² y los espacios productivos, dando así, la posibilidad a los trabajadores de desarrollar itinerarios personales de formación que, en ausencia de tales vínculos, no tendrían posibilidad de realizar.

La justificación del Programa se basó en la situación existente en el año 2001 del mercado de formación y capacitación laboral en país, la que fue diagnosticada en detalle durante la preparación del diseño del Programa, y se puede revisar en detalle en los documentos oficiales del programa.³

Dicho diagnóstico, se resume en los siguientes aspectos principales:

- Deficiente calidad en la formación técnica media y de nivel superior.
- Insuficiente cobertura en la formación de técnicos de nivel superior.

¹ Inicialmente la fecha estimada de cierre del proyecto se calculó para septiembre del 2008, pero se adicionó un año más de ejecución, quedando como fecha de término Diciembre del 2009.

² La formación de adultos comprende la nivelación de estudios, capacitación y formación técnica.

³ Project Appraisal Document (PAD), Informe de Proyecto preparado en el marco de la negociación del préstamo con el Banco Mundial (feb. 2002); Manual de Operaciones del Programa, sancionado por el Decreto Exento del MINEDUC N° 14.899 (dic. 2002); Memorandum para la Acción 5 (enero 2002); y Formularios E de la formulación presupuestaria 2009.

- Débil conexión de la formación con los requerimientos del mundo productivo y del desarrollo regional.
- Desarticulación curricular de los diversos niveles de formación y capacitación.
- Insuficiencias en la preparación de formadores técnicos.
- Ausencia de mecanismos que permitan a las personas actualizar y progresar de manera permanente en su formación y recibir reconocimiento por ello.
- Deficiente acceso a información de calidad sobre educación y capacitación permanente.

1.2. Objetivos del Programa Chilecalifica

Objetivo General:

- “Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente”.

Objetivos Específicos:

- Relacionado con el fortalecimiento de la demanda del Sistema: “Mejorar la formación general y las competencias de empleabilidad de la población activa del país de más bajos niveles de alfabetismo, ofreciendo oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación”.
- Relacionado con el fortalecimiento de la oferta del Sistema: “Mejorar la calidad, la pertinencia y la articulación de la formación técnica en todos sus niveles y ampliar la cobertura de la formación de técnicos de nivel superior”.
- Relacionado con las bases del nuevo arreglo institucional del Sistema: “Desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos”.

1.3. Diseño del Programa y Productos Esperados

El Programa Chilecalifica en su diseño y ejecución ha sido complejo por varios aspectos:

- La concurrencia de tres instituciones públicas, más una privada, Fundación Chile.
- Se buscaba lograr cambios en el ámbito educativo y de capacitación donde el sector privado, actor clave en la provisión de los servicios, goza de gran autonomía.
- Si bien en la documentación que respalda el diseño del Programa⁴ se encuentran todos los elementos que permiten afirmar que éste trata acerca del diseño e instalación de una nueva política, dicha claridad se pierde en el inicio de la etapa de implementación del Programa. El propósito establecido en el diseño inicial (PAD, febrero 2002), que indica “establecer las bases del nuevo sistema”, se pierde con el cambio realizado en el diseño final del programa (Manual de Operaciones, diciembre 2002). En los distintos documentos oficiales del Programa no se encuentra una versión única del diseño del mismo y tampoco existe institucionalmente una entidad que tenga la visión completa de la ejecución y sus impactos.

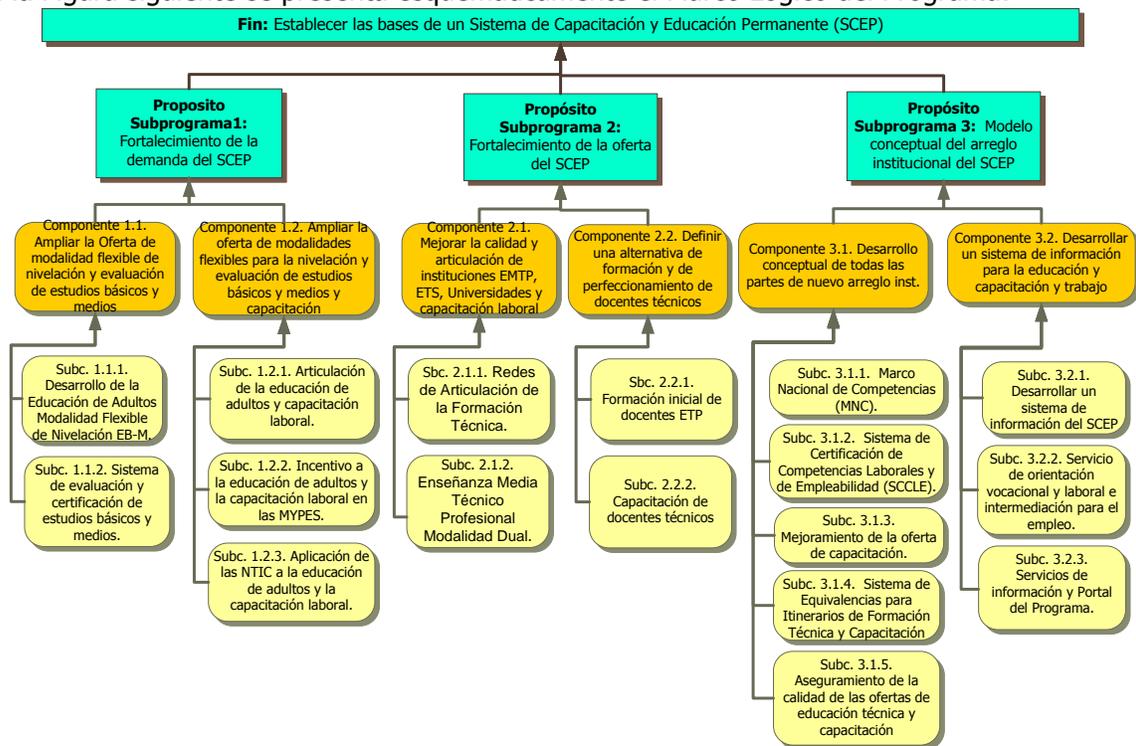
Teniendo en consideración lo anterior, la consultora ha puesto un esfuerzo especial en definir con claridad la matriz de marco lógico del Programa identificando claramente la jerarquía de

⁴ Ver nota al pie N° 3.

los objetivos que se alinean con el objetivo general declarado, de manera de establecer la coherencia vertical de éstos con las líneas de acción, facilitando así la identificación de posibles vacíos del diseño del Programa. La forma de ordenar los objetivos y líneas de acción en una matriz de marco lógico en cascada fue la siguiente:

- Fin: “Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente”.
- Se definen tres Subprogramas cuyos Propósitos corresponden a los Objetivos Específicos declarados. Estos Subprogramas se diferencian pues tienen objetivos y grupos objetivos diferentes, aportando al Fin (objetivo general) en forma distinta e independiente.
- Cada Subprograma contiene Componentes y Subcomponentes que corresponden a las líneas de acción ordenadas con la lógica vertical de Productos Intermedios (Subcomponentes) y Productos Finales (Componentes) respectivamente.

En la Figura siguiente se presenta esquemáticamente el Marco Lógico del Programa:



El marco lógico así reconstruido será el instrumento de referencia para esta evaluación, en el cual no se ha incluido el componente de Fortalecimiento Institucional del SENCE que también es parte del diseño negociado con el Banco Mundial.

En el diseño del Programa se definieron indicadores con sus respectivas metas y medios de verificación.⁵ En general, los indicadores definidos no son de resultados intermedios y finales (a nivel de propósito y fin),⁶ son más bien indicadores de productos (a nivel de componentes y subcomponentes), y en algunos casos no corresponden a indicadores sino a metas de ejecución. La falta de los indicadores de resultados y su correspondiente línea base es un vacío

⁵ Fuente: Project Appraisal Document.

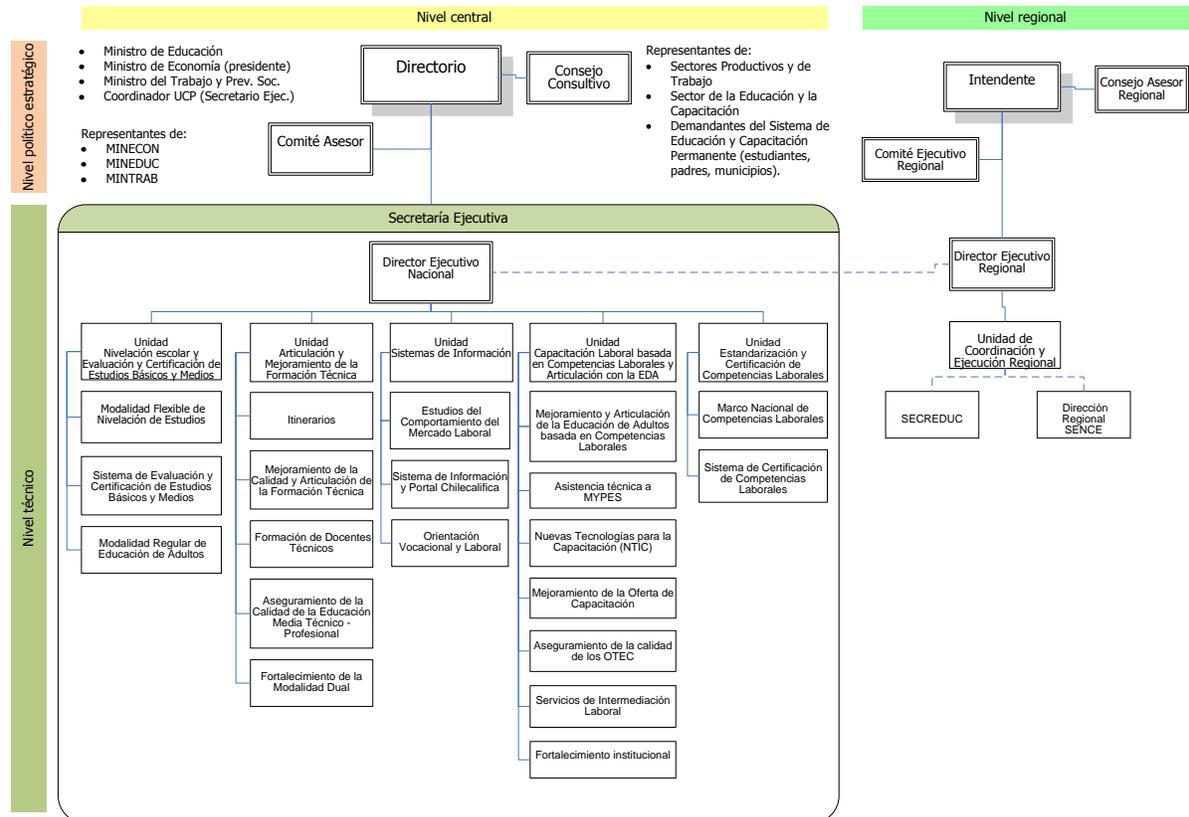
⁶ Los indicadores de fin y propósito fueron explicitados por el equipo directivo del programa en marzo del 2009, a raíz de esta evaluación.

importante del diseño del programa que dificulta la medición del logro e impacto del Programa en cuanto a su Fin, de instalación del nuevo sistema.

2. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación

2.1. Organización y funciones

La estructura actual de la Unidad Coordinadora de la Ejecución del Programa (UCEP) es la siguiente:



Es posible distinguir tres niveles de organización del Programa, a nivel central y regional:

Nivel político y estratégico: apoya la sustentabilidad política del Programa y del sistema en el mediano y largo plazo y establece las orientaciones estratégicas que orientan el sistema en función de un marco programático, entregando las definiciones en cuanto a los impactos que se desea lograr, a las responsabilidades institucionales y a la planificación, presupuesto y gestión del Programa. Está constituido por tres instancias:

- Directorio del Programa, formado por el Ministro de Economía, quien lo preside, el Ministro de Educación y el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y sesiona en reuniones trimestrales de acuerdo a un calendario previamente establecido.
- Consejo Consultivo, es un órgano asesor y consultivo del Directorio, integrado por representantes del sector productivo y del trabajo, del sector de la educación y la capacitación, y demandantes del Sistema de Educación y Capacitación Permanente

(estudiantes, padres, municipios), nombrados por el Directorio del Programa. Sesiona al menos dos veces en el año, de acuerdo a un calendario previamente establecido.

- **Comité Asesor**, integrado por representantes de los tres Ministerios involucrados en el Programa, designados por el Ministro respectivo. Es la instancia de representación del Directorio de Ministros y consecuentemente de las orientaciones políticas y estratégicas por él definidas, ante los entes ejecutores del Programa. Los miembros del Comité Asesor desempeñan sus funciones ad honorem. Sesiona al menos una vez al mes, de acuerdo a un calendario preestablecido.

Nivel técnico central: donde se estableció la Unidad Coordinadora de Ejecución del Programa (UCEP), que cumple el rol de Secretaría Ejecutiva del Directorio del Programa, cuya función principal es coordinar, apoyar, seguir y darle coherencia a la ejecución del Programa, y en el mediano plazo tendrá que proponer, desde una perspectiva técnica, una institucionalidad que permita administrar y gestionar el Sistema de Educación y Capacitación Permanente en régimen.

La UCEP está compuesta por un Director Ejecutivo y cinco Unidades, las que se dividen en 20 áreas de trabajo que se relacionan con los componentes y subcomponentes del programa:

Unidad	Área de trabajo
Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios	1. Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios
	2. Sistema de Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios
	3. Modalidad Regular de Educación de Adultos
Articulación y Mejoramiento de la Formación Técnica	4. Itinerarios
	5. Mejoramiento de la Calidad y (Redes) Articulación de la Formación Técnica
	6. Formación de docentes Técnicos
	7. Aseguramiento de la Calidad de la Educación Media Técnico-Profesional
	8. Fortalecimiento de la Modalidad Dual
Sistemas de Información	9. Estudios del Comportamiento del Mercado Laboral
	10. Sistema de Información y Portal Chile Califica
	11. Orientación Vocacional y Laboral
Capacitación Laboral basada en Competencias Laborales y Articulación con la Educación de Adultos	12. Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos basada en Competencias Laborales
	13. Asistencia técnica a MYPES
	14. Nuevas Tecnologías para la Capacitación (NTIC)
	15. Mejoramiento de la Oferta de Capacitación
	16. Aseguramiento de la calidad de los OTEC
	17. Servicios de Intermediación Laboral
	18. Fortalecimiento institucional
Estandarización y Certificación de Comp. Lab.	19. Marco Nacional de Competencias Laborales
	20. Sistema de Certificación de Competencias Laborales

Fuente: Chilecalifica

Nivel técnico regional: que reproduce a escala regional la estructura nacional del nivel político estratégico y técnico, quedando la dirección radicada en las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de los tres ministerios involucrados y en un Director Ejecutivo Regional.

Consejo Asesor Regional: está compuesto por representantes de los empresarios, de los trabajadores, del sector formación y de otros grupos demandantes de los servicios del Programa, y tiene como rol principal asesorar al Intendente.

Comité Ejecutivo Regional: está constituido por los SEREMI de Educación, Trabajo y Economía, el Director Regional del SENCE y el Director Ejecutivo Regional del Programa, y su rol es servir de enlace entre el Intendente y el nivel ejecutor regional del Programa, constituyendo la representación directa del Intendente. A través de este Comité el Intendente resuelve con el Director Ejecutivo Regional del Programa materias vinculadas a los ámbitos de planificación, evaluación y seguimiento de las acciones regionales. El Director Ejecutivo Regional reporta a este Comité el estado de avance del programa en la región.

Unidad de Coordinación y Ejecución del Programa (UCEP Regional): es la encargada de la gestión general del Programa en la Región y depende del Intendente Regional. La UCEP Regional es dirigida por un Director Ejecutivo Regional, nombrado por el Comité Ejecutivo Regional. Además, cuenta con profesionales de las SECREDUC y SENCE de apoyo en aspectos técnicos y operativos, y también con el apoyo de profesionales externos.

Secretaría Regional Ministerial de Educación (SECREDUC): es la encargada de coordinar y gestionar el proceso de evaluación de aprendizajes y certificación de estudios con las Entidades Ejecutoras y Entidades Examinadoras, a través de la Coordinación Regional de Chilecalifica.

2.2. Recursos Humanos

La dotación total de recursos humanos de Chilecalifica ha variado a través del periodo en evaluación, y se distingue aquella de responsabilidad de SENCE de aquella de responsabilidad de MINEDUC. Las respectivas dotaciones son las siguientes:

- SENCE: 80 personas, en su mayoría de profesionales y técnicos, de distintas especialidades,⁷ y de contratos a honorarios, por distintos periodos acorde la asignación encomendada.
- MINEDUC: 91 personas en la UCEP y 237 personas en regiones, en su mayoría profesionales de distintas especialidades (profesores, técnicos, ingenieros) y bajo distintas modalidades de contrato (planta (2), contrata (14) y honorarios sumaalzada 312).

3. Funciones y Actividades de Monitoreo y Evaluación

Desde el nivel central de Chilecalifica se efectúa un monitoreo a través de los sistemas de información disponibles.

En nivelación de estudios se monitorea (Sistema de Información de Nivelación de Estudios) a beneficiarios (identificación y características como edad, estado civil, situación laboral), a las entidades ejecutoras (tipo de entidad, localización), los servicios educativos (planificación de

⁷ Datos al 2006, que incluye a técnicos, ingenieros, administrativos, sociólogos, secretariado.

actividades, distribución de materiales), el estado de avance del alumno (inscrito, desertor, aprobado, reprobado, pendiente 2ª o 3ª oportunidad).

En Redes de Articulación se monitorea (Sistema de Redes de Formación Técnica) el avance en la ejecución de los planes operativos anuales, las actividades y de los gastos ejecutados del proyecto, el registro de la ejecución financiera de los proyectos y la rendición de éstos, la ejecución técnica del proyecto, mediante la revisión de los informes requeridos por el Programa.

En EMTP Dual se supervisa el cumplimiento de las pautas para la implementación de la modalidad Dual. Para ello, en terreno se recoge información sobre cómo se están gestionando las distintas etapas de implementación y ejecución de la formación. El proceso de seguimiento y monitoreo requiere que toda institución formadora conforme una Comisión Dual, responsable de que las distintas etapas de implementación, de ejecución y evaluación de la modalidad dual se desarrollen de acuerdo a orientaciones emanadas desde el Ministerio de Educación.

En Redes de Orientación (Sistema de Redes de Orientación y Sistema de Administración de Web de Planes de Orientación) se monitorea el ciclo de ejecución de planes de orientación (entidades participantes, actividad, presupuesto asignado y ejecutado).

Los demás subcomponentes que no disponen de sistemas de información monitorean, mediante reporte o planillas Excel, la ejecución presupuestaria, la gestión de contratos y de cauciones, y los aspectos técnicos (estado de ejecución y cumplimiento de metas de coberturas) mediante informes de ejecución o efectuando visitas a terreno.

4. Beneficiarios del Programa Chilecalifica

Según el fin establecido, establecer las bases de un sistema de capacitación y educación permanente, la población potencial son todas aquellas personas y entidades que hacen uso de los servicios del sistema.

Fin: Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente, cuya población potencial son todas las personas mayores de 15 años (cerca de 10,4 millones de personas entre 15-65 años), y todas las instituciones u organismos relacionados con los sectores de formación, capacitación, económico y productivo.

De acuerdo al fin del programa no existe una población objetivo, pero para efectos de la ejecución de los subcomponentes se identificaron poblaciones específicas a ser intervenidas de forma experimental o pilotos, que son las que se indican a continuación:

Componentes / Subcomponentes	Población Potencial	Población Objetivo
Componente 1.1. Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral.	Población de 15 a 65 años sin escolaridad o con escolaridad básica o media incompleta. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): Personas sin escolaridad: 198.433 Personas con Ed. Básica	Nivelación ed. básica: 71.332 Nivelación ed. media: 48.557 Total: 119.889 personas

	Incompleta: 1.461.752 Personas con Ed. Media Incompleta: 2.344.281 Total de personas: 4.004.446	
Componente 1.2. Desarrollo de modalidades que articulen educación de adultos y capacitación laboral.	Población económicamente activa (se excluye las personas que buscan trabajo por primera vez) con educación incompleta. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): 1.494.709 de Trabajadores sector privado y por cuenta propia.	Articulación EDA- Cap.: 1.210 trabajadores y desocupados; 6.000 Dueños y trabajadores de MYPES; 18.350 presencial y 250.000 a distancia, trabajadores dependientes e independientes de todos los sectores, propietarios y trabajadores de MYPE, trabajadores desocupados de MYPES.
Componente 2.1. Mejoramiento de la calidad y articulación de la Formación Técnica.	Establecimientos subvencionados EMTP; ⁸ CFT, IP y universidades; OTEC, CEIA, corporaciones y fundaciones sin fines de lucro. Cuantificación: 2.000 entidades, entre liceos, CFT, IP, Universidades, OTEC.	40 proyectos de redes 64.800 alumnos FT
Componente 2.2. Formación y Actualización de Docentes Técnicos (FADT).	Docentes Técnicos del país Cuantificación: 15.000 docentes técnicos de educación técnica.	4.950 docentes técnicos
Componente 3.1. Sistema Nacional de Competencias e Itinerarios.	Trabajadores y empresas de todos los sectores productivos. Cuantificación: 74 sectores (matriz insumo-producto Banco Central), 811.843 empresas. Nº trabajadores, no disponible.	9 sectores económicos seleccionados 8.400 certificados 24.000 personas capacitadas por competencias (laborales y empleabilidad) 955 OTEC certificadas
Componente 3.2. Sistema de Información para la educación y capacitación permanente y el mercado del trabajo.	Personas y familias interesadas en tener información del comportamiento del mercado laboral. Cuantificación: personas entre 15-65 años (cerca de 10,4 millones de personas). Autoridades públicas nacionales, regionales y comunales. Líderes de opinión a nivel gremial, político, social, etc. Funcionarios de los Servicios de Intermediación Laboral. Orientadores educacionales y vocacionales de los establecimientos educacionales.	4 sistemas de gestión información 1.399 orientadores 1,5 millones de consultas

⁸ Educación Media Técnico Profesional (EMTP), Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP), Organismos Técnicos de Ejecutores de Capacitación (OTEC) y Centros de Formación Integrada de Adultos (CEIA).

5. Reformulaciones del Programa Chilecalifica

Durante el periodo de ejecución del programa no se identifican reformulaciones de los **objetivos** declarados en el diseño inicial del Programa. Sin embargo, es importante destacar que a fines del 2004 la Dirección Ejecutiva del Programa contrató una consultoría a GESTRA Consultores Ltda.⁹ con el objetivo de **apoyar el rediseño organizacional para aumentar la gobernabilidad del Programa**. El diagnóstico que tenía la Dirección Ejecutiva del Programa era que a esa fecha se había cumplido con los compromisos de cobertura e instalación asumidos inicialmente con el Banco Mundial, sin embargo era preciso avanzar en el cumplimiento de los compromisos a nivel país, de constitución de un sistema nacional de educación y capacitación permanente (SCEP), para lo cual se debía crear una capacidad del Programa de influir sobre quienes tomaban las decisiones críticas para la construcción del SCEP, así como de usar sus recursos de modo ordenado en esta perspectiva.

6. Programas Relacionados

No existía en el momento de iniciar el Programa otro programa que tuviera el mismo objetivo de establecer las bases de un sistema de educación y capacitación permanente. Los programas que a continuación se enuncian se relacionan con distintos subcomponentes de Chilecalifica según coincidan la población objetivo que atienden, los objetivos perseguidos o el modo de operación:

- La oferta EDA del MINEDUC tiene alternativas directas a la Modalidad Flexible:
 - ✓ Modalidad Regular Educación de Adultos, que tiene similitud en población objetivo (personas con 15 años cumplidos, jóvenes desertores recientes del sistema escolar) y objetivo (nivelar educación básica y educación media humanístico-científica)
 - ✓ Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo, que atiende población objetivo similar (personas jóvenes y adultas que no saben leer y escribir o que asistieron menos de cuatro años a la escuela) y cuya ejecución otorga un certificado de 4º año de Educación Básica, válido para todos los efectos legales.
 - ✓ Exámenes de validación de estudios o "exámenes libres", que atiende población objetivo similar (personas mayores de 15 años cuya situación les impida asistir a clases en un establecimiento educacional, o que no deseen hacerlo) y otorga una certificación de estudios válida para todos los efectos legales.
- Programa de Nivelación de Competencias Laborales (PNCL), de FOSIS, cuyos beneficiarios (personas de entre 15 y 59 años, en situación de pobreza y extrema pobreza) pueden nivelar estudios básicos.
- SENCE - Becas Microempresas, cuya población objetivo (trabajadores dependientes e independientes de baja calificación laboral) es similar a la atendida por las subcomponentes de capacitación de trabajadores de MYPE de Chilecalifica.
- SENCE - Programa Especial de Capacitación para Microempresarios, cuya población objetivo (Dueños y Dueñas de microempresas) puede traslaparse con la de Chilecalifica en caso que la acreditación del tamaño de la PYME no quede bien establecido (volumen de venta sea inferior a 2.400 UF anual neto).

⁹ Denominada "Ejecución de las Propuestas de Modificación del Diseño Organizacional del Programa Chile Califica".

II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA

1. Diseño del Programa Chilecalifica

Se considera que el tipo de intervención conceptualizada por el Programa correspondió a la instalación de una nueva política para el desarrollo del capital humano en el país, donde el elemento principal era lograr un nuevo arreglo institucional, es decir, generar una distribución distinta de los roles y responsabilidades de los actores públicos y privados en los sectores respectivos (educación media técnico profesional, técnica superior, universitaria, capacitación), y además generar un nuevo producto, que son servicios de educación y capacitación articulados. El programa para la época fue innovador y muy acorde con las tendencias más avanzadas que se estaban desarrollando en otros países. Los sectores involucrados y en especial el sector productivo y de educación, no tenían incorporado los nuevos conceptos propuestos por esta nueva política.¹⁰

Se reconoce también que a partir del año 2006 el entorno para el Programa cambió producto de la definición de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad, debido a que esta estrategia incorporó como fundamentos para el desarrollo del capital humano los mismos conceptos que proponía Chilecalifica. Este nuevo entorno puso de relieve la necesidad de un mayor stock de capital humano de calidad para el desarrollo del sector productivo, siendo coincidente con los objetivos del Programa, por lo que se puede decir que la ejecución del Programa en todas sus componentes es considerado un aporte importante al logro de los objetivos de la ENIC. Por otra parte, la estrategia puso de relieve el carácter sistémico de la innovación, generando un nuevo desafío al Programa que es la necesaria coordinación de las actividades de mejoramiento de capital humano con otras actividades del Estado en el sector de I+D y demandas más selectivas del sector productivo, por ejemplo, el apoyo al desarrollo de clústeres.

Respecto al diseño propiamente tal del Programa se observa de la documentación oficial disponible¹¹ que hubo inicialmente una decisión de dar un carácter experimental o piloto al Programa, que justificaba la no definición a priori del nuevo modelo de intervención del Estado y su relación con el sector privado.¹² Sin embargo, es opinión de la consultora que si bien existió esta intención, el diseño que se definió no incorporó incentivos para la experimentación en las distintas componentes y tampoco se incluyó una línea de acción orientada a realizar gestión del conocimiento, que permitiera ir procesando y sistematizando la información producida por la "experimentación", de modo de ir creando conocimiento nuevo y así surgiera el modelo a implementar.

De la revisión de los antecedentes del Programa se concluye que su justificación estuvo bien fundamentada en función del diagnóstico realizado. En este se encuentran claramente identificadas las deficiencias que estaban presentes en los mercados de capacitación y formación técnica y las consecuencias de esta situación en la calidad del capital humano disponible para el desarrollo del sector productivo. A esto se agrega, que la revisión de la experiencia internacional en estos temas, muestra una amplia experiencia internacional que avalaba el tipo de Sistema propuesto por Chilecalifica.

¹⁰ Competencias laborales, itinerarios, currículo modularizado, entre otros.

¹¹ Project Appraisal Document y el Manual de Operaciones sancionado por la REX 14.899 (2002).

¹² La idea era que éste surgiera de la misma ejecución del Programa.

Sin embargo, se observa que a este diagnóstico le faltó profundidad en relación a identificar las causas de la problemática identificada en cada mercado (formación técnica y capacitación), información básica para diseñar el nuevo Sistema y para asegurar su coherencia con las definiciones de política del país en relación a la intervención que corresponde hacer al Estado en mercados privados.¹³

Esto se considera una deficiencia importante en el diseño del programa, toda vez que la ejecución del Programa tenía como objetivo principal establecer las bases de un nuevo sistema que tenía implícita nuevas formas de intervención del Estado en sectores donde los privados eran los actores principales en su funcionamiento. En estos casos la política económica vigente en el país exige que la justificación de la intervención del Estado ya sea en un rol regulador u operativo, esté basada en la existencia de fallas de mercados y la capacidad del Estado para solucionarlas.

Sin embargo, se puede decir que las causas de la problemática de los mercados de formación técnica y capacitación, efectivamente tienen su origen en fallas de mercado, así como también en fallas de Estado generadas por la misma intervención que a esa fecha realizaba el Estado en dichos mercados. Este tipo de análisis fue desarrollado con posterioridad al diseño de Chilecalifica, en el contexto del trabajo que realizó el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad para la formulación de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad.¹⁴ En opinión de la consultora, no haber realizado este análisis en el momento del diseño del Programa afectó la calidad del mismo porque faltó una definición más clara del rol subsidiario y regulador que debía cumplir el Estado en esta nueva propuesta de intervención pública y, por otra parte, porque las componentes y subcomponentes se focalizaron en solucionar los problemas y no las causas de éstos. Como ejemplo, se señalan los siguientes subcomponentes:

- SC 1.1.1 Desarrollo de la EDA modalidad Flexible de nivelación de educación básica y media que encara el síntoma del problema del alto porcentaje de trabajadores sin educación básica o media, cuando la causa de esto se encuentra en las razones del abandono y deserción escolar¹⁵ de los niños y jóvenes del nivel básico y medio y de la existencia de personas sin alfabetización.¹⁶ En este sentido, la provisión de una oferta de nivelación de estudios atiende al stock de personas sin educación básica o media completa, pero no enfrenta las causas del problema que son de dominio del sistema educativo. Según los estudios disponibles se sabe que una de las causas del abandono y deserción escolar, la falta de motivación por el estudio, se relaciona con la experiencia del joven en el establecimiento y con la "oferta de liceos" existente, y que se evidencia en sus

¹³ Marco de política definido por el Ministerio de Hacienda, que expresa que "La política económica del gobierno se basa en el funcionamiento de los mercados, y el rol del Estado se concentra en la creación de mercados cuando estos no existen; la corrección de las fallas de mercado, cuando éstas sean verificables y existan mecanismos técnicos apropiados para hacerlo; la regulación de mercados que no son plenamente competitivos o donde las externalidades son importantes; y, la generación de políticas que permitan a todos los ciudadanos alcanzar condiciones sociales mínimas, las que se reflejan en los programas impulsados en las áreas de salud, educación y vivienda".

¹⁴ Estudio contratado a Fundación Chile.

¹⁵ Abandono se refiere a los alumnos que se retiran del sistema escolar durante el año, por motivos diferentes al traslado a otro establecimiento. La deserción se refiere a los alumnos que debiendo estar cursando un determinado grado en el sistema escolar no han sido matriculados.

¹⁶ Los estudios al respecto señalan cuatro causas principales del abandono y deserción: falta de motivación por el estudio, necesidad o problema económico, interés por trabajar, embarazo y paternidad/maternidad. Ver, por ejemplo, "La Deserción escolar: Diagnósticos y Propuestas", Foro Nacional de Educación de Calidad para Todos en Chile, Oficina Regional de Educación de la UNESCO, 27 de abril del 2005; "La deserción escolar en Chile: ¿Prioridad en la agenda educativa?", ACHNU, 2006.

resultados académicos. Es una práctica común que los liceos desvinculen a los alumnos que no cumplen con las condiciones mínimas exigidas en éste, entre otras, un rendimiento académico mínimo, produciéndose el abandono o la deserción del alumno.

- SC. 2.1.1. Redes de Articulación de la Formación Técnica que apunta a solucionar el problema de la desarticulación de la educación técnica financiando proyectos que obligaba a juntarse y trabajar a actores del nivel técnico medio, técnico superior y universitario, sin haber identificado los distintos incentivos que estaban operando en estos sectores.

La formulación del diseño lógico del Programa presentó algunos vacíos respecto a:

- La formulación del objetivo general que se definió con el concepto de “Establecer las bases del SCEP”, no especificó que se entendería por “establecer bases” y tampoco con cuáles indicadores se mediría y cual sería la meta a lograr en los seis años de ejecución del Programa. Esto tuvo como consecuencia que para los ejecutores del Programa no existió claridad de qué resultados finales esperaba el Estado como mandante de la ejecución del Programa al terminar su ejecución.
- La formulación del diseño del Programa definió un objetivo general, tres objetivos estratégicos y un gran número de líneas de acción, pero faltó definir una exacta relación de producto - objetivo. En general, a nivel de producto se tuvo poca claridad de cuales eran aquellos productos que realmente iniciaban la cadena de efectos hasta llegar al objetivo general de sentar las bases del nuevo sistema.¹⁷
- La formulación del diseño original optó por una estrategia de implementación experimental o piloto para una gran cantidad de líneas de acción, declaración que no se reflejó en el diseño operativo del Programa.

Tomando los elementos de diseño del Programa la consultora construyó una Matriz de Marco Lógico con el objeto de fijar claramente la base de evaluación que se utilizó para realizar los análisis de consistencia vertical y horizontal de la formulación del Programa, así como, identificar con claridad la jerarquía de los objetivos y la secuencia de productos, resultados intermedios y finales acorde con los objetivos declarados.

Para definir los indicadores de cada nivel de objetivos en la matriz de marco lógico construida, se consideraron los mismos indicadores definidos en el diseño original del Programa, independientemente si se consideraban suficientes para medir el correspondiente objetivo, y para aquellos subprogramas, componentes y subcomponentes donde no se encontró ningún indicador pertinente se propuso uno que midiera el logro del objetivo correspondiente.

El análisis de coherencia de la matriz de marco lógico construida indica lo siguiente:

A nivel de: Subprogramas – Componentes - Subcomponente:

- Subprograma 1: Objetivo: Ampliar las oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación para el trabajo, asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos de los sistemas de educación y capacitación.
- Coherencia vertical: Los dos componentes que lo conforman son necesarios para lograr el objetivo del subprograma pero no suficientes. Faltó un componente de seguimiento y sistematización de los resultados de la experiencia.
- Coherencia horizontal: Los indicadores a nivel de subcomponentes y componentes miden adecuadamente la producción de bienes y servicios deseados en cada nivel de objetivo.

¹⁷ Se le dio mucha importancia a los productos de cobertura de las acciones experimentales y no a los productos que generaban el cambio institucional requerido para instalar el nuevo sistema.

Los indicadores que miden el logro del objetivo del subprograma no son suficientes porque se refieren sólo a medir el logro de productos desarrollados y validados. Faltan indicadores del siguiente tipo: procesos flexibles de nivelación y evaluación de estudios de adultos dan acceso a grupos excluidos desarrollados y validados, Cantidad de personas que podrán acceder a nivelación de estudios flexible a un costo razonable, procesos de nivelación de estudios incorporados en el presupuesto del Ministerio de Educación.

- Subprograma 2: Objetivo: Mejorar la calidad, la pertinencia y la articulación de la formación técnica en todos sus niveles y ampliar la cobertura de la formación de técnicos de nivel superior.
- Coherencia vertical: Los dos componentes son necesarios para lograr el objetivo del subprograma 2, sin embargo, en el componente 2.1 referida al mejoramiento de articulación de la enseñanza media técnica profesional (EMTP) con los niveles superiores de formación técnica (CFT, IP y Universitaria), se considera que el subcomponente 2.1.2. referido a mejoramiento de educación dual no es necesaria para el logro del objetivo del componente, puesto que no se orienta a buscar la articulación con niveles superiores de formación técnica. Por otra parte, las dos componentes no son suficientes ya que falta un componente de apoyo técnico que se encargue de la sistematización de las experiencias de las redes, de la evaluación de sus resultados y de la homogenización y estandarización de las metodologías aplicadas en las redes para levantar competencias laborales y perfiles de egreso.
- Coherencia horizontal: La coherencia horizontal es buena a nivel de subcomponente y componente. Sin embargo a nivel de objetivo del subprograma los indicadores no son suficientes, ya que faltan indicadores que den cuenta en mejor forma de la mejora en calidad y pertinencia de la educación técnica en todos sus niveles. Algunos indicadores posibles serían: Se han institucionalizado incentivos públicos para que los CFT e IP actualicen sus currículos por competencias, Se han establecido criterios para traducir estándares de competencias laborales en módulos por niveles formativos para formar itinerarios.
- Subprograma 3: Objetivo: Desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos.¹⁸
- Coherencia vertical: Los dos componentes se consideran necesarios para lograr el objetivo del subprograma 3. Esto significa que el diseño del Programa tenía una claridad de cuales eran los subsistemas necesarios para conceptualizar el modelo de funcionamiento del SCEP,¹⁹ pero se entiende que faltaba el conocimiento de cómo debían ordenarse estos subsistemas en una lógica integrada en base a competencias laborales. En consecuencia,

¹⁸ El objetivo del subprograma 3 tal como se declaró en la formulación del Programa resulta ser superior al objetivo a nivel de fin de "establecer las bases del SCEP" lo que es una deficiencia de coherencia vertical importante. Para efectos de esta evaluación se acordó reformular este objetivo del siguiente modo "Proponer un modelo de sistema articulado de educación técnica y capacitación permanente que permita...", definiendo como indicador de logro que al terminar el Programa se tendría el "Diseño validado del modelo conceptual de formación técnica y capacitación permanente". De este modo, tanto la coherencia vertical como horizontal que se presentan se refieren a este objetivo reformulado.

¹⁹ Los subsistemas son: de Capacitación por Competencias, de Certificación por Competencias Laborales, de Formación Técnica con perfiles de egresos por competencias y el de cualificaciones que permitía formar los itinerarios verticales en la formación técnica y horizontales de la formación técnica con capacitación y competencias laborales certificadas en el trabajo.

lo que se esperaba que produjeran los componentes de este subprograma era la definición de cómo debía funcionar cada subsistema, de las características de los productos a generar y de las coordinaciones necesarias para asegurar las relaciones de insumo - producto entre todos los subsistemas de modo de generar el resultado integrado deseado del sistema completo. Por ello, no se considera suficiente, faltando en el componente 3.1. un subcomponente que recopilara y analizará los resultados de las acciones experimentales de los subprogramas 1 y 2, además de las acciones piloto del mismo componente 3.1. y elaborara las propuesta de los respectivos subsistemas en forma definitiva, para presentarlas a quien correspondiera para su aprobación y validación.

- Coherencia horizontal: Se considera que la coherencia horizontal es buena a nivel de subcomponentes en los dos componentes. Sin embargo, a nivel de las dos componentes esta coherencia no es suficiente.

A nivel de Fin – Subprogramas:

- Coherencia vertical: Se considera que los tres subprogramas son coherentes con el fin, ya que los tres subprogramas aportan la definición y diseño de una parte del SCEP y dado que el SCEP tiene un comportamiento sistémico en el sentido que todas las partes o subsistemas son necesarios para que funcione, si falta un subsistema el todo no funciona. Respecto a la medida del aporte de cada subprograma no es posible cuantificarlo en forma numérica absoluta, lo que puede decirse cual es el aporte relativo de cada subprograma en función del conocimiento que aporta para la definición y diseño de los distintos subsistemas que forman el SCEP. El orden de aporte que observa la consultora para los tres subprogramas es el siguiente: El subprograma 1 es el más bajo, el subprograma 2 más alto que el 1 y el subprograma 3 más alto que el 2. Los fundamentos de este orden es el siguiente:
 - ✓ El subprograma 1 aporta información para el subsistema de Nivelación de estudios pero sólo un mejoramiento que consiste en ampliar las alternativas de la nivelación de estudios básicos y medios. Es decir es mejorar algo que existe.
 - ✓ El subprograma 2 aporta información para el subsistema de formación técnica que consiste en crear las condiciones para que se produzca la articulación de los distintos niveles de formación técnica (Itinerarios verticales) y además para asegurar la pertinencia de esta formación. Es decir es crear algo que hasta la fecha no existe.
 - ✓ Se considera que el aporte de este subprograma podría haber sido mayor si se hubiese incluido una componente de sistematización, homogenización y validación de los productos de las redes, para estos productos pasarán a ser útiles para la definición del subsistema de Formación Técnica en el Subprograma 3. Sin este componente paso lo que se observa con los proyectos de las redes que desarrollaron elementos que pueden ser valiosos pero su validación sectorial solo tiene alcance regional.
 - ✓ El subprograma 3 aporta información para crear o mejorar varios subsistemas: Crear subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, crear subsistema de Cualificaciones, Crear Marco Nacional de Competencias e Itinerarios, Mejorar subsistema de Capacitación por Competencias y Mejorar subsistema de Calidad de la Capacitación y Formación Técnica.
- Coherencia Horizontal: Considerando los indicadores acordados con la Dirección Ejecutiva y la contraparte del estudio para medir el logro del Fin del Programa se considera que esta coherencia es adecuada.

Del diseño lógico construido se observa que desde el inicio había una visión respecto de las partes o subsistemas del sistema de capacitación y educación permanente: subsistema del

marco nacional de competencias y sistema de evaluación y certificación de competencias; subsistema de formación técnica; subsistema de capacitación basado en competencias laborales; subsistema de cualificaciones; y, subsistema de nivelación de estudios

2. Evaluación del proceso productivo de Chilecalifica

La evaluación de procesos considera tres aspectos deseables: completitud, que se refiere a si los procesos observados son suficientes para dar cuenta de los productos a generar; adecuación, que se refiere a si la secuencia de actividades y tareas es apropiada o está bien organizada; y, coherencia, que se refiere a si los procesos operativos están alineados con los objetivos estratégicos del Subcomponente. Esta evaluación del proceso productivo considera las acciones y procedimientos que fueron ejecutados en el marco de Chilecalifica, y analiza el proceso productivo efectivamente realizado respecto del objetivo establecido para el subcomponente respectivo. Por este contexto, los resultados obtenidos producto de la ejecución de los procesos se analizan separadamente.

Subcomponente 1.1.1 Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible, tiene un proceso de ejecución adecuado y coherente, pues permite ofrecer flexibilidad en relación a horarios, frecuencia y duración de los cursos, además considera estrategias pedagógicas adaptadas a los niveles y ritmos de aprendizaje y la prestación del servicio educativo ocurre en lugares cercanos al domicilio o trabajo de los beneficiarios (adultos). Las funciones de las entidades públicas y privadas involucradas están claramente diferenciadas, estableciéndose una ejecución descentralizada. No obstante falta mejorar algunas actividades para que sea completo, como el seguimiento, que se basa en los registros del Sistema de Información y Apoyo de la Gestión de Nivelación de Estudios, cuya calidad no es 100% confiable, y no existe una normativa o procedimiento que estandarice una calidad mínima de gestión de las entidades inscritas en el Registro de Libre Entrada (RLE).

Subcomponente 1.1.2 Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios, tiene un proceso de ejecución adecuado y coherente, pues permite ofrecer una instancia destinada a la evaluación estudios de nivel básico y medio de las personas que están fuera del sistema escolar. El logro principal es la estandarización del proceso de evaluación (diseño, aplicación y corrección de exámenes) que otorga una mayor equidad a la certificación de estudios. Las funciones de las entidades públicas y privadas involucradas están claramente diferenciadas, estableciéndose una ejecución descentralizada. No obstante falta completar actividades orientadas a asegurar la calidad del proceso para que éste sea completo, que incluye la designación de establecimientos educacionales de la región como Entidad Examinadora y el aseguramiento de la calidad de la corrección en dichas entidades.

Subcomponente 1.2.1 Mejoramiento y Articulación de la EDA y Capacitación Laboral, cuyo objetivo de creación de un mercado de capacitación articulada con educación excede al proceso de ejecución diseñado, pues la estrategia de generar experiencias demostrativas podría, en el mejor caso, validar o no la posibilidad que en la práctica existan oferentes interesados en la provisión del servicio articulado, además, para poblaciones diferentes (empleados y cesantes).

Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la EDA y la Capacitación Laboral en MYPE, abocado a la ejecución de acciones de capacitación laboral en MYPEs, descartándose al inicio del programa por no factibilidad la ejecución de servicios de nivelación de estudios en MYPEs basada en el uso de la franquicia tributaria. La evaluación indica que el proceso de ejecución

es completo, adecuado y coherente. Esto último en el sentido que, si bien no se puede señalar que se ha creado un mercado para este tipo de servicios, están los aprendizajes necesarios para instalar una modalidad de servicios de calidad, pertinentes a la población específica atendida.

Subcomponente 1.2.3 Aplicación de las NTIC a la EDA y la Capacitación Laboral, donde no se observa la constitución de un fondo de innovación destinado al desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, sino más bien un conjunto de recursos presupuestarios que son utilizados para la ejecución de acciones donde la acción de SENCE, en el caso de E-learning, o de Fundación Chile, en el caso de la certificación ICDL, son piezas claves en la definición de las metodologías, procesos, y resultados esperados. Probablemente el estado de desarrollo en Chile a esa fecha (inicios del 2000) en metodologías y tecnologías era incipiente, por lo que se considera adecuada la forma de encarar la ejecución del subcomponente, definiendo contenidos y requerimientos tecnológicos mínimos para luego encargar a terceros la ejecución de los servicios de capacitación.

Subcomponente 2.1.1 Redes de Articulación de la Formación Técnica, cuyo proceso de implementación, donde participan múltiples entidades locales, regionales y nacionales, no resulta completo ni coherente con el objetivo del subcomponente, pues la estrategia de conformación de consorcios para la elaboración y ejecución de los proyectos no tuvo en consideración los incentivos de cada tipo institución (universidades, CFT, IP, OTEC, establecimientos EMTP, empresas), la ejecución basada en un programa operativo anual no disponía de procesos bien diseñados ni con mecanismos de aseguramiento de calidad, y el seguimiento desde el nivel central se enfocaba principalmente en aspectos administrativos. Adicionalmente, en materia de itinerarios el proceso de ejecución no fue completo pues no permitió contar con todas las actividades necesarias para la creación e implementación de itinerarios de formación técnica, faltando actividades orientadas a su instalación.

Subcomponente 2.1.2 Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual, cuya ejecución en Chilecalifica durante el periodo evaluado (2002-2006) se enfocó en la mejora de materiales, acción que no es coherente con el objetivo planteado, que es producir articulación entre niveles EMTP y ETS, básicamente porque la modalidad Dual se enfoca a calidad y pertinencia mediante la vinculación de escuelas EMTP Dual con empresas.²⁰ La incorporación de la modalidad Dual a Chilecalifica para la ejecución 2005-2006 no fue parte del diseño original del programa lo que desde el punto de vista de los procesos involucrados no presenta un calce adecuado dentro del componente 2.1 (mejoramiento y articulación de la educación técnica) pues no está en la lógica de la articulación de niveles educativos, siendo una concepción distinta a la estrategia definida para las redes de articulación, que intenta conectar niveles educativos (EMTP, ETS) y el mundo productivo (empresas y sus asociaciones).

Subcomponente 2.2.1 Formación inicial de Docentes Técnicos y Subcomponente 2.2.2 Capacitación de Docentes Técnicos, cuyo objetivo es contar con docentes capaces de diseñar y gestionar competentemente la formación técnica en los niveles medio y superior y en la capacitación, para lo cual la estrategia de producción de ambos Subcomponentes es el fortalecimiento de la oferta de servicios de formación y actualización de docentes técnicos.²¹ El

²⁰ Esto es, algunas escuelas de un nivel educativo, EMTP, que voluntariamente desean incorporar la modalidad Dual al establecimiento, se vinculan a algunas empresas del sector productivo.

²¹ La cual es distinta de la estrategia tradicional del MINEDUC, ejecutada por el CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones pedagógicas), enfocada en la generación servicios de perfeccionamiento docente (capacitación) a partir de una oferta propia.

diseño del proceso productivo careció de completitud ya que no contempló en qué forma la oferta creada se integraría a la oferta tradicional del CPEIP, y considerando que este es un actor relevante en el perfeccionamiento docente, se estima que el desarrollo de ofertas distintas a las del CPEIP requerían ser de calidad probada y validarse como alternativas a la oferta existente, lo cual no fue encarado por el programa.²²

Subcomponente 3.1.1 Marco Nacional de Competencias Laborales, cuyo proceso es completo, adecuado y coherente, pues probó ser útil para ir generando condiciones para la consolidación de acuerdos institucionales, cumplir estándares de calidad y asegurar criterios para la generación, validación y actualización de los estándares levantados.

Subcomponente 3.1.2 Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cuyo proceso, ejecutado por Fundación Chile, es completo, adecuado y coherente con el objetivo del subcomponente. La ley 20.267²³ recogió la experiencia de esta ejecución, con la diferencia que unificó en un tipo de institución la evaluación y certificación de competencias laborales.²⁴

Subcomponente 3.1.3. Mejoramiento de la Oferta de Capacitación, cuyo proceso ejecutado es adecuado y coherente, sin embargo, cubre sólo aquella oferta (OTEC) que presta servicios al Estado, la cual en general no es la misma que atiende al sector privado, financiada a través de franquicia tributaria. El desarrollo del catálogo SENCE es un avance importante en estandarizar las ofertas de oficios, con cursos modularizados por competencias, pero no se conoce con precisión qué porción de la oferta total está representada en el catálogo, y por ende, qué parte de las ofertas de cursos de las OTEC aun no está sintonizada con el enfoque de competencias laborales.

Subcomponente 3.1.4 Sistema de Equivalencias para Itinerarios de Formación Técnica y Capacitación, cuyo objetivo es establecer un sistema de itinerarios modularizados de formación técnica y sus equivalencias con ofertas de formación y capacitación, facilitando y estimulando que personas con necesidades diversas accedan o progresen en sus calificaciones. Esta experiencia tiene un desarrollo muy incipiente, y consiste en tres acciones pilotos de RAP ejecutadas, en la red acuícola de Aysén, en el sector agrícola (Liceo Técnico Profesional Pailahueque) y la experiencia de evaluación de aprendizajes previos técnicos en cursos de oficios propuestos por los CEIAs en el contexto de la reforma de la educación de adulto. A fines del 2008 se encargó una sistematización de la experiencia en la red acuícola y se cuenta con dos estudios para las otras dos experiencias. Por lo tanto, no se trata de un proceso diseñado para producir un sistema de equivalencias para itinerarios, sino de las primeras acciones en la materia. En consecuencia, se considera que el proceso productivo es incompleto y que carece de adecuación para dar cuenta del objetivo planteado.

Subcomponente 3.1.5 Aseguramiento de la calidad de las Ofertas de Educación Técnica y Capacitación, cuya ejecución permitió generar un proceso completo a nivel de diseño del mecanismo de certificación de calidad de establecimientos EMTP, que contó con el

²² Tampoco hay una explicación en el diseño de Chilecalifica que aluda a la ejecución de este subcomponente fuera del CPEIP. A partir del año 2008 el perfeccionamiento docente es asumido por la Unidad de Formación Técnica del CPEIP, y según Chilecalifica han sido traspasados el modelo de actualización tecnológica de profesores de EMTP y profesionales del área FADT.

²³ Impulsada por el Ministerio del Trabajo y en cuya elaboración participó Chilecalifica, creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

²⁴ Denominados Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

apoyo y experiencia de ChileCalidad. El modelo fue validado en una aplicación piloto y los aprendizajes incorporados a dicho modelo, sin embargo el estudio no definió la institucionalidad del Sistema de Acreditación propuesto. En cuanto a la calidad del mercado OTEC, el proceso ejecutado consideró acciones demostrativas para certificación de la NC 2728, mediante el otorgamiento de subsidio a la implementación y certificación en 100 OTEC, y actividades de difusión hacia las OTEC respecto de los beneficios de la certificación. El proceso diseñado no consideró evaluación de los logros ni de cómo monitorear la calidad misma de las ofertas, pues existe la visión que el mercado en el tiempo validará sólo las buenas OTEC.

Subcomponente 3.2.1 Desarrollar un sistema de información del SCEP, cuyo proceso productivo consistió en la ejecución de dos tipos de actividades: 13 estudios regionales y JOBLAB. Este proceso es incompleto para el logro del objetivo del subcomponente pues no se consideró cómo actualizar permanentemente la información generada por los estudios, básicamente orientados a obtener antecedentes sobre el funcionamiento del mercado del trabajo regional. En un principio existió coordinación de trabajo con el equipo a cargo del Observatorio Laboral del MINTRAB, pues este realiza una publicación trimestral desde el 2001,²⁵ pero el interés del MINEDUC de desarrollar información propia terminó desvinculando dichos equipos de trabajo. Sólo la aplicación JOBLAB mantiene su vigencia como una herramienta de auto diagnóstico de orientación vocacional, aunque el proceso de ejecución no consideró un monitoreo de su utilización efectiva.

Subcomponente 3.2.2 Servicios de Orientación Vocacional y Laboral e Intermediación para el Empleo, cuyo objetivo es el mejoramiento de los servicios que orienten a la población en torno al desarrollo de su carrera laboral, la búsqueda de empleo y sus opciones de educación y capacitación laboral. El proceso de ejecución se dividió en dos instituciones, MINEDUC y SENCE. El proceso a cargo del MINEDUC no puede considerarse adecuado y completo, careciendo de diseño, puesto que los beneficiarios efectivos fueron los orientadores de los establecimientos educacionales más que los propios estudiantes, la lógica de constitución (formal) de redes no previó la sustentabilidad de las mismas, los planes en la práctica fueron elaborados por los orientadores de los establecimientos (siendo ellos, los principales beneficiarios).²⁶ En la práctica, los planes financiados privilegiaron la capacitación de orientadores y profesores (fundamentalmente referida al conocimiento y aplicación de test psicométricos, de intereses, actitudes e inteligencia), desarrollo de sitios web,²⁷ construcción de bases de datos y catastros de instituciones de educación laboral e intermediación laboral, monitoreo y seguimiento de los planes y, en particular, de los estudiantes a través de fichas de registro. La evaluación realizada a la línea,²⁸ señala como aspectos destacables la "profesionalización y posicionamiento de los orientadores... Se le atribuye gran valor al conocimiento adquirido por los orientadores...". El proceso a cargo del SENCE es completo, adecuado y coherente con el objetivo planteado ya que está destinado a fortalecer capacidades existentes o generar nuevas para la provisión de servicios de orientación e intermediación en los lugares habilitados para ello, las OMIL.

²⁵ Hasta el 2005 la publicación contenía estadísticas y análisis de la evolución del mercado laboral y temas de interés como el seguro de cesantía, aporte previsional voluntario. A partir del 2006 la publicación toma una orientación distinta desarrollando temáticas, como trabajo femenino y responsabilidad social, y pierde importancia el seguimiento de tendencias del mercado laboral.

²⁶ Ver en la evaluación de Guérnica Consultores S.A., enero 2008, "Se lamenta el término de la Línea, lo que pone de manifiesto -relevándolo como problema- al tema de la sustentabilidad, prevaleciendo la percepción de imposibilidad de ésta sin un claro apoyo financiero".

²⁷ Este tipo de actividad fue común a la mayoría de los proyectos, al punto que la Unidad de Sistemas de Información de Chilecalifica desarrolló un sitio Web para que cada red alojara su página.

²⁸ Ver Guérnica Consultores S.A., enero 2008.

Subcomponente 3.2.3 Servicios de Información y Portal del Programa, cuyo proceso de ejecución careció de un plan estratégico que orientara de manera más específica y desde el principio qué sistemas deberían desarrollarse, y a partir de qué momento de ejecución del Programa se podía considerar que existían las definiciones suficientes como para comprometerse en desarrollo de sistema informáticos. Esto provocó que la Unidad de Sistemas enfrentara diversas peticiones de desarrollo, que al poco tiempo eran modificadas. En este sentido, el proceso fue incompleto e inadecuado.

3. Efectos de las Reformulaciones del Programa Chilecalifica

No hubo reformulaciones del diseño del Programa. El trabajo de Gestra no significó reformulaciones del Programa, pero sí se puede decir que marcó una segunda etapa del Programa, ya que permitió el reposicionamiento con claridad su verdadero objetivo: establecer las bases del nuevo sistema de capacitación y educación permanente. Sin embargo, se considera que faltó definir en esa instancia de planificación estratégica cuáles eran los elementos claves para establecer las bases de dicho sistema y cuáles las líneas de acción a seguir para lograr ese objetivo central.

A pesar de ello, se considera que a partir de este momento el Programa comienza a desarrollar actividades que se alinean bastante mejor con el logro del objetivo principal. Por ejemplo, se empieza a trabajar en la definición de la institucionalidad del subsistema de certificación de competencias laborales. También se avanzó en la definición del modelo conceptual que ordena las acciones y que pone en evidencia, de manera más clara, lo que realmente se ha avanzado y lo que falta en la instalación del sistema deseado.

4. Duplicidad de funciones con otros Programas

La duplicidad de funciones con programas se analiza considerando si atienden al mismo grupo objetivo o si los objetivos de los programas son similares. Se encuentran dos posibles duplicidades con otros programas vigentes:

- 3 ofertas del MINEDUC presentan duplicidad con la Modalidad Flexible al atender al mismo tipo de población:²⁹ la Modalidad Regular Educación de Adultos, que considera a personas con 15 años cumplidos, jóvenes desertores recientes del sistema escolar, la Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo, que considera a personas jóvenes y adultas que no saben leer y escribir o que asistieron menos de cuatro años a la escuela, y la modalidad de "exámenes libres", que atiende a personas mayores de 15 años cuya situación les impide asistir a clases en un establecimiento educacional, o no desean hacerlo.
- En el caso de programas SENCE que compiten con el Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la educación y capacitación en MYPEs, se identifica un riesgo de duplicidad con el Programa Especial de Capacitación para Microempresarios, pues hay espacios de coincidencia de la población objetivo (dueños de MYPEs, para empresas con ventas anuales inferiores a 2.400 UF neto) y con el programa Becas Microempresas, ya que éste y el Subcomponente 1.2.2. atienden a trabajadores dependientes en MYPES y trabajadores independientes.

²⁹ La Nivelación de Estudios Básicos y Medios Modalidad Flexible atiende una población objetivo de 15 años cumplidos para educación básica y 18 años cumplidos para educación media.

5. Organización y Gestión del Programa Chilecalifica

5.1. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación

5.1.1. Estructura Organizacional

La organización que tiene Chilecalifica para la producción de los bienes y servicios que entrega destinados a cumplir el objetivo del programa en su diseño original (contenido en el Manual de Operaciones 2002), si bien no se reconoce de manera explícita la utilización de alguna metodología de diseño organizacional,³⁰ se considera que es apropiada pues reconoce la necesidad de contar con dos niveles de actuación, el político (estratégico) y el técnico, y para ello define dos ámbitos como son el Directorio y el Comité Asesor, que representan la vinculación del programa con el ámbito público directamente involucrado en la ejecución de Chilecalifica, y el Consejo Consultivo, que constituye el vínculo directo con los sectores destinatarios o involucrados en la intervención del Programa (estudiantes, padres, municipios, sector productivo y del trabajo).

Esta estructura en la práctica no fue aplicada, sino que se implementó una variante de ella, que la Secretaría Ejecutiva ha ido reconfigurando a través del tiempo, mediante sucesivas redefiniciones y ajustes. La versión actual se compone a partir del empaquetamiento de las distintas líneas de acción en áreas de trabajo, cuya delimitación tiene una lógica institucional: líneas MINEDUC y líneas SENCE, incluidas en estas últimas los subcomponentes de responsabilidad de Fundación Chile. En esta nueva estructura no está presente un aspecto que el diseño organizacional original sí contempló, como un área de Desarrollo, cuyo encargo especificaba, entre otros aspectos, el mantener la visión prospectiva del Programa y apoyar el levantamiento de necesidades de fortalecimiento institucional e institucionalidad del Programa.

En síntesis, se considera que la estructura organizacional vigente adolece de vacíos importantes en su diseño, en términos de capacidades que sí estaban definidas en el documento de proyecto suscrito con el Banco Mundial, como son la unidad de desarrollo y la unidad o área de evaluación. El criterio utilizado para separar nítidamente las unidades MINEDUC de las Unidades SENCE, y hacerlas corresponder con los Subcomponentes, en nuestra opinión rompió la lógica de departamentos o unidades que integraban tanto educación como capacitación.

5.1.2. Mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades

En general, las asignaciones de responsabilidades definidas para cada área del programa son cumplidas. El aspecto que resulta más crítico es el funcionamiento de las coordinaciones entre las distintas entidades que participan del programa.

Las instancias y mecanismos de coordinación previstos han operado de manera distinta a lo planeado en el diseño del programa. En particular, el Directorio ha sesionado sobre la base de un calendario prefijado y acordado por el mismo. Al inicio las sesiones eran cada dos meses, y en la actualidad se realizan dos al año. En este esquema la UCEP trabaja más directa y frecuentemente con el Comité Asesor, que son representantes de los Ministerios. En las sesiones del Directorio se entrega una cuenta de las actividades realizadas por el programa, se sanciona un plan de acción anual y las modificaciones al presupuesto y la nominación de

³⁰ Por ejemplo, basada en procesos: cliente-producto-proceso-estructura organizacional.

recursos humanos directivos (coordinadores regionales, jefes de línea, etc.).

Por otra parte, la complejidad relativa de la organización de las instituciones involucradas (MINEDUC, SENCE, MINECON) ha afectado la velocidad con que se procesan decisiones e iniciativas. En el caso de SENCE, la vinculación de Chilecalifica opera a través de los dos departamentos que más relación tienen con las temáticas del programa (Depto. Empresas y Depto. Programas Sociales), situación que se considera apropiada desde el punto de vista operativo ya que el programa queda radicado en la línea jerárquica, pero que desde el punto de vista estratégico expone al programa a una pérdida de relevancia dentro de la institución. Hacia el 2006 la relación con Chilecalifica se establece a nivel staff en la jerarquía organizacional de SENCE, directamente dependiendo de la Dirección Nacional, situación que reconoce la relevancia del programa para la incorporación de transformaciones que surjan del desarrollo del programa y facilita la coordinación integral de los temas. En el caso del MINEDUC, el uso de la plataforma administrativa-legal del MINEDUC, además de la propia de Chilecalifica, resultó en la práctica en una dilación importante en la velocidad de procesamiento de contratos y convenios, alcanzado muchos de ellos a más de un año en su tramitación, y el estatus dentro de la organización del MINEDUC de algunas unidades relevantes afecta la validación de innovaciones para transformarlas en normativas educacionales.³¹

5.2. Criterios de focalización y selección de beneficiarios

En general se distinguen dos situaciones: por un lado, aquellos subcomponentes que por su naturaleza de ejecución tiene que definir de manera clara los criterios de focalización y de selección de beneficiarios, como es el caso de los contenidos en el subprograma 1. Por otro lado, hay subcomponentes que no tiene definidos criterios de focalización y de selección, como es la línea de itinerarios dentro del Subcomponente 2.1.1, puesto que sus productos son de aplicación universal en el mundo de la educación (y capacitación).

Como en general la operación del programa basa sus acciones sobre reglas explícitas, que se disponen en instrumentos como bases de licitación o de concurso, y en éstas se explicitan los criterios de elegibilidad de los beneficiarios, se considera que estos mecanismos son apropiados.

5.3. Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

En general los criterios de asignación de recursos, los mecanismos de transferencia de recursos y las modalidades de pago están definidos permitiendo una clara ejecución de los fondos.

³¹ Por ejemplo, la Unidad de Currículo y Evaluación, que organizacionalmente no corresponde al nivel de División y no es clara su inserción orgánica en el MINEDUC, y la Coordinación de educación técnica, que no tiene expresión organizacional en el MINEDUC.

6. Eficacia del Programa Chilecalifica

La evaluación de resultados se enfoca en los logros obtenidos considerando los períodos de implementación de los distintos programas.

6.1. Resultados a Nivel de Producto

Componente 1.1. Se ha ampliado la oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios, como un mecanismo disponible de manera permanente, pues:

- Existe un registro público (RLE) con 2.068 (al 2008) Entidades Ejecutoras del servicio educativo distribuidas en todo Chile.
- Dicha entidades incluye a CEIA, CFT, IP, OTEC, establecimientos educacionales, ONG, municipalidades.
- Las Entidades Ejecutoras del servicio educativo son remuneradas por resultados (aprobación de examinación y certificación) logrados por alumnos.
- Se dispone de 4 instancias anuales de examinación para cada ciclo por nivel educativo.
- Se dispone de material (textos) para apoyo del proceso de nivelación, y se liberan pruebas (ítems) a través del portal web de Chilecalifica.
- La deserción del servicio educativo es un problema relevante, con tasas superiores al 40% en básica y media. Este efecto probablemente esté siendo traspasado a costos por las entidades ejecutoras.

Componente 1.2. No se crea una oferta permanente y articulada de nivelación de estudios básicos y medios y capacitación:

- No ocurrieron innovaciones metodológicas que integraran nivelación y capacitación que hubiesen surgido desde las OTEC.
- Se implementaron 120 cursos en 10 regiones del país como experiencias demostrativas de capacitación y nivelación de estudios y 304 cursos para MYPEs, en todas las regiones de país.
- El módulo de articulación destinado a la aplicación de iniciativas curriculares flexibles propuestas por los OTEC, que intentaba favorecer el desarrollo de ofertas innovadoras en la vinculación de la nivelación de estudios y la capacitación laboral, no tuvo mayor desarrollo y no hubo una sistematización y validación de los resultados en términos de estrategias y metodologías aplicadas por los OTEC, a efectos de establecer su factibilidad para futuras aplicaciones.³²
- No hubo uso de franquicia para el servicio articulado.
- En el caso de NTIC los resultados son más positivos: 270 cursos de alfabetización digital en 8 regiones del país, 227 cursos para certificación ICDL en todo el país, y 1.354 cursos de E-learning en todo el país.

Componente 2.1. El producto de las redes era muy ambicioso y poco definido (articulación, itinerarios, FADT, etc.) de modo que no permitió obtener resultados que aseguran mejoras en calidad y articulación de formación técnica esperados:

³² El estudio de evaluación, "Antecedentes para la evaluación de experiencias demostrativas de Articulación de Nivelación de Estudios – Programa Chile califica", realizado por CESOC de Universidad Central (2004), da cuenta más bien de fallas en los procesos de ejecución (malas bases de datos de beneficiarios en OTEC ejecutoras, los beneficiarios no cumplen en su totalidad con el perfil objetivo, aspectos susceptibles de mejorar incluyen a la entrega de material de apoyo, adecuación del espacio físico de las salas, cumplimiento cabal de información clara y precisa por parte de las OTEC a los beneficiarios del programa, el desempeño del rol de los profesores), que del aprendizaje respecto de las metodologías para articular nivelación de estudios y la capacitación laboral.

- Los proyectos no entregaron los resultados esperados, de mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral de la formación técnica pues el diseño de la estrategia (consorcios) fue inadecuada y los procesos presentaron fallas importantes. La expectativa que cada red generase productos de amplia validez (nacional) a partir de su realidad regional.
- No hay un registro riguroso y sistemático de la asistencia técnica proporcionada a las redes regionales. Aunque el equipo de redes realizó este tipo de acciones no se dispuso de diseño o planificación ex ante.
- Los proyectos de redes efectuaron propuestas de perfiles de egreso que pudieran servir de insumo en el proceso de actualización del marco curricular EMTP que está llevando a cabo desde el 2007 la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC.
- Los itinerarios levantados (nov. 2008) son propuestas curriculares conceptuales que corresponden a la definición de perfiles de egreso EMTP y ETS (técnico nivel superior, CFT/IP) por competencias, que aun no están materializadas, y deben ser contextualizadas por cada establecimiento de formación de acuerdo a su entorno y características específicas, tomando en cuenta las necesidades formativas y productivas locales y regionales y los intereses y aspectos propios de sus proyectos educativos.
- EMTP Dual recibió el beneficio de actualización de materiales y no se probó su adaptación al modelo de articulación del componente, pues tiene una lógica distinta, enfocada en pertinencia y calidad.

Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos que permita responder al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo. No se logró el producto de planes de formación de docentes técnicos, y el consorcio de universidades no ha probado sus desarrollos, los cuales tampoco se conocen.

- Se probó un modelo de capacitación, básicamente tecnológica, que estando sintonizado con el sector productivo (módulos por competencias), careció de atractivo frente a una oferta conocida como CPEIP. A partir del 2008 este Centro CPEIP se hace cargo de la actualización de docentes técnicos quedando la interrogante respecto de si la alternativa diseñada por Chilecalifica perdurará en el tiempo. Aunque el modelo de capacitación basado en competencias sea mantenido, lo cierto es que la posibilidad de generar ofertas desde distintas instituciones, alternativas a la oferta CPEIP, se ha reducido.
- La actualización fue una actividad de baja escala, 1.407 docentes (2005-2006), considerando el universo de más de 15.000 docentes EMTP en el país.

Componente 3.1. Los resultados a nivel componente no son logrados, y sí son logrados a nivel de algunos subcomponentes (como el MNCL), pues se trata de metas para todos los sectores, y sólo se cuenta para un subconjunto de 10 sectores.³³

- Sí se logra la promulgación de la Ley 20.267 que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y que está en implementación, siendo un resultado sustantivo para el programa.
- Las metodologías y procedimientos utilizados para identificación de competencias levantadas en redes no han generado certificaciones, por lo cual la instalación de la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales podría no validar los estándares utilizados en los sectores participantes en las redes. Se advierte entonces un riesgo para Chilecalifica en cuanto a un eventual no reconocimiento del trabajo desarrollado en las redes.

³³ Meta que en el caso de Subcomponente 3.1.1 MNCL sí se logra plenamente.

Componente 3.2. No se desarrolló un sistema de información para la educación y capacitación permanente y el mercado del trabajo ni del sistema integrador de los subsistemas, que incluya acceso a información y servicios de orientación e intermediación.

6.2. Resultados Intermedios

Los resultados intermedios de un Programa diseñado con la metodología de marco lógico, se encuentran a nivel de propósito, en el caso de este Programa se identifican tres tipos de resultados intermedios, relacionados con los tres subprogramas, los que aportan al logro del fin del Programa de establecer las bases del nuevo sistema:

- El objetivo del subprograma 1 se ha cumplido ya que se tiene validada una nueva alternativa de nivelación de adultos. Faltan detalles como un estudio de costos³⁴ y mejorar registros de beneficiarios.
- El objetivo del subprograma 2 no se cumplió en su totalidad ya que todavía no se tienen sistematizados y validados los productos de los proyectos de las redes (currículo modularizados, perfiles de egresos, metodologías de levantamiento de competencias y perfiles laborales), y lo que Chilecalifica denomina "itinerarios", corresponde a perfiles de egreso de EMTP y ETS definidos conceptualmente en 8 sectores, pero sin la definición de cómo se conectan en la práctica.
- El objetivo del subprograma 3, referido a proponer un modelo conceptual del SCEP, se considera que no se logró en plenitud ya que definir el modelo conceptual del SCEP es definir principalmente las relaciones de insumo-producto de cada subsistema, las formas de articulación entre subsistemas y los roles del sector público y del sector privado. Estos elementos faltaron en la definición de dos subsistemas que son: Subsistema de cualificaciones y Subsistema de Formación Técnica. Otro elemento importante para sentar las bases del SCEP, que se ejecutó parcialmente, es el diseño conceptual y lógico de un Sistema de Información que integre la información generada por los distintos subsistemas y que elimine las asimetrías de información existente entre los oferentes y demandantes de estos servicios.

6.3. Resultados Finales (Impacto)

6.3.1. Resultados finales del Programa Chilecalifica

Se ha considerado evaluar el resultado a nivel de fin del programa a partir de un modelo que evalúa el cambio institucional asociado al objetivo de nivel de fin, que es establecer las bases de un sistema de educación y capacitación permanente.

Un proceso de cambio institucional presenta un conjunto de características que hay que identificar y gestionar. La falta de claridad al respecto produce la sensación de caos e inmanejabilidad. Los aprendizajes en este campo señalan que un proceso de cambio institucional es:³⁵

- Dinámico y gradual, lo que significa que el conocimiento acerca del proceso de cambio es limitado.

³⁴ En ejecución, cuyo informe final se espera para el primer semestre 2009.

³⁵ Ver Supporting the Development of Institutions – Formal and Informal Rules: An Evaluation Theme Basic Concepts, Gun Eriksson Skoog, UTV Working Paper (2005); Changing Rules – Developing Institutions: A Synthesis of Findings, Gun Eriksson Skoog (2007); Institutions and Development: A Critical Review, Johannes Jütting, OECD Working Paper Nº 210 (2003).

- Orgánico y difícil de predecir, que implica que las decisiones de cambio producen modificaciones endógenas y por ende, aunque se debe planificar bien el proceso, se debe estar atentos a que probablemente su cumplimiento será sólo parcial.
- Histórico, es decir, toma forma en contextos e institucionalidades existentes, que son las que se desean modificar.
- Complejo, pues múltiples factores actúan, cambian e interactúan. No obstante, se sabe que:
 - ✓ Existen factores precursores y con oportunidades que operan en “ventanas” de tiempo acotadas, y fuerzas que guían el proceso de cambio (“driving forces”) que hay que identificar al inicio del proceso de cambio.
 - ✓ Existen actores que promueven y resisten el cambio, que también hay que identificar al inicio.
 - ✓ Como son personas las que llevan adelante los procesos de cambio, existen valores, creencias, ideas, percepciones, que deben manejarse para producir cambios mentales y disposición al cambio, las que hay que identificar al inicio.

En la práctica todo proceso de cambio institucional implica modificar o generar capacidades en las entidades afectadas, específicamente en los siguientes ámbitos:

- Reglas del juego: normas, reglamentos, leyes.
- Relaciones interinstitucionales: coordinaciones y acuerdos.
- Organización: estructura y funciones.
- Recursos financieros y físicos.
- Recursos humanos: competencias técnicas, políticas de RRHH.

Gráficamente la trayectoria de Chilecalifica se aprecia del siguiente modo:



Por un lado, el diseño y ejecución de subcomponentes que inciden en beneficiarios mediante la entrega de productos o servicios que producen impactos intermedios o finales en los beneficiarios. Por otro lado, los cambios institucionales a probar, validar y establecer como bases debían surgir de la ejecución de acciones en los subcomponentes, no obstante, el juicio

acerca del grado en que las bases del sistema quedaban establecidas no es sinónimo del grado en que se ejecutaron las acciones de entrega de bienes y servicios a los beneficiarios, puesto que a la prueba de instrumentos y procesos, debía seguir la validación o descarte de dichos diseños, lo cual no ha ocurrido para cada subcomponente de Chilecalifica. Considerando este marco de análisis se propone verificar cuánto se ha desarrollado del S CEP en la ejecución de Chilecalifica.

La siguiente tabla resume los avances para cada subsistema, donde se registran los elementos observables para cada dimensión, y en la última columna se establece un juicio evaluativo respecto del alcance de los desarrollos del programa para el fin establecer las bases del S CEP. En esta lógica, para que todas las bases del nuevo sistema estén establecidas debiera encontrarse para cada subsistema el juicio "Subsistema conceptual y operativamente"³⁶ diseñado y probado":

³⁶ Operativamente, se refiere a que los diseños han sido puestos en práctica y funcionan de acuerdo al diseño. No quiere decir necesariamente que exista la capacidad para atender en régimen, cuando el S CEP como tal esté en funcionamiento.

Subsistema	Reglas del juego	Relaciones Interinstituc.	Organización	Financiamiento	RR.HH.	Estado de desarrollo
SNNE-B/M Sistema Nacional de Nivelación de Estudios Básicos y Medios	Existe una norma vigente que regula la modalidad flexible, surgida de la ejecución del componente 2.1, el Decreto 131 (2003), y que modificó la normativa existente para la EDA.	El sistema de nivelación modalidad flexible ha definido los roles de los principales actores: MINEDUC central a cargo de diseños; SECREDUC a cargo de la gestión operativa y relación con los Proveedores del servicio educativo. Existen acuerdos con otras entidades públicas (FOSIS, SENCE y desde el 2009 SERNAM) para que incorporen en sus ofertas programáticas la modalidad flexible.	En la estructura de Chilecalifica dos áreas de trabajo están relacionadas a la Coordinación EDA, dependiente de la División de Educ. Gral. del MINEDUC, aunque no cuentan con resolución que las formalice: la unidad de nivelación de estudios y la unidad de evaluación y certificación.	En la actualidad solo disponible por Chilecalifica. Aun no se cuenta con antecedentes que indiquen que se cuenta con presupuesto 100% MINEDUC, lo cual es un factor clave para su consolidación en el ministerio.	El desarrollo de la modalidad contó con personal MINEDUC y externos contratados, siendo la mayoría a honorarios. Esta condición es una debilidad para la transferencia de capacidades desde el programa al Ministerio, a menos que el programa asegure el traspaso de capacidades.	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado, pero adolece de debilidades para asegurar su continuidad: financiamiento y recursos humanos.
SCBCL Sistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales	Existe el Estatuto de capacitación (Ley 19.518) y la NCh 2728 que define el sistema de acreditación de calidad de las OTEC, de carácter obligatorio.	La normativa vigente ha definido roles para SENCE, a cargo de la supervigilancia del desarrollo del sistema de capacitación, y las OTEC, cargo de la provisión de los servicios de capacitación. SENCE administra el registro de OTEC certificadas NCh 2728, estimulando	En la estructura formal de SENCE existe el Depto. Empresas y el Depto. Prog. Sociales desde donde se ha operado el Chilecalifica.	Sistema de capacitación cuenta con financiamiento, establecido por Ley 19.518: FONCAP y Franquicia tributaria. El primero forma parte de la formulación presupuestaria y el segundo es autónomo del sector privado. Esto hace que la oferta basada en competencias laborales puede	El desarrollo de la modalidad contó con personal SENCE y externos contratados temporalmente a honorarios. Esta modalidad hace que los desarrollos del subsistema queden contenidos en el personal SENCE involucrado, los que en caso de no	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado, pero adolece de debilidades para asegurar su universalidad: Alcance de la oferta modularizada por competencias laborales es parcial, representado por el catálogo de ofertas desarrollado el 2007-

		que la oferta de capacitación sea modularizada por competencias laborales		asegurarse hasta cierta medida, dependiendo de la acción directa de SENCE sobre el mercado de la capacitación utilizando recursos FONCAP.	ser incorporados a la operación regular del Servicio constituye una debilidad.	2008. Técnicamente el sector privado, en el uso de la franquicia, debiera demandar servicios de capacitación por competencias, pero ello tiene más sentido si la empresa gestiona por competencias, lo cual no es un hecho para todas las empresas del país.
MNCL Marco Nacional de Competencias Laborales	Existe la Ley 20.267 que establece el sistema de certificación de competencias laborales, en cuya redacción participó, entre otros, el equipo de Chilecalifica.	La Ley 20.267 define los distintos actores del subsistema: Organismo sectorial de competencias laborales, MINTRAB, SENCE, Comisión NCCL	En la estructura de SENCE, en el Depto. de Prog. Sociales, radicó la contraparte de Fundación Chile, encargada de levantar las UCLs en 9 sectores escogidos. Este Depto. no tuvo relación con el trabajo de levantamiento de estándares realizado en las redes de articulación.	El MNCL cuenta con un mecanismo de financiamiento establecido en la Ley 20.267, que indica que la Comisión Nacional dispondrá de recursos aportados de siguiente modo: 49% ppto. público y resto privado.	La debilidad de la ejecución del MNCL en Chilecalifica se relaciona a la reducida contraparte técnica de SENCE (2 personas) frente a Fund. Chile. En este sentido, la memoria institucional del desarrollo del MNCL está en mayor medida en la Fundación.	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado, pero falta integrar y validar los desarrollos realizados fuera del subcomponente MNCL, en particular en redes de articulación, cuya comparabilidad metodológica debe establecerse previo a la constitución de la Comisión NCCL. Y de manera análoga, falta validar el enfoque metodológico (o "modelo de negocios") de Fund. Chile para sensibilizar e instalar la necesidad de levantar UCL en sectores productivos, enfocado a las

						administradoras de las asociaciones gremiales.
SECCL Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Existe la Ley 20.267 que establece el sistema de certificación de competencias laborales, en cuya redacción participó, entre otros, el equipo de Chilecalifica.	La Ley 20.267 define los distintos actores del subsistema: Comisión del SNCCL, Organismo sectorial de competencias laborales, MINTRAB, SENCE, Centros de Evaluación y Certificación de CL, OTEC	En la estructura de SENCE, en el Depto. de Prog. Sociales, radicó la contraparte de Fundación Chile, encargada de probar el mecanismo de evaluación y certificación de CL en 9 sectores escogidos, acorde las UCLs definidas en el MNCL.	El SECCL cuenta con un mecanismo de financiamiento establecido en la Ley 20.267, que indica los recursos para evaluación y certificación provienen del FONCAP, la Franquicia tributaria y aporte 100% privado.	La debilidad de la ejecución del SECCL en Chilecalifica se relaciona a la reducida contraparte técnica de SENCE (2 personas) frente a Fund. Chile. En este sentido, la memoria institucional del desarrollo del SECCL está en mayor medida en la Fundación, y, además, fue Fund. Chile la que mantuvo la relación con los organismos certificadores (gremios).	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado. Los procesos utilizados por Fund. Chile para la evaluación y certificación de CL, en particular su modelo de gestión (metodologías, procedimientos, instrumentos, mecanismos de registros, aseguramiento de la calidad) no son similares a los desarrollados en redes de articulación, dejando a la futura CNSCCL un dilema respecto de la comparabilidad de ambos esquemas de ejecución. Fundación Chile ha avanzado más que las entidades de las redes en esta materia, pues cuenta con un modelo de gestión con aseguramiento de calidad ya probado en varios sectores.

<p>SFT Sistema de Formación Técnica</p>	<p>Existe una propuesta de la Ley Gral Educ. en trámite legislativo (a la fecha rechazada) y un Decreto que sancionó los Objetivos fundamentales y contenidos mínimos-EMTP, también existe una propuesta de Sistema de acreditación de calidad-EMTP (no obligatorio); y se desarrollaron propuestas curriculares (itinerarios) en 8 sectores, con alcance regional.</p>	<p>La normativa vigente asigna roles a entidades tradicionales: MINEDUC Universidades CFT / IP EMTP Sector productivo</p>	<p>En la estructura del MINEDUC la ETP no tiene una expresión formal (incl. EMTP Dual) y su capacidad para efectuar propuestas de modernización requiere la intervención de otras instancias: Unidad de Currículo y Evaluación (UCE) y DIVESUP. La formación y actualización de docentes es un dominio del CPEIP, entidad que goza de reconocimiento y prestigio en la comunidad docente. Las SECREDUC tienen asignado roles operativos con los establecimientos educacionales, y en el modelo de acreditación piloteado cumplieron el rol de certificadores. Las Redes Articulación fueron concebidas como entidades motrices de la modernización TP a nivel regional.</p>	<p>Del servicio educativo es público (municipal y subvencionado) y privado.</p> <p>De la acreditación de establecimientos EMTP no ha sido definido.</p> <p>De redes regionales sólo fue concebido para la ejecución de Chilecalifica. La sostenibilidad financiera es un aspecto a definir por las propias redes.</p>	<p>Los recursos humanos de la UFT Chilecalifica, provenían básicamente desde la UCE MINEDUC o eran externos al ministerio. Las capacidades desarrolladas en Chilecalifica, en caso de transferirse al MINEDUC, probablemente serían asignadas a la UCE.</p>	<p>Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado de manera parcial. Persisten debilidades importantes: Las modificaciones curriculares requieren el acuerdo y aprobación de la UCE MINEDUC, factor que limita la velocidad y autonomía de las reformas impulsadas desde Chilecalifica. Se diseñó y probó un modelo de actualización docente, cuya continuidad no está clara, ya que CPEIP se hizo cargo de esta línea de trabajo. El modelo de acreditación EMTP no cuenta con un diseño institucional sancionado. El modelo de redes, como entidades motrices de la modernización TP a nivel regional carece de propuestas estratégicas de continuidad y sostenibilidad (financiamiento).</p>
--	---	---	---	---	---	--

<p>SNC Sistema Nacional de Cualificaciones</p>	<p>No desarrolladas</p>	<p>No desarrolladas, y sólo se cuenta con 3 experiencias piloto RAP, de baja escala.</p>	<p>Sólo se dispone de las estructuras generadas para operar las experiencias piloto RAP.</p>	<p>No desarrollado</p>	<p>No disponibles, para asegurar continuidad y transferencia.</p>	<p>Subsistema conceptual y operativamente no desarrollado.</p>
---	-------------------------	--	--	------------------------	---	--

6.3.2. Evaluaciones de Impacto

Se realizaron evaluaciones de impacto de dos tipos de actividades experimentales que se ejecutaron a grupos de beneficiarios:

- Fortalecimiento de la demanda (Nivelación de educación media) (Componente 1.1)
- Fortalecimiento de la oferta de Capacitación por Competencias con y sin certificación de competencias (Subcomponente 3.3.)

Los resultados por tipo de actividad fueron los siguientes:

1) Actividades de modalidad flexible de nivelación y evaluación de estudios medios:³⁷

- Variables: ingresos laborales mensuales, productividad (salario hora-semana del trabajo principal), inserción laboral (probabilidad de estar ocupado), transición educacional (probabilidad de acceder a educación post secundaria)
- Subgrupos: impacto general, sexo, edad (35 años o menores – mayores a 35 años), residencia (RM – regiones V y VIII)
- La estimación del efecto promedio de las actividades de nivelación a nivel medio sobre los participantes, muestra que genera efectos positivos sobre los ingresos laborales (aumento de \$17.096,³⁸ que corresponden al 10% del ingreso mensual promedio del año 2004) y sobre la probabilidad de acceder a educación post secundaria, particularmente entre las mujeres. Los resultados indican que los aumentos de ingresos se asocian a aumentos de productividad en los mayores de 35 años, y a más horas trabajadas en los menores de esa edad. El aumento de la probabilidad de acceder a educación post secundaria, también se da particularmente en el grupo de menores de 35 años. Este último efecto es consistente con la lógica de la relación entre estas intervenciones y el sistema de formación permanente, toda vez que la educación post secundaria es un importante espacio de formación permanente articulado por el Sistema, pero al que las personas con escolaridad media incompleta tienen restringido el acceso.

2) Actividades de Capacitación por competencias con y sin certificación de competencias:

- Variables: ingresos laborales mensuales, productividad (salario hora-semana del trabajo principal), inserción laboral (probabilidad de estar ocupado), formalidad del empleo (probabilidad de tener contrato de trabajo).
- Subgrupos: impacto general, sexo, edad (menores a 40 años – 40 años o más), residencia (RM y regiones VI y VIII), certificación (certificados – no certificados).
- La estimación del efecto promedio de las actividades de mejoramiento de la oferta de capacitación y de certificación de competencias muestra que la capacitación basada en competencias ligada a un proceso de certificación de las mismas logra efectos sobre los participantes que son consistentes con los objetivos finales de un sistema de formación permanente, particularmente para los trabajadores de más de 40 años de edad. Los participantes experimentaron (considerando tanto certificados como no certificados), en promedio, un aumento de sus ingresos laborales mensuales (líquidos) superior en un 60% al promedio de sus controles pareados, pero esta diferencia no es significativa estadísticamente.

³⁷ Es necesario precisar que las bases de datos de beneficiarios de las actividades de nivelación eran muy deficientes, lo cual incidió de manera importante en la ejecución del trabajo de campo (encuestas).

³⁸ Todos los valores en pesos del 2008.

7. Uso de Recursos del Programa Chilecalifica

El presupuesto del programa es el siguiente:

Presupuesto Chilecalifica (Millones \$ 2008)

Año	UCEP	SENCE	Total
2002	4.294	1.157	5.451
2003	16.064	4.703	20.767
2004	20.939	3.710	24.649
2005	24.124	4.838	28.962
2006	23.446	5.123	28.569
Total	88.867	19.531	108.398

Fuente: Chilecalifica, UCEP y SENCE

La incidencia de estos recursos en el presupuesto de MINEDUC (SECREDOC) es 4,76% y de SENCE es 17,1%, respectivamente.

No se dispuso de información de gastos devengados de Chilecalifica, por lo que a continuación se presenta información de los gastos ejecutados efectivos para el período de evaluación.

Desagregación del Gasto efectivo 2002 –2006 (Millones \$ 2008)

Año	Gasto efectivo UCEP (MINEDUC)	Gasto efectivo SENCE	Total Gasto efectivo
2002	4.402	312	4.715
2003	11.501	1.281	12.782
2004	15.442	2.859	18.302
2005	18.719	3.606	22.324
2006	15.360	3.945	19.304
Total	65.424	12.003	77.428

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

El gasto efectivo total (valor actualizado) alcanzó a \$77 mil millones en el período evaluado y se descompone en 84% UCEP y 16% SENCE³⁹ para todo el período. Sin embargo, la participación en el gasto ejecutado del programa no es constante sino que presenta una tendencia creciente en la participación del SENCE, que pasa del 7% el primer año (2002) al 20% en el año final (2006).

Respecto a las categorías de gasto, el desglose para el total del programa, incluyendo los costos tanto de la UCEP como de SENCE, se presenta a continuación para el período de análisis:

³⁹ El gasto de transferencias desde UCEP hacia SENCE no se considera como gasto ejecutado de UCEP. La ejecución de este gasto por SENCE se presenta dentro de la categoría "Gasto ejecutado SENCE", no correspondiendo necesariamente a los recursos traspasados desde UCEP hacia SENCE, pues ésta última institución no siempre ejecutó el 100% de los recursos presupuestados.

Desglose del Gasto efectivo del Presupuesto por categoría (Millones \$ 2008)

Categoría	2002	2003	2004	2005	2006	Total
1.Personal	498	1.465	1.939	2.029	2.034	7.964
2.Bienes y Servicios de Consumo	290	576	660	775	756	3.059
3.Inversión	3.673	9.992	14.424	18.310	15.230	61.631
4. Otros (Activos no financieros)	254	749	1.277	1.210	1.282	4.774
Total Gasto Efectivo CHC	4.715	12.782	18.302	22.324	19.304	77.428

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

Como se aprecia, los costos de inversión formaron parte del 80% del valor del programa, en tanto los costos en personal ascendieron al 10% de los costos totales y las otras dos categorías sumaron el restante 10%. Se verifica, además, una tendencia de crecimiento equilibrada de cada una de las categorías de gasto, indicador que expresa la estabilidad del programa desde su estructura de gastos.

Los principales resultados del análisis de los indicadores de recursos del programa son los siguientes:

- El programa dispuso de una cantidad suficiente de recursos para su financiamiento, no experimentando durante el período situaciones de restricción de recursos que pudiesen influir negativamente en su capacidad de gestión.
- El financiamiento del programa durante el período evaluado se obtuvo mediante asignación presupuestaria directa desde el Gobierno, y su ejecución no constituyó un esfuerzo financiero adicional para las instituciones involucradas (MINEDUC y SENCE), y tampoco se accedió a otras fuentes de ingresos extrapresupuestarias.
- El presupuesto del programa se orientó hacia actividades de gasto estratégico, en el sentido de establecer las bases del sistema de formación permanente. En esta lógica, el presupuesto presenta dos énfasis desde el punto de vista de los recursos asignados, que son el componente 1.1 que representaba el 39% del presupuesto y los componentes 2.1 y 3.1 con un 50% de los recursos. La ejecución efectiva muestra una reasignación importante a favor de la nivelación de estudios, ejecutándose el 55% de los recursos, es decir 16 puntos porcentuales más de lo inicialmente establecido. Aumentos y disminuciones de costos en los distintos componentes y compromisos de coberturas decididos por autoridades políticas justificarían este cambio.

Componente (Líneas originales)	Gasto planeado (PAD)	Gasto ejecutado
Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral	39%	55%
Apoyo a la formación técnico profesional	28%	12%
Instrumentos para facilitar la educación y la capacitación permanente	23%	13%
Operación del programa y Fort. Inst. Servicio de la deuda	10%	16% 4%
Total PECP	100%	100%

El presupuesto del programa para el período de análisis está compuesto mayoritariamente en sus ingresos (fuentes de financiamiento) por las categorías de Aporte Fiscal (59,7%) y

Endeudamiento (33,2%). Estas fuentes de ingreso provienen de contrato celebrado entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial que da origen al programa. Las demás fuentes de ingreso son menores respecto a estas dos fuentes mencionadas.

La estructura de presupuesto ejecutado del programa en el periodo evaluado (2002-2006) se concentra en los ámbitos estratégicos del programa con un 80% del gasto total, mientras que los costos de administración alcanzaron al 16% del costo total. Esta distribución es positiva en la medida que la asignación de recursos se concentra en inversión y no en administración. Sin embargo, la eficiencia del programa se ve disminuida al considerar que la participación de los gastos administrativos resultó superior a lo comprometido⁴⁰. La evolución del gasto se concentra entre los años 3 y 5 del programa (2004-2006) con un gasto de 78% de los recursos del período y se concentra en particular en lo referente a los subcomponentes de nivelación de estudios, redes de articulación y sistemas nacional de certificación de competencias. En los años siguientes del periodo evaluado, 2007 y 2008, las cifras experimentan un ajuste: el gasto efectivo de "Operación del Programa y fortalecimiento institucional" se compone de 10% en gasto en personal, 4% en bienes y servicio de consumo y 86% en Servicio de la Deuda y fortalecimiento.

8. Mediciones Globales del Desempeño

A partir de las mediciones de impacto efectuadas se pueden realizar las siguientes estimaciones globales:

- Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias:
 - ✓ El flujo de beneficios del programa es de \$ 156.300 por año, hasta que el trabajador abandone el mercado del trabajo.
 - ✓ El valor presente neto⁴¹ del programa por participante certificado es positivo si el tiempo que debe invertir un trabajador durante el proceso es menor al equivalente a medio mes de trabajo a jornada completa, rentabilidad que se observa a partir del cuarto año de recepción de beneficios. Si el tiempo que debe invertir el participante fuera el equivalente a un mes o dos meses a jornada completa, el programa sólo se hace rentable si el trabajador permanece en actividad durante 5 y 7 años, respectivamente. Considerando que la edad mediana de los participantes es de 40 años, se concluye que el programa tiene rentabilidad social positiva.
- Nivelación y Certificación de Estudios:
 - ✓ El beneficio anual estimado asciende a \$ 205.152.
 - ✓ El valor presente neto del programa por participante certificado para distinto número de períodos de recepción de beneficios es positivo, dependiendo de si el tiempo que debe invertir un trabajador durante el proceso de nivelación y evaluación de estudios es igual o menor al equivalente a un mes de trabajo a jornada completa, El programa es rentable a partir del cuarto año de recepción de beneficios. Si el tiempo que debe invertir el participante fuera el equivalente a dos, cuatro o seis meses a jornada completa, el programa sólo se hace rentable si el trabajador permanece en actividad durante 5, 8 y 12 años, respectivamente. Considerando que la edad mediana de los participantes es de 35 años, se concluye que el programa tiene rentabilidad social

⁴⁰ En la negociación con el Banco Mundial se consideró una meta del 10%.

⁴¹ Usando una tasa de descuento de 8% anual.

positiva, aún considerando sólo los beneficios derivados de los mayores ingresos laborales de los beneficiarios.

9. Justificación de la Continuidad

La evaluación realizada de lo avanzado hasta marzo del 2009, indica que se han logrado avances importantes en los subsistemas de Educación de adultos (nivelación y evaluación de básica y media), subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y subsistema de Capacitación por Competencias. Sin embargo, no se han logrado productos importantes que afectan al diseño e implementación de los subsistemas de Formación Técnica y de Cualificaciones. El subsistema de formación técnica logró avances en la calidad de la EMTP pero no se logró avanzar en la efectiva articulación vertical de los distintos niveles de educación técnica superior y horizontal con la capacitación y la certificación de competencias laborales. En el subsistema de cualificaciones no hubo avances, durante este año (2009) se tiene programado avanzar en una propuesta de este subsistema.

Por otra parte, se considera que respecto al Sistema de Información que debía ponerse en marcha para dar sustento al SCEP también hay deficiencias en cuanto a su diseño que serán difíciles de superar antes de diciembre del 2009.

Por último, falta un importante trabajo de sistematización de las experiencias de lo ejecutado en nivelación de estudios básicos y medios y, lo ejecutado en el mejoramiento de la formación técnica a través de los proyectos de redes regionales. Así como también falta, un trabajo de estandarización y homogenización de procesos y metodologías desarrolladas para levantar competencias laborales y definir perfiles de egreso de los niveles de educación técnica en todos sus niveles. Este trabajo se considera que los responsables de la ejecución del Programa lo terminaran a diciembre del 2009 porque debe ser parte de los productos que se entreguen como cierre del Programa.

La opinión de la consultora es que sin completar el trabajo de los subsistemas de formación técnica y de cualificaciones el SCEP no tiene las bases para su instalación y funcionamiento, por lo tanto, se justifica la continuación de este trabajo poniendo foco en completar los dos subsistemas señalados.

La justificación de recomendación de continuar el trabajo iniciado por el Programa Chilecalifica se basa en que la problemática que dio origen al Programa persiste y es importante solucionarla, debido a las exigencias de capital humano que imponen la economía del conocimiento, la globalización, el desarrollo tecnológico y la urgente necesidad de mejorar la competitividad del país. La solución sigue siendo la puesta en funcionamiento del sistema de formación y educación permanente que propuso el Programa, lo que se confirma en la ENIC elaborada por el CNIC donde uno de los lineamientos para el desarrollo del capital humano, pone como prioridad la creación de un Sistema de Educación Permanente o para toda la Vida, con las mismas características del SCEP propuesto por Chilecalifica.⁴²

En el cuadro siguiente se presentan las componentes y subcomponentes del Programa indicando para cuales se justifica su continuidad:

⁴² Hacia una estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad Volumen II, Capítulo I Pag. 24 a 31.

Subprograma 1. Ampliar las oportunidades de nivelación de estudios y capacitación para el trabajo, asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos de los sistemas de educación y capacitación.	
Componente 1.1. Ampliar la Oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios.	
SC 1.1.1. Diseñar e implementar modalidades flexibles de Educación de Adultos (EDA) que respondan a las características del aprendizaje de las personas que trabajan.	El avance en el diseño de los nuevos procesos de nivelación y evaluación se lograron en forma suficiente por lo tanto no se justifica se sigan financiando acciones de cobertura.
SC 1.1.2. Constituir ("ofrecer") una instancia permanente destinada a la evaluación de todas las personas que estando fuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio.	
Componente 1.2. Ampliar la Oferta de modalidades flexibles para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios y capacitación.	
SC1.2.1. Crear un mercado de Capacitación+educación para empleados y cesantes.	No se logró desarrollar procesos y capacidad del mercado para ofrecer servicios de nivelación junto con capacitación. Lo que estaba financiando con el programa son actividades de capacitación que no se justifica se sigan financiando porque existe la capacidad en SENCE para esto.
SC1.2.2. Crear un mercado de Capacitación+educación para dueños y empleados de MYPES.	
SC1.2.3. Incentivar el desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, mediante la operación de un fondo de innovación.	

Subprograma 2. Mejorar la calidad, la pertinencia y la articulación de la formación técnica en todos sus niveles y ampliar la cobertura de la formación de técnicos de nivel superior.	
Componente 2.1. Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral de la formación técnica.	
SC 2.2.1. Definir currículos modularizados para los niveles de Educación Técnica Media y Superior (CFT e IPT), basada en la creación de itinerarios de formación técnica, que tendrán como elemento nuclear una definición formativa en torno a un sector económico o productivo de las regiones.	El logro de esta subcomponente está asociado a la ejecución de los proyectos de redes regionales que ha financiado el programa. Nuestra evaluación concluye que este tipo de proyecto no ha entregado resultados concretos para avanzar en la articulación y pertinencia de la formación técnica en todos sus niveles. Por lo tanto, no se justifica su continuidad. Lo que falta es sistematizar los resultados logrados y de ahí sacar aprendizajes para decidir que estrategia utilizar para completar el trabajo pendiente para mejorar la formación técnica. Estas nuevas definiciones deben considerar las recomendaciones que sobre la materia efectúe la Comisión Externa nombrada por la Ministra de Educación respecto de una nueva política para educación técnica.
SC 2.2.2. Mejoramiento de la	No se justifica continuar financiando esta modalidad ya esta

<p>Educación Media Técnica Profesional modalidad dual y adaptación al enfoque articulado del Programa Chilecalifica.⁴³</p>	<p>bien definida y el Ministerio debe decidir si continúa su ejecución.</p>
<p>Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos que permita responder al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo.</p>	<p>La propuesta de una nueva alternativa de formación superior de docentes técnicos que se compró al consorcio de Universidades no ha terminado y se esperan sus resultados antes de finalizar el Programa. De no obtenerse una propuesta a fines del 2009, no tiene sentido su continuidad dentro de Chilecalifica. La alternativa de capacitación por competencias de docentes técnicos se desarrolló y traspasó al CPEIP que continuará el proceso, por lo que esta parte no debe continuarse en Chilecalifica.</p>

⁴³ Este subcomponente no fue incluido en el diseño original.

<p>Subprograma 3. Proponer un modelo conceptual del de Sistema de Capacitación y Educación Permanente (SCEP) que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos.</p>	
<p>Componente 3.1. Desarrollar conceptualmente todas las partes necesarias para un nuevo arreglo institucional público - privado que incorpore la noción de competencias laborales e itinerarios de formación como ejes vinculantes del sector productivo y la educación de adultos.</p>	<p>No está completo y se debe continuar. Falta el subsistema de formación técnica y de cualificaciones que son claves para que el SCEP funcione.</p>
<p>SC 3.1.1. Definir un Marco Nacional de Competencias e itinerarios de formación técnica que se constituya en un referente para procesos de capacitación y de formación de técnicos y para el reconocimiento de aprendizajes logrados fuera del ámbito educacional formal.</p>	<p>El marco para los nueve sectores seleccionados esta completo. No se justifica su continuación.</p>
<p>SC 3.1.2. Establecer un Sistema de Certificación de Competencias Laborales y de Competencias de Empleabilidad que permita a los trabajadores recibir reconocimiento formal de los aprendizajes logrados a lo largo de su vida laboral.</p>	<p>Las bases del SCCL están definidas y funcionó para los sectores seleccionados. Existe una Ley vigente que debe implementarse para expandir este sistema todos los sectores. No se justifica la continuidad. Es importante la instalación de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales que define la Ley para dejar institucionalizado este sistema.</p>
<p>SC 3.1.3. Mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de capacitación alineándola con el enfoque de competencias laborales y de empleabilidad y las necesidades del mundo productivo.</p>	<p>Se creó mercado para la capacitación por competencias. SENCE tiene la responsabilidad de seguir con este proceso el cual esta respaldado por la Ley aprobada.</p>
<p>SC 3.1.4. Establecer un sistema de itinerarios modularizados de formación técnica y sus equivalencias con ofertas de formación y capacitación, facilitando y estimulando que personas con necesidades diversas accedan o progresen en sus calificaciones.</p>	<p>No se avanzó en este subsistema y es clave para establecer las bases del SCEP. Se justifica que se continúe con este trabajo.</p>
<p>3.1.5. Fortalecer las instancias y los mecanismos que permitan asegurar la calidad y pertinencia de la oferta educativa y de capacitación mediante sistemas de acreditación</p>	<p>Se ha fortalecido el mecanismo de acreditación de capacitación y debe seguir funcionando y perfeccionándose en SENCE. Se creó el mecanismo de acreditación de los establecimientos EMTP y debe ser institucionalizado por el</p>

de instituciones, planes y programas formativos.	<p>Ministerio de Educación y pasar a ser un requisito obligatorio para todos los establecimientos EMPT en el Ministerio de Educación.</p> <p>Los mecanismos de acreditación de la ETS no han sido fortalecidos por el Programa pero estos procesos tienen su propia dinámica e institucionalidad en el Ministerio de Educación por lo que se considera que el aporte del Programa en este caso no es importante.</p> <p>No se justifica que continúe.</p>
Componente 3.2. Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente, y el mercado del trabajo.	
SC 3.2.1. Desarrollar un sistema de información del SCEP	Se avanzó pero en el diseño y puesta en servicio de sistemas independientes que no son suficientes para formar el Sistema del SCEP. Se justifica que continúe este trabajo porque es la forma de acceso más expedito para disminuir las asimetrías de información para los demandantes de servicios de capacitación y formación, y de oportunidades en el mercado laboral.
SC 3.2.2. Mejoramiento de los servicios que orienten a la población en torno al desarrollo de su carrera laboral, la búsqueda de empleo y sus opciones de educación y capacitación laboral.	Se fortalecieron las OMIL y es un proceso que debe seguir SENCE. No se justifica la continuación.
SC 3.2.3. Servicios de información y Portal del Programa. Crear una plataforma informática que provea a los usuarios del PEYCP (internos y externos) de información relacionada con las operaciones de cada uno de los componentes y acceso en línea a los productos y servicios implementados por el PEYCP.	Este componente está atada al funcionamiento del Programa, por lo tanto su existencia depende de la continuidad o no del Programa Chilecalifica.

Los resultados obtenidos indican que se requiere reformular la estrategia de ejecución utilizada a la fecha, a través de Chilecalifica, para garantizar que el diseño de los elementos que deben continuar su desarrollo (sistema de información SCEP, subsistema de cualificaciones y subsistema de formación técnica) efectivamente esté disponible y validado al más breve plazo. Esto es consistente con la creación una nueva instancia de gestión con un mandato estratégico de implementar la nueva política de educación y capacitación permanente, que implica adaptar el esquema de gestión de Chilecalifica al nuevo mandato.

10. Conclusiones

10.1. Conclusiones Generales

1. El Programa Chilecalifica no corresponde a las características de un programa de inversión para producir bienes o servicios para entregar a un grupo objetivo de la población para producir un impacto o cambio de situación o estado que mejore su calidad e vida. Este Programa es de carácter estratégico pues su objetivo final es lograr la formulación e instalación de una nueva política,⁴⁴ que fije el marco de acción para una nueva forma de intervención del Estado en los mercados de la capacitación y educación, que permitirá una vez en funcionamiento producir bienes o servicios diferentes a los actuales, que darán solución a la problemática existente en el sector productivo del país.⁴⁵ Por lo tanto, el resultado final esperado de este Programa es el diseño de una nueva política y algún grado de instalación de ésta en la institucionalidad existente del país. (Se dice “algún grado”, porque tal como se definió el fin del Programa no es posible saber que fue lo que se esperaba del Programa cuando este terminará su ejecución).
2. Se considera que el diseño de este Programa fue en su momento visionario, innovador para el país y de acuerdo con las tendencias que se venían desarrollando con éxito en los países desarrollados desde hacía varios años. Así mismo, su ejecución representó un gran desafío de gestión, considerando la visión intersectorial que tenía el Programa, la necesidad de un nuevo arreglo institucional para la instalación del SCEP, el necesario cambio de cultura institucional en el sector educación, del trabajo, productivo y capacitación. Se reconoce que a fines del 2006 y comienzos del 2007 se producen cambios importantes en el entorno estratégico del programa ya que se elabora y empieza a implementarse la Estrategia de Innovación para la Competitividad (ENIC) por el Ministerio de Economía. La ENIC en términos generales comprende tres pilares estratégicos que deben desarrollarse en forma sistémica para lograr los objetivos de innovación, competitividad y crecimiento económico esperados con la implementación de la ENIC, entre otros, el desarrollo del capital humano.⁴⁶
3. Considerado el alto nivel de complejidad del Programa, se estima que la estrategia definida de lograr los objetivos propuestos en 6 años fue muy optimista. La experiencia en otros países en llevar a cabo iniciativas de reformas de gran envergadura como la del Programa Chilecalifica, cuyo carácter corresponde a reformas de gestión,⁴⁷ han requerido tiempo

⁴⁴ El documento “Más y Mejores técnicos para Chile” (2006, Chilecalifica), así lo corrobora, al identificar las bases y visión de una nueva política de formación técnica.

⁴⁵ Esta problemática se refería a la baja calidad del capital humano que limitaba a las empresas para superar los desafíos de productividad, calidad e innovación, necesarios para mejorar la competitividad del país en la economía globalizada actual.

⁴⁶ En dicha Estrategia se reconoce en el Programa Chilecalifica elementos de primera importancia para lograr los objetivos estratégicos del pilar de Desarrollo de Capital Humano donde propone trabajar en tres líneas: 1. Avanzar hacia un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida (equivalente al SCEP de Chilecalifica), 2. Asegurar calidad y pertinencia de la formación y capacitación y 3. Aumentar la cobertura de formación y capacitación con foco en sectores de menores ingresos y técnicos. Específicamente para avanzar en la conformación de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida la estrategia recomienda: a) Consolidar un sistema de definición y certificación de competencias laborales, con participación de los actores del mundo productivo que oriente los procesos formativos, b) Consolidar los mecanismos de articulación del sistema (Equivalente al Subsistema de Cualificaciones de Chilecalifica) y c) Fortalecer sistemas de información que permitan orientar y retroalimentar los distintos actores del sistema de formación permanente. Ver “Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad”, Volumen II, Capítulo I Pág. 26 a 31.

⁴⁷ Otras corresponden a reformas legales, como la reforma previsional.

(diez a doce años según experiencias en países como España, Inglaterra) y un gran esfuerzo de ejecución, puesto que precisamente se trata producir cambios de visión y de prácticas asociadas.

4. Como beneficio adicional se considera que el Programa ha contribuido de manera importante a introducir en el ámbito de la educación técnica, y de manera más amplia en la educación en general, la capacitación y el sector productivo la visión de competencias laborales y ha ayudado a visualizar a los distintos actores su utilidad para integrar los conocimientos adquiridos por los trabajadores en su vida laboral, lo cual beneficia a trabajadores y también a las empresas.

10.2. Conclusiones Específicas

Las conclusiones específicas del Programa se presentan a continuación en los ámbitos de: 1) Diseño Lógico del Programa, 2) Diseño de Procesos, 3) Organización y Gestión y 4) Resultados.

10.2.1. Diseño Lógico del Programa

El diseño del Programa le faltó claridad de su lógica interna en cuanto a establecer la relación de medios y fines, o dicho de otra manera, la relación de objetivos de productos, resultados intermedios y finales. La consultora realizó un esfuerzo importante para ordenar las partes del diseño original en una estructura de Matriz de Marco Lógico que facilitara la evaluación del programa.

La deficiencia de mayor importancia en el diseño fue no haber realizado una adecuada formulación del objetivo a nivel de fin del Programa, este se definió como "establecer las bases de un sistema de capacitación y educación permanente", pero no se definió qué se entendería por sentar las bases, es decir, hasta que nivel de desarrollo se debía llegar en las distintas partes del SCEP en los 6 años que duraba la ejecución del programa.

La matriz de marco lógico resultante presenta una buena lógica vertical pero en los tres subprogramas falta una componente de sistematización de resultados de la experimentación o piloto, que generara la validación de los aprendizajes y el conocimiento para validar el desarrollo o mejoramiento de nuevos procesos, herramientas, metodologías, otros.⁴⁸

La lógica horizontal resultó buena a nivel de productos (subcomponentes y componentes), pero a nivel de resultados intermedios (subprogramas) fue adecuada sólo para 2 subprogramas e inexistente para el tercero, es decir careció de indicadores. A nivel de fin la lógica horizontal fue inexistente ya que a este nivel no se definió ningún indicador.

10.2.2. Diseño de los Procesos del Programa

El diseño de procesos del programa fue disímil entre componentes. Aquellos subcomponentes que contaban con antecedentes previos, como nivelación EDA y certificación de competencias laborales, contaron al inicio del programa con bastante claridad para su ejecución. Los subcomponentes que no contaban con antecedentes previos definieron los procedimientos de

⁴⁸ Esta debilidad del diseño también se expresa en la gestión del programa.

compra de servicios,⁴⁹ no profundizando en los contenidos específicos de estos. Esta falta de claridad en varios componentes y subcomponentes hace que la evaluación de procesos sea la siguiente:

- Componente 1.1, cuenta con diseño de procesos adecuados y coherentes con sus objetivos, faltando algunas actividades de seguimiento y aseguramiento de calidad para ser considerados completos.
- Componente 1.2, respecto de la articulación de la EDA y la capacitación laboral no se considera un proceso completo y coherente, pues su ejecución no permite cumplir el objetivo de crear un mercado de capacitación y educación para empleados y cesantes. Respecto de aplicación de las NTIC a la capacitación laboral, en los casos de certificación ICDL y cursos E-learning los procesos son completos, adecuados y coherentes con los objetivos planteados, pero en el caso de la alfabetización digital los objetivos de generar propuestas innovadoras no se cumplió debido a que el diseño de la compra de servicios prefirió los productos y formas de ejecución.
- Componente 2.1, cuyo proceso de ejecución no es completo ni coherente con los objetivos planteados, y presenta un número importante de observaciones referidas a la estrategia de implementación incompleta (que no consideró los incentivos de las partes integrantes de la red), suponía que la ejecución estaría liderada por universidades que contarían con el conocimiento requerido, lo que no fue así, varias redes presentaron problemas de gestión y atrasos en su ejecución, el seguimiento técnico de los proyectos fue débil. Y en el caso de itinerarios FT, el diseño de proceso de ejecución no anticipó las actividades mínimas para definir la identificación e implementación de itinerarios.
- Componente 2.2, donde el diseño del proceso productivo careció de completitud ya que no contempló en qué forma la oferta creada se integraría a la oferta tradicional del CPEIP, y considerando que este es un actor relevante en el perfeccionamiento docente, se estima que el desarrollo de ofertas distintas a las del CPEIP requerían ser de calidad probada y validarse como alternativas a la oferta existente, lo cual no fue encarado por el programa. Como a partir del 2008 el perfeccionamiento docente es asumido por la Unidad de Formación Técnica del CPEIP, se debiera verificar en el futuro próximo si el modelo de actualización tecnológica de profesores de EMTP desarrollado por Chilecalifica ha sido incorporado en las líneas de trabajo regulares del CPEIP.
- Componente 3.1, los procesos de este componente son completos, adecuados y coherentes en lo que respecta al MNCL y al SECCL. En cuanto al Mejoramiento de la Oferta de Capacitación el proceso ejecutado es adecuado y coherente, sin embargo, cubre sólo aquella oferta (OTEC) que presta servicios al Estado, la cual en general no es la misma que atiende al sector privado, financiada a través de franquicia tributaria. En relación al Sistema de Equivalencias para Itinerarios de Formación Técnica y Capacitación se trata de una experiencia cuyo desarrollo es muy incipiente, y recién se están sistematizando resultados (RAP). En cuanto al aseguramiento de la calidad de las ofertas de educación técnica se tiene un proceso completo a nivel diseño del mecanismo de certificación de calidad, y en cuanto a capacitación ya está implementada la NCh 2728, pero no se consideró evaluación de los logros de la certificación de OTEC ni de cómo monitorear la calidad misma de las ofertas, pues existe la visión que el mercado en el tiempo validará sólo las buenas OTEC.
- Componente 3.2, la falta de diseño respecto del alcance y operación de los subsistemas del SCEP no permitió que el proceso de desarrollo de sistemas de información cumpliera los objetivos planteados. Los diseños mejor logrados se refieren a los servicios de orientación vocacional y laboral e intermediación para el empleo, a cargo de SENCE.

⁴⁹ Ver Manual de Operaciones del programa, 2002 y 2005.

10.2.3. Organización y Gestión del Programa

- Una iniciativa como esta, de instalación de un nuevo sistema que articula tres sectores, requiere de altos niveles de coordinación entre los niveles políticos (estrategia) y los operativos (diseño y gestión). Los antecedentes revisados indican que los vínculos entre estos niveles del programa no han sido todo lo fluidos que se esperaba, pues en la práctica las reuniones con el Directorio del Programa (los tres Ministros) ha tenido un funcionamiento variado a través del programa: todos los meses al inicio, luego cada seis meses, luego cada dos meses. La conexión más operativa con la marcha del programa ocurrió a través de los asesores de cada Ministro, equipo de profesionales que ha experimentado sucesivos cambios durante la vida del programa, afectándose de este modo la continuidad de las orientaciones políticos-técnicas.
- El diseño original de la organización⁵⁰ para la ejecución de Chilecalifica contenía las áreas de trabajo necesarias para llevar a cabo la tarea encomendada: área de desarrollo, área de gestión y planificación, área programática y área legal. Sin embargo, la puesta en práctica omitió una de estas áreas, que en nuestra opinión resulta clave para los objetivos del programa, un área de desarrollo encargada de mantener la visión prospectiva del Programa y apoyar el levantamiento de necesidades de fortalecimiento institucional e institucionalidad del Programa. El programa no ha justificado dicha omisión, pero no cabe duda que la carencia de dicha área ha representado una debilidad importante para la gestión del programa.⁵¹
- La operación del programa en todos sus componentes funcionó bien respecto del establecimiento de reglas explícitas dispuestas en instrumentos como bases de licitación o de concurso o normas sectoriales (decretos del MINEDUC o del MINTRAB), en las cuales se establecieron los criterios de elegibilidad de los beneficiarios, las modalidades de postulación y adquisición de bienes y servicios, las condiciones contractuales, los mecanismos y formas de pago.
- Otros aspectos de gestión presentan dificultades. Por un lado, los sistemas de registro de información no cuentan con un aseguramiento de calidad que garantice la fiabilidad de los datos. El trabajo de campo realizado en distintas líneas (particularmente la medición de impacto en nivelación de estudios y la indagación en docentes técnicos) mostró que la calidad de la información disponible en el nivel central no es completa como para una buena caracterización de los beneficiarios, independientemente que los datos de identificación de los beneficiarios resulten suficientes para efectos de control de gastos. El seguimiento de las acciones varió acorde los subcomponentes, desde uno más enfocado en los aspectos administrativos (contratos, pagos, informes), como fue en redes, hasta otro más enfocado en los aspectos técnicos, como el realizado pro Fundación Chile en el MNCL y los pilotos de certificación de competencias.
- Respecto de la gestión de recursos se puede señalar que el programa se apartó del diseño original, recomponiendo las asignaciones inicialmente acordadas. El cambio más relevante se observa en el componente 1.1 (nivelación de estudios) pasando de un gasto planeado de 39% a un gasto efectivo de 55%, lo que explica la duplicación de la cobertura

⁵⁰ Contenido en el PAD y Manual de Operaciones.

⁵¹ El programa implementó la unidad de planificación, por cuyo carácter se enfocó en los aspectos de formulación y control presupuestario, no incorporando la función de "desarrollo".

planeada. Esta modificación en la distribución de los recursos no cuenta con una justificación clara dentro de la lógica experimental del programa, ajustándose más a una lógica de cobertura.

- El programa presentó un nivel de ejecución presupuestaria para el período 2002-2006 menor al planeado en cada año, promediando 71% para dicho periodo (gastos ejecutados sobre presupuesto inicial de cada año).⁵²

10.2.4. Resultados del programa

Las conclusiones a nivel de producto son:

Subprograma 1: Componentes y Subcomponentes

- Se logra producto de componente 1.1 y se diseñó y validó una alternativa flexible de nivelación de adultos.
- No se logró producto del componente 1.2 respecto a crear un mercado para nivelación y capacitación conjunta.
- Falta como producto una sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas.
- Quedan pendientes algunos ajustes de los procesos referidos a estudios de costos, proceso de registro de beneficiarios y selección de entidades examinadoras.

Subprograma 2: Componentes y Subcomponentes

- El componente 2.1 referido al financiamiento de proyectos de redes regionales no logró el producto deseado ya que no se crearon procesos y metodologías estandarizadas de articulación de los distintos niveles de educación técnica, válidas más allá de una región, para que efectivamente se ofrezcan distintos itinerarios.
- Sí se lograron productos parciales a nivel de los proyectos regionales, pero éstos están focalizados en el nivel de EMTP (currículos modularizados y perfiles de egreso por competencias).
- Faltó la sistematización y análisis de las experiencias para establecer su estandarización y homogenización, así como su coherencia con los resultados del trabajo realizado en la definición del Marco de Competencias Laborales para los sectores seleccionados.
- El Equipo de Itinerarios de la UCEP definió perfiles de egreso del nivel EMTP y ETS, quedando sólo como propuestas curriculares a disposición de los establecimientos educacionales para su implementación, cuya materialización depende del marco legal vigente: los Liceos de EMTP tienen obligación de implementarlos mientras que para los CFT e IP es voluntaria. Esto no permite decir que en la práctica se dispone de itinerarios EMTP-ETS.
- Respecto al componente 2.2 están en desarrollo los planes de formación de docentes técnicos, por lo tanto, en lo relativo a formación docente la calidad de la educación técnica no ha mejorado.
- En relación a la actualización docente, se hizo capacitación basada en un modelo diseñado por el equipo de la unidad de formación técnica, el cual se ha transferido al CPEIP.

Subprograma 3: Componentes y Subcomponentes

⁵² Nótese que el programa comenzó sus operaciones a mediados del 2002, de modo que el plazo de 6 años se cumple a mediados del 2008. En el periodo 2007-2008 la ejecución de recursos se incrementó sobre el 90%, y se espera que para el 2009, año de ampliación otorgado al programa, se alcance el 100% de ejecución de los recursos.

- Los desarrollos sustantivos del Subprograma 3 se encuentran en los logros de los subcomponentes MNCL y SNCCL, ambos ejecutados por Fundación Chile.

Sin embargo, esta experiencia presenta debilidades para Chilecalifica:

- Aun no está establecido cómo Fundación Chile transferirá los desarrollos metodológicos, instrumentos y procesos de trabajo a la entidad a cargo según la Ley 20.267, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CSNCL), y las distintas entidades (por ejemplo, entidades evaluadoras), en particular las capacidades e instrumentos para llevar a cabo la actualización del MNCL y su expansión más allá de 9 sectores, y los instrumentos y métodos de trabajo para ejecutar la certificación de competencias.
- No existen sistemas de información desarrollados con el objeto que los beneficiarios del SCCL sean "observables" por el mercado laboral y el sistema educativo, y según la ley que creó el sistema de certificación de competencias laborales es una tarea a cargo de la CSNCL.
- No hay diseño del Sistema de Cualificaciones, y sólo algunas experiencias RAP. Este subsistema es clave porque es el que permite la articulación de los subsistemas de capacitación, certificación de competencias y formación técnica.
- Se ha diseñado un sistema de acreditación de calidad para establecimientos EMTP de carácter voluntario, el cual no cuenta con un diseño de su institucionalidad. En el ámbito de la capacitación existe una norma nacional de calidad (NCh 2728) obligatoria para toda OTEC, que se encuentra vigente.
- Se han creado las condiciones para un mejoramiento de la oferta de capacitación, modularizada por competencias, cuyo alcance por ahora es limitado, y cubre a las ofertas que SENCE compra en la aplicación del FONCAP, pero no se conoce la extensión de estas ofertas cuando el financiamiento es privado (vía franquicia tributaria). Por ello SENCE está trabajando en la operacionalidad del uso de la franquicia para asegurar la utilización del enfoque de competencias.
- Respecto al componente 3.2, no hay desarrollo de todas las partes del SCEP ni del sistema integrador de los subsistemas, que incluya acceso a información y servicios de orientación e intermediación, y se logró probar partes del sistema de información: gestión de la nivelación de estudios y gestión del MNCL y SECCL.

Las conclusiones a nivel de resultados intermedios, que corresponden al cumplimiento de los objetivos de los tres subprogramas, son las siguientes:

- El objetivo del subprograma 1 se ha cumplido ya que se tiene validada una nueva alternativa de nivelación de adultos. Faltan detalles como un estudio de costos⁵³ y mejorar los registros de los beneficiarios.
 - ✓ La modalidad de EDA de Chilecalifica desarrolló una oferta flexible de nivelación (actividades presenciales y no presenciales), un mecanismo de pago contra resultados (logro del certificado en lugar de asistencia a clases) y un mecanismo de evaluación y certificación único (diseño de ítems y procedimientos centralizado) que homogenizó los criterios y procedimientos de aprobación dondequiera se aplicase la examinación.
 - ✓ Lo logrado en este subprograma es importante para ampliar el acceso a la capacitación y formación y a posibles itinerarios del SCEP a los sectores más vulnerables de los trabajadores.

⁵³ En ejecución, cuyo informe final se espera para el primer semestre 2009.

- El objetivo del subprograma 2 no se cumplió en su totalidad ya que todavía no se tienen sistematizados y validados los productos de los proyectos de las redes (currículo modularizados, perfiles de egresos, metodologías de levantamiento de competencias y perfiles laborales). Existen perfiles de egreso de EMTP y ETS e itinerarios definidos a nivel conceptual que desarrolló la Unidad de Itinerarios en conjunto con la Unidad de Currículo y Evaluación del MINEDUC. Dado el nivel de desarrollo de este subprograma se considera que el aporte a establecer las bases del SCEP es bajo y de no completarse las tareas pendientes, queda en riesgo importante la instalación del SCEP.
- El objetivo del subprograma 3, referido a proponer un modelo conceptual del SCEP, se considera que no se logró en plenitud ya que definir el modelo conceptual del SCEP es definir principalmente las relaciones de insumo-producto de cada subsistema, las formas de articulación entre subsistemas y los roles del sector público y del sector privado. Estos elementos faltaron en la definición de dos subsistemas: Subsistema de Cualificaciones y Subsistema de Formación Técnica.⁵⁴ Otro elemento importante para sentar las bases del SCEP, que se ejecutó parcialmente, es el diseño conceptual y lógico de un Sistema de Información que integre la información generada por los distintos subsistemas y que elimine las asimetrías de información existente entre los oferentes y demandantes de estos servicios.

Las conclusiones a nivel de resultados finales son:

- El diseño del programa presenta deficiencias que impiden una evaluación precisa del logro del Fin del programa: No se definió qué se entendía por “establecer las bases” y no se especificaron indicadores que midieran este objetivo. Tanto la falta de precisión en el objetivo como la falta de indicadores impide levantar un juicio categórico de cumplimiento o no del fin del Programa.
- En este nivel de resultados, “establecer las bases del SCEP”, es positivo el desarrollo alcanzado en los siguientes cinco subsistemas:⁵⁵
 - ✓ Sistema Nacional de Nivelación de Estudios Básicos y Medio: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.⁵⁶
 - ✓ Sistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
 - ✓ Marco Nacional de Competencias Laborales: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
 - ✓ Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
 - ✓ Sistema de Formación Técnica: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado de manera parcial.
- A pesar de estos logros, y desde el punto de vista del análisis de la lógica producto - objetivo hay antecedentes claros que indican que ésta no se cumplió, lo que implica que

⁵⁴ Según Chilecalifica, en los diseños que falta por completar se considera que el diseño de la instalación de los marcos de cualificaciones contemplará hacerse cargo de estos puntos.

⁵⁵ De acuerdo a nuestro planteamiento, el SCEP consta de seis subsistemas, debiendo agregarse a los enumerados el Sistema de Cualificaciones. Estos seis subsistemas son soportados por un sistema de información, que no se considera propiamente otro subsistema.

⁵⁶ “Conceptual y operativamente diseñado y probado”, significa que el subsistema cuenta con un diseño conceptual y de procesos para su operación, que incluye instrumentos y procedimientos técnicos, administrativos y financieros, y que haya sido probado significa que este diseño conceptual y operativo fue puesto en práctica y se conoce cuan bien funciona y cuáles son sus debilidades.

no se ha logrado establecer las bases para la instalación y funcionamiento del SCEP. Estos elementos son:

- ✓ Los tres subprogramas que debían contribuir al fin del Programa no lograron sus objetivos en forma completa, es decir, los resultados intermedios no fueron totalmente logrados.
- ✓ Los resultados intermedios no logrados se traducen en deficiencias en partes importantes de las bases del SCEP, como son: la falta de criterios y procesos para la articulación de la formación técnica EMTP-ETS (itinerarios verticales), falta de criterios y procesos para la articulación de capacitación, certificación de competencias laborales y la formación técnica (itinerarios horizontales), la no definición del subsistema de cualificaciones (que brinda unidad y coherencia a los distintos subsistemas del programa) y el diseño e implementación de un Sistema Integrado de Información del SCEP.
- ✓ También hay deficiencias de menor importancia, en el sentido que no son partes claves del nuevo sistema, pero que deben superarse para asegurar el buen funcionamiento del SCEP. Estos elementos son: falta de estandarización y homogenización de metodologías de levantamiento de perfiles de competencias laborales, validación del proceso de levantamiento de perfiles de egreso, mejoramiento del registro de beneficiarios de nivelación de estudios básicos y medios, análisis de restricciones observadas en la ejecución de nivelación con capacitación y propuesta de un nuevo servicio (condiciones, incentivos, grupos objetivo), análisis de restricciones y diseño de apoyos para que las entidades CFT/IP implementen los perfiles técnicos profesionales modularizados por competencias, reconozcan módulos aprobados en EMTP y efectivamente implementen itinerarios.

Para tener una perspectiva adicional que permita profundizar en la estimación de lo logrado por el Programa a la fecha y cuanto faltaría para lograr el fin declarado se ha incorporado una evaluación cualitativa bajo el concepto de medir el cambio institucional logrado en cada uno de los subsistemas definidos desde el inicio como partes que debían estar presentes en el SCEP. Para esta evaluación definimos que todo proceso de cambio institucional implica modificar o generar capacidades en las entidades afectadas, en los siguientes ámbitos:

- a. Reglas del juego: normas, reglamentos, leyes.
- b. Relaciones interinstitucionales: coordinaciones y acuerdos.
- c. Organización: estructura y funciones.
- d. Recursos financieros y físicos.
- e. Recursos humanos: competencias técnicas, políticas de RRHH.

Para cuantificar los avances de cada subsistema en cada uno de los ámbitos señalados se construyó una matriz que los vincula con los subsistemas que debe tener el SCEP. El resultado de la evaluación del cambio institucional es el siguiente:

1. Subsistema de Nivelación de Estudios Medios y Básicos:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
- Falta: encarar debilidades para asegurar su continuidad, principalmente su financiamiento y recursos humanos.⁵⁷

2. Subsistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.

⁵⁷ Chilecalifica ha indicado que ya se cuenta con presupuesto 100% MINEDUC para esta línea y que los recursos humanos han sido transferidos al MINEDUC, detalle del cual no se dispone.

- Falta: encarar debilidades para asegurar su universalidad: Alcance de la oferta modularizada por competencias laborales es parcial, por cuanto se puede indicar que el sector público que compra capacitación debe hacerlo por competencias, y ello ha quedado manifiesto a través del catálogo de ofertas desarrollado el 2007-2008. No obstante lo anterior, quién mayor peso tienen en la demanda por capacitación es el sector privado, el que haciendo uso o no de la franquicia tributaria debiera demandar servicios de capacitación por competencias. ¿Qué asegura que el sector privado lo haga de ese modo? Probablemente la demanda de capacitación modularizada por competencias tiene más sentido cuando la empresa gestiona sus recursos humanos por competencias, lo cual no es un hecho para la mayoría de las empresas del país. Como se indicó previamente, SENCE está trabajando en operacionalizar del uso de la franquicia para asegurar la utilización del enfoque de competencias cuando se recurre a dicha exención para financiar capacitación.

3. Marco Nacional de Competencias:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
- Falta: integración y validación de los desarrollos realizados fuera del subcomponente MNCL, en particular en redes de articulación, cuya comparabilidad metodológica debe establecerse previo a la constitución de la Comisión NCCL. Como indica Chilecalifica, ello no es necesario antes que se instale la CSNCCL, puesto que no habiendo certificaciones en las redes no es necesario su reconocimiento por la Comisión.⁵⁸ Y de manera análoga, falta que el enfoque metodológico (o "modelo de negocios") de Fundación Chile para sensibilizar e instalar la necesidad de levantar UCLs en sectores productivos, dirigido a las administradoras de las asociaciones gremiales, sea asumido por la CSNCCL como un modelo probado y más robusto que lo desarrollado en las redes regionales, y falta que la CSNCCL apruebe la propuesta de reglamento de funcionamiento interno, existiendo ya el reglamento de la Ley 20.267.

4. Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
- Falta: que el modelo de gestión (metodologías, procedimientos, instrumentos, mecanismos de registros, aseguramiento de la calidad) de Fundación Chile para la evaluación y certificación de competencias laborales se extienda como estándar mínimo para la operación de mecanismos de evaluación y certificación de competencias. Esto quiere decir que otros sectores podrían aplicar otros enfoques de competencias distintos al de Fundación Chile (no funcionales), pero cuyo proceso de gestión tenga al menos el mismo rigor que el desarrollado y probado por la Fundación.

⁵⁸ Según la Ley, de manera automática cuando se constituya dicha Comisión. La interrogante que surge al respecto es, dado que no hay certificaciones en las redes, la CSNCCL no está obligada a reconocer certificados emitidos ni estándares con que fueron identificadas y evaluadas esas competencias, entonces ¿cuál será el valor de los perfiles de egreso y los estándares de competencias identificados en cada red de articulación?, ¿el sector productivo reconocerá y valorará los currículos EMTP que han sido modificados?

5. Subsistema de Formación Técnica:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado de manera parcial.
- Falta: resolver un conjunto de debilidades importantes en relación a las modificaciones curriculares (actualizaciones y mejoras), que al requerir el acuerdo y aprobación de la UCE – MINEDUC, que si bien otorga institucionalidad a las modificaciones curriculares de la EMTP, se transforma en un factor que limita la velocidad de las reformas impulsadas desde Chilecalifica⁵⁹. Por otra parte, el modelo de acreditación EMTP no cuenta con un diseño institucional; y el modelo de redes, pensadas por el programa como entidades motrices de la modernización TP a nivel regional, no ha sido validado y carece de propuestas estratégicas de continuidad y sostenibilidad.

6. Sistema de Cualificaciones:

- No logrado: Subsistema conceptual y operativamente no desarrollado.

Resultados de las Evaluaciones de Impacto de Actividades Específicas:

1) Actividades de Nivelación y Evaluación de Nivel Medio.

Los resultados indican que:

- Hay un impacto positivo sobre los ingresos laborales a nivel general, y particularmente sobre el grupo de mujeres, 35 años o menos y en regiones distintas a la RM.
- No hay evidencia de impacto en productividad a nivel general. Tampoco al subdividir la muestra por sexo. Hay evidencia de impacto positivo para los mayores de 35 años y los residentes de regiones.
- El análisis no permite atribuir al programa un impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado en ninguna de las sub muestras definidas.
- Hay evidencia de un impacto significativo del programa sobre la probabilidad de continuar estudios. Esto se da también en el caso de las mujeres, el grupo de 35 años o menos. No hay evidencia de impacto al subdividir la muestra entre RM y regiones.

2) Actividades de Capacitación por Competencias con y sin Certificación.

Los resultados indican que:

- A nivel general, sin diferenciar entre distintos tipos o categorías de participantes,⁶⁰ los resultados obtenidos arrojan un impacto positivo del programa sobre los participantes, que sin embargo no es significativo estadísticamente respecto de los controles tanto para los ingresos laborales, la productividad y la situación laboral. Esto indica que acciones de capacitación de este tipo no tienen claros beneficios para los trabajadores. Sin embargo, existe evidencia de impacto positivo y estadísticamente significativo en ingresos laborales y en productividad en el grupo de mayores de 40 años. Esto es consistente con la hipótesis que el programa extiende el período de ingresos crecientes de los trabajadores, es decir, retrasa el momento del estancamiento y la declinación de éstos. También existe impacto

⁵⁹ La institucionalidad existente asigna a la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC el rol de validar los diseños curriculares (planes y programas por nivel educativo), medir y evaluar los resultados del sistema escolar (SIMCE) y la adquisición, distribución y evaluación de recursos de aprendizaje (Bibliotecas escolares CRA). En este contexto, la labor de reforma curricular que impulsó Chilecalifica debió tratar en sus inicios con la resistencia en el MINEDUC a la introducción del enfoque de competencias en los currículos de la EMTP, y luego establecer diseños curriculares apropiados en términos de la especificación de objetivos fundamentales y contenidos mínimos. Vencer esa primera “barrera” no estuvo contemplado en Chilecalifica, resultando la validación de sus propuestas de reforma curricular más lentas de lo esperado.

⁶⁰ Submuestras que se componen según tramos de edad, sexo, lugar de residencia, capacitación sin certificación de competencias y capacitación con certificación de competencias.

positivo y estadísticamente significativo en los ingresos mensuales y la productividad en la submuestra de beneficiarios que recibieron tanto capacitación y certificación de competencias respecto de quienes sólo se capacitaron. No se evidencia impacto en las submuestras por sexo.

- No hay evidencia estadísticamente significativa de impacto sobre la inserción laboral en ninguno de los subgrupos definidos.
- El programa tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en los niveles de formalidad laboral (probabilidad de tener un contrato de trabajo), especialmente para el grupo de mayor edad (mayores de 40 años).

3) Actividades de Capacitación de Docentes Técnicos

Se planificó una evaluación de impacto a las actividades de capacitación de docentes técnicos pero fracasó porque no se obtuvieron suficientes encuestas respondidas a pesar de los esfuerzos realizados. Las encuestas completadas se procesaron y se encontraron algunos resultados que son solo referenciales y no tienen representación estadística. Los más importantes de destacar son los siguientes:

- Se observa que los docentes capacitados tienen en promedio mayores calificaciones individuales y mejores manejos técnicos.
- No se observan efectos positivos sobre variables como deserción o repitencia de los alumnos (no hay diferencias entre establecimientos tratados y controles).
- Se observa que alumnos de establecimientos tratados tienen mayores tasas de inserción laboral.

11. Recomendaciones

11.1. Globales

1. Considerando que existen varios componentes y subcomponentes del programa que ya se lograron y que al finalizar el Programa deberían pasar a ser responsabilidad del respectivo Ministerio, se recomienda reformular la estrategia de ejecución utilizada a la fecha por Chilecalifica para el diseño de las partes que deben seguir su desarrollo (sistema de información SCEP, subsistema de calificaciones y subsistema de formación técnica). Para ello se recomienda rediseñar la unidad ejecutiva de Chilecalifica como una nueva instancia de gestión con un mandato estratégico de terminar de implementar la nueva política de educación y capacitación permanente. El rol principal de esta instancia sería de coordinación, de guía técnica, de aseguramiento en la entrega de productos, y no de ejecución de acciones, que en este contexto se puede referir a estudios, diseño de instrumentos, elaboración de normas, entre otras.
2. Junto con crear esta instancia de gestión se recomienda definir claramente los objetivos que deberá lograr, la forma de medir sus logros intermedios y finales y quien los evaluará. Como tarea importante para esta instancia de gestión, además de completar las bases de los subsistemas de formación técnica y calificaciones y el diseño del sistema de información del SCEP, se debe considerar el generar oportunamente los acuerdos político-técnicos necesarios para que una vez completadas las bases del SCEP el Gobierno ponga entre sus prioridades la instalación y funcionamiento del nuevo sistema.

11.2. Específicas por Componente

Ampliar la Oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios. (Pasa a ser responsabilidad del Ministerio de Educación)

5. Completar la institucionalización del subcomponente como una línea de trabajo permanente del Ministerio de Educación, asegurando los recursos para su sostenibilidad, sobre la base de estimaciones anuales de demanda. Ya desarrollados los productos del Subcomponente (existe oferta de servicio educativo flexible, un registro de proveedores, currículo modularizado, mecanismo de evaluación y certificación y normativa actualizada) no hay mayor razón para que siga siendo parte de Chilecalifica.
6. Estudiar en profundidad los incentivos introducidos por la instalación de esta modalidad sobre las decisiones de deserción de los estudiantes en las modalidades regulares de educación media. Sobre los resultados de tal análisis se deben determinar los requisitos de elegibilidad (por ejemplo, que considere no sólo edad mínima sino también características que aseguren que la población objetivo prioritaria no tiene otras opciones para completar sus estudios) para acceder a la modalidad flexible de nivelación de estudios, de manera que esta modalidad no se transforme en la práctica en un incentivo a la deserción escolar.

Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral. (Queda como responsabilidad de la nueva entidad de gestión)

7. No continuar con la ejecución del tercer concurso de redes de articulación. Se considera que lo relevante a realizar es un trabajo de sistematización de los resultados de los proyectos de redes ya financiados⁶¹ y determinar lecciones y aprendizajes que ayuden a completar el diseño del sistema de cualificaciones y formas de crear itinerarios verticales y horizontales.
8. Buscar otras formas de intervenir en el mercado de la formación técnica, especialmente CFT e IP, para generar los incentivos para que estas instituciones actualicen sus currículos en base a competencias, posibilitando la instalación de itinerarios. En este sentido se recomienda revisar, por ejemplo, los criterios de apoyo del MESESUP o de la Comisión Nacional de Acreditación, y buscar que se condicione el apoyo o acreditación a estos establecimientos a los cambios curriculares deseados. También se recomienda analizar la posibilidad de crear un fondo nacional especial para el apoyo de los establecimientos de ETS especialmente para actualización de currículos y en menor medida de mejoramiento de equipamiento.⁶²

Desarrollar conceptualmente todas las partes necesarias para un nuevo arreglo institucional público – privado. (Queda como responsabilidad de la nueva instancia de gestión)

9. Implementar una estrategia de transferencia e instalación de las capacidades y productos desarrollados por la Fundación Chile (metodologías, procesos, procedimientos, instrumentos, bases de datos) a la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales, respecto de los subsistemas del MNCL y SECCL desarrollados con recursos

⁶¹ Chilecalifica acaba de llamar a licitación los servicios para revisar y estandarizar las competencias laborales levantadas por las redes de articulación de la formación técnica (Id. 592-11155-LE08).

⁶² Considerar las recomendaciones de mejora de la formación técnica que resulten del trabajo de la Comisión de la Formación Técnica creada por la Ministra de Educación a fines del 2008.

Chilecalifica.

10. Estandarizar y homogenizar los procesos y metodologías de identificación de perfiles de competencias y perfiles de egreso de la formación técnica, independientemente de la instancia o entidad que los generó. Proponer los criterios y procedimientos para definir las equivalencias entre ellos.
11. Proponer un diseño del sistema de cualificaciones que defina las reglas del juego necesarias (leyes y normativa), las coordinaciones interinstitucionales, las fuentes de financiamiento para su funcionamiento y las capacidades técnicas del recurso humano.

Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente y mercado del trabajo. (Queda como responsabilidad de la nueva instancia de gestión)

12. Una vez acordado el diseño conceptual del SCEP, desarrollar el diseño conceptual del Sistema de Información del SCEP y una propuesta de diseño institucional para su instalación.

**EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD
PROGRAMA CHILECALIFICA**

**Ministerio de Educación
Ministerio de Economía
Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Informe Final

Julio 2009

INFORME FINAL

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	29
II. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	30
1. DESCRIPCIÓN GLOBAL DE CHILECALIFICA	30
1.1. <i>Justificación del Programa Chilecalifica</i>	30
1.2. <i>Política global y/o sectorial a que pertenece el Programa Chilecalifica</i>	32
1.3. <i>Política e institucionalidad del Sector Formación Técnica</i>	34
1.4. <i>Política e Institucionalidad del Sector de Capacitación</i>	35
1.5. <i>Política e Institucionalidad del Sector Productivo</i>	37
1.6. <i>Marco Legal para la Ejecución de las Componentes del Programa</i>	38
1.7. <i>Objetivos y Productos del Programa Chilecalifica</i>	41
1.7.1. <i>Objetivos del Programa</i>	41
1.7.2. <i>Diseño del Programa y Productos Esperados</i>	43
1.8. <i>Descripción del Proceso Productivo del Programa Chilecalifica</i>	55
1.8.1. <i>Procesos de la Secretaría Ejecutiva</i>	55
1.8.2. <i>Procesos de Producción de los Subcomponentes</i>	56
2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN	130
2.1. <i>Organización y funciones</i>	130
2.2. <i>Chilecalifica y Ministerios relacionados</i>	140
2.3. <i>Recursos Humanos</i>	142
2.4. <i>Mecanismos de Coordinación</i>	147
3. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	149
3.1. <i>Evaluaciones realizadas por Chilecalifica</i>	149
4. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	153
5. REFORMULACIONES DEL PROGRAMA CHILECALIFICA.....	162
6. PROGRAMAS RELACIONADOS	163
III. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	167
1. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	167
1.1. <i>Diseño del Programa Chilecalifica</i>	167
1.2. <i>Proceso productivo de Chilecalifica</i>	173
1.3. <i>Efectos de las Reformulaciones del Programa Chilecalifica</i>	186
1.4. <i>Duplicidad de funciones con otros Programas</i>	186
2. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	188
2.1. <i>Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación</i>	188
2.1.1. <i>Estructura Organizacional</i>	188
2.1.2. <i>Mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades</i>	189
2.2. <i>Criterios de focalización y selección de beneficiarios</i>	190
2.3. <i>Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago</i>	191
2.4. <i>Funciones y actividades de seguimiento y evaluación de la UEP</i>	192
3. EFICACIA DEL PROGRAMA CHILECALIFICA.....	193
3.1. <i>Resultados a Nivel de Producto</i>	193
3.1.1. <i>Desempeño en cuanto a la Producción de Subcomponentes</i>	196
3.1.2. <i>Beneficiarios Efectivos del Programa Chilecalifica</i>	229
3.1.3. <i>Beneficiarios Efectivos vs. Metas de Chilecalifica</i>	241
3.2. <i>Resultados Intermedios</i>	243
3.3. <i>Resultados Finales</i>	244
4. USO DE RECURSOS DEL PROGRAMA CHILECALIFICA	257

4.1.	<i>Análisis de los Recursos Financieros</i>	257
4.1.1.	Estructura y evolución del presupuesto	257
4.1.2.	Estructura y evolución del Gasto	264
4.2.	<i>Análisis de Economía</i>	272
4.2.1.	Análisis de Disciplina Financiera	272
4.2.2.	Análisis de Ejecución presupuestaria.....	274
4.3.	<i>Análisis de Eficiencia</i>	275
4.3.1.	Análisis de gastos administrativos.....	275
4.3.2.	Eficiencia en el uso de los recursos.....	277
4.3.3.	Costos por unidad de producto.....	278
4.3.4.	Costos unitarios por beneficiario.....	280
5.	MEDICIONES GLOBALES DEL DESEMPEÑO.....	281
6.	JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD	282
7.	CONCLUSIONES.....	287
7.1.	<i>Conclusiones generales</i>	287
7.2.	<i>Conclusiones Específicas</i>	288
7.2.1.	Diseño Lógico del Programa.....	288
7.2.2.	Diseño de los Procesos del Programa.....	288
7.2.3.	Organización y Gestión del Programa.....	290
7.2.4.	Resultados del programa	291
8.	RECOMENDACIONES	297
8.1.	<i>Globales</i>	297
8.2.	<i>Específicas por Componente</i>	298

ANEXOS

Glosario de Términos y Abreviaturas

Aprendizajes informales	Son los aprendizajes adquiridos de manera no planificada a través de la experiencia laboral, el autoaprendizaje u otras instancias durante el desarrollo de la persona.
Análisis funcional	Es una metodología que consiste en establecer el propósito principal de una actividad productiva y luego desagregarlo en funciones clave y subfunciones, hasta llegar a determinar las actividades y productos (elementos de competencia) realizables por un individuo. El análisis funcional se desarrolla con expertos de la actividad laboral, empleadores y trabajadores, siguiendo lineamientos metodológicos establecidos.
Aprendizajes no formales	Son los aprendizajes adquiridos a través de métodos formativos planificados y explícitos implantados en organizaciones laborales, de capacitación u otras, pero no reconocidos dentro del sistema regular de educación.
Aptitud	Capacidad de una persona para realizar una tarea en forma correcta, que incluye tanto capacidades cognitivas como características emocionales y de personalidad.
CEIA	Centro de Educación Integral de Adultos.
Certificado	Documento oficial que registra la cualificación y validación del aprendizaje.
Certificación de Competencia Laboral	Corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación (Ley 20.267).
Competencias Básicas	Son aquellas capacidades que se desarrollan principalmente en la educación inicial (básica, secundaria, postsecundaria) y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Incluye las habilidades en áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.
Competencias de Empleabilidad	Son aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mundo del trabajo.
Competencia Laboral	Aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo (Ley 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo).
Cualificación (o Calificación)	Conocimientos o habilidades aprendidas, y/o mayores competencias acorde estándares especificados, que son reconocidas por una autoridad competente. El resultado formal de la cualificación ocurre mediante un proceso de acreditación, validación o certificación.
Sistema de Cualificaciones	Incluye todos los aspectos de la actividad de un país que resultan en el reconocimiento de aprendizajes. Incluye los medios para desarrollar y operacionalizar las políticas, nacionales o regionales, de cualificaciones, arreglos institucionales, procesos de aseguramiento de calidad, procesos de evaluación y titulación, reconocimiento de habilidades, y otros

	mecanismos que vinculan educación y capacitación.
Marco de Cualificaciones	Es un componente del Sistema de Cualificaciones. Es un instrumento para el desarrollo y clasificación de cualificaciones de acuerdo a un conjunto de criterios por niveles de aprendizajes logrados.
EDA	Educación de Adultos.
EMTP	Educación Media Técnico Profesional, constituye uno de los ámbitos de la preparación inicial para una vida de trabajo (Decreto 220).
Especialidad	Agrupación de ocupaciones que comparten elementos comunes, a partir de una descripción sistémica que considera como parámetros: el campo ocupacional, los insumos utilizados, los procesos que se necesita dominar, los instrumentos y herramientas de trabajo que se debe saber manipular y los productos esperados del trabajo (Decreto 220).
Estándar de Competencias laborales	Es la especificación del nivel de desempeño requerido para cumplir exitosamente con las expectativas laborales definidas por el propio sector empleador. Al ser establecido sobre la base de las mejores prácticas de un sector productivo en particular, es un patrón válido para evaluar, certificar y orientar a las personas para su desarrollo profesional.
Evaluación de Competencias Laborales	Proceso de verificación del desempeño laboral de una persona contra una unidad de competencia laboral previamente acreditada (Ley 20.267).
Habilidad	Es el grado en que una persona muestra capacidad y disposición frente a un objetivo determinado, que implica destreza y precisión necesarias para ejecutar una tarea de acuerdo al grado de exactitud requerido.
International Computer Driving License (ICDL)	Estándar Internacional Licencia Digital, es una certificación internacional de las competencias de una persona para utilizar productivamente computadores personales y las principales aplicaciones informáticas en un nivel básico de destrezas.
Itinerarios de Formación Técnica	Son programas que están conectados en forma secuencial (verticalmente) y que consideran homologaciones entre modalidades y experiencias formativas que se ubican en un mismo nivel (horizontalmente).
LOCE	Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.
Mapa funcional	Es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Sus niveles de desagregación varían según el sector involucrado y la complejidad de sus funciones laborales.
Marco Nacional de Competencias Laborales (MNCL)	Es un acuerdo conceptual que comprende la definición de los distintos tipos, niveles, jerarquías y equivalencias de competencias que existen en el mercado de trabajo del país, asociadas a sectores y niveles ocupacionales (OIT).
MINECON	Ministerio de Economía.
MINEDUC	Ministerio de Educación.
MINTRAB	Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Módulo de formación	Unidad de aprendizaje que integra habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias, a través del desarrollo de experiencias y tareas complejas que provienen del trabajo en un contexto real (Decreto 186, MINTRAB, Reglamento Especial de la Ley 19.518, artículo 3, letra a).

OTEC	Organismo Técnico de Capacitación.
PECP	Programa de Educación y Capacitación Permanente (Chilecalifica).
Perfil de Egreso	Instrumento que describe el conjunto de capacidades que el egresado debe poseer al concluir un plan de estudios conducente al título de Técnico de Nivel Superior (Decreto 186, MINTRAB, Reglamento Especial de la Ley 19.518, artículo 3, letra c). También es extensible al título de Técnico de Nivel Medio.
Perfil Ocupacional	En el ámbito laboral corresponde a un instrumento que enumera y describe las competencias que un profesional o trabajador debe tener para alcanzar un desempeño eficiente en un puesto de trabajo u oficio. Si está basado en competencias corresponde a una agrupación de UCL.
Perfil Profesional	En el ámbito educativo corresponde a un instrumento que organiza las competencias en áreas, las que corresponden a funciones relativamente permanentes y que integran lo que realizará la persona, técnico o profesional, en el mundo del trabajo.
Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP)	Acto formal por el cual una institución valida los aprendizajes técnicos adquiridos por una persona previo a su ingreso a un programa de formación técnica, para hacerlos equivalentes a los módulos que lo conforman.
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
SNCCCL	Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sistema que tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas (Ley 20.267).
Unidad de Competencia Laboral (UCL)	Es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado (Ley 20.267). Están compuestas por actividades clave, criterios de desempeño, conductas asociadas, conocimientos, habilidades.
UCP	Unidad Coordinadora del Proyecto.

III. INTRODUCCIÓN

La evaluación en profundidad de Chilecalifica según TTR cubre el periodo 2002-2006 y se enfoca en medir los resultados obtenidos por el programa como un todo y el nivel de logro de sus distintos componentes y subcomponentes, considerando los distintos períodos de implementación para cada uno de ellos. No obstante, el horizonte de tiempo considerado para la evaluación es más amplio, cubriendo los años 2007 y 2008, para incorporar de manera más adecuada los aspectos de diseño y organización y gestión del programa.

El foco de la evaluación es el análisis de los resultados intermedios y finales o impactos (eficacia) que logran los distintos componentes y subcomponentes de Chilecalifica, considerando los objetivos definidos y los recursos utilizados. Asimismo, se entrega información y antecedentes evaluativos respecto de los aspectos de diseño, procesos de gestión y productos del Programa, aspectos que están ligados a la obtención de impactos y, por tanto, no son aspectos a evaluar por separado.

Santiago Consultores Asociados⁶³ agradece la colaboración prestada por las distintas unidades del programa Chilecalifica tanto para establecer agendas de reuniones como para acceder a información del programa.

⁶³ En adelante se referirá indistintamente como "la consultora".

IV. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA

1. Descripción global de Chilecalifica

1.1. Justificación del Programa Chilecalifica

El Programa Chilecalifica es un esfuerzo del Gobierno de Chile con el objetivo declarado de “Establecer las bases para la implementación en Chile de un Sistema de Capacitación y Educación Permanente”⁶⁴ y orientado principalmente a la población adulta.⁶⁵ Se diseña y ejecuta mediante un trabajo conjunto de los Ministerios de Educación, del Trabajo y Previsión Social y de Economía, e inicia sus operaciones en el año 2002 con un periodo de ejecución de 6 años.⁶⁶ Este Programa contó desde su inició con el apoyo financiero y técnico del Banco Mundial por un monto de US\$ 75 millones, que junto al aporte local elevó el monto total del proyecto a US\$ 150 millones, el cual sería desembolsado en un plazo de seis años.⁶⁷

Como resultado de este Programa se esperaba que Chile pasara de un estado en el que sólo son reconocidas las calificaciones formales de su población, especialmente de sus trabajadores, a otro que además de aquellas, fuera capaz de dar valor a las competencias que los trabajadores van adquiriendo durante su vida, sea por métodos formales, informales o no formales. Por otra parte, se esperaba abrir vínculos para establecer una conexión permanente y multidireccional entre los diversos subsistemas de formación de adultos⁶⁸ y los espacios productivos, dando así, la posibilidad a los trabajadores de desarrollar itinerarios personales de formación que, en ausencia de tales vínculos, no tendrían posibilidad de realizar.

De los documentos bases del diseño del Programa se identifica que el eje de la intervención del Programa se centró en el desarrollo de un nuevo arreglo institucional público - privado que incorporara la noción de competencias laborales e itinerarios de formación como ejes vinculantes del sector productivo y la educación de adultos, de modo que tal arreglo permitiera la participación y articulación de los actores relevantes, generándose así las condiciones para la instalación y desarrollo de un Sistema de Formación Permanente.

Para el desarrollo del nuevo arreglo institucional el diseño del Programa consideró objetivos específicos y recursos orientados a la generación de un nuevo marco normativo de la formación técnica y la capacitación, el desarrollo de nuevos instrumentos y procedimientos en estas áreas y la internalización en los sectores productivos de la conceptualización del nuevo enfoque de competencias laborales e itinerarios de formación.

Paralelamente, el diseño contempló el fortalecimiento de los actores involucrados en la operación y uso del nuevo sistema. Por el lado de la demanda, se hizo cargo del problema de la alta tasa de escolaridad incompleta en la población adulta, mediante el desarrollo de formas de nivelación de estudios diseñadas para facilitar la participación de las personas adultas. Por el lado de la oferta, contempló esfuerzos dirigidos a todos los inputs claves del proceso de provisión de servicios educativos: docentes de formación técnica, infraestructura y calidad de

⁶⁴ Ver Project Appraisal Document (PAD), informe de Proyecto preparado en el marco de la negociación del préstamo con el Banco Mundial, página 3.

⁶⁵ Mayores de 18 años.

⁶⁶ Su fecha de término corresponde al 2008, pero se adicionó un año más de ejecución, quedando como fecha de término diciembre del 2009.

⁶⁷ La fecha estimada de cierre del proyecto se calculó para septiembre del 2008.

⁶⁸ La formación de adultos comprendiendo la nivelación de estudios, capacitación y formación técnica.

la gestión de los proveedores de educación técnica, aplicación de nuevas tecnologías e introducción de nuevas modalidades de producción sobre la base del desarrollo de competencias laborales. Por el lado de la supervisión del sistema, el diseño consideró el fortalecimiento de la institucionalidad pública especialmente del SENCE.

La justificación del Programa se basó en la situación existente en el año 2001 del mercado de formación y capacitación laboral en país, la que fue diagnosticada en detalle durante la preparación del diseño del Programa. Dicho diagnóstico se puede revisar en detalle en el PAD.⁶⁹

Dicho diagnóstico se resume en los siguientes aspectos principales:

- La capacitación laboral y la formación técnica de nivel superior tenían institucionalidades separadas e independientes entre sí, y no existía una articulación efectiva entre las mismas. Ello impedía que las personas progresaran a través del reconocimiento y articulación de las diversas instancias de formación que existían en ambas áreas, accediendo a calificaciones reconocidas por el mercado. Además ninguno de los dos sistemas había sido exitoso en relacionarse con el sector productivo, por lo cual gran parte de la oferta de formación no respondía a los reales requerimientos de la demanda por capital humano de las empresas.

Para justificar el programa se tomaron en cuenta las siguientes características de la demanda y oferta por Enseñanza Técnica Superior (ETS):

- Crecimiento de la matrícula de la CFT es más lenta y fluctuante que la matrícula total en la educación superior.⁷⁰
- Baja calidad en la mayoría de las instituciones, acompañada de concentración de la matrícula en pocas instituciones acreditadas.
- Escaso vínculo de instituciones educacionales con el sector productivo que reduce la pertinencia de las carreras de formación de técnicos de nivel superior (FTNS) para el mercado del trabajo.
- Escasa articulación curricular de la formación de técnicos en el sistema de educación superior y en el sistema de capacitación.⁷¹
- Asimetrías de información y debilidad institucional de regulación en la formación de técnicos de nivel superior.
- Insuficiencias en la preparación de formadores técnicos.
- Ausencia de mecanismos que permitan a las personas actualizar y progresar de manera permanente en su formación y recibir reconocimiento por ello.

Las políticas de capacitación que se impulsaban no habían sido eficaces para integrar al sector de la microempresa y sus trabajadores, por el contrario, habían logrado una gran cobertura relativa para el segmento de los trabajadores de grandes empresas.⁷²

⁶⁹ Project Appraisal Document (PAD), el Manual Operativo del Programa y los correspondientes Memorándum para la Acción elaborados durante el 2002.

⁷⁰ La variación de la matrícula CFT entre los años 1990-1999 fue -35%, y entre los años 2000-2008 fue 63%. La variación de la matrícula total de la educación superior (universidades, IP y CFT) entre los años 1990-1999 fue 68%, y entre los años 2000-2008 fue 69%.

⁷¹ En el sistema de educación superior no existe un reconocimiento de créditos, programas de estudios de los CFT ni de las competencias de los alumnos logradas a través de actividades de capacitación o en el mercado laboral. El sistema tiende a funcionar con escasa articulación de los CFT hacia atrás (con educación secundaria técnico-profesional y mundo del trabajo), y hacia delante (con institutos profesionales y universidades).

⁷² Según los datos de la encuesta CASEN 2003 (la más cercana a la fecha de inicio del programa) sólo 5,4% de los trabajadores independientes o de microempresas más pequeñas (uno a cinco trabajadores) declaran haberse

La formación de técnicos de nivel superior en Chile estaba muy distante de las mejores prácticas a nivel internacional, las cuales se caracterizan por: una formación de calidad de acuerdo a altos estándares de competitividad, pertinencia de carreras y especialidades según requerimientos del sector productivo, orientación a satisfacer los requerimientos del mundo del trabajo para dar un salto cualitativo y cuantitativo en competitividad e innovación; formación técnica sobre la base de un sistema de educación terciaria flexible y articulado –horizontal y verticalmente,⁷³ formación inserta en un contexto de aprendizaje a lo largo de la vida.

La situación de la fuerza de trabajo en el país hacia el 2000 presentaba bajos niveles de alfabetización y capacitación, lo que se manifestaba en los siguientes indicadores:⁷⁴

- El promedio de escolaridad de la fuerza de trabajo era de 8,8 años.
- 45% (5 millones) de chilenos mayores de 15 años habían cursado menos de 8 años de escolaridad.
- El 70% de la población mayor de 15 años no habían completado sus estudios básicos o medios.
- Menos del 47% de los jóvenes entre 18 y 24 años alcanza a la educación terciaria, mientras que los países con mayor desarrollo alcanzaban en promedio al 70% y algunos el 80%.⁷⁵
- La participación de la fuerza de trabajo en capacitación y formación es menor a la observada en países más desarrollados (14% contra 30% en Irlanda y 60% en Finlandia).

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

De los antecedentes del Programa Chilecalifica se observa que al momento de iniciarse dicho Programa no existía una política pública global que se hiciera cargo de la problemática de la calidad y productividad del capital humano, acorde con los nuevos desafíos del sector productivo respecto a competitividad e innovación, aspectos de primera importancia para ocupar un lugar en la economía globalizada basada en el conocimiento. Las autoridades de Gobierno⁷⁶ y del sector económico productivo (Ministerio de Economía) entendían que para sostener los procesos de desarrollo del país en el tiempo y disminuir las importantes brechas de desigualdad no era suficiente mantener las políticas sectoriales de carácter parcial seguidas hasta la fecha, sino que era preciso introducir cambios y acelerar procesos de mejoramiento sustantivo en factores claves de la estrategia de desarrollo que permitiera lograr una mayor

capacitado a través de su empresa o por medio de programas sociales del Estado en los 12 meses anteriores a la encuesta. Esta cifra se encuentra por debajo del 18,3% de trabajadores de la pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores) que declaran haber recibido capacitación en el mismo año, y es muy inferior al de los trabajadores de grandes empresas (más de 200 trabajadores), si se considera que el 38,6% de los capacitados califica en esta categoría. Las cifras son aún más demostrativas (evidentes) de la focalización del sistema cuando se pregunta si se han capacitado a través de su empresa. Solo el 2,1% de los trabajadores independientes o de microempresas declara haberse capacitado, mientras que la cifra sube a 35,8% en el caso de los trabajadores de grandes empresas.

⁷³ Integración horizontal se refiere a integrar aprendizajes del sector productivo (Certificación de Competencias laborales), capacitación y formación técnica. Integración vertical se refiere a integrar la enseñanza media técnico profesional y técnica superior y Universitaria.

⁷⁴ Ver "Estudios Económicos de la OCDE: Chile 2005", Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Volumen 19/2005, Suplemento N° 1, y "Hacia un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida: Oportunidad del sistema de certificación de competencias", Hernán Araneda. Serie en Foco N° 75, Expansiva, 2006.

⁷⁵ Australia, Nueva Zelanda, Reino Unido, Finlandia, Holanda, Estados Unidos y Corea, entre otros.

⁷⁶ El ex Presidente Lagos creó en su mandato el primer Consejo de Innovación con el encargo de elaborar una estrategia de innovación para el país. El resultado de este primer trabajo se puede ver en el documento "Hacia una estrategia nacional de innovación para la competitividad", enero 2006.

igualdad en la distribución del ingreso y competitividad internacional del sector productivo. Se veía con urgencia la necesidad de ampliar y democratizar el acceso al conocimiento y la tecnología requerida en todo el circuito de producción y comercialización, para lo que se reconocía como imprescindible mantener y profundizar los esfuerzos por mejorar substancialmente la educación básica y media, la formación técnica y expandir la capacitación laboral, pero al mismo tiempo dar un salto cualitativo conformando un sistema de educación flexible, integrado y permanente.

Es en este contexto que surge la decisión gubernamental en la administración del Ex Presidente Lagos, de instalar las bases de un Sistema de Formación y Capacitación Permanente, para lo que se diseñó el Programa Chilecalifica como una propuesta de buscar un nuevo arreglo institucional que permitiera integrar los esfuerzos de los sectores educación, trabajo y sector productivo. En efecto, con el Programa Chilecalifica se buscaba instalar una nueva política pública que apoyara en forma sistémica el desarrollo de los mercados de capacitación y formación técnica en forma coherente con los requerimientos del sector productivo. Es así como el Programa fue concebido como una intervención del Estado multisectorial, que debía establecer las bases conceptuales e institucionales de un nuevo Sistema,⁷⁷ el cual debería resolver los problemas de cobertura, calidad y pertinencia de la oferta de capacitación y de formación técnica y, que a la vez, permitiera la integración vertical de la formación técnica media y superior y la integración horizontal de la formación técnica, la capacitación y los aprendizajes adquiridos por medios no formales basados en competencias laborales, proporcionando así itinerarios de formación permanente con acceso para todos los trabajadores.

Las políticas sectoriales existentes al inicio del programa en formación técnica, capacitación y sector productivo constituyen el entorno estratégico del Programa y los Ministerios de Educación, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (SENCE) y Ministerio de Economía el soporte institucional para ejecutar las líneas de acción definidas por el Programa. En los últimos años el entorno estratégico ha cambiado en forma importante debido a la formulación y puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad (ENIC) desarrollada por el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC) en 2007,⁷⁸ la cual define como uno de sus pilares fundamentales el desarrollo del capital humano y reconoce al Programa Chilecalifica como una estrategia coherente alineada con sus objetivos.

A continuación se presenta un breve resumen de la política sectorial y las declaraciones estratégicas institucionales vigente al 2008 del Ministerio de Educación y SENCE que han sido los ejecutores de la totalidad de las Líneas de Acción del Programa Chilecalifica. Adicionalmente se presentan las declaraciones estratégicas vigentes al 2008 del Ministerio de Economía (Subsecretaría de Economía) que aunque no fue ejecutor de ninguna Línea de Acción del Programa es importante conocer sus declaraciones ya que es parte de la gobernabilidad del Programa (Consejo) y encargada de la implementación de la ENIC.

Para el Ministerio de Educación y SENCE se presenta la asociación entre objetivos estratégicos institucionales y “Programas Presupuestarios” que presentaron ambas instituciones al proceso presupuestario 2008. Cabe destacar que estos “Programas Presupuestarios” son una clasificación de las Líneas de Acción del Programa que realiza cada institución en función de las

⁷⁷ Por bases conceptuales debe entenderse al conjunto de definiciones sobre los subsistemas que compondrían este nuevo Sistema, cada uno enfocado en sectores específicos (educación básica, media y superior, capacitación, sector productivo), y las propuestas de modificaciones legales, de financiamiento y organizacionales.

⁷⁸ La implementación de esta Estrategia es responsabilidad del Ministerio de Economía (Subsecretaría de Economía).

Líneas de Acción de su responsabilidad, que se encuentran en los Formularios E del proceso presupuestario 2008.

1.3. Política e institucionalidad del Sector Formación Técnica

En general la formación técnica superior ha sido considerada un bien privado y la producción y demanda de la formación técnica está fuertemente sujeta al mercado, siendo financiada principalmente por los estudiantes y sus familias. Los alumnos de carreras técnicas recientemente son elegibles para el sistema de crédito con aval del Estado⁷⁹ y el acceso a becas estaba muy restringido en comparación a los estudios de pre-grado universitario.

Uno de los objetivos específicos del Programa Chilecalifica es el apoyo para mejorar la calidad, pertinencia y articulación de la Educación Técnica en los niveles medio y superior, las Líneas de Acción propuestas quedaron bajo la responsabilidad compartida de la Unidad Coordinadora del Programa y del Ministerio de Educación. A continuación se presentan las declaraciones estratégicas Ministeriales al año 2008, señalando la asociación entre las líneas de acción del Programa y los objetivos estratégicos ministeriales y las prioridades del Gobierno.

Misión Ministerial 2008

- Asegurar un sistema educativo equitativo y de calidad que contribuye a la formación permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas y normas sectoriales.

Objetivos Estratégicos Ministeriales 2008

1. Contribuir al aseguramiento de la equidad en el acceso y permanencia de las personas en el sistema educativo, mediante la asignación de recursos, cautelando la normativa de resguardo de derechos.
2. Mejorar la calidad de los aprendizajes de los niños, niñas, jóvenes y adultos fortaleciendo los mecanismos de aseguramiento de calidad institucional, docente, curricular y técnica de los establecimientos educacionales.
3. Mejorar la equidad y calidad de la educación superior, mediante la apropiada focalización de recursos y mecanismos de acreditación.
4. Contar con adecuados sistemas de información, evaluación y mecanismos de resguardo de derechos, que apoyen la toma de decisiones de la comunidad educativa.

Prioridades Gubernamentales 2008⁸⁰

- a. Construir un sistema flexible de desarrollo de competencias laborales que permita a las personas certificar las competencias adquiridas a lo largo de su vida laboral y proveer la información necesaria para orientar los esfuerzos de capacitación y educación permanentes.
- b. Duplicar los esfuerzos actuales en iniciativas de nivelación de estudios, para que, al llegar al Bicentenario, 700 mil adultos hayan obtenido la licencia secundaria.
- c. Perfeccionar la acreditación y dar más información y transparencia, de modo que los estudiantes y sus padres puedan tomar las mejores decisiones educacionales.
- d. Fortalecer las carreras de pedagogía y apoyar el perfeccionamiento docente a lo largo de la vida profesional.

⁷⁹ Según la Ley 20.027 que creó un nuevo sistema de financiamiento de estudios de educación superior, cuyo reglamento fue aprobado en septiembre del 2005 por el Decreto N° 182 del MINEDUC.

⁸⁰ Según están definidas en los Formularios E de la formulación presupuestaria 2008 de Chilecalifica.

- e. Promover la educación técnica de calidad como una alternativa real para los jóvenes, exigiéndole acreditación de calidad y vinculando sus planes de estudios a un sistema nacional de acreditación y certificación de competencias.

La presentación en el Formulario E contiene una asociación de estos objetivos con dos Programas Presupuestarios que corresponden a una clasificación de las Líneas de Acción de responsabilidad del Ministerio de Educación. En el cuadro siguiente se muestra esta asociación, señalando además a qué prioridades del Gobierno responden:

“Programa Presupuestario”	Líneas de Acción del Programa	Objetivos Ministeriales asociados	Prioridades gubernamentales ⁸¹
Mejoramiento de la Educación de Adultos	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible de Nivelación. • Sistema de evaluación y certificación de estudios básicos y medios. 	2	b y d
Articulación de la Formación Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de Articulación de la Formación Técnica • Formación y Actualización de los Docentes Técnicos 	2	a, b y d
Itinerarios de Formación Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de Articulación de la Formación Técnica 	2	a y b
Sistema de Calidad de la Educación Técnico Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Aseguramiento de la calidad de las ofertas de educación técnica y capacitación. 	2	c y e
Servicio de Información y Portal de Educación y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre el funcionamiento del mercado del trabajo. • Servicios de información y Portal del Programa. 	1 y 4	a y c

1.4. Política e Institucionalidad del Sector de Capacitación

Institucionalmente el rol subsidiario del Estado en la oferta y demanda de la capacitación laboral así como el rol de regulador de la calidad y pertinencia es implementado a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

A continuación se presentan las declaraciones estratégicas Ministeriales al año 2008, señalando la asociación entre las líneas de acción del Programa y los objetivos estratégicos ministeriales y las prioridades del Gobierno.

⁸¹ Compromiso Ministerial 2006-2010 a que se vincula o relaciona el Programa.

Misión Institucional 2008 (SENCE)

- Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación, empleo e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Objetivos Estratégicos 2008 (SENCE)

1. Contribuir a la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, demandando cursos de capacitación bajo los estándares de competencias laborales definidas por distintos sectores productivos, acercando así la oferta a la demanda de trabajo y logrando trabajadores que cumplan los estándares de calidad en las competencias adquiridas para mejorar su tránsito y movilización dentro del mercado laboral.
2. Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de la franquicia tributaria y subsidios que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores del país.
3. Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio.
4. Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo.
5. Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas).

Prioridades Gubernamentales 2008⁸²

- a. Capacitar un millón y medio de ciudadanos al año, en modalidades presenciales y de aprendizaje electrónico.
- b. Profundizar el uso del e-learning como método de aprendizaje de calidad.

La presentación en el Formulario E contiene una asociación de estos objetivos con un "Programa Presupuestario" que corresponde al conjunto de las Líneas de Acción de responsabilidad del SENCE. En el cuadro siguiente se muestra esta asociación, señalando además a que prioridades del Gobierno responden:

"Programa Presupuestario"	Líneas de Acción del Programa	Objetivos Ministeriales asociados	Prioridades gubernamentales ⁸³
Programa de Educación y Capacitación Permanente (Chile Califica)*.	Ejecutadas por SENCE: <ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento y articulación de la educación de adultos y capacitación laboral. • Incentivo a la educación de adultos y la capacitación 	1 y 2	a y b

⁸² Según están definidas en los Formularios E de la formulación presupuestaria 2008 de Chilecalifica.

⁸³ Compromiso Ministerial 2006-2010 a que se vincula o relaciona el Programa.

	<p>laboral en las MYPES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral. • Mejoramiento de la oferta de capacitación. • Aseguramiento de la calidad de las ofertas de educación técnica y capacitación. • Servicio de orientación vocacional y laboral e intermediación para el empleo. <p>Ejecutadas indirectamente por SENCE:⁸⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco nacional de competencias (MNC). • Sistema de certificación de competencias laborales y de empleabilidad (SCCLE). 		
--	---	--	--

1.5. Política e Institucionalidad del Sector Productivo

Si bien desde sus inicios el Programa reflejó una prioridad hacia la inversión en recursos humanos con especial énfasis en la calidad y cobertura de la formación de técnicos, y una focalización en la atención de los sectores sociales más pobres, el roadmap de este no era del todo evidente. La situación cambió notablemente durante el periodo de ejecución del Programa, tras la elaboración de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad, la cual definió un nuevo entorno al sector productivo, donde un sistema de formación permanente aparece como un instrumento importante para mejorar el capital humano. La implementación de esta estrategia es responsabilidad de un Consejo de Ministros, encabezado por el Ministro de Economía. Se presenta a continuación las declaraciones estratégicas de dicha institución. El Programa no contiene líneas de acción de su responsabilidad, pero dichas declaraciones fijan el entorno estratégico para el sector productivo, las que resultan muy relevantes para la ejecución del Programa.

Misión Institucional 2008

- Promover la modernización y competitividad de la estructura productiva del país, la iniciativa privada y la acción eficiente de los mercados, el desarrollo de la innovación y la consolidación de la inserción internacional de la economía del país a fin de lograr un crecimiento sostenido, sustentable y con equidad, mediante la formulación de políticas, programas e instrumentos que faciliten la actividad de las unidades productivas del país y sus organizaciones corporativas y las instituciones relacionadas con el desarrollo productivo y tecnológico del país, tanto públicas y privadas, nacionales y extranjeras.

⁸⁴ Ejecutadas por Fundación Chile donde SENCE actuó como Contraparte Técnica.

Objetivos Estratégicos 2008

1. Diseñar, proponer, coordinar y evaluar las políticas destinadas a fortalecer, modernizar y potenciar la productividad y competitividad de las unidades productivas del país.
2. Velar por el buen funcionamiento de la institucionalidad regulatoria orientada al desarrollo de mercados más eficientes y competitivos, sin descuidar la protección de los sectores más vulnerables de la población.
3. Facilitar, promover y profundizar la incorporación de las nuevas tecnologías de la información en las esferas públicas y privadas.
4. Apoyar las políticas destinadas a fomentar y diversificar el desarrollo exportador, participando en facilitar las condiciones para el buen funcionamiento de los mercados relacionados con los flujos comerciales externos.
5. Contribuir al diseño, coordinación, seguimiento y evaluación de la política nacional de innovación que propenda a aumentar las tasas de crecimiento y generar una estructura económica habilitada para acceder a la economía del conocimiento, promoviendo la creatividad y capacidad de emprender con igualdad de oportunidades.

El Programa Chilecalifica está relacionado con los siguientes Objetivos Ministeriales:⁸⁵

- Objetivo 1: ya que Chilecalifica corresponde al diseño e implementación de una política que contribuirá en forma importante a modernizar y potenciar la productividad y competitividad de las unidades productivas del país.
- Objetivo 5: ya que Chilecalifica es una de las intervenciones importante que está desarrollando el país para mejorar el capital humano, aspecto clave para la implementación de estrategia de innovación.

1.6. Marco Legal para la Ejecución de las Componentes del Programa

A continuación se describe el marco legal del programa a nivel de componentes:

Componente 1.1 Ampliar la oferta de modalidad flexible de nivelación y evaluación de estudios básicos y medios

La modalidad flexible de nivelación de estudios se rige por el Decreto Supremo (DS) de Educación N° 131 (2003), que modificó al DS (Educación) N° 683 (2000). Junto a este decreto que establece las condiciones de la modalidad flexible, se agregan normas que regulan otros aspectos de la educación de adultos, como el Decreto Exento N° 584 (2007), que modificó al DS N° 239 (2004), adecuando el marco curricular (planes y programas de estudio), y el Decreto N° 348, que modificó al DS N° 182, que establece las edades mínimas de ingreso a la Educación de Adultos.

Componente 1.2 Ampliar la oferta de modalidades flexibles para nivelación y evaluación de estudios básicos y medios y capacitación

Al marco legal de la nivelación de estudios señalado para el Componente 1.1 se agrega el marco establecido para la capacitación, establecido en el Estatuto de Capacitación y Empleo, donde se definen los requisitos para ser OTEC y su incorporación al Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación que administra el SENCE.

⁸⁵ Identificación que realizó la consultora. El programa sólo identifica relaciones con objetivos de MINEDUC y MINTRAB.

Componente 2.1. Mejorar la calidad y articulación de instituciones EMTP, CFT, IP, Universidades y la capacitación laboral.

Las normas vigentes para el caso de la constitución de redes institucionales son las siguientes:

- Liceos Municipalizados y los Particulares subvencionados: son regulados por la LOCE y no poseen personalidad jurídica propia sino que ésta se encuentra radicada en el sostenedor, quien representa para todos los efectos legales al establecimiento y debe ser quien formalice la participación del liceo en una red institucional.
- Establecimientos particulares subvencionados: cuentan con amplia autonomía de gestión para la administración de sus recursos y para la organización de sus actividades, la que se encuentra restringida sólo en aquellos casos establecidos expresamente por la ley.⁸⁶
- Instituciones públicas: sólo pueden actuar dentro de las atribuciones que la ley les confiere, y por ende la posibilidad de participar en un consorcio institucional dependerá del tipo de institución y de las normas específicas que la regulen.
- Centros de Formación Técnica (CFT): como personas jurídicas de derecho privado tienen amplias facultades para asociarse con otras entidades, constituir otras personas jurídicas, celebrar convenios, hacer aportes financieros, entre otros.
- Universidades privadas: son personas jurídicas de derecho privado, creadas como corporaciones, que se regulan por sus propios estatutos, los que en general contemplan la posibilidad de participar en asociaciones o constituir otras personas jurídicas.
- Universidades estatales: se encuentran expresamente autorizadas por la ley para crear y organizar con otras personas naturales o jurídicas, nacionales, extranjeras o internacionales, asociaciones, sociedades, corporaciones o fundaciones cuyos objetivos correspondan o se complementen con los de la universidad.

Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos

Este componente se enmarca en las definiciones de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N° 18.962 y los artículos 1, 2, y 4 de la Ley N° 18.956 que reestructuró el Ministerio de Educación, donde se definen las funciones del Ministerio, entre las que se cuentan el desarrollo de la educación.

Componente 3.1. Desarrollo conceptual del Sistema de Capacitación y Educación Permanente

La definición de un marco nacional de competencias laborales e implementación de un Sistema de Certificación de Competencias Laborales constituye un tema que no estaba considerado en nuestro ordenamiento jurídico, hasta la promulgación de la Ley 20.267 (2008) que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfeccionó el Estatuto de Capacitación y Empleo (Ley N° 19.518).

Previamente, la posibilidad de SENCE de intervenir en esta materia radicó en el artículo 8° de la Ley 19.518, que establece que a SENCE le corresponde la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, regulado por la misma ley, en el artículo 2° letra b), que considera como uno de los objetivos principales del sistema de capacitación, y por ende responsabilidad del SENCE, "fomentar y promover la calidad de los servicios que

⁸⁶ Estas limitaciones se refieren básicamente a la utilización de los recursos provenientes de la subvención del Estado, y a normas relacionadas con las remuneraciones de los docentes, derivadas de la aplicación del Estatuto Docente.

prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan”, y en el artículo 44° que establece el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) que permite a SENCE financiar acciones, programas y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos.

El Decreto N° 186 (2002) aprobó el reglamento especial de la Ley 19.518 relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica. En conformidad a este decreto las empresas pueden, en forma individual o conjuntamente, contratar directamente para sus trabajadores, módulos basados en competencias laborales con los CFT o a través del OTIC al cual se encuentren afiliadas.

El SENCE no cuenta con atribuciones legales que le permitan exigir que todos los cursos de capacitación que se efectúen en el Sistema Nacional de Capacitación se efectúen según algunos criterios, modalidades o requisitos específicos, a excepción de las acciones que SENCE contrata directamente vía FONCAP en el marco de los programas que ha establecido.

En el caso de los Itinerarios de Formación Técnica y modularización de la oferta de formación técnica el MINEDUC ha establecido perfiles de egreso de cada una de las especialidades de la formación técnica de nivel medio, consistentes con las normas dispuestas en la LOCE sobre definición de los objetivos fundamentales y los contenidos mínimos obligatorios.

Por su parte, la educación de nivel superior basada en la libertad de enseñanza y la autonomía de las instituciones, permite que tengan sus propios mecanismos de selección e ingreso, no estando obligadas a reconocer currículos de otros niveles o instituciones.

El DFL 3.166 (1980), referido a los liceos de administración delegada, y el DFL 1-3.063 (1980), aplicable a los establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades, consideran la facultad del Ministerio de Educación para su supervisión tanto en los aspectos técnico-pedagógicos como en la administración de los recursos. Las normas que definen los procedimientos y características de la supervisión que desarrolla el Ministerio de Educación, en virtud de las normas legales señaladas, se encuentran reguladas por medio de decretos y resoluciones emitidas por dicho ministerio.

Los Centros de Formación Técnica se encuentran regulados por mecanismos de evaluación externa, establecidos en el DFL 24 (1981) y en la LOCE, por las normas administrativas que regulan estos procedimientos y la acreditación de CFT autónomos a cargo de la Comisión Nacional de Acreditación.

Los OTEC se encuentran regulados en el Estatuto de Capacitación y Empleo, donde se definen los requisitos para ser OTEC y su incorporación al Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación que administra el SENCE. En la actualidad la Ley 19.967 (2004) estableció que la inscripción en dicho registro requiere que los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) cumplan con la norma NCh 2778 (2002), referida a la implementación de un sistema de gestión de la calidad de la capacitación.

Componente 3.2. Desarrollo de un sistema de información para la educación y capacitación y trabajo

El marco legal para este componente lo entrega la norma técnica para el desarrollo de sitios web de los órganos de la administración del Estado, Decreto 100 (2006), que establece las características mínimas obligatorias que se deben cumplir, y aquellas cuya aplicación se recomienda, en los sitios web de los órganos la administración pública. Esta norma indica que dichos sitios deben ser desarrollados de manera tal que garanticen la disponibilidad y la accesibilidad de la información, así como el debido resguardo a los derechos de los titulares de datos personales, y asegurando la interoperabilidad de los contenidos, funciones y prestaciones ofrecidas por el respectivo órgano de la Administración del Estado, con prescindencia de las plataformas, hardware y software que sean utilizados.

La orientación vocacional está enmarcada en las definiciones de la LOCE, mientras que la intermediación laboral en el estatuto de capacitación.

1.7. Objetivos y Productos del Programa Chilecalifica

1.7.1. Objetivos del Programa

Para hacerse cargo de la problemática del sector, en los documentos de diseño del programa se identificaron distintas estrategias, a saber:⁸⁷

- Para enfrentar el logro educacional desigual, se consideró: i) modificar el mecanismo de financiamiento y selección del Ministerio de Educación para proveedores públicos y privados de educación de adultos (EDA) básica y media, desde pago por asistencia hacia otro basado en el cumplimiento demostrable de módulos de aprendizaje; ii) desarrollar un sistema de fácil acceso y descentralizado para evaluar y acreditar el conocimiento adquirido por las personas a través de sus vidas sin importar la fuente de aprendizaje.
- Para enfrentar la carencia de una política y estrategia de Estado en formación técnica, se consideró: i) introducir itinerarios tecnológicos curriculares para asegurar la articulación curricular vertical entre el 3º y 4º medio de las escuelas EMTP y la ETP terciaria; ii) promoción de esfuerzos concertados⁸⁸ a nivel regional para mejorar la relevancia y calidad de la ETP que involucre a escuelas EMTP, CFT, IP, universidades, proveedores de capacitación, trabajadores y empresarios del sector productivo; iii) fondo competitivo para financiar propuestas de redes regionales establecidas.
- Para enfrentar la capacitación inadecuada e insuficiente para trabajadores de PYMEs⁸⁹ se consideró: i) provisión de asistencia técnica a las PYME para “promover y educar” su demanda por capacitación; ii) uso de un fondo competitivo para un conjunto de proyectos piloto propuestos por proveedores privados y públicos que articulen educación y capacitación; iii) fortalecimiento del SENCE nacional y regional.
- Para enfrentar la desvinculación de los sistemas de capacitación y enseñanza técnica superior con el sector productivo se consideró: i) asegurar la participación continua de empleadores y trabajadores de sectores económicos escogidos en el establecimiento y operación de un sistema nacional de competencias e itinerarios técnico vocacionales; ii) establecer tres Sistemas de Administración de Información altamente descentralizados, guiados por la demanda (Intermediación laboral y orientación vocacional en escuelas secundarias, Servicios relacionados al programa y Estudios del mercado laboral e investigaciones relacionadas al programa).

⁸⁷ Ver Project Appraisal Document, Report N° 23632-Ch, páginas 4-7.

⁸⁸ El programa concretará esta estrategia mediante la creación de redes regionales de articulación mediante consorcios que incluyen a dichos actores.

⁸⁹ Basados en la modificación de la Ley 19.518 (Estatuto de Capacitación y Empleo).

Como primera tarea, una vez terminada la fase de negociación del financiamiento, se elaboró el Manual Operativo del Programa donde se definió en detalle el diseño operativo del Programa dejando establecidos los siguientes criterios básicos o lineamientos estratégicos para la instalación del sistema de educación y de capacitación permanente que fueron:⁹⁰

- El sistema debía responder a metas de país en relación con los requerimientos de formación de recursos humanos para el desarrollo de la productividad y para el progreso permanente de educación y capacitación de las personas.
- El Sistema de Educación y Capacitación Permanente (SECP) debía recoger el carácter intersectorial⁹¹ de los esfuerzos antes señalados, reconociendo que para ser efectivo necesita de una institucionalidad con capacidad para que diversos actores puedan concordar las metas y las estrategias de acción nacional.
- La institucionalidad debía ser eficiente para administrar, monitorear, evaluar, actualizar y relacionar los subsistemas del SECP.⁹²
- La institucionalidad del Sistema debía contar con capacidades de regulación, surgidas preferentemente del desarrollo de experiencias de efectividad probada en relación con los diversos ámbitos en los que se propone intervenir y por lo tanto, previamente legitimadas.

Bajo estas estrategias y lineamientos, y considerando los objetivos declarados en el PAD, se definieron en el Manual Operativo del Programa los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo General:

- “Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente”.⁹³

Objetivos Específicos:

- Relacionado con el fortalecimiento de la demanda del Sistema: “Mejorar la formación general y las competencias de empleabilidad de la población activa del país de más bajos niveles de alfabetismo, ofreciendo oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación”
- Relacionado con el fortalecimiento de la oferta del Sistema: “Mejorar la calidad, la pertinencia y la articulación de la formación técnica en todos sus niveles y ampliar la cobertura de la formación de técnicos de nivel superior”
- Relacionado con las bases del nuevo arreglo institucional del Sistema: “Desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos”

⁹⁰ Documento Manual Operativo - Memorándum para la Acción 5, Programa de Educación y Capacitación Permanente, Plan de Ejecución del Programa, enero 2002.

⁹¹ Dicho carácter no sólo involucra a diversos actores (públicos y privados), sino a materias diversas que requieren ser articuladas (educación de adultos, formación técnica y capacitación), incluyendo consideraciones de desarrollo regional.

⁹² Sistemas referidos por ejemplo a los estándares de la modalidad flexible de la educación de adultos derivados del marco curricular, los modelos de mejoramiento de la formación técnica, las definiciones de competencias laborales y su certificación, las normas sobre itinerarios de formación técnica, los mecanismos de aseguramiento de la calidad y el sistema de información.

⁹³ Ver PAD, página 3.

Para cada objetivo específico se definió un conjunto de Líneas de Acción que debían permitir lograr cada objetivo específico declarado.

1.7.2. Diseño del Programa y Productos Esperados

En consideración a todos los antecedentes disponibles y las declaraciones que allí se encontraron, la consultora ha ordenado los objetivos y líneas de acción del Programa con la metodología del Marco Lógico en Cascada,⁹⁴ cuidando de no cambiar la esencia del Programa pero si buscando un ordenamiento y lógica de los objetivos y líneas de acción que permitan visualizar y analizar la coherencia vertical del Programa desde el punto de vista de la lógica conceptual de producto - objetivo y, evaluar los logros reales del Programa en función de su objetivo general declarado que dice “Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente”.

Lo señalado anteriormente es importante para el desarrollo de la evaluación, ya que este Programa en su diseño y ejecución ha sido complejo por varios aspectos:

- La concurrencia de tres instituciones públicas (más una no pública, la Fundación Chile).
- Se buscaba lograr cambios en el ámbito educativo y de capacitación donde el sector privado es un actor clave en la provisión de servicios y el sector público tiene un rol de regulador.
- Si bien en la documentación que respalda el diseño del Programa se encuentran todos los elementos que nos permiten afirmar que éste trata acerca del diseño e instalación de una nueva política, dicha claridad se pierde en el inicio de la etapa de implementación del Programa. El propósito establecido en el diseño inicial (PAD, febrero 2002), que indica “establecer las bases del nuevo sistema”, se pierde con el cambio realizado en el diseño final del programa (Manual de Operaciones, diciembre 2002). En los distintos documentos oficiales del Programa no se encuentra una versión única del diseño del mismo⁹⁵ y tampoco existe institucionalmente una entidad que tenga la visión completa de la ejecución y sus impactos.

Teniendo en consideración lo anterior, la consultora ha puesto un esfuerzo especial en definir con claridad la matriz de marco lógico del Programa identificando claramente la jerarquía de los objetivos que se alinean con el objetivo general declarado, de manera de establecer la coherencia vertical de éstos con las líneas de acción, facilitando así la identificación de posibles fortalezas y vacíos del diseño del Programa.

La forma de ordenar los objetivos y líneas de acción en una matriz de marco lógico en cascada es la siguiente:

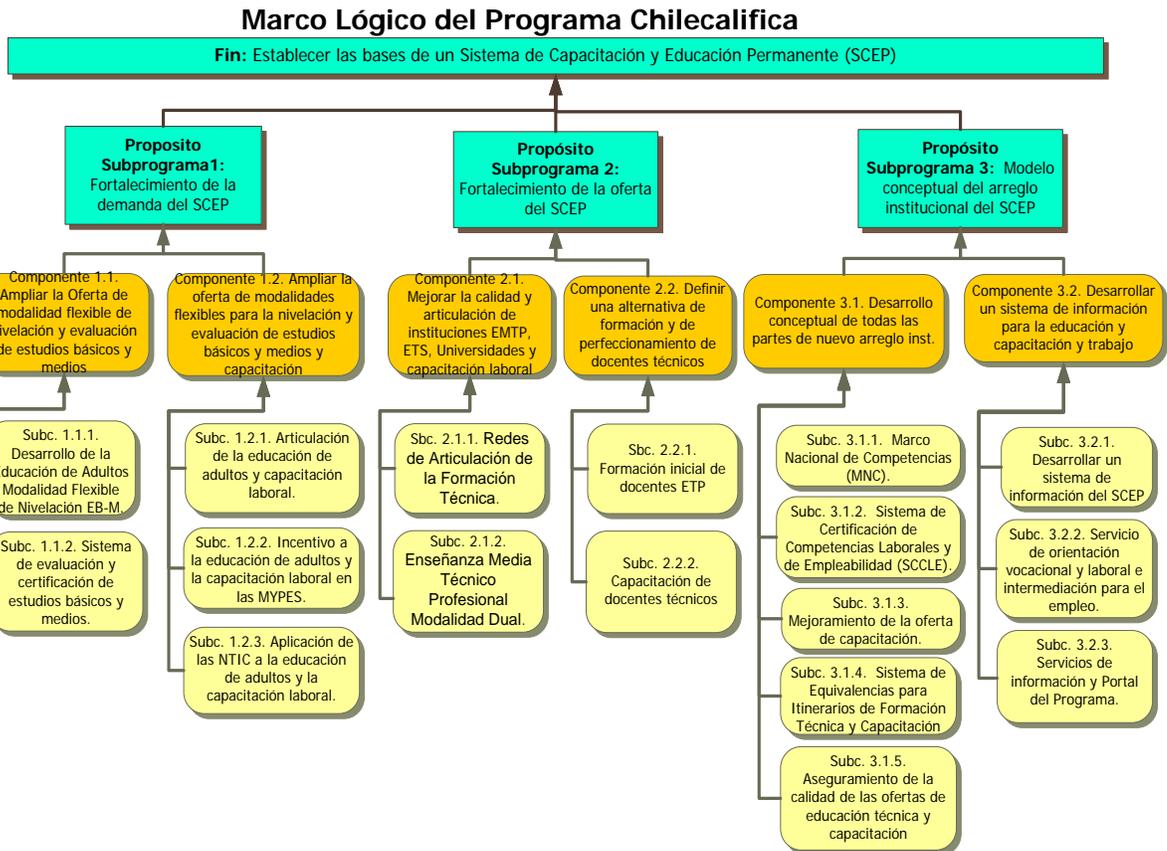
- Como Fin se deja el objetivo general, “Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente”.
- Enseguida se definen tres Subprogramas cuyos Propósitos corresponden a los Objetivos Específicos declarados. Estos Subprogramas se diferencian pues tienen objetivos y poblaciones objetivo diferentes, y aportan al Fin (objetivo general) en forma distinta e independiente.

⁹⁴ La estructura del Marco Lógico en cascada es una forma de presentar el diseño del Programa que utiliza la empresa consultora por considerarlo que aporta claridad al diseño. Para esto se han utilizado los mismos elementos originales del Programa pero que estaban ordenados de forma diferente. Este reordenamiento ayuda a fortalecer la coherencia vertical de la Matriz.

⁹⁵ La descripción de objetivos y componentes varía entre los distintos documentos oficiales del programa.

- Cada Subprograma contiene Componentes y Subcomponentes que corresponden a las líneas de acción ordenadas con la lógica vertical de Productos Intermedios⁹⁶ (Subcomponentes) y Productos Finales (Componentes).

En la Figura siguiente se presenta esquemáticamente el Marco Lógico del Programa, que será el instrumento de referencia para esta evaluación:



A continuación se describen los objetivos a nivel de Fin y Subprogramas:

⁹⁶ Una Componente contiene subcomponentes cuando las actividades que deben ejecutarse para generar el producto final (que se entrega a los beneficiarios) se pueden agrupar en productos intermedios o subproductos que sirven de insumo a otra actividad del mismo producto final. Es decir, un producto intermedio no se entrega a los beneficiarios, forma parte de la misma cadena productiva del componente. Puede parecer extraño que en varios de los subcomponentes se identifican productos que se entregan a personas, sin embargo, en el contexto de este programa y su objetivo principal (“establecer las bases...”) el beneficiario final no son las personas sino que las instituciones que modifican sus roles, normativas, organización, etc. para producir el nuevo sistema de educación y capacitación permanente.

Objetivos a nivel de Fin y Subprogramas

Fin: Establecer las bases de un Sistema de Capacitación y Educación Permanente (SCEP)		
		
Subprograma 1: Fortalecimiento de la demanda del SCEP	Subprograma 2: Fortalecimiento de la oferta del SCEP	Subprograma 3: Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP
Propósito del Subprograma 1: Mejorar la formación general y las competencias de empleabilidad de la población activa del país de más bajos niveles de alfabetismo, ofreciendo oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación.	Propósito del Subprograma 2: Mejorar la cobertura, calidad, pertinencia y articulación de la formación técnica en todos sus niveles, creando ofertas educativas integradas en base Itinerarios de Formación Técnica (ITF), capaces de adaptarse al perfil de diversos tipos de estudiantes, jóvenes y adultos.	Propósito del Subprograma 3: Desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos.

La lógica de la matriz de marco lógico establece que el Fin del programa se debe lograr con la ejecución de los tres subprogramas, que si bien tienen objetivos diferentes son complementarios.

El subprograma 1 tiene el objetivo de fortalecer la demanda del nuevo sistema ofreciendo a la población activa del país nuevas oportunidades de nivelación de estudios básicos y medios y generar una conexión con la capacitación. Con esta experiencia se buscaba diseñar e instalar nuevos procesos en el Ministerio de Educación en el área de Educación de Adultos y SENCE, que ofrecieran nuevas alternativas para ampliar el acceso a personas de menores ingresos al nuevo sistema. Con esto se buscaba solucionar el problema existente del alto porcentaje de trabajadores que no tenían educación básica y media completa.

El subprograma 2 tiene el objetivo de mejorar la pertinencia y calidad de la formación técnica y generar mayor articulación de los contenidos de la formación técnica con los de la capacitación y los requerimientos del sector productivo. Como parte de este mejoramiento se consideró importante el perfeccionamiento de los profesores de los establecimientos EMTP. Esta experiencia estuvo a cargo de la Unidad Coordinadora del Programa con el apoyo de la Unidad de Currículo del Ministerio de Educación. Con esto se buscaba que en las regiones del país, la formación técnica cambiara a currículos modularizados y se crearan itinerarios de integración vertical de la formación técnica media, profesional y superior, para ofrecer a mayor cantidad de personas alternativas variadas de aprendizajes para mejorar su productividad. Con

esto se buscaba solucionar el problema de la mala calidad y desvinculación de las necesidades del sector productivo que tenía la educación técnica y aumentar su valoración social.

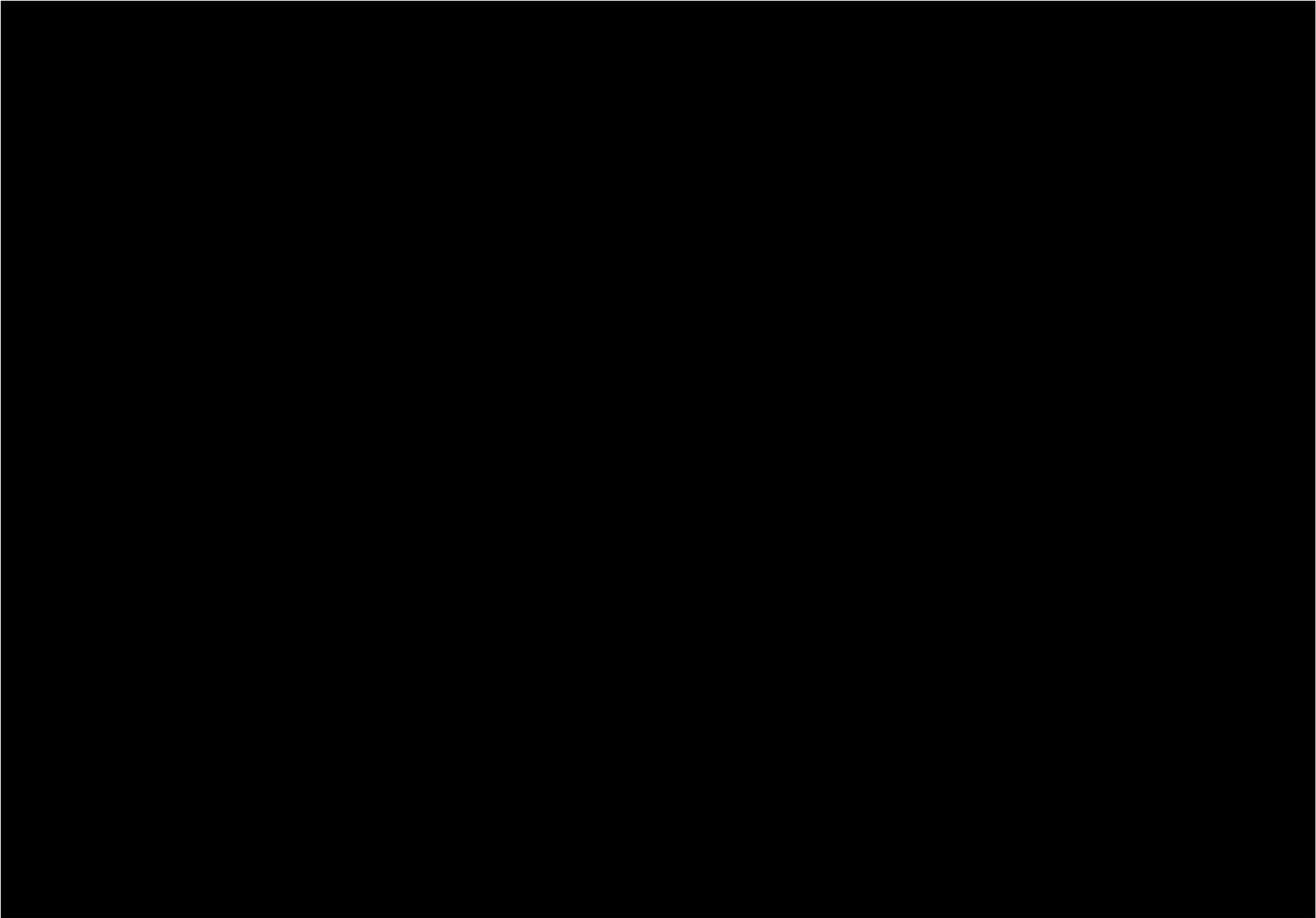
El subprograma 3 tiene el objetivo de producir el nuevo arreglo institucional requerido para la instalación del nuevo sistema basada en competencias laborales acorde con la nueva política propuesta. Esto significaba producir los elementos necesarios para producir el cambio en los actores e instituciones de los sectores involucrados, que permitiera a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad. El desarrollo e implementación de estos procesos e instrumentos estuvo a cargo en parte importante de la Fundación Chile, SENCE y la Unidad Coordinadora del Programa.

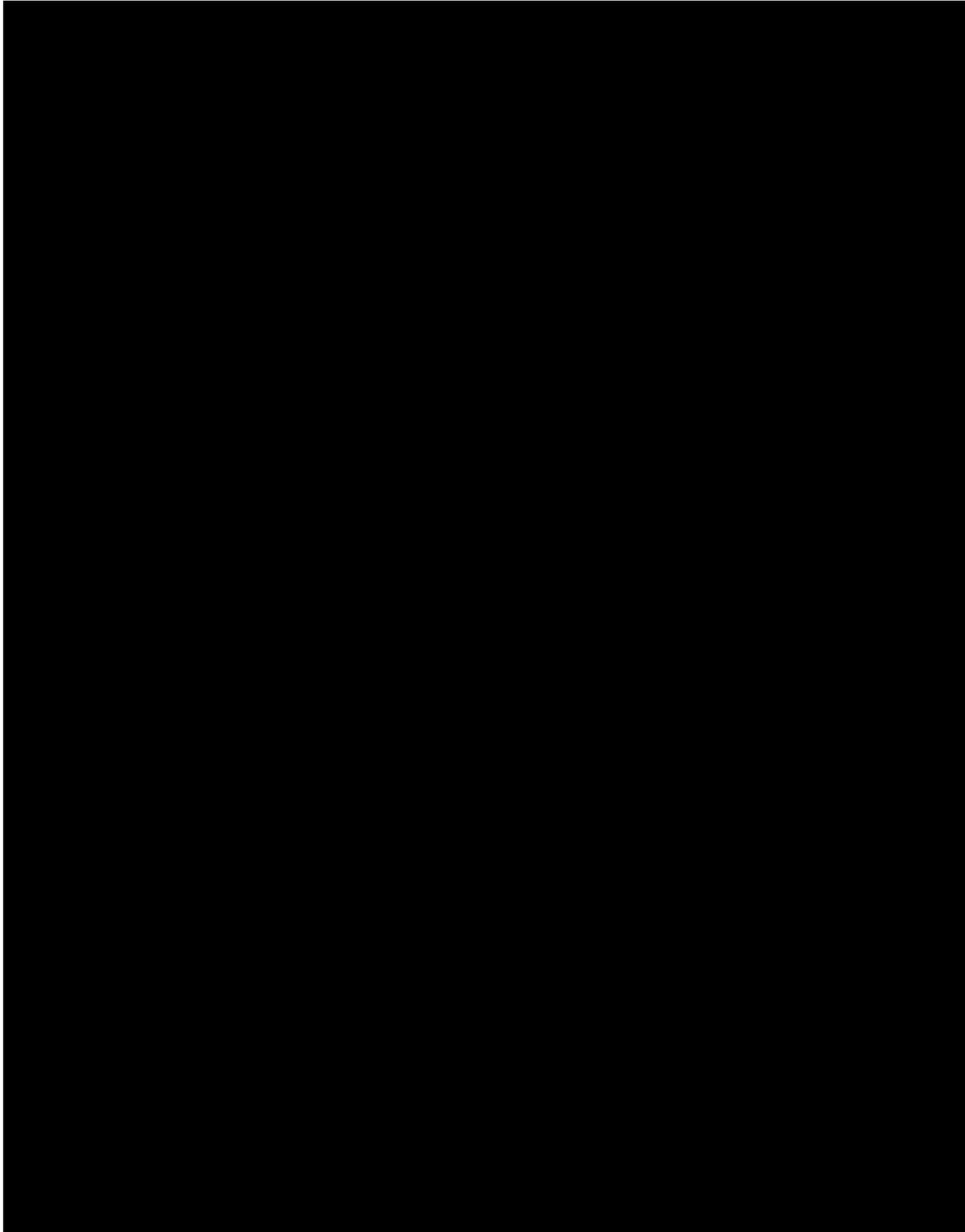
La lógica de este diseño indica que con el subprograma 3 se crean las bases del nuevo sistema de educación y capacitación permanente, especialmente en lo referido al nuevo arreglo institucional. Junto con esto con los subprogramas 1 y 2 se fortalecen los mercados de la educación de adultos - capacitación y de la formación técnica creando masa crítica para un funcionamiento basado en competencias laborales como le exigiría el nuevo sistema.

El logro del propósito de cada subprograma se asegura con la ejecución de las subcomponentes y componentes que le corresponden, tal como se muestra en los cuadros siguientes:

Subprograma 1: Fortalecimiento de la demanda del SCEP				
Propósito Subprograma 1: Mejorar la formación general y las competencias de empleabilidad de la población activa del país de más bajos niveles de alfabetismo, ofreciendo oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación.				
Componente 1.1. Ampliar la Oferta de modalidad flexible de nivelación y evaluación de estudios básicos y medios		Componente 1.2. Ampliar la oferta de modalidades flexibles para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios y capacitación		
Objetivo de Componente 1.1. Ampliar las oportunidades de nivelación de estudios y capacitación para el trabajo, asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos de los sistemas de educación y capacitación.		Objetivo Componente 1.2. Mejorar las posibilidades de inserción y/o movilidad laboral, para cesantes o empleados.		
Producto Componente 1.1. Instalación de un sistema para nivelar y evaluar a las personas que, estando fuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico o medio.		Producto Componente 1.2. Flexibilización de los mecanismos de financiamiento actualmente existentes en el Estatuto de Capacitación y Empleo, que permita acceder a nivelación y capacitación.		
Subcomponente 1.1.1. Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible de Nivelación EB-M.	Subcomponente 1.1.2. Sistema de evaluación y certificación de estudios básicos y medios.	Subcomponente 1.2.1. Articulación de la educación de adultos y la capacitación laboral.	Subcomponente 1.2.2. Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES.	Subcomponente 1.2.3. Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral.
Objetivo Subc 1.1.1. Diseñar e implementar modalidades EDA que respondan a las características del aprendizaje de las personas que trabajan.	Objetivo Subc 1.1.1. Constituir ("ofrecer") una instancia permanente destinada a la evaluación de todas las personas que estando fuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio.	Objetivo Subc 1.1.1. Crear un mercado de Capacitación + educación para empleados y cesantes.	Objetivo Subc 1.1.1. Crear un mercado de Capacitación + educación para dueños y empleados de MYPES.	Objetivo Subc 1.1.1. Incentivar el desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, mediante la operación de un fondo de innovación.
Producto Subc 1.1.1. Contratación servicios educativos (Nivelación Mod. Flexible) para adultos con educación formal incompleta.	Producto Subc 1.1.1. Provisión del servicio de examinación para la certificación de estudios básicos y medios.	Producto Subc 1.2.1. Promoción del uso del nuevo mecanismo financiero (franquicia educación + capacitación) y un Servicio integrado de información de la oferta y demanda para capacitación + educación.	Producto Subc 1.2.1. Asistencia técnica a grupos de MYPE para generar y contratar proyectos de demanda por capacitación+educación, usando FT modificada.	Producto Subc 1.2.3. Proyectos de desarrollo de nuevas metodologías de educación y capacitación a distancia. Desarrollo de plataformas informáticas para SENCE.

Subprograma 2: Fortalecimiento de la oferta del SCEP			
Proposito Subprograma 2: Mejorar la cobertura, calidad, pertinencia y articulación de la formación técnica en todos sus niveles, creando ofertas educativas integradas en base Itinerarios de Formación Técnica (ITF), capaces de adaptarse al perfil de diversos tipos de estudiantes, jóvenes y adultos.			
Componente 2.1. Mejorar la calidad y articulación de instituciones EMTP, ETS, Universidades y la capacitación laboral		Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos	
Objetivo Comp 2.1. Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral de la formación técnica		Objetivo Comp 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos que permita responder al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo.	
Producto Comp 2.1. Curriculum modularizados e Itinerarios de formación técnica media y superior (Liceos EMTP, CFT, IP, Universidad)		Producto Comp 2.2. Financiamiento y entrega de asistencia técnica para el diseño y ejecución de dos proyectos de formación y perfeccionamiento de docentes técnicos, modularizados en base a un perfil del docente técnico (los que se transformarán en estándares de calidad de la formación docente), posibilitando múltiples entradas, y a distancia, de manera de dar respuestas a requerimientos diversos.	
Subcomponente 2.1.1. Redes de Articulación de la Formación Técnica.	Subcomponente 2.1.2. Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual	Subcomponente 2.2.1 Formación inicial de docentes ETP	Subcomponente 2.2.2 Capacitación de docentes técnicos
Objetivo Subc 2.1.1. Definir curriculum modularizados para los niveles de Educación Técnica Media y Superior (CFT e IPT), basada en la creación de itinerarios modularizados de formación técnica, que tendrán como elemento nuclear una definición formativa en torno a un sector económico o productivo.	Objetivo Subc 2.1.2. Mejoramiento de la modalidad dual de Educación Media Técnica Profesional y adaptación al enfoque articulado del Programa Chilecalifica.	Objetivo Subc 2.2.1 Instalar en el consorcio de 9 universidades un sistema nacional articulado y flexible de formación y actualización de docentes técnicos y docentes de educación tecnológica.	Objetivo Subc 2.2.2 Actualización técnica a docentes en sectores económicos donde las redes de articulación no intervinieran.
Producto Subc 2.1.1. Financiamiento (Fondo) y asistencia técnica para diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de constitución de redes sectoriales a nivel de las regiones.	Producto Subc 2.1.2. Manuales de Implementación de la Modalidad Dual en Liceos EMTP (Tutor y Maestro Guía).	Producto Subc 2.2.1 Financiamiento (Fondo) y asistencia técnica para diseñar y ejecutar	Producto Subc 2.2.2 Financiamiento de Cursos de capacitación y actualización, de corta duración (1 mes)





Para los Ministerios de Educación y del Trabajo este Programa representaba una alta prioridad, y la estructura organizacional disponible a inicios del programa tenía limitaciones en cuanto a sus capacidades y recursos. En consecuencia en la operación de financiamiento con el Banco Mundial se previó la necesidad y prioridad de incluir un componente de fortalecimiento

institucional transversal en el programa, que implicaba mejorar y actualizar las capacidades de los niveles central y regional, para asegurar el desarrollo de las líneas de acción o subcomponentes. Tres focos de trabajo se dispusieron para este fortalecimiento institucional:

- Fortalecimiento de los equipos profesionales y administrativos de SENCE y del MINEDUC a nivel central, y de manera especial en el nivel regional y en el Gobierno Regional, responsables de articular la ejecución regional del Programa y la coordinación, principalmente con los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía y con los demás actores involucrados y la ejecución territorial de las diversas líneas del Programa.
- Fortalecimiento de las capacidades institucionales, mediante el desarrollo de actividades de capacitación y entrenamiento del personal de las instituciones en materias de calidad de las ofertas de capacitación y educación, adecuación de los sistemas de normas y procedimientos, de supervisión, de manejo de sistemas de información y del idioma inglés.
- Equipamiento, destinado a ampliar las capacidades informáticas de SENCE y proveer de equipamiento computacional necesario para su desarrollo a nivel central y regional.

En el diseño del Programa se definieron indicadores con sus respectivas metas y medios de verificación,⁹⁷ los que se presentan en el cuadro siguiente asociados al Marco Lógico construido. Como se apreciará, los indicadores definidos corresponden más bien indicadores de productos (a nivel de componentes y subcomponentes), y en algunos casos no corresponden a indicadores sino a metas de ejecución y en otros casos cubren parcialmente el alcance de un componente o subcomponente.⁹⁸ No se definieron indicadores de resultados intermedios y finales (a nivel de propósito y fin).⁹⁹

⁹⁷ Fuente: Project Appraisal Document.

⁹⁸ Por ejemplo, Componente 1.2 o Subcomponente 1.2.3.

⁹⁹ Como se indicará más adelante, los indicadores de fin y propósito fueron explicitados por el programa en marzo del 2009, a raíz de esta evaluación.

Indicadores de Productos y Resultados del Programa Chilecalifica

Objetivos /Fin/Propósito Componente/Subcomponentes	Indicadores	Fuente de verificación
FIN: Establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente.	No definidos.	No definida
Subprograma 1. Fortalecimiento de la demanda del SCEP	No definidos.	No definida
Componente 1.1. Ampliar la Oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios.	Disminución en la tendencia del porcentaje de adultos (15 a 65 años) con educación básica o secundaria incompleta.	No definida
SC 1.1.1. Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible de Nivelación Enseñanza Básica y Media.	<ul style="list-style-type: none"> • N° personas que han pasado por procesos de nivelación de estudios básicos. • Meta: Nivel básico 112.625. • N° personas han pasado por procesos de nivelación de estudios medios. • Meta: Nivel medio 83. 739. • 80% de los atendidos por nivelación han aprobado sus estudios. • La totalidad de los módulos de nivelación básica y media están digitalizados y disponibles en la WEB del programa. • El pago de los servicios educativos se realiza vía subvención regular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros del PECP • Registros del PECP • Estadísticas del MINEDUC • Evidencia en WEB • Registros MINEDUC
SC 1.1.2. Sistema de evaluación y certificación de estudios básicos y medios.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema único de evaluación de estudios básicos y medios de adultos funcionando en todas las regiones del país. • N° de personas evaluadas y certificadas. • Meta: 196.364 personas. • Plataforma computacional para diagnóstico y evaluación de estudios funcionando. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia en terreno • Registros del PECP • Evidencia en terreno
Componente 1.2. Mejorar las posibilidades de inserción y/o movilidad laboral, para cesantes o empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento en el porcentaje de PYMEs de sectores escogidos, que hacen uso de la franquicia tributaria para capacitación / educación. • Meta: No definida. 	No definida
SC1.2.1. Articulación de la	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las regiones del país 	<ul style="list-style-type: none"> • Material

<p>educación de adultos y la capacitación laboral.</p>	<p>han desarrollado difusión y promoción de la nivelación de estudios y capacitación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofertas articuladas de nivelación de estudios y capacitación laboral ejecutadas por OTEC y organismos educacionales en 3 regiones del país. • Meta: Desarrollar Prog Piloto 1.210 trabajadores. 	<p>impreso, ejecución presupuestaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registros SENCE y MINEDUC
<p>SC1.2.2. Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha incrementado el uso de la franquicia tributaria por parte de las MYPES. • Meta: No definida. • Se han desarrollado experiencias demostrativas con 6.000 MYPES y 12.000 personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas SENCE • Registros del PECP, SENCE
<p>SC1.2.3. Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alternativas metodológicas con NTIC para educación de adultos desarrolladas y validadas. • Meta: 18.150 personas beneficiadas • N° de personas han sido Infoalfabetizadas. • Meta: 5.650 personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia • Registros del PECP

Subprograma 2. Fortalecimiento de la oferta del SCEP	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento en tasas de transición desde Educación Secundaria Técnica hacia ETP y/o el mercado laboral, y ETP hacia el mercado laboral, dentro de los 6 meses siguientes a la graduación en las redes regionales financiadas por el programa. • Meta: No definida. • Aumento de matrículas en CFTs. • Metas: No definida. 	No definida
Componente 2.1. Mejorar la calidad y articulación de instituciones EMTP, ETS, Universidades y la capacitación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La matrícula de carreras técnicas de nivel superior se ha incrementado. • Meta: No definida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas Mineduc • Registros del PECP
SC 2.1.1. Redes de Articulación de la Formación Técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Se han beneficiado 64.800 alumnos con la ejecución de proyectos que han articulado niveles de formación e implementado itinerarios formativos. • Meta: 40 proyectos de redes regionales ejecutados. 	
SC 2.1.2. Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual. ¹⁰⁰	<ul style="list-style-type: none"> • No definidos 	
Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Existen programas de formación de docentes técnicos de calidad. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia • Registros del PECP
Subcomponente 2.2.1 Formación inicial de docentes ETP	<ul style="list-style-type: none"> • No definidos 	<ul style="list-style-type: none"> • No definidos
Subcomponente 2.2.2 Capacitación de docentes técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • N° profesores han pasado por el programa de formación de docentes técnicos. • Meta: 4.950 docentes de ET. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia • Registros del PECP

¹⁰⁰ Este subcomponente no fue incluido en el diseño elaborado para la negociación del financiamiento con el Banco Mundial, se inicia su ejecución el 2005.

Subprograma 3. Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP	No definidos	
Componente 3.1. Sistema Nacional de Competencias e Itinerarios de Formación Técnica.	No definidos	
SC 3.1.1. Definir un Marco Nacional de Competencias Laborales (MNCL)	<ul style="list-style-type: none"> • Marco de competencias laborales e itinerarios de formación técnica difundido y legitimado por el mundo productivo y de formadores. • Meta: 9 consejos sectoriales funcionando. • Estándares de competencias laborales definidos. • Meta; 9 sectores (Minería, Construcción, Turismo y Tecnología de la Información + 5 a seleccionar). 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales, documentos impresos • Evidencia
SC 3.1.2. Establecer un Sistema de Certificación de Competencias Laborales y de Competencias de Empleabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • N° Trabajadores certificados de los nueve sectores. • Meta: Competencias laborales: 12.000 trabajadores y Competencias Empleabilidad: 12.000 trabajadores • Organismos certificadores y evaluadores operando. • Meta: En los 9 sectores productivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros del PECP • Evidencia
SC 3.1.3. Mejoramiento de la oferta de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de trabajadores capacitados para certificación de competencias. • Meta: 8.400 y capacitados para certificación Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros del PECP • Manuales impresos
SC 3.1.4. Sistema de Equivalencias para Itinerarios de Formación Técnica (Sistema de Cualificaciones).	<ul style="list-style-type: none"> • Normas y procedimientos establecidos para el diseño de itinerarios y equivalencias. • Meta: Módulos confeccionados para 4 especializaciones de técnicos de nivel superior por sector. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales impresos
SC 3.1.5. Aseguramiento de la calidad de las ofertas de educación técnica y capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • A liceos de EMTP se les aplicó el procedimiento de aseguramiento de calidad. • Meta: A los 662 Liceos. • Nivel de percepción de docentes, alumnos y empresarios sobre el mejoramiento de la calidad de 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros PECP • Encuesta

	los liceos EMTP y OTEC involucrados en el proceso de aseguramiento de la calidad.	
Componente 3.2. Sistema de información para la educación y capacitación permanente.	No definidos	
SC 3.2.1. Información sobre el funcionamiento del mercado del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Estudios por región sobre mercado del trabajo y ofertas de formación y capacitación realizado y publicados en el portal del programa. Meta: al menos 1 por región. 	<ul style="list-style-type: none"> Estudios impresos
SC 3.2.2. Servicio de orientación vocacional y laboral e intermediación para el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Agencias de intermediación fortalecidas. Meta: 118 agencias Incrementar el número de atenciones anuales históricas efectuadas por INFOEMPLEO e INFOMIL.¹⁰¹ Meta: Aumento del 10% (873.469 personas atendidas) Orientadores vocacionales de liceos de educación media capacitados. Meta: 1.349 orientadores capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> Registros y estadísticas SENCE y encuestas a usuarios Registro PECP
SC 3.2.3. Servicios de información y Portal del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> Portal del programa de educación y capacitación permanente en la red. Meta: Al menos 460.000 personas usando servicios de información y web del Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> Registros PECP y SENCE Evidencia en la red Registro y estadísticas de visitas al portal

1.8. Descripción del Proceso Productivo del Programa Chilecalifica

En esta sección se describen los procesos productivos de Chilecalifica, que vinculan a la Secretaría Ejecutiva del Programa y los subcomponentes del programa, ya que el proceso productivo de Chilecalifica ocurre a nivel de Subcomponentes, pues ahí se producen los bienes y servicios del Programa.

1.8.1. Procesos de la Secretaría Ejecutiva

La Secretaría Ejecutiva de Chilecalifica como unidad coordinadora de la ejecución del Programa ha desarrollado dos tipos de procesos:

¹⁰¹ INFOEMPLEO: Sistema de Información de empleo en WEB de Chilecalifica; INFOMIL: Sistema de información de empleo en las OMIL en soporte Web del SENCE.

- Procesos estándares de apoyo a la administración general, contabilidad, soporte legal y de personal para el funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva, y
- Procesos de negocio o de producción consistente en el financiamiento de la ejecución de líneas programáticas asociados a cada componente, que incluyen la planificación y formulación y control del presupuesto de estas actividades y la coordinación general de dicha producción.

Respecto de los procesos para sentar las bases del nuevo sistema en la institucionalidad existente, no se reconocen actividades recurrentes pues no se dispuso de un diseño de dichos procesos, sino que se esperaba que la ejecución del Programa permitiría identificarlos, siendo la estrategia general de producción la ejecución de las distintas iniciativas, en carácter de pilotos o experimentales. En este sentido no se observa en el diseño inicial del Programa, por ejemplo, un conjunto de procesos dirigidos a la obtención de leyes o normativas.

1.8.2. Procesos de Producción de los Subcomponentes

1.8.2.1. Subcomponente 1.1.1 Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible

El Subcomponente ofrece un servicio educativo que forma parte de la oferta de Educación de Adultos del Ministerio de Educación y Chilecalifica para iniciar o completar la Educación Básica y Media, rigiéndose por el Decreto Supremo de Educación N° 131 (2003).¹⁰² Se diferencia de la modalidad regular de Educación de Adultos,¹⁰³ que no forma parte de Chilecalifica.

Esta modalidad de Nivelación de Estudios se caracteriza por ser flexible:

- En cuanto a horarios, frecuencia y duración de los cursos, con el propósito de adaptarse a las necesidades y condiciones de vida de las personas adultas.
- En cuanto a las estrategias pedagógicas utilizadas, las que deben considerar los conocimientos previos y ritmos de aprendizaje de las personas adultas.
- Puesto que el servicio educativo se ofrece en lugares cercanos al domicilio o trabajo de los alumnos.

Los niveles y ciclos de educación y su equivalencia con los cursos regulares son los siguientes:

¹⁰² La Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios tiene como antecedente el Programa de Nivelación de Educación Básica para Trabajadores (PNEBT), experiencia piloto realizada entre los años 1997 y 2001 que generó la reglamentación especificada en los DS de Educación 683 (2000), DS 330 (2001) y DS de Trabajo 265 (2002). Alcanzó una cobertura global cercana a 8.000 personas. El 2002 el PNEBT se rediseñó para instalarse como una oferta del MINEDUC en el marco del programa Chilecalifica.

¹⁰³ La Modalidad Regular de Educación de Adultos permite nivelar Educación Básica (en 3 años) y la Educación Media Humanístico-Científica (en 2 años), en los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) de todo el país con clases de mañana, tarde o vespertina, y en escuelas y liceos sólo en jornada vespertina, por lo cual se entiende que su funcionamiento es escolarizado. Ofrece también cursar Educación Media Técnico-Profesional de adultos que, además de nivelar estudios, les permite obtener un título técnico de nivel medio (en 3 años). Al aprobar, las personas reciben un certificado de estudios, válido para todos los efectos legales. Esta modalidad opera a través de cerca de 1.300 establecimientos educacionales con jornada vespertina y 135 Centros de Educación Integrales de Adultos (CEIAS) exclusivos para población adulta. Actualmente, ambos tipos de establecimientos funcionan bajo distintos planes y programas de estudio, se financian por asistencia media a través del sistema nacional de subvenciones, se rigen de acuerdo al calendario escolar y realizan la labor educativa a través de equipos docentes que cuentan con la responsabilidad de la examinación y certificación de los estudios de sus alumnos.

Niveles y Ciclos Educativos Modalidad Flexible	Equivalencia con Cursos de la Educación Regular
Nivel 1	1° a 4° año de Educación Básica
Nivel 2	5° y 6° año de Educación Básica
Nivel 3	7° y 8° año de Educación Básica
1er Ciclo de Educación Media	1° y 2° año de Educación Media
2° Ciclo de Educación Media	3° y 4° año de Educación Media

El servicio educativo es realizado por Entidades Ejecutoras de diversa naturaleza, públicas o privadas, para lo cual deben estar inscritas en el Registro de Libre Entrada de Entidades Ejecutoras (RLE) del Ministerio de Educación,¹⁰⁴ y pueden corresponder a dos tipos de entidades:

- Establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado, sean municipalizados, particular subvencionados o particulares pagados, y
- Entidades con personalidad jurídica que impartan acciones educativas de capacitación y/o formación profesional, que cuenten con el personal docente idóneo (ONG, CEIA, OTEC, municipios, fundaciones y corporaciones, entre otras).

El proceso de producción comienza con un llamado a licitación pública de servicios educativos de nivelación de estudios para la educación básica y media modalidad flexible, que se efectúa a nivel regional una vez al año.

Al mismo tiempo la Unidad de Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos del nivel central de Chilecalifica contrata una campaña de difusión (a través de radios, afiches, folletos, entre otros) para promover la modalidad flexible, ofreciendo como beneficios los siguientes:

- Servicio educativo gratuito.
- Entrega de textos de estudio y materiales educativos de apoyo sin costo para los alumnos.
- Para los alumnos interesados en rendir la PSU se les indica que pueden acceder a la beca JUNAEB para dicha prueba.

Las entidades inscritas en el RLE presentan propuestas según los plazos fijados por la SECREDOC de la respectiva región, las que son evaluadas por la Comisión Regional de Evaluación de Propuestas, designada por la SECREDOC.¹⁰⁵ Dicha Comisión analiza y califica (asigna puntaje) la experiencia institucional de la entidad proponente, la propuesta técnica para el desarrollo del proceso educativo (que contempla una identificación preliminar de alumnos interesados en nivelar estudios), la idoneidad de los docentes y la infraestructura e

¹⁰⁴ El RLE es de carácter regional, pues es la SECREDOC quien recibe y revisa los antecedentes de las entidades, realiza la inscripción y gestiona la entrega del certificado de ingreso al Registro, y su posterior actualización. Si la entidad proyecta ejecutar el servicio educativo en más de una región, debe inscribirse en cada una de las SECREDOC que correspondan, presentando toda la documentación solicitada. Los requisitos para inscripción son: a) entidades con 3 años de experiencia en programas educativos, de formación, capacitación y/o formación profesional, o entidades que cuenten con equipos docentes con 3 o más años de experiencia; b) las entidades deben contar con un local de funcionamiento en la región; y c) deben acreditar (declaración jurada notarial) que no tienen observaciones negativas de parte de algún organismo estatal en los últimos 5 años.

¹⁰⁵ La Comisión Regional de Evaluación de Propuestas es presidida por el SEREMI de Educación o por el profesional que éste designe en su reemplazo, e integrada por el Director Regional de Chilecalifica, el Coordinador Regional de Educación de Adultos o de Nivelación de Estudios, y un supervisor de Educación de Adultos por cada uno de los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV) de la jurisdicción.

implementación, para establecer un ranking de puntuación acorde el puntaje de calificación usando la escala de notas de 1 a 7. Sólo las propuestas que obtuvieron nota igual o superior a 5.0 continúan en el proceso licitatorio y pueden ser objeto de asignación preliminar de cupos.

La asignación preliminar de cupos a cada oferente se efectúa considerando la cobertura y distribución regional disponible para el llamado a licitación establecida en la Matriz Regional de Distribución Preliminar de Cupos, elaborada por el nivel central.

La SECREDOC informa por escrito a todas las Instituciones Educativas oferentes el resultado de la evaluación individual, y a las que superaron la nota de corte (5,0) les comunica la asignación preliminar de cupos. Las Instituciones Educativas que resultan seleccionadas reciben por correspondencia escrita una clave de acceso para el ingreso al Sistema de Información y Apoyo a la Gestión (SI), que opera a través de Internet, junto con el Manual Operativo de Instituciones Educativas.

La captación de beneficiarios y la recepción de sus antecedentes se realizan directamente en las Entidades Ejecutoras que cuentan con asignación preliminar de cupos, hasta completar los cupos asignados preliminarmente.¹⁰⁶ En el caso que postulantes requieran de examinación diagnóstica¹⁰⁷ la SECREDOC comunica a las Entidades Ejecutoras las fechas y el nombre de las Entidades Examinadoras que la realizarán, así como el local y dirección para la aplicación de la prueba. Una vez establecidos los resultados de esta examinación se produce la distribución definitiva de cupos hasta completarse lo definido en la Matriz Regional de Distribución Preliminar de Cupos, actividad que monitorea la SECREDOC.

Conocidos todos los beneficiarios que cumplen los requisitos para participar en la modalidad flexible la Entidad Ejecutora entrega los antecedentes a la SECREDOC la cual ingresa los datos en el Sistema de Información y Apoyo a la Gestión (SI), creando la base de datos que será utilizada durante el resto del proceso.

Efectuada la asignación de cupos definitivos la SECREDOC procede a celebrar el convenio de prestación del Servicio Educativo con cada Entidad Ejecutora adjudicada, adjuntando como parte del convenio la nómina definitiva de alumnos (Acta Oficial).

El nivel central envía a la SECREDOC el Plan de Supervisión y Pauta de Observación y Registro, la cual, a través de los Departamentos Provinciales (DEPROV) de su jurisdicción, supervisa el desarrollo efectivo de las actividades educativas encomendadas. La supervisión cuida que las actividades se efectúen en las sedes, días y horarios y por el personal docente de la Entidad Ejecutora establecidos en el respectivo convenio.

La Entidad Ejecutora ejecuta el servicio educativo convenido y, acorde el avance, solicita a la SECREDOC la examinación por nivel educativo. Los alumnos se evalúan a través del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Estudios, y aquellos que reprueban uno o más sectores de aprendizaje tienen una segunda y una tercera oportunidad para examinarse.¹⁰⁸ Concluida la examinación, la Entidad Ejecutora revisa los resultados obtenidos por sus alumnos y, en el caso de aquellos que no lograron aprobar un determinado sector de aprendizaje les

¹⁰⁶ A continuación de la descripción de las actividades que componen este proceso se definen los criterios y mecanismo de focalización y de selección de beneficiarios.

¹⁰⁷ Cuyo diseño e implementación técnica corresponde al Subcomponente 1.1.2 Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios.

¹⁰⁸ Este proceso se explica en el Subcomponente 1.1.2. Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios.

ofrece realizar clases de reforzamiento. Concluidas estas actividades, vuelve a solicitar la examinación para las áreas no aprobadas. Una vez concluidas las tres opciones de examinación que cada alumno posee, la Entidad Ejecutora solicita el cierre del convenio, y la liquidación de su pago.

De acuerdo a lo establecido en el DS 131 el pago a las Entidades Ejecutoras por el servicio educativo prestado es por resultados, es decir por módulo aprobado (certificado) por alumno que termina el proceso, considerando el número de módulos nivelados y el nivel educativo certificado. Esta modalidad no considera el pago por asistencia media, como ocurre en la modalidad regular. Estos pagos del Servicio Educativo prestado se efectúan cuando la SECREDUC verifica que la Entidad Ejecutora cumplió todos los procedimientos administrativos y académicos solicitados. La SECREDUC realiza los cálculos para el pago final y solicita al nivel central los recursos, el cual verifica la disponibilidad de recursos y solicita a la Unidad de Administración y Finanzas de Chilecalifica su transferencia hacia la región. Finalmente, la SECREDUC recibe los recursos y emite una resolución exenta que aprueba el cierre del convenio y efectúa el pago a la Entidad Ejecutora.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Las personas interesadas en nivelar estudios básicos o medios de acuerdo a la modalidad flexible deben cumplir los requisitos establecidos en el Artículo 9 del DS 131:

- Para **educación básica**: tener 15 años cumplidos y acreditar la aprobación del 4º año de educación básica o el 6º año de educación básica, o sus equivalentes, para ingresar al Nivel 2 o al Nivel 3, respectivamente. En su defecto, deben incorporarse a un proceso de evaluación diagnóstica, el que determinará el ingreso al Nivel 1, Nivel 2 o Nivel 3 del Plan de Estudio en el que iniciará su proceso educativo.
- Para **educación media**: tener 18 años cumplidos y acreditar la aprobación del curso anterior al cual postula. no obstante, las personas que tienen aprobado el 1º o 3º año de Educación Media deben cumplir obligatoriamente con la totalidad de las actividades que contempla el programa para el 1º y 2º ciclo, respectivamente.

El mecanismo de focalización define que las personas interesadas en nivelar estudios a través de la modalidad flexible deben entregar los siguientes antecedentes en las Entidades Ejecutoras para acreditar edad y último año de educación aprobado: Cédula de Identidad vigente y el Certificado de Estudios del último año aprobado. Para las personas que desean postular a nivelación de educación básica y que no cuentan con certificado de estudios deben aprobar previamente una examinación diagnóstica.

Las Entidades Ejecutoras envían los antecedentes presentados por los postulantes a la SECREDUC quien los verifica, y así valida o no los cupos asignados preliminarmente a dichas Entidades Ejecutoras.

Criterios de asignación/distribución de recursos

La Unidad de Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos del nivel central del Programa Chilecalifica elabora la Matriz Regional de Distribución Preliminar de Cupos de acuerdo al siguiente proceso:

- Conocido el presupuesto disponible del Subcomponente de Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible, se calculan los cupos máximos para cada nivel de educación,

básica y media, a partir del valor a pagar por módulo¹⁰⁹ y los módulos que en promedio serán ejecutados por cada nivel de educación.¹¹⁰

- Los cupos máximos determinados por nivel de educación son distribuidos por región considerando indicadores regionales de pobreza, de escolaridad, tasa de desocupación, fuerza de trabajo y de gestión del subcomponente en la región. Estos cupos regionales conforman la Matriz Regional de Distribución Preliminar de Cupos.

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica en el período evaluado.¹¹¹

Recuperación de gastos

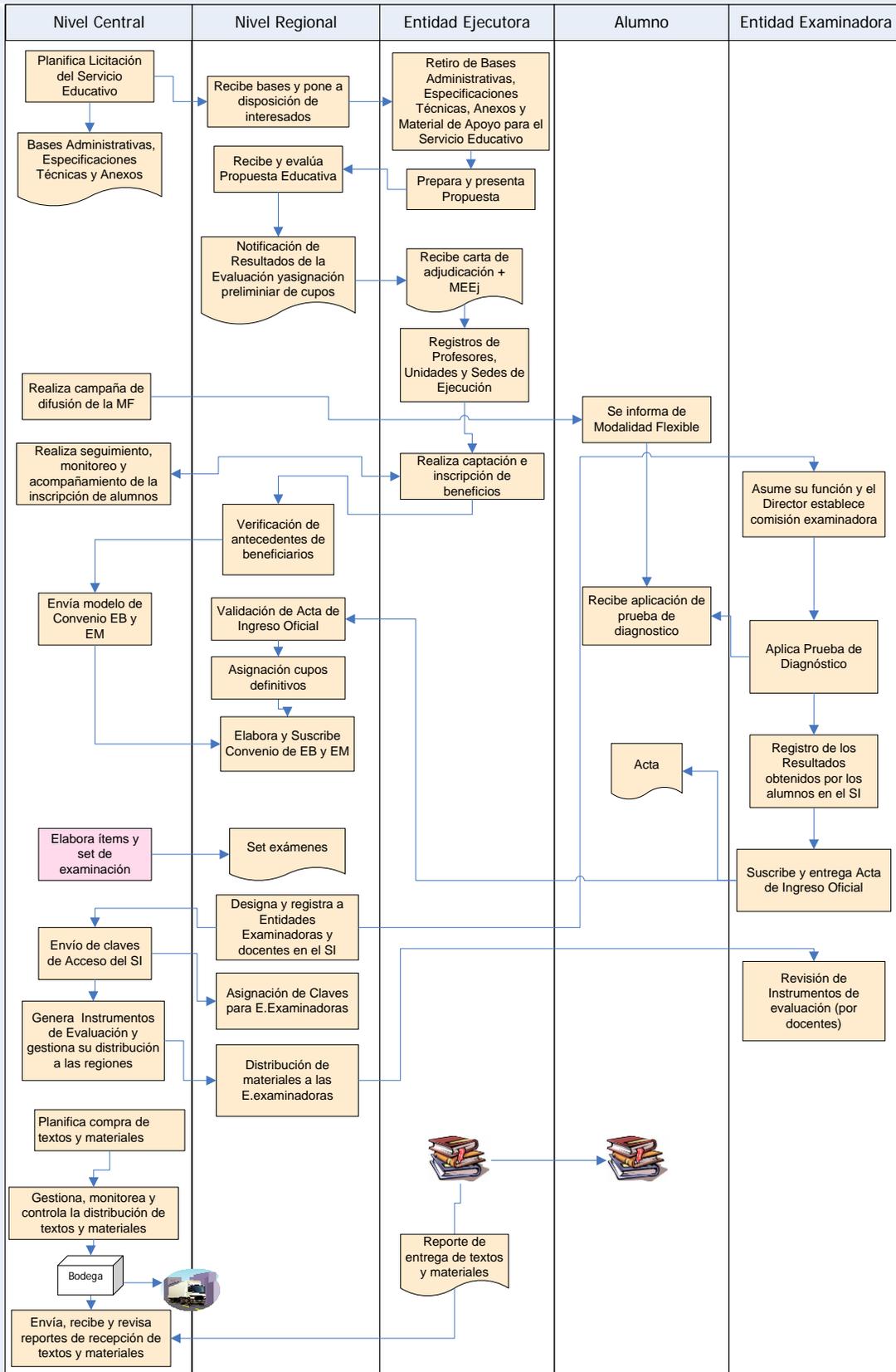
El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

A continuación se presenta un flujograma que describe las actividades principales para la ejecución del Subcomponente 1.1.1 de la modalidad flexible.

¹⁰⁹ Los valores vigentes por módulo de servicio educativo son los siguientes: educación básica \$23.510 y educación media \$28.215.

¹¹⁰ En promedio se ejecutan 6 módulos por cada persona nivelada.

¹¹¹ Sin embargo, a partir de marzo de 2009 se comenzó a ofrecer la Nivelación de Educación Básica y Educación Media para Mujeres del Programa Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) en las regiones de Valparaíso, Maule, Bio Bio y Metropolitana, con una cobertura estimada de 2.000 mujeres, que considera la aplicación de Orientaciones Pedagógicas con Perspectiva de Género.



1.8.2.2. Subcomponente 1.1.2 Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios

El Subcomponente desarrolló el Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Estudios, a través del cual pueden ser evaluados y certificados los aprendizajes sólo de aquellos alumnos que se encuentran registrados oficialmente en la Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios o en la Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo.¹¹²

En este componente se ejecutan los siguientes procesos:

- Diseño, elaboración y análisis de los instrumentos de evaluación para todos los sectores de aprendizaje y niveles escolares.
- Diseño e implementación de la administración del proceso de aplicación y corrección de los instrumentos de evaluación.
- Certificación de estudios de las personas que hayan aprobado todos los sectores de aprendizaje correspondientes al nivel evaluado, de educación básica o media.

Diseño de instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación son diseñados y elaborados en la Unidad de Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios del nivel central y se aplican en forma simultánea a nivel nacional en diferentes oportunidades del año, de acuerdo con el Calendario Nacional de Examinación.¹¹³

El modelo de evaluación se orienta desde un enfoque de competencias. Las pruebas presentan los ítems asociados a una situación real, que es la referencia para formular la tarea que el alumno debe resolver.¹¹⁴ El primer paso es la construcción de una tabla de especificaciones, construida a partir de los Objetivos y Contenidos del Marco Curricular del DS 131, según nivel escolar que se busca certificar, lo que, al mismo tiempo, orienta la selección de estímulos de diferente tipo (textos, imágenes, mapas, diagramas, etc.), que servirán como referente de las preguntas. A partir de la tabla de especificaciones los especialistas de cada sector de aprendizaje¹¹⁵ elaboran los ítems de evaluación en un sistema de fichas, señalando: objetivo de evaluación, desempeño evaluado y criterios de corrección para cada pregunta. Una vez elaboradas las preguntas, se someten a validación con especialistas internos para asegurar que correspondan al desempeño que se pretende evaluar, a los objetivos de medición para los que fueron diseñadas y al nivel de dificultad pertinente. Estos procedimientos incluyen la revisión por parte de equipos de especialistas de Chilecalifica, los que realizan una primera selección de ítems para incluir en la prueba.

¹¹² La examinación en la modalidad regular es diseñada y aplicada por cada establecimiento que ofrece este servicio.

¹¹³ Se refiere a la programación anual de fechas de examinación para cada nivel de educación. Para el 2008 cada uno de los tres niveles de educación básica tuvo cinco fechas de examinación y cada uno de los dos niveles de educación media tuvo 4 fechas de examinación.

¹¹⁴ Por ejemplo, se presenta el texto de un aviso que requiere un empleado de ciertas características y se le pide al examinado que responda distintas preguntas, tales como, "¿Qué tipo de trabajo se ofrece en el anuncio?", "¿En qué dirección se deben presentar los antecedentes?", "De acuerdo con el horario del aviso, ¿cuántos días a la semana trabajará la persona?".

¹¹⁵ Los sectores de aprendizaje son seis: lenguaje y comunicación, inglés, matemáticas, ciencias naturales, ciencias sociales y filosofía y psicología. Para cada sector se especifican dimensiones de aprendizaje a evaluar, según el nivel educativo a certificar. Por ejemplo, en Lenguaje y comunicación se trata de comprensión lectora y producción escrita, mientras que en Matemáticas son números y operaciones, álgebra y funciones, geometría y estadísticas y probabilidades.

A partir de esta selección se elabora una primera versión de la prueba, la cual se aplica a grupos de estudiantes con características similares a los alumnos que posteriormente serán evaluados (proceso que se denomina "validación externa"). Luego de analizarse los resultados de la validación externa, se hacen las adecuaciones necesarias y se elabora la prueba definitiva.

La mayoría de los ítems son de respuesta abierta y breve, ocasionalmente se presentan ítems de selección múltiple. La elaboración de las pruebas considera la utilización de dos documentos separados: una Revista Informativa, que incluye textos y estímulos, y un Folleto con las preguntas, en el cual deben responder los alumnos.

Aplicación y corrección de instrumentos de evaluación

La evaluación se aplica al final del proceso del servicio educativo por parte de una Entidad Examinadora, distinta a la que realiza el servicio educativo (Entidad Ejecutora). De acuerdo al DS 131, la Entidad Examinadora es un establecimiento educacional designado por la SECREDUC respectiva, considerando los siguientes criterios:

- Ser un establecimiento educacional reconocido oficialmente por el Estado y que no actúe como Entidad Ejecutora de Nivelación de Estudios en Modalidad Flexible.
- Privilegiar a aquellos establecimientos educacionales que hayan obtenido la asignación del "Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño" (SNED), o bien, hayan logrado resultados sobre el promedio regional en el "Sistema de Medición de la Calidad de la Educación" (SIMCE).
- El establecimiento educacional designado debe aceptar, formalmente por escrito, la designación como Entidad Examinadora, mediante la suscripción de una Carta Compromiso.
- Una vez designado el establecimiento educacional como entidad examinadora, es obligación de su director conformar "Comisiones Docentes de Examinación", una para Educación Básica y otra para Educación Media, acorde los siguientes criterios:
 - ✓ Comisión de Educación Básica: Debe estar integrada por dos docentes titulados, de preferencia con especialidad en las áreas establecidas, que cumplan funciones habituales en el establecimiento.
 - ✓ Comisión de Educación Media: Debe estar integrada obligatoriamente por un docente titulado de cada área, que cumpla funciones habituales en el establecimiento.

Las obligaciones de la comisión examinadora son:

- Aplicar los instrumentos de evaluación proporcionados por el Ministerio de Educación (Unidad de Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios del nivel central).
- Corregir los instrumentos aplicados de acuerdo a la Pauta de Evaluación enviada por el MINEDUC.
- Sintetizar el puntaje obtenido por cada alumno y alumna en los diferentes sectores de aprendizaje, en el Informe de Resultados que se encuentra al final de cada folleto de respuesta del alumno.
- Ingresar los resultados obtenidos por los alumnos y alumnas al Sistema de Información (SI) y entregar el acta de examen en la SECREDUC dentro de un plazo de 10 días hábiles.

Cada entidad examinadora que se incorpora a la Modalidad Flexible recibe una capacitación, orientada a familiarizarse con el proceso, conocer los instrumentos de evaluación y resolver

eventuales dudas.

La Entidad Ejecutora del servicio educativo comunica en su oportunidad a la SECREDUC su estimación de cuántos alumnos se presentarían a rendir exámenes acorde el calendario fijado para el año. A esta estimación la SECREDUC añade aquellos casos que requieren examinación diagnóstica, y el número de casos resultante será la estimación total de personas a rendir exámenes bajo esta modalidad en la fecha más próxima según el Calendario Nacional de Examinación preestablecido.

La Entidad Examinadora debe verificar los nombres y RUT de los alumnos registrados en las Actas Oficiales que se encuentran en el Sistema de Información, pues sólo aquellas personas registradas en dicho sistema e inscritas en las actas de ingreso oficiales están autorizadas a rendir exámenes en la modalidad flexible, añadiéndose sólo aquellos casos de examinación diagnóstica comunicados por la SECREDUC.

Los alumnos se presentan sin nota previa y sólo el resultado del examen decide su aprobación, y en consecuencia la certificación de estudios. Directamente en la Entidad Ejecutora o a través de la página Web de Chilecalifica los alumnos oficialmente inscritos pueden:

- Verificar su inscripción en el Sistema.
- Conocer sus calificaciones.
- Obtener información general acerca del proceso de nivelación de estudios y de los contenidos y habilidades evaluadas.
- Ver ejemplos de pruebas e ítems.
- Conocer el calendario de exámenes.

En la Nivelación de Estudios de Educación Básica y de Educación Media los alumnos aprueban cuando como resultado de la examinación aplicada hayan obtenido, como mínimo, nota final 4,0 (en escala de 1,0 a 7,0) en cada una de las áreas que conforman el respectivo plan de estudios. Los alumnos que no alcanzan el nivel de logro establecido quedan con su situación "en proceso" y tienen derecho a rendir hasta dos exámenes adicionales, sólo en aquellas áreas en las cuales no hayan alcanzado el nivel de dominio requerido.

Una vez aplicado y corregido cada instrumento de evaluación todo el material debe ser devuelto a la SECREDUC¹¹⁶ o al Equipo Regional del Programa Chilecalifica, según corresponda. Una vez finalizada la aplicación y corrección de los instrumentos de evaluación, las Entidades Examinadoras deben ingresar los resultados obtenidos por los alumnos al Sistema de Información (SI) y entregar el acta de examen en la SECREDUC dentro de 10 días hábiles.

Posterior a cada examinación y una vez aplicado y corregido cada instrumento de evaluación, la Entidad Examinadora entrega los resultados obtenidos por cada alumno a la Entidad Ejecutora que realizó el servicio educativo, la cual es responsable de dar a conocer la información a sus alumnos y docentes. La información se entrega a través de dos informes:

- Informe de resultados, que contiene el puntaje obtenido por cada alumno respecto de

¹¹⁶ Las SECREDUC están facultadas para sancionar a las Entidades Examinadoras en caso que los docentes examinadores incurran en las siguientes irregularidades: a) Falsear, alterar o intervenir los instrumentos de evaluación, las calificaciones y/o las certificaciones obtenidas por los alumnos; b) Manipular indebidamente los instrumentos de evaluación y pautas de corrección, reproduciéndolas parcial o totalmente, o filtrando preguntas y respuestas a alumnos y/o entidades ejecutoras; c) Generar un clima desfavorable durante la aplicación de los instrumentos, que implique maltrato o menoscabo de las personas que rinden examen.

cada ítem evaluado, en cada sector de aprendizaje. El alumno puede de esta manera verificar y contrastar estas calificaciones con las ingresadas por la Comisión Examinadora al Sistema de Información.

- Informe de Tareas Evaluadas, que indica los contenidos y habilidades específicas que fueron evaluadas en cada ítem y por cada sector de aprendizaje. Este documento constituye una valiosa fuente de información para determinar las tareas que fueron resueltas de manera más o menos exitosa por cada alumno. Ayuda a orientar didácticamente a los docentes que realizan el servicio educativo, ya que al cotejarlo con el Informe de resultados, pueden identificar las habilidades y contenidos que deben reforzar las personas que quedaron “en proceso” y que volverán a ser evaluados en otra examinación.

Certificación de estudios

Las Entidades Examinadoras emiten y entregan los certificados de estudios Básicos y Medios a los alumnos que aprobaron la totalidad de los sectores de aprendizaje del nivel escolar que cursó,¹¹⁷ y licencias de Educación Media a los alumnos que egresaron del segundo ciclo del Plan de Estudios del Programa Flexible de Educación Media.¹¹⁸ El plazo de su emisión no debe superar los 10 días hábiles, contados desde la fecha de aplicación de la examinación respectiva.¹¹⁹

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Los criterios de focalización considera a personas interesadas en evaluar y certificar estudios que hayan sido oficialmente inscritas en alguno de los tres niveles de la educación básica o alguno de los dos ciclos de la educación media de la educación de adultos modalidad flexible, debiendo haber cumplido los requisitos que establece el Artículo 9 del DS 131.

No hay selección de beneficiarios para la recepción de este servicio. Se trata de un derecho para las personas oficialmente inscritas en alguno de los niveles o ciclos descritos anteriormente y que, una vez recibido el servicio educativo, consideran que pueden rendir satisfactoriamente la examinación en las fechas establecidas en el Calendario Nacional de Examinación.

Criterios de asignación/distribución de recursos

La asignación de recursos se basa en una estimación sobre el flujo histórico de exámenes que permite calcular la población que se estima rendirá sus exámenes, considerando las tasas de deserción y reprobación por nivel o ciclo. La distribución de los recursos dentro del año calendario se calcula con mejoras a las estimaciones iniciales de la asignación de recursos, acorde la información que las Entidades Ejecutoras del servicio educativo aportan respecto de quiénes declaren su voluntad de examinación en la fecha más próxima.

¹¹⁷ En Educación Básica el certificado obtenido al aprobar el Nivel 1 equivale a 4° básico, el Nivel 2 equivale a 6° básico y el Nivel 3 equivale a 8° básico. En Educación Media el primer ciclo equivale a 2° medio y el Segundo ciclo equivale a 4° Medio.

¹¹⁸ Según el DS 131, los certificados obtenidos a través del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Estudios tienen validez para todos los efectos legales. Pueden presentarse para efectuar trámites que los requieran, o bien para continuar estudios, ya sea en la Modalidad Regular de Educación de Adultos o en instituciones de Educación Superior (Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica).

¹¹⁹ Luego que la Entidad Examinadora haya entregado los certificados a los alumnos, éstos pueden solicitarlos en el Departamento de Registro Curricular de la SECREDOC.

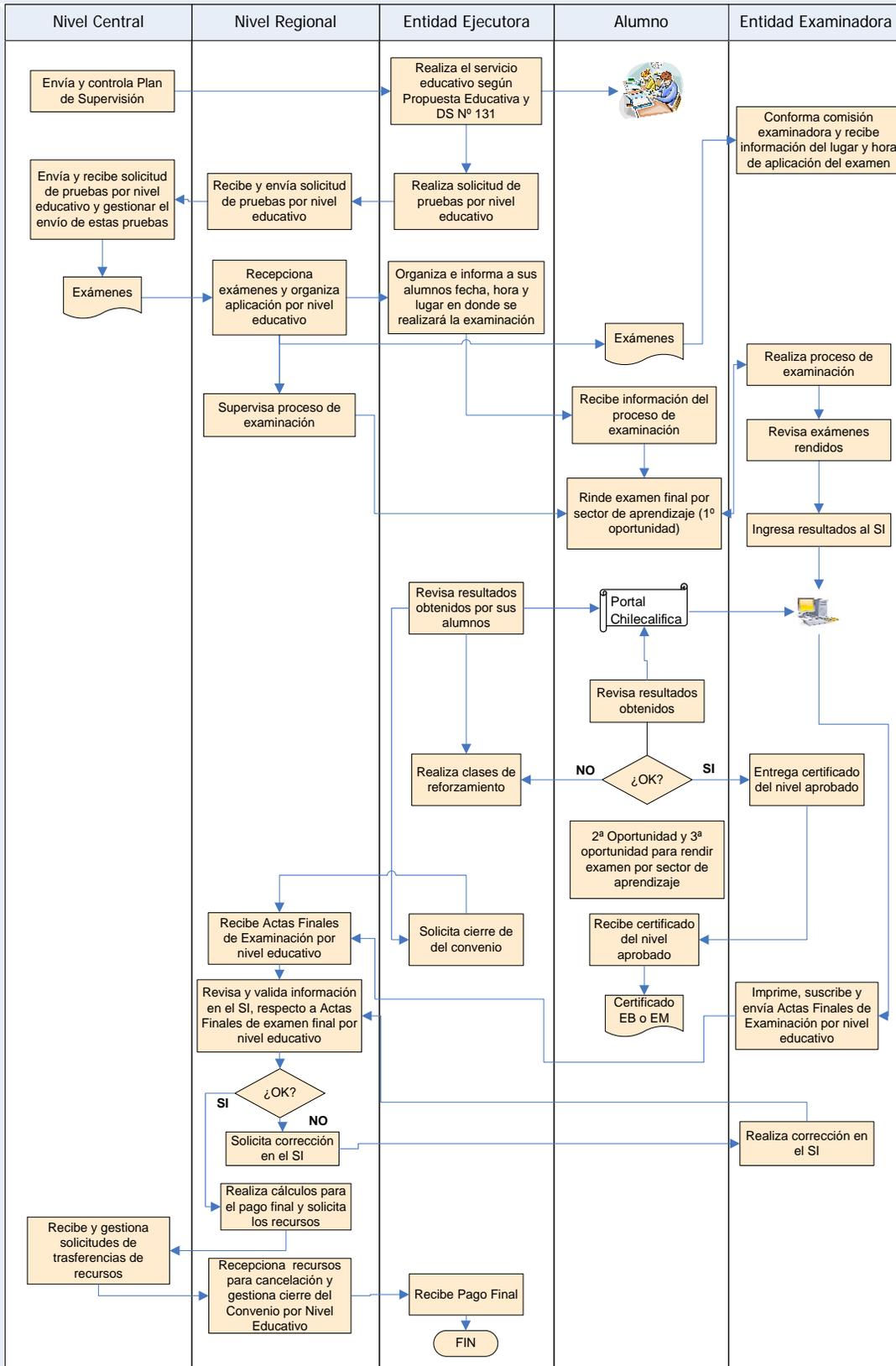
Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

A continuación se presenta un flujograma que representa el proceso de evaluación y certificación:



1.8.2.3. Subcomponente 1.2.1 Mejoramiento y Articulación de la EDA y Capacitación Laboral

SENCE desarrolló la línea de trabajo mediante la contratación de OTEC, vía licitación con lista corta, de cursos demostrativos que incorporaban nivelación de estudios, en su modalidad flexible, y capacitación en oficios, entre los años 2002 y 2005, licitando los servicios en pocas regiones:¹²⁰

Año	Regiones
2002	Valparaíso, Bío Bío y Metropolitana
2003	Coquimbo, Maule y Araucanía
2004	Atacama, L. B. O'Higgins, Los Lagos y Metropolitana
2005	Tarapacá, Atacama, Valparaíso, Maule, Los Lagos y Metropolitana

La elaboración de bases de licitación se desarrolló en el nivel central de SENCE y enseguida eran enviadas a las Direcciones Regionales de SENCE para ser ajustadas a la realidad de cada región, modificándose algunos aspectos, como por ejemplo, oficios en determinados sectores productivos de la región.

Los OTEC interesados en participar elaboraban propuestas que indicaban el método de convocatoria y reclutamiento de beneficiarios y la metodología específica de trabajo para la entrega de los servicios de capacitación y nivelación de estudios. Para proveer el servicio educativo el OTEC debía estar inscrito en el RLE del MINEDUC y someterse a las reglas de ejecución de la modalidad flexible.

En relación al método de convocatoria y reclutamiento de beneficiarios las propuestas consideraban, entre otras actividades, contacto con empresas, juntas de vecinos y sindicatos correspondientes a la región de la propuesta, realización de reuniones con trabajadores de dichas empresas y la aplicación de fichas de entrevistas para reunir los datos de los postulantes. Estas entrevistas constituían un pre-diagnóstico de la situación del postulante, y permitían al OTEC enfocar el tipo de servicio específico y duración de cada módulo de la fase lectiva.

Efectuado el reclutamiento los OTEC presentaban, junto a una propuesta técnica para el desarrollo de los servicios, un listado de postulantes al SENCE Regional respectivo. Una vez que el SENCE Regional evaluaba y aprobaba la propuesta técnica del OTEC verificaba los antecedentes de los postulantes a beneficiarios. Aprobado el listado propuesto por SENCE Regional pasaba a constituir la nómina oficial de beneficiarios del curso.

La prestación de los servicios comenzaba con la formalización del diagnóstico de necesidades de capacitación y nivelación de cada beneficiario para enseguida proceder a ejecutar dos fases en cada curso: una lectiva y otra de experiencia laboral. La primera fase debía ser cumplida por todos los alumnos del curso, a quienes se les impartían los contenidos de los siguientes cinco módulos, realizados preferentemente en horario vespertino:

¹²⁰ No hubo ejecución el 2006 de esta subcomponente, pero se habilitó como oferta el 2008.

Módulo Fase Lectiva	Horas
Nivelación de Estudios	Desde 66 horas hasta 334 horas
“Preparado”	50 horas
Articulación	Desde 30 horas hasta 100 horas
Alfabetización digital	Digital 18 horas
Oficio	Desde 10 horas hasta 150 horas

- El módulo de nivelación de estudios se enfocó en el Nivel 3 de enseñanza básica (equivalentes a 7° y 8° básico) y en el Primer ciclo de la enseñanza media (equivalente a 1° y 2° medio).¹²¹ La examinación estaba a cargo del MINEDUC, a través del Subcomponente 1.1.2 de Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios.
- Para el Módulo Preparado se contemplaron siete áreas de competencia de empleabilidad: comunicación, iniciativa y emprendimiento, planificar y gestionar proyectos, trabajo en equipo, resolución de problemas, efectividad personal y aprender a aprender.
- El módulo de Articulación se destinaba a la aplicación de iniciativas curriculares flexibles propuestas por los OTEC, que favorecían el desarrollo de ofertas innovadoras en la vinculación de la nivelación de estudios y la capacitación laboral. Ello implicaba que se integraban los contenidos de la capacitación y la nivelación de estudios, tanto desde el ámbito del diseño curricular como desde la ejecución de los servicios, en la medida que éstos fuesen complementarios entre el oficio y el nivel de estudios. En caso contrario, los servicios se prestaban de manera separada.
- El módulo de Alfabetización digital se incluyó como un módulo obligatorio para los beneficiarios en la lógica de mejorar sus competencias de empleabilidad. Consistió en el desarrollo y aplicación de un estándar TIC denominado “El Marinero”,¹²² orientado a capacitar a personas en situación de desempleo o trabajadores de baja calificación en el manejo básico de computadores (encendido, apagado, partes y componentes del hardware y software operativo), aplicaciones MS Office (Word, Excel) y uso del correo electrónico.
- El módulo de Oficio, contemplaba capacitación a este nivel, indicándose el tipo de actividad, como por ejemplo, que la actividad de capacitación debía realizarse en alguno de los siguientes oficios: Manejo de Prronales o Inglés Turístico.¹²³

La segunda fase, de práctica laboral, se destinaba sólo a desempleados¹²⁴ y se realizaba en horario diurno en jornadas de 8 horas.

Una vez finalizada la capacitación y nivelación, el OTEC debía realizar las gestiones necesarias para que los beneficiarios accedieran a la evaluación y certificación de estudios según lo establecido en la modalidad flexible, y, además, para los egresados desempleados cuya asistencia a la fase lectiva era igual o mayor al 75% de las horas establecidas en el curso a cumplir con la segunda fase, es decir, a colocarlos en una empresa asociada al oficio en el cual fueron capacitados para el desarrollo de una experiencia laboral.

¹²¹ Si bien se trataba de la modalidad flexible, y para ello la nivelación se basó en las disposiciones del DS 683 (2000) sobre educación de adultos y luego en el DS 131 (2003) que lo sustituyó, las licitaciones efectuadas por SENCE para este Subcomponente acotaron el servicio educativo a los niveles educativos señalados.

¹²² El otro estándar se denomina “Competencias Básicas en TIC”, orientado a micro y pequeños empresarios, ejecutado en un curso de 30 horas. Ambos estándares se aplicaron en la línea NTIC.

¹²³ Ver TDR Cuarto llamado, III región, 2004.

¹²⁴ Puesto que, obviamente, los empleados no requerían de esta fase de práctica laboral.

El mecanismo de pago corresponde a uno por resultados, el cual combinaba distintos aspectos acorde los beneficiarios efectivamente atendidos y el grado de cumplimiento de las dos fases del curso, lectiva y de experiencia laboral.

Cada curso adjudicado se pagaba contra el 100% ejecutado en su fase lectiva (aula), fase de experiencia laboral (en empresa) y la aprobación de la Nivelación de Estudios de los alumnos.¹²⁵ Para el cálculo del monto total a pagar al organismo ejecutor se establecían los resultados obtenidos, medidos como el porcentaje de asistencia de los alumnos al proceso de capacitación y nivelación, el porcentaje de aprobación en la evaluación del nivel educativo en que fueron nivelados y la colocación y permanencia de los participantes desempleados en la fase de experiencia laboral. Dado lo anterior, las bases de licitación establecían que el monto a pagar por alumno se definía del siguiente modo:

Tabla de pagos para beneficiario trabajador

Asistencia a Fase Lectiva	Estado Evaluación nivel de educación	Resultado experiencia laboral	Monto a pagar
Menos del 25% de las horas	No corresponde	No corresponde	0% VA
Entre 25% y menos del 75% de las horas	No corresponde	No corresponde	35% VA
Igual o mayor al 75% de las horas	Reprobado / no se presenta	No corresponde	50% VA
Igual o mayor al 75% de las horas	Aprobado	No corresponde	100% VA

Fuente: SENCE, Bases de Licitación.

VA: Valor Alumno

VEL: Valor Experiencia Laboral (EL)

¹²⁵ Según lo establecido en el Decreto 131.

Tabla de pagos para beneficiario desempleado

Asistencia a Fase Lectiva	Estado Evaluación nivel de educación	Resultado experiencia laboral	Monto a pagar
Menos del 25% de las horas	No corresponde	No corresponde	0% VA
Entre 25% y menos del 75% de las horas	No corresponde	No corresponde	35% VA
Igual o mayor al 75% de las horas	Reprobado / no se presenta	Menos del 75% de asistencia ¹²⁶	40% VA
Igual o mayor al 75% de las horas	Reprobado / no se presenta	75% de asistencia o más	60% VA + (VEL / N° beneficiarios a EL)
Igual o mayor al 75% de las horas	Aprobado	Menos del 75% de asistencia	80% VA + (VEL / N° beneficiarios a EL)
Igual o mayor al 75% de las horas	Aprobado	75% de asistencia o más	100%VA + (VEL / N° beneficiarios a EL)

Fuente: SENCE, Bases de Licitación.

La tabla de pago distingue entre cuatro y seis escenarios posibles de enfrentar por el OTEC según el tipo de beneficiario que atienda. Por ejemplo, si se trataba de una persona empleada que busca nivelar sus estudios, el esfuerzo del OTEC para lograr un 100% del pago de sus servicios es que el beneficiario asistiera al menos a un 75% de las horas de la fase lectiva y que aprobase la examinación de los estudios. En el caso de un beneficiario desempleado el esfuerzo del OTEC es mayor pues debía hacerlo cumplir la fase lectiva, la aprobación de la examinación de estudios y que se mantuviera en la práctica laboral al menos un 75% de las horas de asistencia programadas para la fase de experiencia laboral.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Los servicios debían entregarse a poblaciones diversas, con las siguientes características:

- Hombres y mujeres, entre 20 y 45 años de edad.
- Desempleados.
- Trabajadores dependientes de la pequeña y mediana empresa.
- Trabajadores independientes de baja calificación laboral.
- Nivel de educación 6° año de enseñanza básica o 1er año de enseñanza media.

Estos requisitos se validaban en las etapas de reclutamiento e inscripción de beneficiarios contra la presentación de la siguiente documentación: carné de identidad, copia de contrato o liquidación de remuneraciones o boletas de honorarios, copia de finiquito de contrato y último certificado de estudios. Como el OTEC disponía de cupos adjudicados, los primeros beneficiarios que cumplían los requisitos señalados eran los seleccionados. Si alguno de ellos desertaba al inicio del curso, el OTEC podía reemplazarlo siguiendo el mismo mecanismo de selección.

¹²⁶ Los beneficiarios desempleados que cumplían al menos el 75% de la asistencia a la fase lectiva tenían derecho a la fase de experiencia laboral.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Cada año el nivel central de SENCE realiza una ronda de consultas a las Direcciones Regionales para determinar si éstas tienen demanda o interés en la ejecución de la modalidad. En función de lo expresado en el nivel regional se distribuyen cupos acorde el presupuesto disponible, considerando parámetros como tamaño regional relativo, niveles de empleo y desempleo, ejecución presupuestaria del año anterior.

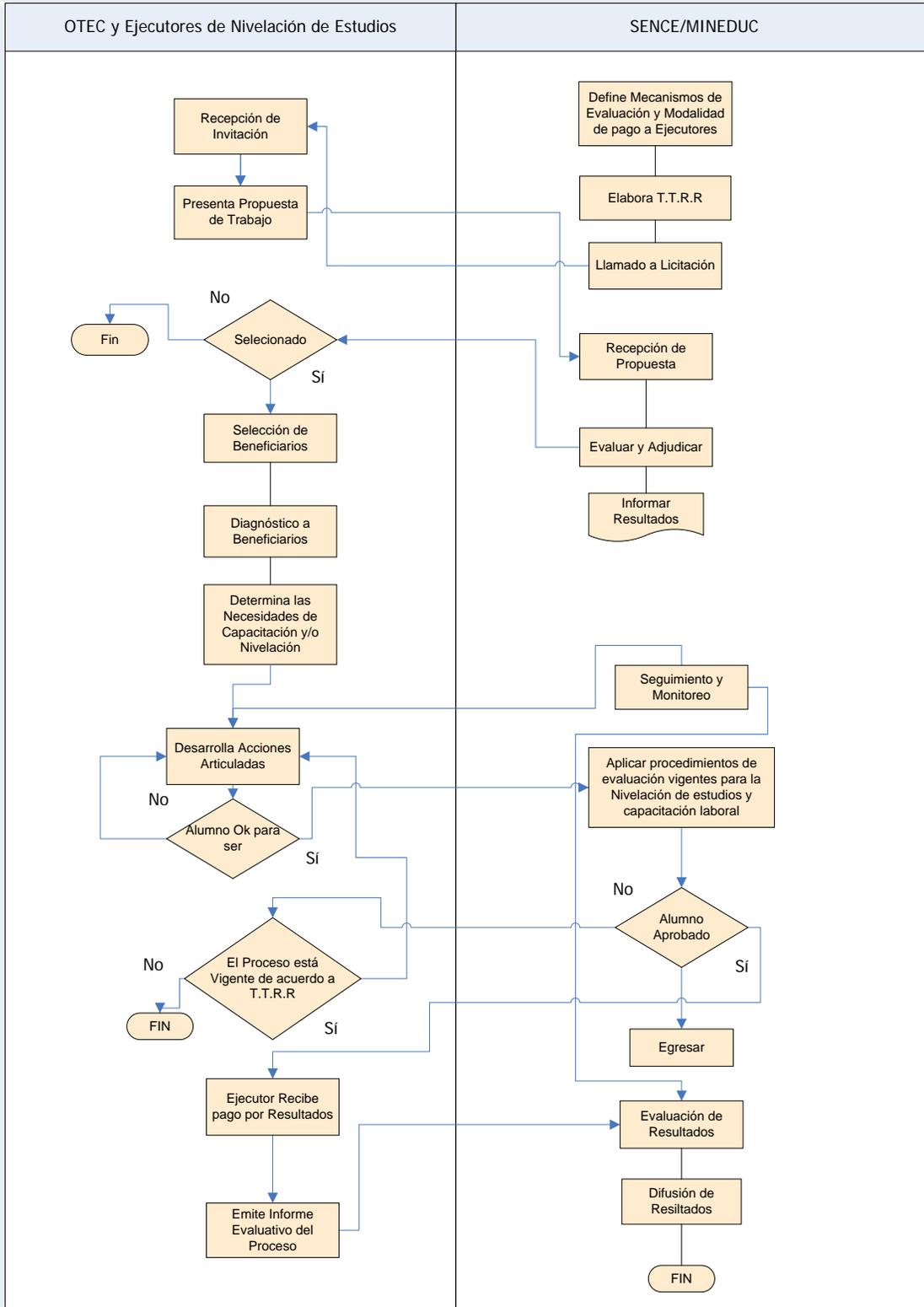
Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

A continuación se presenta un flujograma del proceso de este subcomponente:



1.8.2.4. Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la EDA y la Capacitación Laboral en MYPE

La línea comienza a operar el año 2004, aun cuando presupuestariamente lo hace el 2003, a partir de la directriz de SENCE de responder a un conjunto organizado de micro y pequeñas empresas con una demanda por capacitación explícita.¹²⁷ Así, la ejecución del Subcomponente se enfocó en capacitación laboral para MYPEs, no ejecutándose lo respectivo a nivelación de estudios.

Para la ejecución SENCE estableció acuerdos con una estructura funcional de carácter público privado denominada *EmprendeChile*, que hacia fines del año 2004 se establece en forma regular en el programa *ChileEmprende*.¹²⁸ Esta instancia de coordinación se orienta a configurar una oferta hacia grupos de micro¹²⁹ y pequeños empresarios organizados en torno a instituciones públicas cuya oferta principal no es la capacitación, tales como SERNATUR (turismo) y PROCHILE (Exportadores), y complementariamente generar una oferta orientada a desarrollar una cultura emprendedora en este segmento.

De este modo las actividades que ejecutan los organismos ejecutores debían corresponder a experiencias de carácter innovador, orientadas a desarrollar o potenciar las competencias de gestión de los dueños, socios, administradores y gerentes de micro y pequeñas empresas. El plazo de ejecución de los servicios consideró una duración máxima de siete meses.

El Subcomponente financia un subsidio a la demanda (una beca de capacitación) que es adjudicada como cupos a una Consultora o un OTEC y que define dos actividades básicas:

- Selección y reclutamiento de participantes, y
- Capacitación y entrenamiento

Este Subcomponente contempló un sistema de pago por resultados y focalización. Esto quiere decir que el precio final que el ejecutor recibe por cada beneficiario atendido depende del cumplimiento de las variables de resultado que el organismo propuso en su propuesta, cierto nivel de asistencia a la capacitación y de la focalización para ocupar sus vacantes (se valora más a dueños o socios de MYPEs y trabajadores independientes, que a trabajadores dependientes).

Acorde lo anterior, la ejecución del Subcomponente desarrolló la siguiente secuencia:

¹²⁷ En aquella época los antecedentes aportados por el estudio "Evaluación de Factibilidad de Implementación de la línea de Articulación de Capacitación y Nivelación de Estudios vía Franquicia Tributaria" (Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, CIDE, Junio de 2005), que indicó la no factibilidad de ejecutar EDA en MYPEs basadas en uso de la franquicia tributaria, llevaron a tomar la decisión de no ejecutar servicios de nivelación de estudios basados en dicha exención.

¹²⁸ *ChileEmprende*, si bien se denomina "programa", corresponde a una organización que se conforma en torno a territorios, cada uno de los cuales cuenta con un Gerente Territorial, cuya función principal es coordinar los esfuerzos públicos con las demandas privadas para el fomento de la Micro y Pequeña Empresa en un espacio territorial delimitado (Ver www.chileemprende.cl).

¹²⁹ Como se verá enseguida, el criterio de "microempresario" también se extendió a trabajadores independientes.

Estructuración de la Oferta:

- Los Gerentes Territoriales de ChileEmprende levantan demandas en el territorio, y las canalizan a las Direcciones Regionales del SENCE, a través de un formato de presentación de proyectos que incluye las características de la población y capacitación deseada.
- La Coordinación de Chilecalifica SENCE y Central revisan, aprueban o rechazan los proyectos hasta agotar el total del presupuesto asignado.
- Se informa a las Direcciones Regionales y se establecen los plazos para que envíen propuestas de Términos de Referencia (TDR) a la Coordinación Central de Chilecalifica para su aprobación.
- Los TDR aprobados se ingresan al Departamento Jurídico de SENCE, el cual elabora la Resolución Exenta que aprueba el llamado a licitación, que es firmada por el Director Nacional de SENCE.
- Las Direcciones Regionales remiten las listas de entidades invitadas a participar en lista corta (no menos de 3 y no más de 6), para concretar su invitación, y corresponden a Consultoras u OTEC con sede en la región.
- Las entidades invitadas preparan propuestas y las presentan en las Direcciones Regionales, donde son evaluadas.¹³⁰

SENCE emite una Resolución Exenta que adjudica el llamado.

Estructuración de la Demanda y ejecución de servicios:

- Las entidades adjudicadas cuentan con un número determinado de cupos asignados. En base a ello, identifican y seleccionan a los participantes, hasta completar el total de sus cupos. El OTEC propone donde localizará la entrega de los servicios y la capacitación a entregar para beneficiarios que cumplan el perfil definido por el programa en las bases de concurso.
- SENCE regional verifica los antecedentes y elegibilidad de los postulantes y aprueba o rechaza el informe. Si lo aprueba, la entidad puede comenzar las actividades y recibe el primer pago (hasta 40% del monto adjudicado, dependiendo del llamado efectuado). Si no lo aprueba, la entidad debe aportar los antecedentes faltantes, y en caso que no lo haga pierde los cupos que no son validados por SENCE.
- La Consultora u OTEC debe presentar un primer informe a más tardar 30 días después de aprobado su contrato, donde especifique nombre y apellidos, RUT, dirección y si es trabajador dependiente, dueño o trabajador independiente, para cada una de las personas que ocuparan los cupos, además, señalar la dirección y comuna de los lugares en donde se realizarán las actividades de capacitación y los horarios en que éstas se ejecutarán.
- La entidad ejecuta los servicios contratados y una vez finalizada la etapa de capacitación presenta un segundo informe que da cuenta del porcentaje de asistencia de cada participante, la identificación de cada desertor y la razón.
- Una vez que SENCE aprueba el segundo informe de actividades paga el porcentaje restante del costo adjudicado (acorde el llamado efectuado, entre 40% y 60%), contra factura emitida por la entidad ejecutora. Este pago se hace proporcional a la asistencia en las actividades del programa, de acuerdo a la siguiente escala:

¹³⁰ Los criterios consideraban los siguientes aspectos: experiencia específica de la empresa (10%), calidad de la metodología propuesta (25%), calificaciones y experiencia del personal clave (25%), infraestructura propuesta (30%), plan de difusión, certificación y navegación post curso (10%).

Asistencia de beneficiarios	Pago
entre 100% y 90%	80% a 100% costo individual ¹³¹
entre 89% y 75%	60% a 75 % costo individual
entre 74% y 50%	40% a 50 % costo individual
menos del 50% ¹³²	0% costo individual

- A más tardar 90 días corridos después de terminada la ejecución de los módulos de capacitación la entidad ejecutora entregaba un Informe Final, adjuntando todos los documentos (listado de asistencia, libro de clases, certificados, etc.) que permitan acreditar el pago para cada uno de los participantes. Una vez aprobado este informe se procede a recibir la factura final para pagar el monto asociado al saldo por asistencia o por resultado verificado.

Verificación:

SENCE probó en diferentes llamados a concurso distintos mecanismos de pago por resultados, desde aquellos más sencillos (y usuales en los programas FONCAP de SENCE) que combinan pago por asistencia y pago por resultados, que puede corresponder, por ejemplo, al logro de una certificación. En los llamados para este Subcomponente destinados a capacitación de MYPEs donde SENCE implementó un mecanismo de pago ligado a la incorporación de aprendizajes o competencias se estableció un mecanismo de verificación del nivel de logro de los beneficiarios, independiente de lo señalado por el prestador de servicios de capacitación.

De este modo en algunos llamados del subcomponente Incentivo MyPE se estableció un servicio denominado "Consultoría: Proceso de Verificación Ex-Post de Programas de Capacitación y Entrenamiento de la Línea Incentivo a la Educación de Adultos y Capacitación a las MyPEs", cuyo objetivo fue establecer un proceso de evaluación de las prácticas de salida en los participantes, como consecuencia del proceso de capacitación. Este proceso comprendió la visita por parte de los consultores seleccionados a cada uno de los participantes a fin de aplicar métodos de evaluación de competencias laborales que permitieran medir los resultados del proceso de capacitación en las prácticas de los beneficiarios en sus ambientes de trabajo. De este modo, SENCE contrató Consultores Externos para proceder a la verificación de cambios de prácticas como consecuencia del proceso de capacitación en cada uno de los participantes informados, vale decir, un mecanismo externo que permitiera medir en qué medida la capacitación impartida efectivamente había generado competencias en los beneficiarios.

Para que el mecanismo de pago tuviese efectos en el ejecutor (incentivos), el monto a pagar por las actividades de capacitación no superaba el 80% del monto total adjudicado (primer y

¹³¹ Este valor corresponde al valor total adjudicado dividido por el número de beneficiarios validados. Para efectos del pago, este valor unitario depende del tipo de convocatoria que efectuó SENCE: En llamados donde se privilegió cobertura el pago era proporcional a la asistencia (considerar mayor valor del rango de la tabla de pago), reconociéndose 100% en el caso que el beneficiario corresponda a dueños o socios de MYPEs o trabajadores independientes por cuenta propia, y 80% en el caso que se trate de un beneficiario distinto de los anteriores (por ejemplo, trabajador dependiente). Cuando el mecanismo incluía pago por resultados el monto a pagar por el SENCE por las actividades de capacitación no superaba el 80% del monto total adjudicado (considerar menor valor del rango de la tabla de pago), y el porcentaje restante se pagaba contra la verificación (externa) de la incorporación de la práctica en cada uno de los participantes.

¹³² Cuando la asistencia es inferior a 50% SENCE lo considera como renuncia o deserción, a menos que estén justificadas (enfermedad, accidentes, etc.) según lo especifican los TDR de licitación.

segundo pago), de modo que el 20% restante (tercer pago) se cancelaba contra la verificación de la incorporación de la práctica en cada uno de los participantes. Así, si el consultor determinaba que la competencia no estaba incorporada en el beneficiario, la entidad ejecutora no podía cobrar el 20% respectivo del costo individual.

El consultor contratado efectuaba un seguimiento del curso, reportando los resultados parciales y al final del proceso entregaba un informe final en el cual señala el resultado de su proceso de verificación para cada uno de los participantes, en términos de “competencia verificada” o “competencia no verificada”.

Liquidación:

- El SENCE, a partir de la información entregada por el Consultor Externo respecto de cada beneficiario, liquidaba el saldo por pagar (20% restante) al ejecutor sobre una base per cápita.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Se focaliza en propietarios y trabajadores de MYPES, trabajadores desocupados de MYPES y trabajadores independientes, quienes deben contar con la certificación del 6º año básico. Para estos efectos se define MYPE a aquellas empresas que cumplen los siguientes requisitos:

- No haber superado las 25.000 U.F. de ventas netas anuales durante el año anterior.
- Poseer iniciación de actividades ante el SII en Primera Categoría en cualquiera de sus expresiones.
- Poseer una planilla anual de remuneraciones imponibles durante el año anterior, superior a las 45 UTM.

Para el cumplimiento de los requisitos de focalización los postulantes debían acompañar los siguientes documentos:

- Para el dueño o socios, el formulario de iniciación de actividades ante S.I.I.
- Para los trabajadores dependientes, el contrato de trabajo.
- Formulario 22 donde se consigne la planilla de remuneraciones y ventas.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Cada año el nivel central de SENCE realiza una ronda de consultas a las Direcciones Regionales para determinar si éstas tienen demanda o interés en la ejecución de la modalidad. En función de lo expresado en el nivel regional se distribuyen cupos según el presupuesto disponible, considerando parámetros como tamaño regional relativo, niveles de empleo y desempleo, ejecución presupuestaria del año anterior.

Aplicación del Enfoque de género

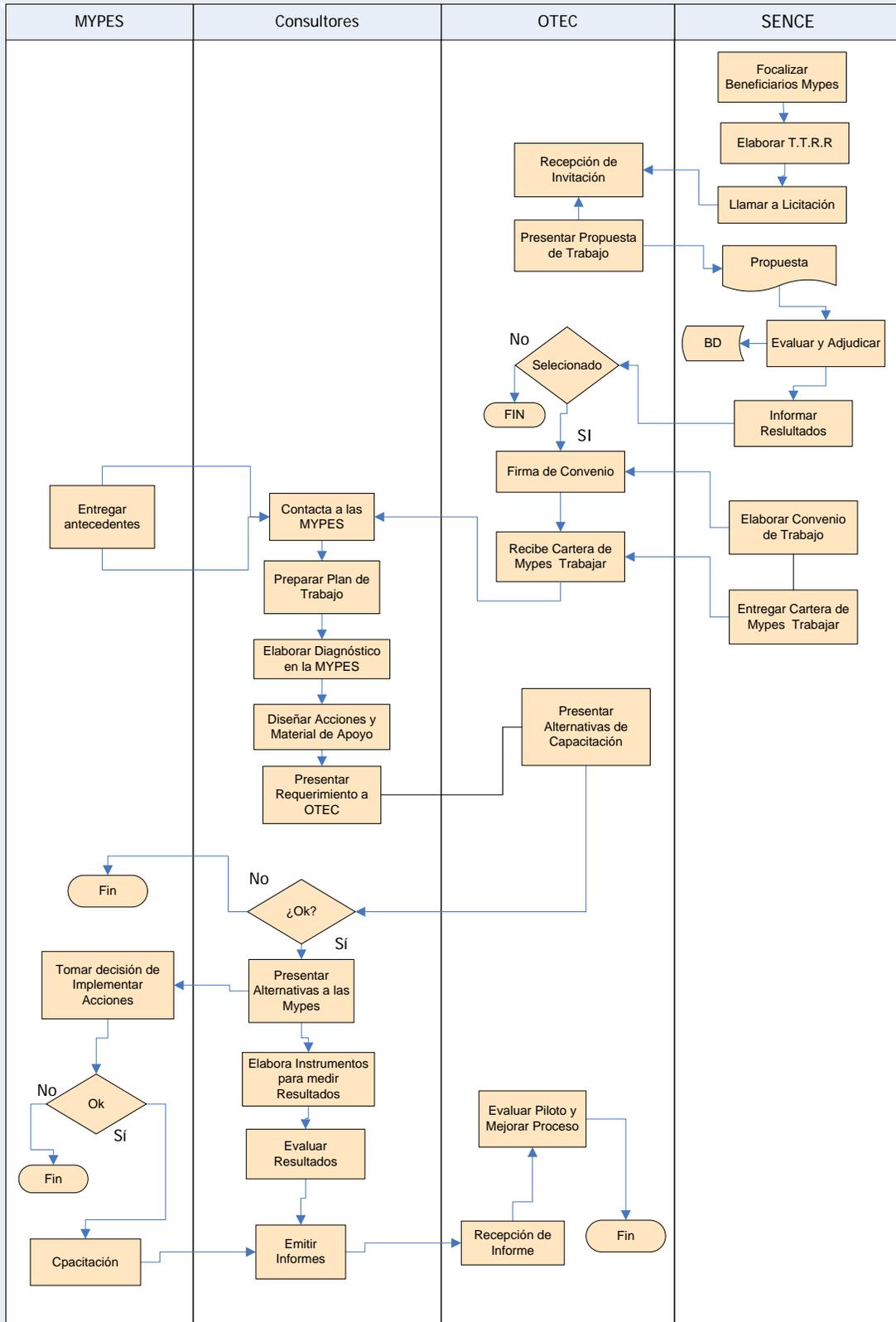
No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

A continuación se presenta un flujograma del proceso de este subcomponente:

Incentivo MYPES



1.8.2.5. Subcomponente 1.2.3 Aplicación de las NTIC a la EDA y la Capacitación Laboral

Respecto de este subcomponente no se ejecutaron aplicaciones NTIC a la EDA, sólo lo referido a capacitación laboral. Por ello, SENCE orientó la ejecución de este Subcomponente en dos ámbitos: diseño e incorporación de módulos de alfabetización digital en todos los programas sociales de capacitación del SENCE y fomento del diseño de acciones de capacitación en modalidad e-learning y su incorporación a programas regulares del SENCE, por ejemplo franquicia tributaria. Posteriormente, en el 2006, convocó a la ejecución de módulos de capacitación de acuerdo al estándar ICDL.¹³³

Alfabetización Digital

Los cursos de alfabetización digital se realizaron bajo la modalidad de compra del servicio de capacitación a OTEC. SENCE efectuó el diseño de las bases de licitación para la adquisición de estos servicios, generando dos estándares de competencias básicas en TIC:

- “El Marinero”, que consiste en el desarrollo y verificación de un conjunto de competencias a través de un curso de capacitación de 18 horas, como un piso básico de competencias TIC, orientado a desempleados y trabajadores de baja calificación.
- “Competencias básicas en TIC” destinado a MYPE, que consiste en el desarrollo y verificación de competencias a través de un curso de capacitación de 30 horas, orientado a dueños y trabajadores de MYPE.

Certificación de Licencia ICDL

El estándar ICDL (International Computer Driving License) es una certificación que acredita conocimientos universales (de validez mundial) en el uso de tecnologías de información. Fue desarrollado en Irlanda por “The European Computer Driving License Foundation Ltd”. En Chile los contenidos de los cursos, como el diseño específico de los módulos de capacitación, fueron adaptados a la realidad nacional por Fundación Chile durante el año 2003, para entrar en funcionamiento a partir de 2004.

La Licencia ICDL es modular y cubre las siguientes áreas:

- Conceptos básicos de las TI
- Uso del computador y Administración de Archivos
- Procesador de Textos
- Hojas de Cálculo
- Base de Datos
- Presentaciones
- Internet y Comunicación

SENCE diseña y elabora las bases de licitación, definiendo los criterios técnicos específicos para impartir los cursos (módulos de capacitación, modalidad de enseñanza, etc.), el tamaño de los cursos (cupos disponibles) así como los requerimientos técnicos que deben asegurar los OTEC (infraestructura, perfiles generales de los tutores que realizan capacitación).

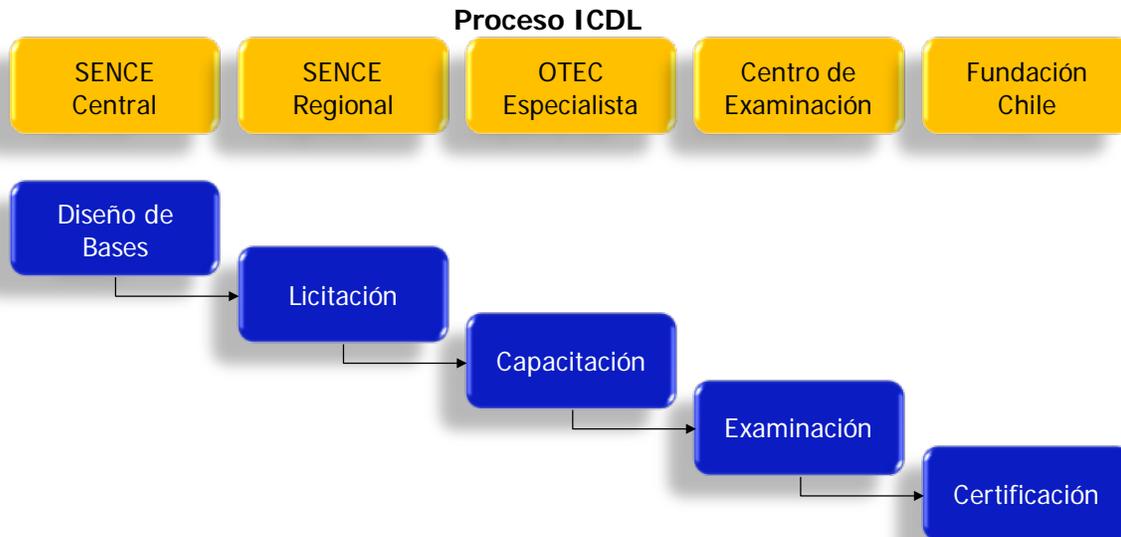
Los OTEC presentan propuestas para prestar servicios de capacitación, debiendo realizar dos

¹³³ Se refiere al estándar International Computer Driving License (ver glosario).

tipos de actividades:

- Reclutamiento y selección de empresas y participantes, dentro de un plazo de 30 días corridos desde la aprobación del respectivo convenio.
- Ejecución de las actividades de capacitación y examinación, dentro de los 60 días y no superior a los 90 días corridos desde el primer día de actividades de capacitación.

Los cursos de alfabetización son relativamente sencillos en su ejecución, básicamente debido a su corta duración. Sin embargo, la ejecución de capacitación destinada a la obtención de ICDL es de mayor duración, cuyo plazo máximo es de cinco meses, e incorpora a otros actores debido a la examinación y certificación requerida. En el caso de certificación ICDL la examinación se realiza en centros de examinación que son instituciones acreditadas por la Fundación Chile, que en muchos casos corresponde a empresas que proveen servicios TIC, en las cuales los beneficiarios deben rendir las pruebas. La aprobación se obtiene con el 75% de aprobación de los contenidos. Finalmente, Fundación Chile certifica a los postulantes que cumplen las exigencias de la examinación.



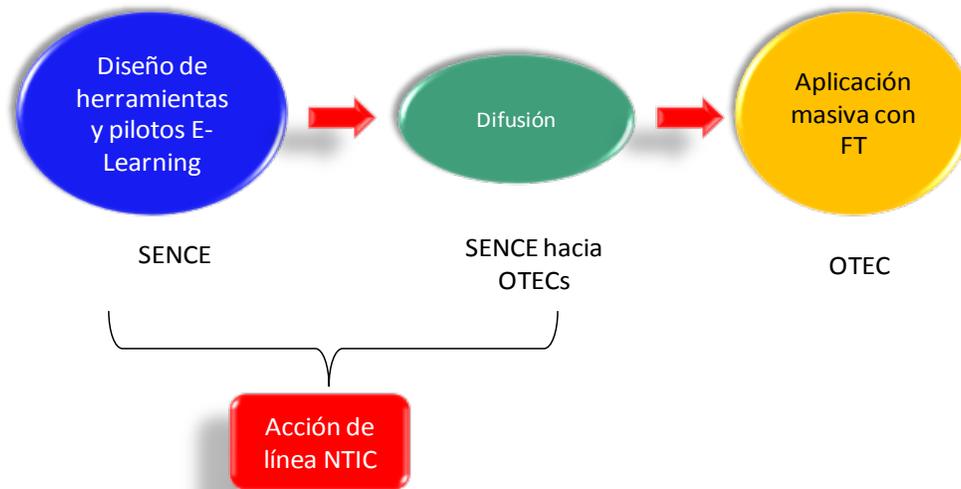
Los OTEC que proveen el servicio de capacitación deben entregar 2 informes de avance y uno final, entregando antecedentes del desarrollo de la capacitación, lo cual permite a SENCE vincular los pagos respectivos:

- Primer Pago, una vez iniciados los cursos y aprobado el 1er Informe de Avance SENCE paga el 40% del valor individual adjudicado, según el número de cupos llenos.
- Segundo Pago, una vez finalizados los módulos de capacitación y aprobado el segundo informe de avance SENCE paga el 50% del valor individual adjudicado, acorde la asistencia de cada uno de los participantes.
- Tercer Pago, se efectúa contra la entrega del Informe Final y se liquida el 10% restante en función de la acreditación de la efectiva aprobación del participante (examinación exitosa).

Modalidad E-learning

SENCE entiende e-learning como aquella capacitación a distancia que mediante el uso de plataformas tecnológicas posibilita la flexibilización de los tiempos del proceso de enseñanza - aprendizaje a los requerimientos y disponibilidades de cada persona y que genera ambientes de aprendizaje colaborativos.

Esta línea de acción se ejecutó durante el período 2004-2006, y tuvo un modelo de operación diferente a las acciones emprendidas en Alfabetización Digital. En el caso de las acciones emprendidas en la difusión de la herramienta de E-learning el modelo de operación se resume en el siguiente esquema:



El diagrama anterior indica que la ejecución de esta línea se desarrolló del siguiente modo:

- SENCE efectuó convocatorias de carácter público o privadas, para el diseño de herramientas de capacitación en plataformas E-learning con aplicaciones sectoriales,¹³⁴ para estimular al mercado de la capacitación en la creación de contenidos dispuestos en dichas plataformas. La compra de servicios de capacitación en estas plataformas suponía que estos desarrollos serían posteriormente difundidos por SENCE para su aplicación por parte del resto de los OTEC, sin embargo SENCE no estableció requisitos tecnológicos mínimos.
- El desarrollo de las ofertas quedó en manos de las OTEC, quienes efectuaron traducciones de sus cursos tradicionales y las dispusieron en soportes MS Office (básicamente Power Point), y no en plataformas E-learning como se esperaba. La aplicación de estas ofertas de capacitación se ejecutaron mediante uso de franquicia tributaria, básicamente para capacitación hacia las Pymes sectoriales atendidas por estos organismos, no registrándose en esta línea acciones de NTIC aplicadas a la EDA.

Producto de esta experiencia, en la actualidad SENCE requiere el cumplimiento de requisitos tecnológicos para el desarrollo y ejecución de cursos que utilizan plataformas E-learning:

- Uso de plataformas electrónicas LMS (Learning Management System).
- El curso debe estar montado en una red electrónica, ya sea INTERNET o INTRANET, y se debe hacer llegar a SENCE la dirección de INTERNET o INTRANET con los accesos respectivos para la revisión del curso antes de comenzar a impartirlo.
- La plataforma tecnológica que soporte el curso debe tener dentro de sus herramientas al menos las siguientes:
 - ✓ Chat: Herramienta de carácter sincrónico (en tiempo real), que permite la socialización

¹³⁴ Minería, Acuicultura, Turismo, Comercio.

- y el desarrollo de las ideas, temas y otros dentro de un curso.
- ✓ Foro: Herramienta de carácter asincrónico, que permite dirigir, organizar, retroalimentar, etc., a los alumnos dentro del curso o fuera de él.
 - ✓ Correo: Destinado a realizar los contactos entre las partes necesarios para el desarrollo del curso, ya sea en forma directa con alguien del curso, con el profesor o entre alumnos.
 - ✓ Calendario o Agenda: Con el propósito de ir conociendo y estableciendo los hitos necesarios para el normal desarrollo de una actividad o el curso mismo, Además como recordatorio a los diferentes participantes de los tiempos mínimos que dan un grado de seriedad y de formalidad a la actividad que se realiza.
 - ✓ Seguimiento o tracking: herramienta de control y de gestión que tiene el curso. Su función es marcar y establecer la cantidad de entradas y salidas del curso dentro de un ambiente, el nivel de participación, los tiempos, los niveles de avance. SENCE ha creado una herramienta de control denominada API (Application Program Interfase), que le permite registrar entradas y salidas de los usuarios, dato que es contrastado para confirmar que una acción de capacitación fue realizada.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Según las bases de licitación esta línea de acción focaliza de manera amplia en trabajadores dependientes e independientes de todos los sectores, propietarios y trabajadores de MYPE, y de manera más acotada en trabajadores desocupados de MYPE, quienes deben contar con la certificación del 6º año básico.

La selección de beneficiarios la realiza el OTEC verificando las condiciones de elegibilidad del postulante mediante cédula de identidad, certificados tributarios (formularios PPM), finiquito de trabajo, certificado de estudios. La OTEC va llenando los cupos adjudicados por SENCE acorde los postulantes que primero vayan cumpliendo los requisitos señalados.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Cada año el nivel central de SENCE realiza una ronda de consultas a las Direcciones Regionales para determinar si éstas tienen demanda o interés en la ejecución de la modalidad. En función de lo expresado en el nivel regional se distribuyen cupos según el presupuesto disponible, considerando parámetros como tamaño regional relativo, niveles de empleo y desempleo, ejecución presupuestaria del año anterior.

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

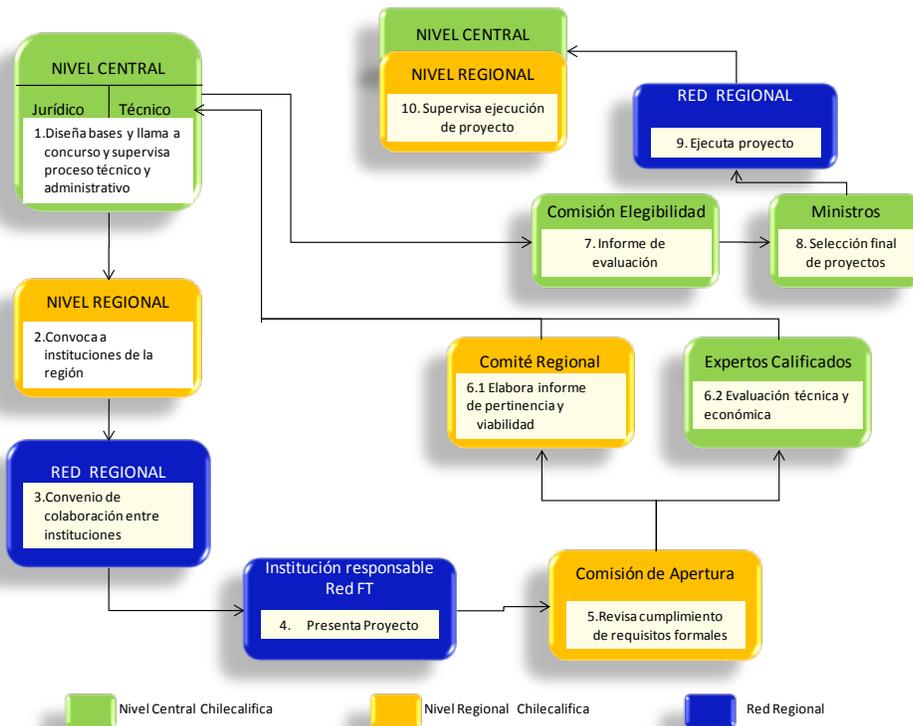
El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

1.8.2.6. Subcomponente 2.1.1 Redes de Articulación de la Formación Técnica

a) Proyectos de Redes Regionales de Articulación de la Formación Técnica¹³⁵

Una red regional es un acuerdo formal (consorcio u otra figura legal) donde a lo menos participan tres instituciones que imparten distintos niveles de formación técnica, educación o capacitación y una del sector productivo, para la articulación de la formación técnica en la región. Las instituciones participantes deben tener existencia legal, pudiendo ser establecimientos EMTP, CFT, IP, universidades, OTEC, establecimientos educacionales que imparten alguna modalidad de educación de adultos, todos reconocidos por el Ministerio de Educación, corporaciones y fundaciones no educacionales, sin fines de lucro, y entidades del sector productivo de la región (empresas, organizaciones empresariales o de trabajo, sindicatos o asociaciones sindicales).

Para la implementación de esta estrategia de articulación de la formación técnica en la región el Programa estableció un fondo concursable mediante el cual contribuye al financiamiento de proyectos de redes regionales, los que deben dar respuesta a las prioridades de desarrollo productivo y las necesidades de formación de los recursos humanos de la región establecidas por las entidades participantes de las redes. En el proceso del llamado, adjudicación, ejecución y seguimiento de los proyectos participan instancias locales, regionales y nacionales. En el diagrama siguiente se muestra el proceso de ejecución del subcomponente:



¹³⁵ En este Subcomponente se elaboran itinerarios modularizados de formación técnica que permiten definir currículos modularizados para la educación técnica media y superior. En el Subcomponente 3.1.4 se debe establecer un sistema de equivalencias para itinerarios de formación técnica (Sistema de Cualificaciones) con ofertas de formación y capacitación.

Las bases son elaboradas por el equipo de la línea de redes en el nivel central, y las entidades proponentes deben establecer un acuerdo formal o convenio de colaboración para conformar la red de instituciones participantes y así presentar una propuesta de proyecto de articulación. En la propuesta definen al equipo de profesionales de la red que ejercerá la coordinación técnica y administrativa del proyecto en caso de ser adjudicado, que genéricamente se denomina Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP).

Una vez presentadas las propuestas de proyectos según las bases del concurso comienza la evaluación de las propuestas, actividad que considera la participación de un conjunto de evaluadores externos, nacionales o extranjeros, quienes emiten un informe de carácter confidencial de los aspectos técnicos, económicos y financieros del proyecto.¹³⁶ Estos expertos en la práctica correspondieron a profesionales reconocidos por el MINEDUC y contratados a honorarios bajo los criterios y requisitos establecidos por dicho Ministerio para desempeñar las tareas específicas de la evaluación de los proyectos de redes.

El proceso de evaluación de las propuestas comprende tres pasos:

- Elaboración de informes de Evaluación
- Determinación de elegibilidad de las propuestas
- Selección Final de las Propuestas

Para confeccionar los “Informes de Evaluación” los evaluadores externos examinan los siguientes criterios, calificándolos en una escala cualitativa (Muy bueno, Bueno, Regular y Deficiente) y efectuando recomendaciones sobre cada aspecto:

- Gestión, organización y articulación de la Red
- Contenido de la propuesta de implementación curricular
- Pertinencia y viabilidad del proyecto
- Monitoreo y evaluación del proyecto

Adicionalmente, el experto evalúa la Propuesta económica del proyecto, en términos de costo y detalle, indicando si la recomienda, la recomienda con reparos o no la recomienda. Finalmente, se le pide que evalúe la propuesta económica con nota de 1 a 7.

Enseguida, la Coordinación Nacional del Programa de Educación y Capacitación Permanente constituye una Comisión Técnica de Elegibilidad de los Proyectos, integrada por un representante de los Ministerios de Educación, del Trabajo y de Economía y dos representantes del Programa. Esta Comisión es presidida por el Coordinador de Chilecalifica. La Comisión Técnica tiene la responsabilidad de analizar los antecedentes de cada proyecto, solicitar información adicional cuando considere necesario, sugerir modificaciones a los proyectos, considerando las recomendaciones de los expertos y, sobre la base de ello, determinar para cada proyecto, su condición de elegible, elegible con recomendaciones o no elegible.

La elegibilidad de las propuestas se define mediante la ponderación de cada criterio que se pidió evaluar, según su porcentaje de logro, en escala de 0% a 100%. Aquellas propuestas

¹³⁶ En el caso de las propuestas presentadas para el tercer concurso, adicionalmente a la evaluación externa, en cada región el Comité Ejecutivo Regional emitió un informe con la descripción de cada una de las propuestas indicando claramente: a) Si los aspectos referidos a la conformación y articulación de la red son concordantes con la realidad regional, y, b) Si la fundamentación, relevancia, viabilidad y sustentabilidad del proyecto se ajustan a las prioridades regionales.

cuya ponderación es inferior al 70% son declaradas no elegibles. En esta etapa además existe la posibilidad de solicitar aclaración a los proyectos que superen el 70% en su ponderación final. Una vez recibidas las aclaraciones se procede a definir las propuestas que son elegibles.

La selección final de los Proyectos es efectuada por una Comisión Interministerial, integrada por los Ministros de Economía, del Trabajo y Previsión Social y de Educación, oficiando de secretario de dicha comisión el Coordinador de Chilecalifica, quien redacta un acta por cada sesión.

La Unidad Ejecutora del Proyecto de articulación (UEP) está a cargo de un Director Ejecutivo del Proyecto y tiene la responsabilidad directa de la ejecución administrativa y técnica del proyecto, y asume las acciones operativas y de coordinación necesarias para la ejecución del mismo en conformidad con lo establecido por el directorio de la red establecido en su convenio de constitución. Con respecto a los proyectos, la UEP es la entidad responsable de:

- Programar, monitorear y evaluar su ejecución.
- Coordinar la ejecución de las acciones en ellos programadas.
- Cumplir con los compromisos establecidos en su proyecto.
- Administrar los recursos que reciba del Ministerio de Educación, en conformidad con las orientaciones del directorio de la red.
- Efectuar todos los trámites administrativos y legales que demande su realización, como por ejemplo, pagos, rendiciones de cuentas, fianza, etc.
- Mantener registros contables separados y exclusivos de los ingresos y gastos.
- Seguir los procedimientos administrativos para las adquisiciones, contrataciones y rendiciones de cuentas.
- Elaborar el Plan Operativo Anual y el Flujo de Caja Anual, y las correspondientes rendiciones de cuentas en los plazos establecidos por el programa.
- Definir e implementar una evaluación externa antes de finalizar el proyecto.
- Elaborar los informes al ETRS o al Nivel Central.

El Equipo Técnico Regional de Seguimiento (ETRS) está integrado por un equipo estable de profesionales de las SECREDOC, SEREMI del Trabajo o SENCE, SEREMI de Economía, y otras reparticiones públicas que determinen las autoridades regionales, incluyendo aquellas correspondientes al sector productivo correspondiente al proyecto (empresarios, asociaciones gremiales). El ETRS da cuenta al Comité Ejecutivo Regional¹³⁷ e interactúa con el equipo de redes de Chilecalifica del nivel central, y constituye la contraparte técnica en la región de los proyectos que se encuentran en ejecución. Al respecto, este equipo no solo vela por el desarrollo de los proyectos regionales, sino que coordina y colabora en una serie de acciones que forman parte del plan de trabajo del Programa Chilecalifica, por ejemplo, talleres y seminarios de discusión respecto de los temas técnicos involucrados en la ejecución de los proyectos (conceptos de competencias laborales, modularización de currículos, etc.)

El equipo de profesionales de la Línea de Redes del nivel central define acciones de asistencia técnica para el desarrollo de los proyectos de redes y ejecuta estas acciones con el apoyo de los ETRS para las Unidades Ejecutoras de Proyectos (UEP). El estilo de trabajo es de acompañamiento a las acciones de los proyectos, orientación hacia la consecución de buenas prácticas de funcionamiento en red y generación de condiciones para una sustentabilidad futura de la red. En este sentido, la coordinación operativa entre el nivel central de Chilecalifica y los ETRS debía ser fluida.

¹³⁷ Ver funciones en sección 6.1.

El cuadro siguiente muestra las actividades que en la operación cotidiana de los proyectos son ejecutadas por los actores involucrados, y ocurren una vez realizada la selección final de proyectos (actividad 8 del diagrama anterior) y adjudicada formalmente la propuesta de proyecto:

Principales Hitos del Proceso de Ejecución y Seguimiento de los Proyectos de Redes

UEP Red	Dirección Regional	Dirección Nacional
Firma convenio y presenta documentación y garantías exigidas	Recibe garantías, dispone su Custodia y cautela su vigencia.	Tramita los convenios.
Elabora POA	-Revisa acciones planificadas. -Aprueba POA. -Realiza el seguimiento de estas acciones.	Revisa acciones planificadas. Realiza el seguimiento de estas acciones.
Presenta garantías para traspaso de cuotas	Recibe garantías, dispone su Custodia y cautela su vigencia.	Una vez cumplido los requisitos, dispone el traspaso de cuotas
Elabora Informes de Avance y Acumulativo	-Revisa informes y retroalimenta a la Red para mejorar su accionar.	Revisa informes y retroalimenta a la Red para mejorar su accionar.
Rinde cuotas	-Revisa las rendiciones. Aprueba lo presentado por la Red e informa a la Dirección Nacional.	Apoya en la revisión. Establece procedimientos.
Ingresa Información en el Sistema de seguimiento	-Chequea información, a través del Sistema de seguimiento	Analiza información y retroalimenta a la Red, a través de la Dirección Regional.
Solicita autorización para modificaciones.	-Revisa solicitudes y determina.	Apoya en la revisión y determina en casos específicos.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Los proyectos tienen como beneficiarios a instituciones educativas y de capacitación de la región, de modo que la estrategia de focalización quedaba definida en la propuesta que el consorcio presentaba. No obstante, se definió que las condiciones para participar requirió que todas las instituciones que integrasen la red debían tener sede en la región. En el caso de las instituciones de formación y capacitación debían estar desarrollando las acciones propias de su naturaleza institucional en el sector que abordaba el proyecto de articulación o que comprometían la implementación de las especialidades o carreras a partir del segundo año de ejecución del proyecto, en el contexto de lo estipulado en el mismo. Más aun, la institución representante de la red, según constaba en el convenio de formalización de la red, debía contar con domicilio en la región en la cual se presenta el proyecto, pudiendo pertenecer al sector productivo o al sector formativo, en cuyo caso debía estar impartiendo un nivel o

modalidad de formación técnica (superior o media) enmarcada en el sector productivo abordado por el proyecto.

Las propuestas que según la Comisión Técnica de Elegibilidad cumplían con todos los requerimientos exigidos en las bases de concurso pasaban a la etapa de evaluación técnica y económica. En cuanto a los aspectos técnicos se analizaba:

- La coherencia entre el Proyecto y el Plan de Articulación de la Red respecto de la sustentabilidad y de los mecanismos tendientes a garantizar la participación de los integrantes de la red en la gestión, tanto del plan de articulación como del proyecto.
- Si el proyecto se encuentra plenamente justificado en el contexto de las Estrategias de Desarrollo Regional, específicamente del contenido del documento “Criterios y Prioridades de Desarrollo Productivo y de Formación de Recursos Humanos”, elaborado en función de ella, por la Región.
- Si el proyecto centra su trabajo en aquellos sectores productivos que aún no han sido abordados por los proyectos adjudicados en los concursos anteriores, en su mismo territorio.
- Si las instituciones que conforman la red participaron en las actividades de inducción realizadas en cada región y si acogieron las orientaciones emanadas de esta capacitación en los contenidos del proyecto.
- El grado de involucramiento de las entidades del sector productivo en las acciones de planificación, ejecución y dirección del proyecto, así como también el rol que ellos tengan en las acciones de implementación curricular contempladas en el proyecto.

Respecto de la evaluación económica, se analizaba si los diferentes gastos definidos en el proyecto se encuentran plenamente justificados y avalados por los antecedentes de contexto y de relevancia con los propósitos de proyecto y, si la cantidad de recursos contemplados en la propuesta permitía financiar las actividades requeridas para cumplir las metas del Proyecto. Específicamente se analizaba:

- La estructura de financiamiento del proyecto (distribución o porcentaje de participación entre aportes de la Red, aportes de terceros y aportes del MINEDUC), según lo establecido en las bases del concurso.
- Los costos de las líneas de acción y los resultados que se esperan alcanzar y la coherencia con los objetivos propuestos en el proyecto.
- Los gastos de operación y los costos totales del proyecto con relación a lo que se establece en las bases.
- Los costos definidos en el proyecto y su relación con la sustentabilidad económica de la red.
- Los gastos de administración y los referidos a la ejecución de recursos en relación con la estructura organizacional y las funciones de la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP).
- Los procedimientos propuestos para el monitoreo y evaluación del proyecto y su relación financiera con la envergadura del mismo.

Criterios de asignación/distribución de recursos

No se reconocen criterios específicos de asignación de recursos, excepto aquellos que quedaron contemplados en la presupuestación de recursos efectuada en la negociación con el Banco Mundial, funcionando estas estimaciones como marco presupuestario durante la ejecución del programa.

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

b) Itinerarios de Formación Técnica (IFT)

La Línea de Itinerarios de Formación Técnica (IFT) de Chilecalifica comienza sus actividades en el 2004,¹³⁸ cumpliendo dos tipos de funciones:

- Entrega de asistencia técnica a las otras líneas del Programa que trabajan en aspectos relacionados con la definición y diseño de itinerarios de formación técnica.¹³⁹
- Crear o adaptar conocimiento para el diseño e implementación de los itinerarios de formación técnica. Esto significa, realizar discusiones técnicas, con apoyo de expertos nacionales y extranjeros, y producir documentos respecto de la aplicación del enfoque de competencias en el diseño curricular de la EMTP, y precisamente definir métodos para elaboración de perfiles de egreso y perfiles profesionales a ser utilizados en las redes y propuestas específicas de perfiles de egreso y perfiles profesionales en determinados sectores productivos.

Así, de estas actividades los encargados de la línea de IFT sistematizaron ciertos procedimientos, a saber:

- El desarrollo de IFT requiere, en primer lugar, definir las competencias laborales asociadas, las que fueron trabajadas en el contexto de las redes de articulación.
- Se construyen los perfiles profesionales que serán un referente para la elaboración de la oferta formativa, ya que representa el instrumento que organiza la competencia laboral identificando tareas que se exige realizar al técnico competente, complementándolas con sus respectivos criterios de realización o de desempeño.
- Se definen perfiles de egreso, que sintetizan las capacidades (objetivos finales) a lograr en cada nivel formativo.
- Luego, se modularizan los programas formativos.

Gráficamente es lo siguiente:

¹³⁸ Esta línea de trabajo se instala como apoyo a la implementación de la estrategia de Redes de Articulación, en las cuales debían desarrollarse entre otras actividades la identificación de itinerarios de formación técnica, y en este sentido no se incorpora como un Subcomponente distinto de Redes. Según consta en los Ayuda memoria de las misiones de supervisión del Banco Mundial, la lenta partida de los proyectos de redes genera la estrategia alternativa de avanzar más rápido en esta área de trabajo (itinerarios) desde el nivel central de Chilecalifica, de modo que a la labor de producción técnica de itinerarios (perfiles de egreso y profesionales) el equipo del nivel central agrega una labor de asistencia técnica a las redes regionales en funcionamiento.

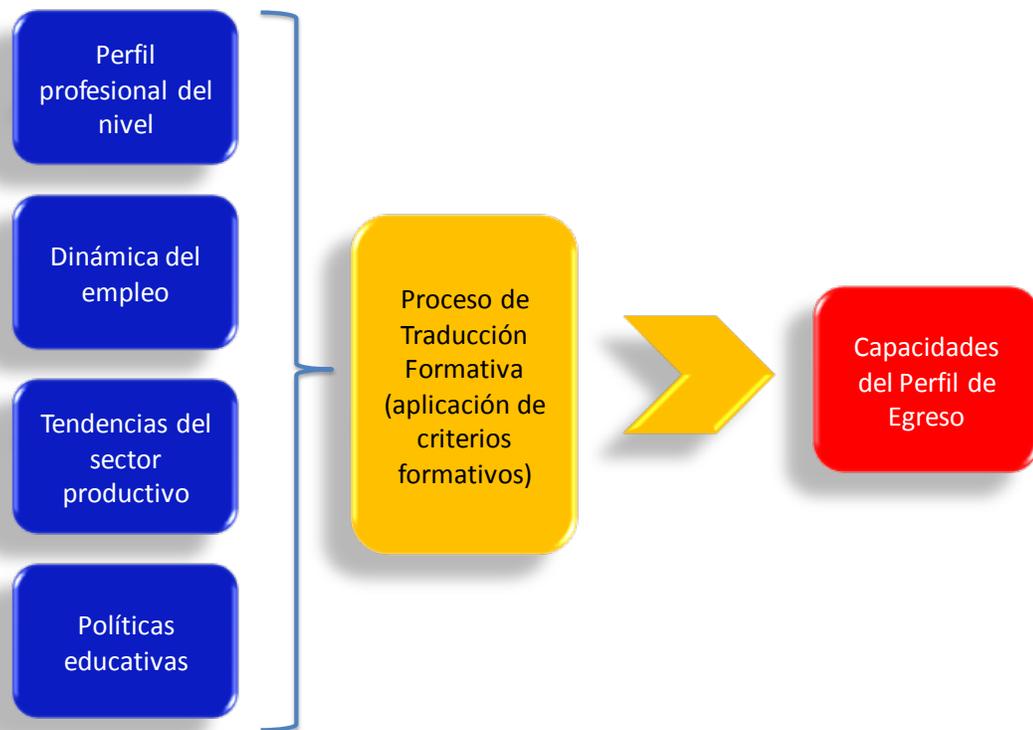
¹³⁹ Principalmente EMTP Dual y Formación y actualización de Docentes técnicos.

Perfil Profesional: Procedimiento propuesto



Considerando que los perfiles de egreso sintetizan las capacidades (objetivos finales) a lograr en cada nivel formativo, su elaboración implica establecer las capacidades que podrán ser formadas en una institución educativa:

Perfil de Egreso



Identificación de Aprendizajes Esperados



Como se aprecia, la labor desarrollada es previa y un insumo para la generación de las equivalencias de los perfiles de egreso con ofertas de formación y capacitación, esto es, de un Marco de Cualificaciones.

Los profesionales de la Línea IFT de Chilecalifica crearon o adaptaron conocimiento para producir el diseño de perfiles de egreso y profesionales en 15 oficios para educación de adultos (2007) y participaron en la actualización de 25 especialidades de EMTP.¹⁴⁰ Los productos generados directamente por Chilecalifica están disponibles a través del portal Web del programa.

Por su parte, dentro de las redes de articulación la ejecución de actividades de diseño de itinerarios condujo a la elaboración de perfiles de egreso, siendo ejecutadas usualmente mediante contratos de expertos con recursos contemplados en los proyectos de redes.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

No corresponde.

Criterios de asignación/distribución de recursos

No existen criterios de asignación de recursos, pues esta línea funciona como parte de la Unidad de Formación Técnica, y sus productos tienen como beneficiarios a todas las entidades del sistema educativo, especialmente EMTP, CFT, IP.

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

¹⁴⁰ Las estadísticas se muestran más adelante en la sección "Productos".

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

1.8.2.7. Subcomponente 2.1.2 Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual

La implementación de este subcomponente se enmarca en los acuerdos público-privados recogidos en la Agenda Pro-Crecimiento II, Capítulo Educación y Empresa,¹⁴¹ cuyo propósito declarado es enriquecer el proceso de la educación, acercar el mundo productivo al mundo de la educación y propiciar la educación permanente, entre otros aspectos.

La implementación de la modalidad Dual se realiza a través de establecimientos de educación técnico profesional que han optado por incorporarla y que anualmente postulan, en su región, para incorporar a esta modalidad alguna o todas las especialidades que imparten. La formación técnica y profesional dual establece que la tarea educativa se ejecute con la participación de dos lugares de aprendizaje, la escuela y la empresa, a través de un proceso de alternancia sistemático, organizado y estructurado. El aprendiz se incorpora a la vida laboral y al proceso productivo de la empresa de acuerdo a un plan de aprendizaje concordado con la unidad educativa y que supervisa un profesor tutor del establecimiento educacional. El aprendizaje en la empresa es coordinado por un maestro guía (un profesional o trabajador calificado designado por la dirección de la unidad productiva) que recibe una capacitación por parte de los docentes del establecimiento educacional.

En este contexto el año 2005 Chilecalifica incorporó este Subcomponente al programa, asignándole recursos para producir básicamente una actualización de los materiales usados para la implementación de la modalidad, como cuadernos de informes para los alumnos y alumnas de tercero y cuarto medio, manuales del Maestro Guía que son distribuidos a las empresas y expertos que participan directamente en el aprendizaje de los alumnos aprendices, manuales del empresario, igualmente distribuidos a las empresas de su región y manual de supervisión de liceos. Otras actividades desarrolladas en este periodo fueron capacitación a comisiones duales y jornadas de trabajo con establecimientos duales. No hubo en el periodo 2005-2006 actividades de implementación¹⁴² de la modalidad Dual financiadas por Chilecalifica, que tradicionalmente habían sido financiadas por el MINEDUC para las escuelas EMTP de la modalidad.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

No hay criterios de focalización en lo que ha sido ejecutado por Chilecalifica. Los beneficiarios serían todas las escuelas que implementan la modalidad dual, y en particular los profesores tutores y los maestros guías.

¹⁴¹ Iniciativa conjunta del Ministerio de Educación y la Confederación de la Producción y del Comercio que tiene el propósito común de contribuir con sus propuestas a mejorar la calidad de la educación, propiciar la formación permanente de los trabajadores, lograr más y mejor capital humano avanzado y fomentar la responsabilidad social empresarial en la educación (septiembre 2005).

¹⁴² Se debe distinguir entre el apoyo prestado por Chilecalifica a la EMTP Dual durante el 2005 y 2006, de actualización de materiales y de adaptación al enfoque de trabajo del programa, de la labor de implementación de la modalidad en escuelas EMTP. En los años señalados no hay implementación Dual en nuevas escuelas EMTP. Por ello el proceso de ejecución de este Subcomponente en Chilecalifica (producción de material) no debe confundirse con el proceso de implementación de la modalidad Dual en escuelas EMTP.

Criterios de asignación/distribución de recursos

La asignación de recursos de Chilecalifica para esta línea, considerando que la ejecución 2005-2006 consistió básicamente en actualización de materiales, no tuvo criterios explícitos, y se enmarcó en una estimación del costo de las actividades necesarias para ejecutar dicha actualización.

Aplicación del Enfoque de género

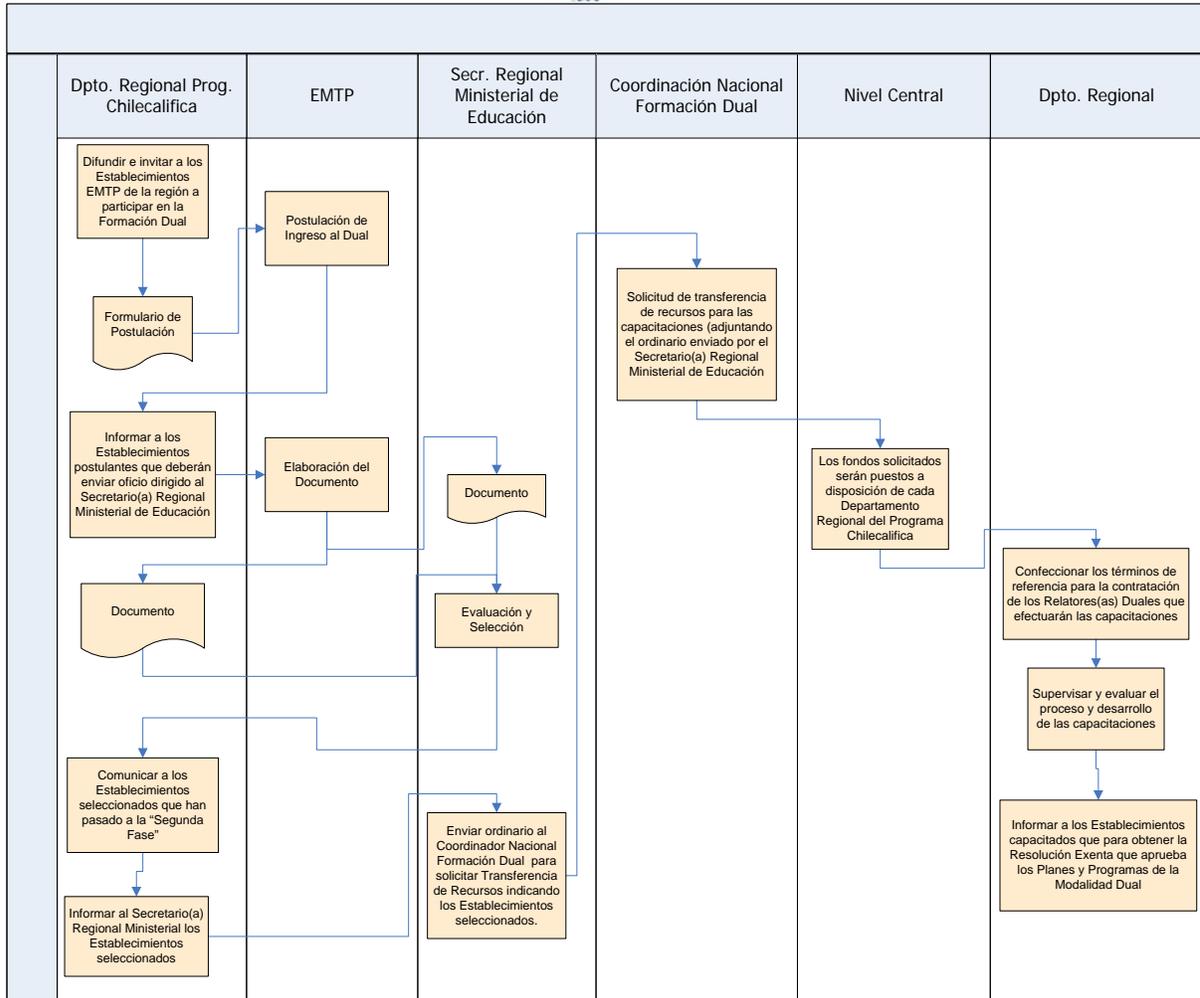
No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

El proceso productivo de este subcomponente en Chilecalifica 2005 y 2006 corresponde básicamente a uno estándar de selección, contratación y producción de material (manuales) a utilizar en la implementación de la modalidad dual en escuelas EMTP.

Lo anterior debe distinguirse de la implementación de la modalidad Dual en escuelas EMTP, que se representa en el siguiente diagrama:



1.8.2.9. Componente 2.2. Formación y Actualización de Docentes Técnicos (FADT)

Este componente tiene su origen en el conjunto de transformaciones implementadas en la última década en el sector, y que focaliza en la reforma curricular de comienzos de los 2000, su principal marco de referencia.¹⁴³

El componente FADT responde a la necesidad de formación y perfeccionamiento de los docentes que se desempeñan en la educación TP con el objetivo de alinear los procesos de enseñanza/aprendizaje con este modelo impulsado por la reforma. Tal iniciativa, que se desarrolla desde el año 2002, incluye acciones de capacitación de docentes técnicos (actualización de conocimientos y habilidades en las áreas de especialidad de quienes ejercen la actividad en la enseñanza media) y formación inicial de profesores técnicos, a través de programas conducentes a la obtención de un título de docente complementario al título técnico superior de quien ejerce la formación en aula.

El programa desarrolla acciones los años 2005 al 2007 y a partir del año 2008 el perfeccionamiento docente es asumido por la Unidad de Formación Técnica del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del MINEDUC.

La línea de formación y actualización de docentes técnicos de Chilecalifica se organiza en dos subcomponentes:¹⁴⁴

- Formación inicial, que identificamos en el marco lógico como el Subcomponente 2.2.1 Formación inicial de docentes ETP: Programa piloto destinado a desarrollar las bases y marco estratégico para la carrera de pedagogía en educación técnica profesional (programa a cargo de un consorcio de 9 universidades chilenas). Este proyecto “de formación y actualización de docentes técnicos y de educación tecnológica” se encuentra actualmente en fase de ejecución. Las 9 universidades que conforman el Consorcio que ejecutan tal iniciativa están distribuidas en 7 regiones y su objetivo es instalar un sistema nacional articulado y flexible de formación y actualización de docentes técnicos y docentes de educación tecnológica para facilitar un sistema integrado y dinámico de educación para el trabajo.

De acuerdo a las bases del concurso realizado para tal efecto, al Consorcio de universidades le correspondió: (a) Diseñar y ejecutar la formación y la capacitación en un esquema flexible que tome en cuenta la formación y experiencias previas de los participantes, así como las realidades diversas en que éstos se desenvuelven, compatibilizando sus necesidades formativas con las demandas provenientes del desarrollo

¹⁴³ Esta reforma en el nivel de la EMTP fue acompañada de dos cambios sustanciales, por una parte, la definición y elaboración de estándares y requerimientos técnicos para 14 sectores económicos y 46 especialidades que conforman la actual estructura del sector TP y, por otra, la implementación de una reforma curricular de la EMTP que se construye sobre la base del enfoque de competencias laborales. En efecto, la reforma distingue los dos primeros años de la enseñanza media como un período de formación general, amplia y orientada a preparar al conjunto de los estudiantes para “el desempeño competente como personas, ciudadanos y agentes económicos”. La especialización o formación técnica se concentra en los dos últimos años de la educación secundaria, teniendo como objetivo que “los alumnos adquieran aprendizajes que favorecerán su acceso a un primer trabajo remunerado, ajustado a sus intereses y aptitudes”.

¹⁴⁴ Una tercera iniciativa de trabajo en esta área, fuera de Chilecalifica, está a cargo del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del MINEDUC y corresponde al Programa de post-título en pedagogía para docentes técnicos, que es un programa ejecutado por diversas universidades del país destinado a la obtención de un post-título en pedagogía para profesionales (con título de 8 semestres mínimo) que se desempeñan en establecimientos técnico profesionales (duración de 700 horas mínimo entre 13 y 18 meses de ejecución).

tecnológico y productivo. (b) Proponer diversas modalidades de aprendizaje en la formación y en la capacitación, equilibrando adecuadamente el estudio independiente a distancia, incluyendo la aplicación, ejercitación y experimentación, con actividades de aprendizaje basadas en la producción y reflexión colectiva. (c) Habilitar a los participantes en los programas de formación y cursos de actualización para gestionar de manera efectiva ambientes, situaciones y recursos de aprendizaje. (d) Realizar investigación sobre la formación profesional en nuestro país.

- Formación continua, que identificamos en el marco lógico como el Subcomponente 2.2.2. Capacitación de Docentes Técnicos:¹⁴⁵ el Programa ha financiado el perfeccionamiento docente de acuerdo a un modelo de trabajo diseñado en Chilecalifica, basado en las experiencias del Programa de Perfeccionamiento Fundamental del MINEDUC (2001-2002) y de Seminarios Didácticos realizados por la División de Educación General del MINEDUC (2003-2004), ejecutando acciones de capacitación y actualización a partir del 2005. Esta línea, de acuerdo al equipo responsable de Chilecalifica, es complementaria con la anterior y las acciones desarrolladas desde el programa de redes de articulación. En este caso se levantó una estrategia complementaria para actualizar a docentes en sectores económicos que las redes de articulación no intervinieran.

En este aspecto se desarrolló un modelo de capacitación el que se implementó a través del Consorcio de acuerdo a los términos propuestos para el ámbito la "Actualización tecnológica",¹⁴⁶ y mediante compra directa del servicio en regiones donde no hubo oferta del consorcio. Indirectamente se buscaba fortalecer a las instituciones proveedoras de capacitación de docentes aportando un modelo claro y preciso que establecía los requerimientos y estándares de lo que se debe lograr. La compra de estos cursos dirigido a universidades y centros de educación superior enfatizó en el desarrollo de actividades formativas en 6 sectores productivos.¹⁴⁷ Los cursos tenían una duración de 1 mes y pasantías promedio de dos días cada una.

Se definieron los siguientes objetivos para estos cursos: (a) el curso de perfeccionamiento de profesores técnicos debe servir de modelo para los participantes, donde se prueben diferentes metodologías, de acuerdo al tema y el sector productivo que sean posibles de aplicar en el aula por parte de los profesores. Se entiende que los profesores aprenden mediante una metodología, la misma que después deberían aplicar con sus alumnos; (b) se deben privilegiar metodologías activo-participativas, donde la opción didáctica sea inductiva, es decir, yendo de lo particular a lo general, de la actividad a las leyes científicas o tecnológicas, de "el hacer" para llegar a las concepciones teóricas que lo sustentan; (c) privilegiar metodologías como "metodología de proyecto", "aprendizaje basado en problemas", "método de casos", "simulaciones y juegos", "juegos de roles", "texto guía", etc., los cuales se distinguen en las actividades de aprendizaje que presenten en la planificación del curso. MINEDUC, Convenios para la contratación de cursos de perfeccionamiento de docentes de la educación técnica.

El mecanismo del concurso para la constitución del Consorcio de universidades funcionó en los términos que a continuación se resume:

¹⁴⁵ Utilizamos la expresión "capacitación" pues tanto en Chilecalifica como en los docentes entrevistados se le reconoce claramente de este modo.

¹⁴⁶ Ver más abajo los tres ámbitos contenidos en el concurso adjudicado por el Consorcio.

¹⁴⁷ Mecánica industrial, mecánica automotriz y construcciones metálicas; alimentación; electrónica y electricidad; atención de párvulos; secretariado, administración y contabilidad; y, construcción.

- El Ministerio de Educación convocó (mayo 2004) a universidades públicas y privadas autónomas organizadas en consorcios integrados al menos por tres universidades que hubiesen realizado programas de formación conducentes a la obtención del título de profesor técnico, y de cursos de capacitación en servicio para aquellas personas que están realizando una función de docencia en forma sistemática, relacionada con la formación técnica o la capacitación laboral, a “presentar Proyectos para la Formación de Profesores Técnicos y para la Capacitación de Docentes Técnico” cuyo plazo no fuera superior a un año,¹⁴⁸ sin perjuicio de la duración del programa completo.
- Dicho consorcio designaba una entidad líder entre las universidades que conformaban el consorcio, como contraparte con el MINEDUC.

Los consorcios debían establecer ofertas en tres ámbitos:

1. En formación de profesores y la capacitación pedagógica:

- Basarse en un perfil profesional que comprenda las competencias que se espera demuestre el profesor o el docente técnico en su desempeño profesional.
- Modularizado, de acuerdo a las áreas de competencia del perfil profesional para organizar en un mismo esquema la capacitación pedagógica y la formación conducente a un título, asumiendo cada oferta de capacitación como un módulo y el conjunto de éstos como el plan de estudios para obtener el título.
- Incluir conceptual y metodológicamente aquellas competencias de empleabilidad que el profesor o el docente debe dominar en función de mejorar la preparación de los estudiantes (por ejemplo, manejo del inglés y la informática, capacidad de comunicarse y de trabajar en equipo, mentalidad emprendedora, etc.).

A partir de lo anterior, definir:

- Contenidos mínimos.
- Pedagogía y didáctica de la formación profesional.
- Prácticas pedagógicas que permitan gestionar de manera exitosa situaciones, ambientes y recursos para el aprendizaje.
- Evaluación de aprendizajes técnicos.
- Diseño de modelos didácticos, incluyendo la producción y uso de los recursos de aprendizaje requeridos.
- Gestión con el sector productivo.

2. Acceso a los programas de formación conducente a la obtención del título de profesor:

- En los programas conducentes a la obtención del título de profesor, se debía operacionalizar el perfil profesional en un perfil de egreso que especifique las capacidades que la persona debería dominar al finalizar el proceso formativo como docente.
- Definir condiciones de entrada y reconocimientos de la experiencia para facilitar el acceso a la formación de diferentes profesionales o técnicos (sin formación previa como docentes), considerando que se estableció como requisitos mínimos de ingreso a estos programas la posesión de un título técnico de nivel superior y un año de experiencia laboral en el sector económico o de la especialidad respectiva.
- Proponer estrategias que posibilitaren el acceso al programa de formación a los docentes técnicos actualmente en ejercicio en la Educación Media Técnico Profesional con diferentes niveles de formación profesional o técnica y de experiencia pedagógica.

¹⁴⁸ Con el propósito que los resultados obtenidos por los docentes pudiesen ser incorporados en sus calificaciones anuales.

- Plantear la factibilidad de articular el programa de formación de profesores técnicos con la formación de profesores de educación tecnológica.
3. Actualización tecnológica, en este ámbito la propuesta del consorcio debía:
- Identificar en orden de prioridad, a lo menos 8 sectores productivos en los cuales el Consorcio de Universidades estaba en condiciones de ofrecer los cursos de capacitación tecnológica, teniendo presente la demanda previsible desde el ámbito docente (profesores de EMTP, CFT e instructores de OTEC), las innovaciones que experimenta el mundo productivo y las fortalezas que presentan las universidades organizadas en consorcios para abordarlos.
 - Organizar cada curso como un módulo que contemple el tratamiento integrado de conceptos tecnológicos y destrezas técnicas, así como la pasantía en empresas cuando sea necesario, e incluya la didáctica para tratar el tema del módulo.

La ejecución de los servicios debía comprometer:

- Metodologías
 - ✓ Que contemple la validación como estudios de aquello que se ha aprendido en la práctica profesional (productiva y educativa).
 - ✓ Que ofrezcan oportunidades para realizar pasantías productivas en empresas y educativas en centros de formación y capacitación cuando se carezca de experiencias previas en estos ámbitos.
 - ✓ Equilibrar procedimientos de autoaprendizaje para el estudio de los fundamentos de la pedagogía y la didáctica de la formación profesional con actividades individuales de aplicación, ejercitación y experimentación y actividades colectivas de análisis.
 - ✓ Privilegiar el aprendizaje a distancia en todas las instancias de aprendizaje en donde ello sea factible y apropiado.
- Proceso Formativo
 - ✓ Identificar los títulos que se entregarán al finalizar el proceso formativo, teniendo presente que éstos den cuenta de la especialidad o sector económico donde puede desempeñarse quien lo obtiene.
- Cobertura Geográfica
 - ✓ Abarcar un espacio geográfico que contemple como mínimo seis regiones del país.
- Reconocimiento
 - ✓ Contemplar que las ofertas de capacitación sean reconocidas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y/o el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

La evaluación y selección de los proyectos para su adjudicación fue efectuada por una Comisión Técnica de Elegibilidad de Proyectos¹⁴⁹ evaluando los siguientes criterios:

- Propuesta formativa y curricular (40%):¹⁵⁰ Se analiza si el proyecto se encuentra plenamente justificado y avalado por los propósitos de ofrecer procesos completos de formación conducente a obtener un título de profesor técnico en un sector económico o especialidad y, eventualmente de educación tecnológica, y oportunidades de actualización pedagógica y tecnológica a los docentes técnicos, la experiencia y actual gestión de las

¹⁴⁹ Presidida por el Director Ejecutivo de Chilecalifica e integrada por el Jefe de Formación Técnica y el encargado de la línea de Formación y Actualización de docentes técnicos de Chilecalifica, un representante de la División de Educación Superior, uno de la División de Educación General, uno del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y uno del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

¹⁵⁰ Porcentajes corresponden a las ponderaciones de cada criterio en la evaluación.

entidades asociadas en Consorcio en formación y capacitación de docentes técnicos (demostrado su participación en iniciativas como el Programa de Instalación de Capacidades organizado por el Programa Chile Califica; en Programas de regularización de título para profesores de la EMTP; en los concursos convocados por el Programa de Perfeccionamiento Fundamental de Profesores; en acciones de capacitación o asesorías realizadas a establecimientos EMTP, CFT u OTEC).

- Viabilidad, sustentabilidad y representatividad de la red (20%): Se analiza si el proyecto garantiza su factibilidad y la obtención de resultados que sean sustentables en el tiempo, considerando la estructura organizacional y administrativa, la capacidad de las instituciones asociadas para diseñar, validar y ofrecer programas de formación y cursos de capacitación en los sectores económicos propuestos, existencia de una red de apoyo del mundo productivo y de vínculos con establecimientos educativos (EMTP, CFT, IP, OTEC) que posibiliten la pasantía de estudiantes, la consistencia entre los recursos financieros disponibles y solicitados con relación a las necesidades y magnitud del proyecto, la previsión de mecanismos de sustentabilidad.
- Contenido del proyecto (15%): Se analiza el nivel de especificación de los problemas o necesidades de formación y capacitación que desea abordar, las soluciones que se proponen, oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades existentes, la rigurosidad de la estrategia que se propone, la coherencia entre el impacto esperado, los objetivos, los resultados, las actividades y gastos asociados a su logro, así como los plazos definidos.
- Monitoreo y evaluación del proyecto (5%): se analiza si el proyecto considera instancias pertinentes y suficientes de monitoreo y evaluación, como procedimientos, momentos y responsables del monitoreo dentro de la programación anual, mecanismos para evaluar cada periódicamente el avance en el logro de los resultados esperados e instancias colegiadas para reforzar o corregir, formas y oportunidad para informar y difundir pública y anualmente sus resultados.

Los proyectos seleccionados fueron aquellos de mayor puntaje técnico, procediéndose luego a negociar¹⁵¹ aspectos del Convenio que requerían mayor especificación y estaban contenidos en la propuesta adjudicada, pudiendo referirse a la metodología, dotación de personal, los insumos aportados por el Ministerio. Dichas negociaciones cuidan no alterar los términos de referencia, los objetivos y que la calidad del producto final, su costo y la validez de la evaluación de las propuestas no resulten afectados.

El Ministerio de Educación financió hasta el 75% del costo total de la ejecución del proyecto, el 25% restante fue aportado por el Consorcio, consistiendo en dinero efectivo o recursos valorizados (recursos humanos, bienes y servicios).

El Convenio finalmente adjudicado (tramitado totalmente al 02 mayo 2005), tiene como representante del consorcio a la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y a las siguientes ocho Universidades: de Tarapacá, de La Serena, de Santiago, Alberto Hurtado, Cardenal Raúl Silva Henríquez, de Talca, Austral de Chile, de Magallanes.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

¹⁵¹ Esta negociación es una metodología de compra estándar para el Banco Mundial, y debe entenderse como una instancia en la cual a la entidad adjudicada se le requiere especificar algunos aspectos que no son factibles de prever durante la elaboración de propuestas.

Se estableció como criterios de ingreso a los programas de formación inicial (Subcomponente 2.2.1) conducentes a un título de profesor técnico, que la persona estuviese en posesión de un título de técnico de nivel superior y al menos un año de experiencia laboral en la especialidad. En el subcomponente 2.2.2 (capacitación docente) los beneficiarios son “docentes técnicos”, para lo cual se les definió como aquellos que asumen labores de formación técnica en las distintas instancias que la conforman. Esto significa que podían ser beneficiarios personas con las siguientes características:

- Docentes de la Formación Diferenciada de la EMTP.
- Docentes de la Formación Diferenciada de la educación técnica de adultos.
- Instructores los Organismos Técnicos de Capacitación.
- Docentes de las carreras de Técnicos de Nivel Superior impartidas por los Centros de Formación Técnica.
- Maestros guías de los programas duales.

Criterios de asignación/distribución de recursos

El programa financia la etapa de diseño e implementación de las ofertas de formación y capacitación, utilizando como matriz de asignación el presupuesto acordado con el Banco Mundial para estas actividades.

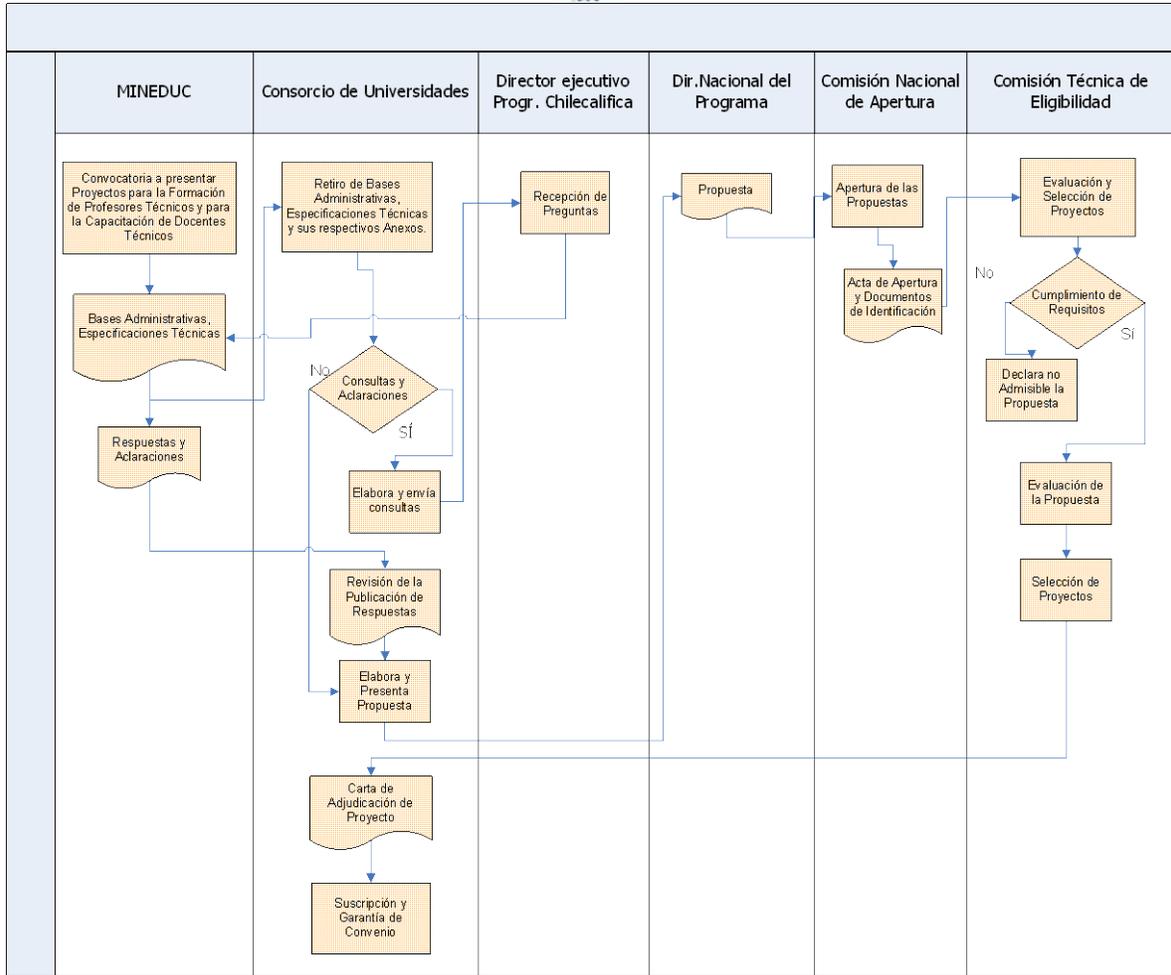
Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

A continuación se presenta el diagrama de proceso de esta Subcomponente para la constitución del Consorcio y la adjudicación de los proyectos.



1.8.2.10. Subcomponente 3.1.1 Marco Nacional de Competencias Laborales

La ejecución de este subcomponente se enmarca en el convenio de préstamo con el Banco Mundial, que establece que los subcomponentes Marco Nacional de Competencias Laborales (MNCL) y Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (SECCL) son de responsabilidad de SENCE, y Fundación Chile actúa como Coejecutor. Operativamente la ejecución de estas acciones fue encargada a la Fundación Chile mediante convenios suscritos con SENCE, generalmente de duración anual.

En relación al MNCL los convenios de ejecución entre SENCE y Fundación Chile establecen para esta las siguientes obligaciones:

- Disponer de un MNCL concordado con los actores claves para la formación de recursos humanos del país (gremios e instituciones de formación y capacitación).
- Identificar sectores productivos claves para incorporar en el Programa Chilecalifica, dado que el diseño del programa no especificó cuáles ni con qué método se haría.
- Acordar junto a los sectores productivos seleccionados un conjunto de Estándares de Competencias Laborales (ECL) para áreas laborales de mayor relevancia.

SENCE actuó como contraparte técnica a efectos de supervisión y control de los convenios suscritos con Fundación Chile, y debía:

- Determinar y aprobar un plan de trabajo anual detallado entregado por Fundación Chile.
- Aprobar las propuestas específicas de Fundación Chile referidas al desarrollo de las actividades encargadas.
- Revisar el cumplimiento de las actividades planificadas.
- Supervisar y orientar la marcha estratégica del proyecto.

La implementación del subcomponente se basa en antecedentes previos respecto de actividades que Fundación Chile y SENCE venían desarrollando en conjunto con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) desde el año 1998, con el propósito de estudiar la conveniencia de instalar en el país un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y de Calidad de la Capacitación.¹⁵²

A partir de esas primeras acciones Fundación Chile, CPC y SENCE acordaron desarrollar un esfuerzo conjunto para explorar con diversas asociaciones gremiales y empresas el interés por participar en el desarrollo de la iniciativa, mediante la ejecución de un proyecto piloto, para lo cual cada uno de estos actores aportaría horas profesionales y otros recursos. Sobre la base de este aprendizaje previo es que en el diseño de Chilecalifica de este subcomponente se compromete el desarrollo de un MNCL en nueve (9) sectores económicos.¹⁵³

Los actores involucrados en el desarrollo del Subcomponente Marco Nacional de Competencias Laborales (MNCL) son los siguientes:

- Fundación Chile
- SENCE

¹⁵² Fundación Chile ejecutó en 1999 con fondos FDI CORFO y FOMIN en los sectores turismo, construcción (gas y electricidad), gran minería e informática, y en el 2001 con recursos SENCE y FOMIN el piloto "Cero Falta" en los sectores turismo y construcción para trabajadores de baja calificación. Las metodologías ejecutadas en carácter piloto en estas experiencias fueron aplicadas en los nueve sectores comprometidos en Chilecalifica.

¹⁵³ En el PAD se define que los 9 sectores "serían los más importantes de la economía en términos de empleo" (ver página 55 PAD), pero no se especifica cuáles son. Como se verá más adelante, durante la ejecución del Subcomponente se definen criterios específicos para la selección de los sectores.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁵⁴
- Gremios empresariales¹⁵⁵

En la ejecución del subcomponente la Fundación Chile cumple el rol de la conducción metodológica y de la articulación institucional del Marco Nacional de Competencias Laborales (y también del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales).

Estos objetivos requerían que Fundación Chile convocara y asegurara la participación de instituciones públicas y del mundo de la formación, organismos sectoriales (gremios o asociaciones) y actores laborales claves (empresas y trabajadores), y entrenar y constituir grupos técnicos para identificar, validar y redactar ECL.

La ejecución del subcomponente consiste en la identificación preliminar de los sectores productivos y las áreas ocupacionales que participan en el programa, mediante el procesamiento de información previa referida a tres criterios para evaluar los sectores productivos: económicos, sociales y de viabilidad. De acuerdo a la aplicación de estos criterios se identificaron sectores que presentan mayor factibilidad para desarrollar el subcomponente. Así, cada sector seleccionado se trabaja en modo piloto y se suscriben convenios de colaboración entre los representantes empresariales sectoriales y Fundación Chile, operativizándose en planes de trabajo, para sobre esta base comenzar a definir los estándares de competencias.

Definido el marco de acuerdos en el sector para desarrollar el marco de competencias, la primera actividad consistió en la elaboración de estudios sectoriales para definir áreas de competencias clave.¹⁵⁶ En el caso que no hubiese antecedentes previos para definir dichas áreas éstos fueron aportados por expertos de los propios sectores y también por entidades públicas que disponían de información sectorial relevante.

Definidas las áreas de competencias, se procedió a desarrollar y validar los estándares de competencias laborales, aplicando por lo general el enfoque funcional.¹⁵⁷ Esto permite el desarrollo de:

- Mapa funcional, que es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional laboral.¹⁵⁸
- Perfil ocupacional, basado en competencias, es una agrupación de Unidades de Competencia Laboral (UCL) relevantes para una determinada área ocupacional u oficio.
- Unidades de Competencia Laboral (UCL), es un documento donde se especifican los criterios según los cuales una persona puede ser evaluada o capacitada para desempeñar una determinada función laboral. Se componen de: actividades clave, criterios de desempeño, conductas asociadas, conocimientos y habilidades.

¹⁵⁴ La Ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobada por el Congreso en enero 2008, indica que los reglamentos necesarios para la ejecución de esta ley serán dictados a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y deberán ser firmados además por el Ministro de Hacienda y ser consultados con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (Artículo 39).

¹⁵⁵ Entre otros, la Confederación de la producción y el Comercio (CPC), la SOFOFA, Vinos de Chile.

¹⁵⁶ Se refiere a la identificación de áreas de trabajo claves en el proceso de negocios del sector. Usualmente corresponden a las funciones relevantes para el proceso productivo.

¹⁵⁷ Se reconoce como uno de los enfoques alternativos al Conductual y al Constructivista. El método Funcional, muy extendido en el Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda, define las competencias a partir de un análisis de las funciones claves, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en cómo se logran.

¹⁵⁸ Ver ejemplo en Anexo 2.

En cada sector Fundación Chile establece perfiles ocupaciones claves y las Unidades de Competencia Laboral (UCL) que explicitan, describen y ejemplifican el nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral. Estas UCL tienen una vigencia en general de 3 años, cumplido dicho plazo se deben revisar y actualizar. Para desarrollar los estándares de competencias laborales la Fundación Chile constituye grupos técnicos en cada sector, los que están conformados por trabajadores, supervisores y expertos con un alto grado de experiencia y conocimiento de la función productiva que se analiza para llegar a definir una UCL. Fundación Chile les otorga un entrenamiento básico respecto del enfoque de competencias laborales para luego identificar, validar y redactar cada estándar de competencia laboral. Los estándares contienen:

- Desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- Criterios de desempeño (según indicadores de desempeño competente).
- Conductas asociadas (ejemplos de cómo realizar las actividades clave).
- Conocimientos mínimos para ejecutar de manera competente la actividad clave.
- Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave.

Por ejemplo, el perfil Ocupacional de Buzo Acuícola,¹⁵⁹ cuya función es asistir las operaciones de buceo en los cultivos, contiene un conjunto de diez actividades claves, que corresponden a los criterios de desempeño,¹⁶⁰ un conjunto de conocimientos y habilidades requeridas y cinco UCL.¹⁶¹ Estas últimas se especifican en términos de criterios de desempeño (tareas, procedimientos o protocolos observables) y conductas asociadas a dichas actividades claves. El detalle de cada matriz de UCL permite, posteriormente, al Evaluador y Certificador establecer el nivel de competencia del trabajador evaluado.

El marco de competencias cierra con el establecimiento de las bases metodológicas para la aplicación de los mecanismos de evaluación y certificación, que será aplicado en el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (SECCL), así como para modularizar la oferta de formación y capacitación.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Los criterios de focalización de beneficiarios del subcomponente (sectores productivos) son los siguientes:¹⁶²

- Criterios económicos:
 - ✓ ¿Exporta productos o servicios con valor agregado?
 - ✓ ¿Tiene requerimientos importantes para el mejoramiento de la productividad laboral?
 - ✓ ¿Presenta potencialidad de desarrollo de clústeres productivos?

¹⁵⁹ Ver matriz en detalle en Anexo 2.

¹⁶⁰ Por ejemplo, "Verificar el estado de los instrumentos a utilizar en la faena de buceo (quiñes o chinguillos, guantes, cabos, etc.)".

¹⁶¹ UCLs para Buzo acuícola: extraer mortalidad de las unidades de cultivo, realizar tareas subacuáticas en estructuras flotantes, realizar mantenimiento y control de crecimiento de la especie cultivada, asistir las operaciones de buceo en cultivos, bucear en cultivos.

¹⁶² Los criterios aplicados para selección de sectores son consistentes con los definidos en el PAD: Relevancia para la estrategia de desarrollo nacional, demanda identificable de empleadores y trabajadores de los sectores para participar en el establecimiento del sistema marco de competencias e itinerarios y grado de organización interna del sector productivo.

- ✓ ¿Utiliza tecnologías transversales?
- Criterios sociales:
 - ✓ ¿Tiene capacidad generadora de empleo directo o indirecto, cuya mano de obra presenta deficiencias en cuanto a la calificación requerida?
- Criterios de viabilidad:
 - ✓ ¿Es prioritario dentro de las estrategias regionales de desarrollo?
 - ✓ ¿Ha avanzado en algunas iniciativas alineadas con el enfoque de competencias?
 - ✓ ¿Cuenta con actores que los representen, capaces de constituirse en contrapartes activas?
 - ✓ ¿Manifiesta interés en la iniciativa y disposición a invertir recursos propios en las distintas fases del proyecto?

Criterios de asignación/distribución de recursos

El subcomponente tenía definido los recursos en el acuerdo de financiamiento con el Banco Mundial y la distribución de fondos estuvo a cargo de SENCE, realizándola contra la presentación un plan de trabajo presentado por Fundación Chile.

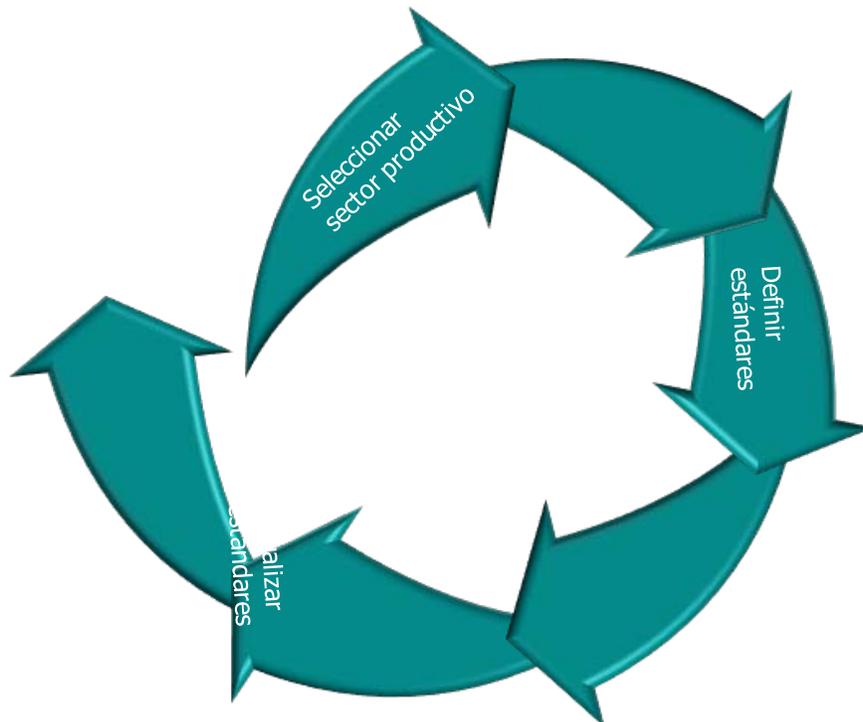
Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

El siguiente diagrama representa el ciclo de ejecución del subcomponente:



Fuente: Fundación Chile.

1.8.2.11. Subcomponente 3.1.2 Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Completado el proceso de levantamiento y validación de estándares de competencias laborales por el subcomponente MNCL, se procede a poner en marcha un sistema que permita utilizar dichas normas (estándares) con fines de evaluación y certificación de competencias laborales. Desde el punto de vista de SENCE estas personas podían ser tanto trabajadores como desempleados.

El Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (SECCL) ejecutado por Fundación Chile, que surge para la operación del MNCL, considera los siguientes actores institucionales y usuarios:

- Fundación Chile
- SENCE
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Gremios empresariales
- Certificadores (profesionales o técnicos que pertenecen a los gremios empresariales, y cumplen la función de emitir los certificados de competencias laborales)
- Evaluadores (profesionales o técnicos contratados por Fundación Chile para evaluar competencias laborales)
- Organismos de capacitación (OTEC)
- Trabajadores (interesados en certificar sus competencias laborales)

La evaluación y certificación de competencias es un proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de una persona, tanto documentación histórica (certificados, recomendaciones, contratos, etc.) como evidencia registrada en el puesto de trabajo (observación y aplicación de test prácticos), con el propósito de establecer cuán competente es una persona para realizar una función laboral determinada. Los referentes para contrastar sus antecedentes son las UCL definidas por el sector productivo respectivo especificadas en el MNCL.

El método de trabajo de Fundación Chile consiste en:

- Convocatoria: donde aplica una estrategia de difusión diseñada por la Fundación, destinada a estimular en los gremios de los sectores productivos seleccionados la participación de las empresas asociadas.
- Reclutamiento: efectuado por Fundación Chile dependiendo del mecanismo de entrada de los beneficiarios, pudiendo ser a través de las OTEC (denominado "Modelo integrado", pues contiene capacitación y certificación de competencias)¹⁶³ una vez que los beneficiarios de la capacitación terminaban sus cursos, o a través de la propia Fundación (denominado "Modelo directo") atendiendo a una demanda de un determinado gremio empresarial cuyas empresas manifestaron interés en certificar a sus trabajadores.
- Selección: clasificación de los trabajadores acorde sus posibilidades de cumplir las condiciones para ingresar a un proceso de evaluación y certificación de competencias, y la aceptación formal o no para continuar dicho proceso.
- Evaluación de competencias: La acción de evaluación se desarrolla en conjunto con el interesado en certificarse, pues éste aporta los antecedentes que irán conformando su

¹⁶³ Por ejemplo, beneficiarios del Subcomponente 3.1.3 que terminaron satisfactoriamente su proceso de capacitación.

Portafolio de Evidencias. Las actividades desarrolladas son:

- ✓ Interesado recopila sus antecedentes laborales (contratos de trabajo, fotografías, diplomas, premios, recomendaciones, entre otras).
- ✓ Evaluador de Fundación Chile verifica en el puesto de trabajo las habilidades y conocimientos.
- ✓ Evaluador de Fundación Chile analiza los antecedentes y propone un plan de acción para desarrollar la evaluación de competencias.
- ✓ Interesado recopila evidencias de sus competencias (certificados de estudios, certificados o diplomas de cursos de capacitación, fotos o video grabaciones que muestren el desempeño de tareas, entre otras).
- ✓ Si corresponde, el Evaluador de Fundación Chile determina la necesidad de capacitación acorde la evaluación diagnóstica.¹⁶⁴
- ✓ Evaluador de Fundación Chile ejecuta la evaluación de competencias en el puesto de trabajo, mediante observaciones directas, entrevistas y requerimiento de simulaciones al interesado.
- ✓ Evaluador de Fundación Chile entrega retroalimentación al candidato a certificación.
- ✓ El Evaluador de Fundación Chile recomienda la certificación a la entidad organismo Certificador (que corresponde al gremio empresarial, por ejemplo, Cámara de la Construcción), entregando el portafolio del candidato (carpeta con evidencias).

Para hacer operativo el sistema en un contexto de aseguramiento de la calidad, Fundación Chile definió el perfil de competencias del Evaluador, de modo que cada evaluador contratado debía pasar por un proceso previo de evaluación y certificación. Esta última extendida por la entidad certificadora sectorial (por ejemplo, Cámara de la Construcción). Considerando que los evaluadores son profesionales (técnicos, ingenieros, etc.) este proceso era bastante expedito, y consistía básicamente en la observación en terreno del candidato a evaluador de su desempeño como tal. En caso que la observación era satisfactoria el candidato era certificado y contratado. En caso contrario no proseguía su contratación.

- Certificación, que consiste en que:
 - ✓ El organismo certificador, que corresponde a los gremios sectoriales,¹⁶⁵ recibe el portafolio y un Certificador lo revisa, solicita aclaraciones al evaluador si corresponde y finalmente emite el certificado. Los Certificadores, que usualmente son profesionales o técnicos de perfil similar al Evaluador de Fundación Chile y están relacionados contractualmente a los gremios empresariales, revisan la recomendación del Evaluador y el portafolio de evidencias y si en su opinión es consistente la información emiten el certificado de competencias laborales. En caso contrario, piden una reunión con el Evaluador para aclarar dudas, que si son resueltas por el Evaluador sigue la emisión del certificado, y en caso contrario no se emite el certificado. En la práctica, durante la ejecución del programa, la relación cotidiana del Certificador fue con el jefe de proyecto de la Fundación Chile, que coordinaba a los evaluadores de determinados sectores.
 - ✓ La persona recibe su certificado de competencia laboral y el portafolio de evidencias.

¹⁶⁴ En esta ejecución Fundación Chile comunicaba a SENCE los requerimientos de capacitación y éste organizaba la compra de los servicios respectivos. Esta posibilidad existía sólo en caso del Modelo directo, pues del Modelo integrado sólo eran derivados aquellas personas que aprobaban la capacitación.

¹⁶⁵ SOFOFA, Cámara Chilena de la Construcción, Vinos de Chile, etc.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Los criterios de focalización de beneficiarios del subcomponente sólo especifican cómo se definen los 9 sectores productivos, pero no se especifican criterios de focalización en empresas ni en sus trabajadores.

El mecanismo de selección consiste en la ejecución de una actividad grupal con los trabajadores en las empresas participantes donde se les explica el proyecto, las actividades a desarrollar y se aplica una entrevista breve para clasificar a los trabajadores acorde las posibilidades de lograr la certificación. Esto dependía fundamentalmente de dos cosas: uno, como requisito aplicado en la práctica, de contar con al menos un año de contrato vigente y, dos, de la capacidad del postulante para proveer evidencias de sus competencias, lo que significa recopilar documentación que avale su postulación. De la factibilidad que el trabajador pudiese cumplir estas condiciones Fundación Chile concluía con su aceptación para continuar el proceso de evaluación o en la comunicación formal de que aun no reunía las condiciones para ingresar al proceso de evaluación y certificación.

Criterios de asignación/distribución de recursos

El subcomponente tenía definido los recursos globales de acuerdo al financiamiento convenido con el Banco Mundial. En la práctica los recursos para evaluación y certificación forman parte del plan de trabajo elaborado por Fundación Chile, y aprobado por SENCE, respecto de la ejecución del MNCL y la certificación de un cierto número de trabajadores en los sectores seleccionados. La naturaleza productiva del sector determinaba la expresión regional de la ejecución de las actividades. Así por ejemplo, las acciones en el sector vitivinícola se desarrollaron en la región metropolitana y sexta región, mientras que las acciones en el sector aceite de oliva fueron en las regiones cuarta, quinta y metropolitana.

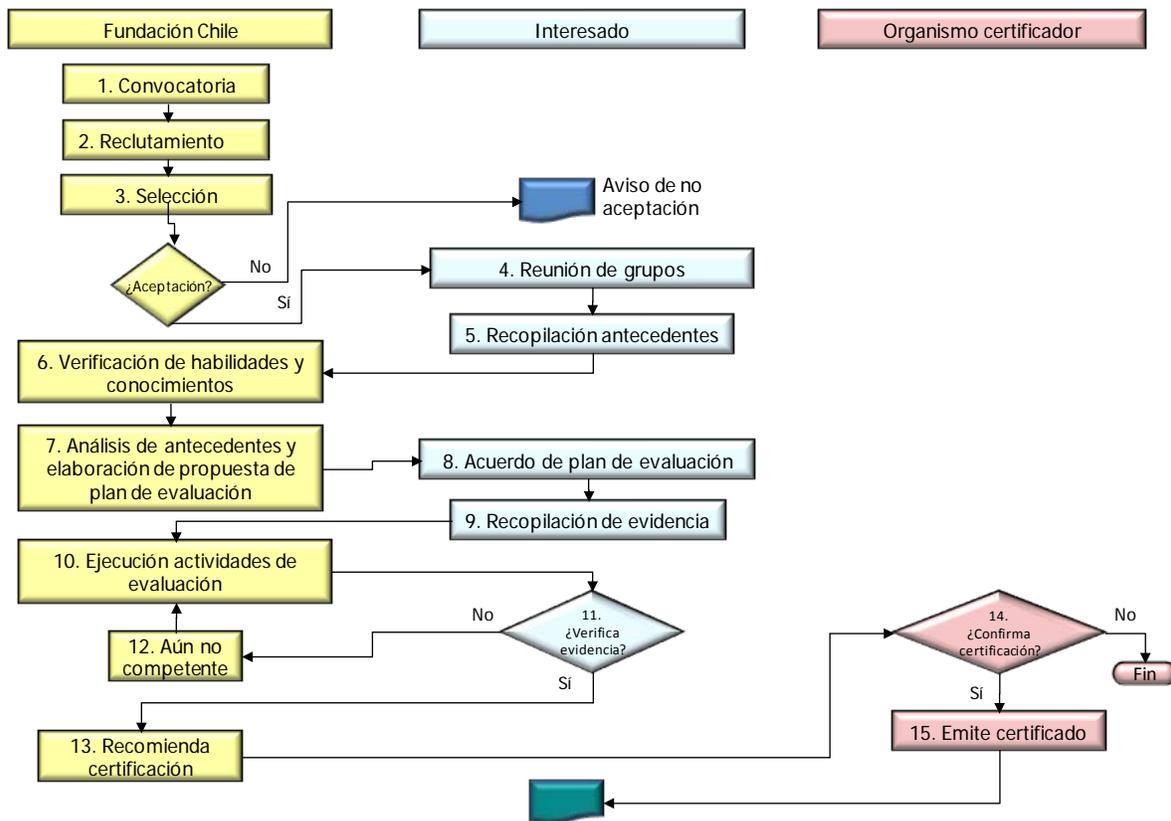
Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

El siguiente diagrama muestra el proceso de trabajo de evaluación y certificación de competencias laborales:



1.8.2.12. Subcomponente 3.1.3. Mejoramiento de la Oferta de Capacitación

SENCE ejecuta este subcomponente desde el 2002 mediante licitaciones de cursos de capacitación en un esquema de generación de experiencias demostrativas destinadas a promover en las OTEC la generación de ofertas de capacitación basadas en competencias laborales de acuerdo a los perfiles ocupacionales que fueron establecidos con el respectivo sector productivo.¹⁶⁶ El proceso productivo contempla las siguientes actividades:

- Considerando que en el sistema de capacitación chileno hasta la llegada del Programa no existía una oferta de capacitación basada en el enfoque de competencias laborales se estimó necesario generar capacidades en los oferentes de servicios de capacitación. De este modo, y como una acción complementaria a la ejecución de las experiencias demostrativas, SENCE promovió la generación de ofertas de capacitación basada en competencias a través de Seminarios-Talleres de entrenamiento a Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y Centros de Formación Técnica (CFT) en el enfoque de capacitación basado en competencias en todo el país.
- Identificación de ofertas: Cada año SENCE realiza un llamado a organismos técnicos de

¹⁶⁶ Pudiendo corresponder a las levantadas en el MNCL o bien a las levantadas directamente por la propia OTEC.

capacitación reconocidos por SENCE a presentar Expresión de Interés,¹⁶⁷ las que una vez consolidadas y dependiendo de las capacidades y experiencia del OTEC se definen listas cortas para convocatoria de oferentes.

- Convocatoria a licitación: los oferentes seleccionados de lista corta son convocados por SENCE a licitaciones privadas para presentar propuestas de ejecución de servicios de capacitación.
- Postulación y selección: Las entidades que presentaron propuestas técnicas (especificando metodología, equipo profesional, materiales y equipamiento) son evaluadas según los criterios establecidos en las bases de licitación para los cursos que deben cumplir las siguientes características:
 - ✓ Máximo de 15 alumnos por curso.
 - ✓ Los servicios de capacitación se distribuyen en clases de 3 veces por semana con 4 horas cada sesión.
 - ✓ Los cursos de capacitación contemplan una estructura modular, que respondan a: Construcción de evidencias de las personas (tutoría permanente que permita la generación y recopilación de evidencias); Competencias funcionales o técnicas asociadas a los perfiles ocupacionales de cada sector productivo; y, Competencias conductuales y competencias de empleabilidad asociadas a los perfiles ocupacionales de cada sector productivo.
 - ✓ El equipo profesional que ejecuta los servicios contempla, al menos, los siguientes perfiles: Coordinador del Proyecto: Profesional del área de la administración, encargado de la contraparte técnica ante el SENCE; Tutor: Psicólogo Laboral o profesión afín, encargado de realizar una tutoría permanente en el proceso de generación de evidencias de los participantes; e, Instructor o Relator: Profesional del sector productivo con experiencia en educación de adultos, encargado de realizar la ejecución de la capacitación.
- Adjudicación: Aquellas propuestas mejor evaluadas son adjudicadas, y enseguida se procede a la firma de un convenio con SENCE.
- Ejecución de servicios:
 - ✓ Los OTEC adjudicados dan inicio al reclutamiento y selección de postulantes, contactando a las empresas que participaron del levantamiento de estándares para el respectivo sector productivo, generalmente a través de reuniones con dueños y trabajadores de dichas empresas.
 - ✓ El trabajo de selección de postulantes es especificado en la propuesta metodológica del OTEC, correspondiendo al Tutor la responsabilidad de la aplicación de entrevistas, test psicológicos y recopilación de los datos de los postulantes.
 - ✓ Efectuada la actividad anterior, el OTEC presenta un listado final de postulantes al SENCE Regional correspondiente, a la espera de la autorización para dar inicio a los cursos.
 - ✓ SENCE regional verifica los antecedentes del postulante revisando la documentación que establece su identidad, condición socioeconómica y pertenencia a una empresa, validando o no su condición de beneficiario. Para todos aquellos que se les reconoce tal condición, elabora un listado que oficialmente comunica al OTEC, siendo ésta la lista oficial del curso.
 - ✓ Validados los beneficiarios por SENCE Regional el OTEC puede dar inicio a los cursos, que tienen una duración máxima de 6 meses contados desde el momento de la total tramitación de la resolución de SENCE que aprueba el respectivo contrato.
 - ✓ Cada curso cuenta con 15 alumnos, organizado en clases de 3 veces por semana con 4

¹⁶⁷ Método previo a una licitación contemplado por normas del Banco Mundial para adquisiciones. Permite precalificar a potenciales oferentes, para luego definir listas cortas de invitación a presentar propuestas.

horas cada sesión.

- ✓ El OTEC debe realizar los módulos de capacitación de manera que respondan a la construcción de evidencias de las personas, competencias funcionales o técnicas, competencias conductuales y competencias de empleabilidad asociadas a perfiles ocupacionales ya validados por los sectores productivos.
- ✓ El OTEC realiza reuniones sistemáticas de a lo menos una hora a la semana con cada beneficiario, pudiendo agruparlos como máximo de a 5 personas, de manera de realizar una tutoría permanente que permita la generación y recopilación de evidencias. Asimismo, el OTEC debe generar un portafolio para cada beneficiario donde quede registrada toda la evidencia generada por la persona.
- ✓ Finalizada la capacitación el OTEC debe emitir un informe de capacitación (en formato entregado por SENCE) y recomendación para su evaluación y certificación de competencias por cada beneficiario al Organismo Evaluador establecido por SENCE, que correspondía a Fundación Chile (Modelo integrado en el Subcomponente 3.1.2).
- ✓ SENCE ejecuta acciones de supervisión acorde sus procedimientos internos en la materia.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Este subcomponente está destinado a población que cumplía las siguientes características:

- Trabajadores dependientes e independientes que requieran de una mayor calificación para obtener competitividad, con el fin de mejorar sus competencias en el desempeño de la ocupación.
- Hombres y mujeres entre 25 y 55 años preferentemente
- 4° medio rendido o su equivalente.
- Conocimientos teóricos y habilidades en las cuatro operaciones básicas y comprensión lectora y escrita.
- Trabajar preferentemente en la región donde se desarrollen las experiencias demostrativas.
- Mínimo dos temporadas de experiencia laboral demostrable en la ocupación, dentro de los últimos cinco años trabajados.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Cada año el nivel central de SENCE realiza una ronda de consultas a las Direcciones Regionales para determinar si éstas tienen demanda o interés en la ejecución de la modalidad. En función de lo expresado en el nivel regional se distribuyen cupos según el presupuesto disponible, considerando parámetros como tamaño regional relativo, niveles de empleo y desempleo, ejecución presupuestaria del año anterior.¹⁶⁸

Asignados los recursos y firmados los convenios de ejecución, SENCE paga los servicios contratados previa presentación de la solicitud y factura correspondiente por parte del OTEC. El pago es proporcional a la asistencia de los beneficiarios a la capacitación contra entrega de la siguiente documentación:

- Solicitud de Pago
- Libro de clases visado por el supervisor de SENCE Regional
- Factura
- Acta de Inicio y Acta de finalización del curso

¹⁶⁸ Se trata del mecanismo utilizado en los subcomponentes de articulación de capacitación y nivelación de estudios.

- Planilla de asistencia
- Portafolio de evidencias de cada participante
- Informe Integral de capacitación y Recomendación al Organismo Evaluador.¹⁶⁹

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

1.8.2.13. Subcomponente 3.1.4 Sistema de Equivalencias para Itinerarios de Formación Técnica y Capacitación

El programa no ha desarrollado una propuesta de sistema de cualificaciones.

El concepto básico es que los itinerarios de formación técnica representan rutas que proporcionan a las personas oportunidades de progresar a lo largo de la vida a través de programas que estén conectados verticalmente en forma secuencial (escuela EMTP, CFT, IP) y que consideren homologaciones entre modalidades (formales, informales y no formales) y experiencias formativas que se ubican en un mismo nivel (horizontalmente). En esta última perspectiva se han desarrollado y puesto en práctica procesos de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) en tres actividades productivas, cuyo objetivo es validar los aprendizajes adquiridos en otros contextos, permitiendo reconocer los aprendizajes formales, informales y no-formales adquiridos por las personas en su trayectoria de vida, educativa y laboral.

A partir del 2007 el Equipo Regional de Aysén de Chilecalifica fue encargado de liderar la experiencia de reconocimiento de aprendizajes previos con trabajadores del sector acuícola. Participaron en el equipo el Director y una profesional del equipo Regional del Programa Chilecalifica, el Director y una profesional de SENCE Regional, y el Director del CFT Austral. Esta experiencia se orienta a la aplicación de un mecanismo de reconocimiento de aprendizajes previos a trabajadores del sector acuícola para facilitar su ingreso a la carrera de Salmonicultura en el CFT Austral.¹⁷⁰ El equipo regional ha cumplido funciones como coordinadores y gestores de las acciones en las distintas etapas de la experiencia: difusión, información, selección de los participantes, contraparte de los expertos a cargo del diseño de instrumentos, capacitación.

Basados en los estudios y la experiencia de la red acuícola se está desarrollando a partir de noviembre del 2008 una consultoría para la "Sistematización de los Procesos de Experiencia de Reconocimiento de Aprendizajes Previos en Chile",¹⁷¹ cuyo término se espera para el primer semestre del 2009.

¹⁶⁹ Por lo general, Fundación Chile en el Subcomponente 3.1.2.

¹⁷⁰ Carrera diseñada en el marco del proyecto de red acuícola, financiado por el Programa.

¹⁷¹ Contratada al consultor Hermann Schink Schauer.

1.8.2.14. Subcomponente 3.1.5 Aseguramiento de la calidad de las Ofertas de Educación Técnica y Capacitación

Se distinguen dos vertientes, una en MINEDUC¹⁷² y otra en SENCE:

a) Sistema de Acreditación de Ofertas de Especialidades de Educación Media Técnico Profesional

Para el aseguramiento de la calidad en liceos EMTP Chilecalifica se propuso generar un programa que asegurase el cumplimiento de los estándares de calidad en la formación ofrecida en los diferentes establecimientos educacionales de EMTP. Para ello la ejecución del subcomponente consideró el diseño de un modelo de aseguramiento de la calidad, la capacitación de supervisores en el ámbito de la acreditación, la ejecución de un Piloto de aseguramiento de la calidad y la puesta en marcha e implementación de un sistema de nacional de aseguramiento de la calidad.

Para ello, Chilecalifica-MINEDUC consideró que el desarrollo de un procedimiento para la acreditación de establecimientos EMTP debía estar basado en conceptos de mejora continua, requiriendo así el apoyo de ChileCalidad.¹⁷³ La ejecución de este subcomponente se estructuró como una compra de servicios de consultoría a ChileCalidad, desarrollándose las siguientes actividades:

- Constitución del equipo de trabajo: La forma de trabajo del equipo se basó en reuniones semanales, donde se abordaron distintos temas, de acuerdo a la planificación del proyecto. Además, dependiendo de los objetivos de cada reunión se convocaron a otros participantes y se establecieron reuniones extraordinarias, cuando se consideró necesario. En estas instancias se trabajó, entre otros, con la Unidad de Gestión, la División de Educación General y la Unidad de Currículo y Evaluación del MINEDUC, Línea Modalidad Dual de Chilecalifica y SENCE.
- Desarrollo de metodología de trabajo detallada y acuerdo con Chilecalifica.
- Recopilación y análisis del piloto acreditación y experiencia de Chilecalifica: Se estableció como principales características del Sistema de Acreditación que operó en marcha blanca, las siguientes:
 - ✓ Autoevaluación: para postular a la acreditación, cada especialidad de un establecimiento EMTP debía levantar información de la forma en cómo cumplía los requisitos del estándar aplicable a la especialidad que postula a la acreditación.
 - ✓ Voluntariedad de la postulación: el ingreso al Sistema de Acreditación es voluntario y hay una tendencia a que ingresen las especialidades que operan en mejores condiciones.
 - ✓ Evaluación: una vez presentada la solicitud de acreditación, un auditor hace una evaluación documental y luego en terreno de los antecedentes presentados.
 - ✓ Evaluadores externos: el proceso usa auditores externos al Ministerio de Educación, contratado por la SECREDOC respectiva. A éstos se les solicita un perfil definido, basado principalmente en su experiencia y educación profesional, más que en técnicas

¹⁷² Esta línea de trabajo no formó parte del acuerdo DIPRES Chilecalifica para esta evaluación en profundidad, no obstante su importancia se describe su operación.

¹⁷³ ChileCalidad es el Centro Nacional de Productividad y Calidad, que opera desde 1996 como un Comité CORFO para promover en el país la mejora continua y la innovación en la gestión organizacional de empresas y servicios públicos. Ver Informe "Apoyo al diseño de un Sistema de Acreditación y Mejoramiento de la Calidad de las Ofertas de Especialidades de Educación Media Técnico Profesional", ChileCalidad, Noviembre 2006.

- de auditoría. Para complementar el perfil se les entrega una capacitación que es desarrollada por el nivel central MINEDUC.
- ✓ Institucionalidad: la institucionalidad sobre la que funciona actualmente el Sistema de Acreditación está compuesta a nivel central por el programa Chilecalifica y las SECREDUC en cada región. Estas últimas son las que entregan la acreditación.
 - Diseño de Mapa Estratégico: que consiste en identificar los procesos para la implementación del modelo de aseguramiento de la calidad en escuelas EMTP. Se identificaron los siguientes: Diseño del Modelo de Gestión de Ofertas de Especialidades de Educación Media Técnico Profesional; Rediseño del Sistema de Mejoramiento y Acreditación de la Calidad de la Oferta de Especialidades de Educación Media Técnico Profesional; Coordinación con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar (SACGE) existente; Gestión de auditores; Diseño y reglamentación de la institucionalidad asociada; Gestión del Sistema en regiones (SECREDUC y DEPROV); Coordinación con otros programas de apoyo; Apoyo al mejoramiento continuo de establecimientos y especialidades; Sistema de información.
 - Diseño del Modelo de Gestión de Ofertas de Especialidades de Educación Media Técnico Profesional: donde se distinguen los siguientes componentes: Gestión del establecimiento de educación media técnico profesional y Requisitos para la acreditación de especialidades de Educación Media Técnico Profesional.
 - Rediseño del Sistema de Acreditación de la Calidad de las Especialidades de Educación Media Técnico Profesional (SACE-EMTP): Acorde la experiencia de marcha blanca del Sistema se re-estudiaron sus procesos, detectándose:
 - ✓ Necesidades de rediseño de procesos: Convocatoria de especialidades para la acreditación y Recepción de antecedentes y asignación de auditores.
 - ✓ Generación de nuevos procesos: Auditoría externa y Resultados.
 - ✓ Estandarización de procesos: Registro de auditores y Revisión y actualización del Sistema de Acreditación y Modelo de Gestión.
 - Desarrollo de instrumentos y documentos de apoyo: se generaron documentos e instrumentos de apoyo para la implementación del Sistema de Acreditación.

Gráficamente el Sistema considera cinco aspectos a atender:

facilitan u obstaculizan la implementación de la Norma Chilena de Calidad para OTEC, y proponer recomendaciones tendientes a facilitar su implementación y consolidación.

- Desarrollo de una estrategia de difusión de los alcances de la certificación del sistema de gestión de calidad (SGC) NCh 2728, mediante el desarrollo de un conjunto de Seminarios a nivel regional y nacional donde participaron OTEC. En una segunda fase, se trabajó en terreno con OTEC interesados en implementar y certificar la norma NCh 2728 a través de diversos talleres a nivel nacional y regional con la presencia de consultores expertos y los profesionales de esta línea del programa. Lo anterior se apoyó con la publicación en el sitio web del SENCE de un conjunto de instrumentos orientados a facilitar el proceso de certificación de la norma en los OTEC.
- Generación de Términos de Referencia y contratación de apoyo externo a los OTEC para implementación y luego certificación de la norma NCh 2728, cofinanciando este valor para cerca de 100 OTEC. El servicio de apoyo externo denominado “Auditorías de Certificación de Calidad bajo la norma Chilena de Calidad para OTEC: NCh 2728” fue contratado a la consultora SGS y consideró el desarrollo de actividades de comunicación con las OTEC, envío de información, cotización, contrato, auditoría y certificación para aquellas hubiesen completado los requisitos para la certificación definidos en la norma 2728.¹⁷⁵

El apoyo a las OTEC se desarrolló como sigue:

- El 2004 SENCE convocó a participar a firmas de certificación de calidad incluidas en una lista corta: AENOR, Bureau Veritas Quality International, CESMEC Ltda., ICONTEC, IRAM, SGS Chile.
- Se evaluaron las propuestas y se seleccionó una firma, SGS Chile, mediante el método de Sistema Basado en Calidad y Costo (SBCC).¹⁷⁶ Adjudicada la firma se procedió a su contrato para dar inicio a las actividades de apoyo.
- SGS contactó a las OTEC interesadas en implementar la norma NCh 2728, mediante el envío de un cuestionario adjunto a la carta de presentación inicial.
- SGS definió una propuesta tipo por tamaño de organización, que fue enviada a las empresas que contestaron el cuestionario enviado, que contenía: Solicitud de Certificación (correspondiente al contrato que debía suscribir la OTEC con SGS), Condiciones Generales de Certificación y Código de Prácticas de Certificación.
- Las OTEC que aceptaron las condiciones de la propuesta de SGS enviaban por fax, correo o e-mail la solicitud de información firmada, tanto a SGS como una copia a SENCE.
- SENCE aprobaba el ingreso a esta actividad verificando que la OTEC estuviera inscrita en SENCE antes de la publicación de la ley y no presentara problemas tributarios.
- La ejecución de las actividades de auditorías a OTEC por parte de SGS se programaron acorde un calendario propuesto por los propios organismos al momento de formalizar la aceptación.
- El proceso de certificación significó que cada OTEC auditada fue sometida al siguiente proceso:
 - ✓ Revisión Documental

¹⁷⁵ Esto exigía que la OTEC aportase recursos, humanos y financieros, para desarrollar la implementación de la norma, que significa diseñar e instalar procesos de gestión de calidad en su organización. Como todo proceso tipo ISO 9000, considera como requisito básico que la organización defina sus procesos críticos a controlar, los sistemas de registro de la operación, el tratamiento de no-conformidades, y un mecanismo de evaluación y mejora continua. Si la entidad certificadora de calidad verifica mediante una auditoría que la organización ha implementado (funcionan) estos mecanismos entonces extiende la acreditación del sistema de calidad por un determinado periodo (usualmente dos a tres años).

¹⁷⁶ Procedimiento de adquisición estándar definido por el Banco Mundial.

- ✓ Auditoría en Sitio
- ✓ Aceptación o Rechazo de la certificación
- ✓ Certificación

De acuerdo a lo anterior, esta parte del subcomponente ya no se sigue ejecutando, pues cumplidas las acciones demostrativas indicadas y promulgada la Norma respectiva se cumplió su objetivo.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

En el caso de la línea de acreditación de liceos EMTP la selección de escuelas para probar el mecanismo piloto la realizó la SECREDUC considerando las capacidades y grado de gestión (según parámetros del MINEDUC) del establecimiento, incluyéndose aquellas escuelas que ofrecían las mejores condiciones.

Las acciones ejecutadas en el marco de Chilecalifica para la prestación del servicio de apoyo de SGS tuvo como mecanismo de selección la información que SENCE envió a SGS sobre los OTEC participantes del “Programa de gestión de calidad de OTEC”, sobre la cual SGS contactó a cada una para plantear el esquema de trabajo de apoyo a la implementación de la acreditación. No existió un criterio por tipo de OTEC (por ejemplo, por tamaño de facturación), sino que las primeras OTEC que respondieron a la invitación de SGS manifestando su interés de participar en la iniciativa y formalmente aceptaban la cotización de servicios de acreditación de SGS, eran las OTEC beneficiarias.

La disponibilidad de cada OTEC contactada para participar del proceso de acreditación estaba condicionada por el requisito de aportar recursos para el diseño e implementación del sistema de gestión de calidad, previo a la evaluación y acreditación que realizaba SGS Chile.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Los recursos presupuestarios para este subcomponente estaban definidos en el programa de financiamiento acordado con el Banco Mundial. No obstante, no se encontró un criterio explícito de cómo se distribuyeron los recursos entre ambas líneas de trabajo (acreditación especialidades EMTP y acreditación NCh 2728).

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

1.8.2.15. Subcomponente 3.2.1 Información sobre el Funcionamiento del Mercado del Trabajo

Este Subcomponente se ejecuta en Chilecalifica central y se enfocó en el desarrollo de cuatro actividades:

- Contratación de 13 estudios regionales sobre el "Mercado laboral en Chile y la región" a universidades y consultoras. Considerando el costo medio de los estudios (inferior a \$10MM) se licitaron "paquetes" regionales¹⁷⁷ con un método de compra de servicios estándar. Esto es, se diseñaron bases de licitación, se hizo un llamado público, las entidades interesadas presentaron propuestas, Chilecalifica central las evaluó y adjudicó, y se ejecutaron los estudios.
- Generación de cartillas con estadísticas de empleo de la región. A partir de la información que generada en el desarrollo de los estudios regionales los profesionales de Chilecalifica a cargo de este subcomponente preparaban cartillas con información estadística acerca del de empleo regional, las que quedaban a disposición en las oficinas regionales del programa, y también a través de su portal Web. Estas cartillas dan un panorama global acerca del sector productivo y el mercado laboral de la región, conteniendo temas como caracterización demográfica de la región, composición del mercado laboral, evolución de la producción y el empleo, características de las personas ocupadas, situación de la actividad económica, dinámica del empleo, ocupaciones con mayor demanda en la región, educación y empleo. Se trata entonces de información muy macro que podría interesar a cualquier persona, no particularmente a jóvenes egresando de la enseñanza media y en busca de oportunidades de empleo o continuación de estudios superiores.
- Adaptación e instalación de JOBLAB.¹⁷⁸ Se trata de una aplicación Web de libre acceso para que los jóvenes accedan a información sobre orientación vocacional y puedan simular la toma de decisiones sobre su futuro educacional y laboral. JOBLAB está organizado en los siguientes seis módulos: Diseño de carreras, Sala de test, Comparando carreras, Análisis de afinidades, Yo y mi carrera, Anticipar, planificar, proyectar. Para cada uno de estos módulos el joven puede desarrollar cuatro tipos de actividades: explorar, experimentar, evaluar y elegir.
- Desarrollo de la línea de Orientación laboral, mediante dos acciones: La primera consistió en la licitación de acciones para que establecimientos municipalizados y particular subvencionados agrupados en redes de al menos 5 liceos,¹⁷⁹ preparen y postulen como red un plan de orientación vocacional y laboral y accedan a fondos del Programa para apoyar en el proceso de toma de decisiones en el ámbito educativo y laboral a los estudiantes de los liceos.¹⁸⁰ El procedimiento en detalle es el siguiente:
 - ✓ Todos los establecimientos pertenecientes a la red suscriben un Acta de Constitución de la Red de Orientación Vocacional y Laboral donde se explicita que para estos efectos actuarán representadas por una de ellas.

¹⁷⁷ Por ejemplo, la Universidad Católica del Norte ejecutó los estudios para las regiones de Antofagasta, Tarapacá y Atacama.

¹⁷⁸ JOBLAB es un software de propiedad de la agencia alemana de cooperación técnica GTZ, y fue adaptado entre el 2004 y 2005 por un equipo de Chilecalifica y GTZ para su uso a través del portal de Chilecalifica.

¹⁷⁹ Estas redes de liceos no tienen vinculación con las redes de articulación anteriormente descritas.

¹⁸⁰ En la actualidad no se siguen licitando estos planes de orientación, y la información disponible de las propias redes indica que las actividades no han continuado después del 2007.

- ✓ Los Planes son presentados por el sostenedor representante de la red de establecimientos, que actúa como contraparte del Ministerio de Educación para la celebración del convenio respectivo.
- ✓ El Plan es suscrito por todos los Sostenedores de los establecimientos educacionales que integran la red, incluido quien actúe como representante legal de la red, los Directores de los establecimientos educacionales a que pertenecen los integrantes de la red, los Orientadores de los establecimientos educacionales y el orientador designado como Coordinador Técnico de la Ejecución del Plan.
- ✓ A la presentación del Plan se acompaña una Carta Compromiso que señala las responsabilidades que asumen cada uno de los establecimientos integrantes de la Red, suscrita por el representante de la institución que representa a la Red y por todos los sostenedores integrantes.
- ✓ Las Redes presentan los Planes en el Formulario de Presentación contenido en las bases del concurso, definido de acuerdo a las indicaciones de Chilecalifica, cuyo proceso lo organiza directamente cada Secretaría Regional Ministerial de Educación.
- ✓ Para la aprobación de los Planes en cada región la SECREDOC conforma una Comisión Regional de Evaluación, y cuenta con la asesoría de la Dirección Nacional de Chilecalifica. Esta comisión está integrada por representantes del nivel central de Chilecalifica, de la SECREDOC, de los Departamentos Provinciales correspondientes y uno o más evaluadores externos, expertos en el área de orientación o mercado laboral.
- ✓ La comisión realiza una evaluación técnica de las propuestas considerando calidad general de la propuesta (80%) y su coherencia interna (20%). En caso que a juicio de la Comisión Regional de Evaluación el Plan alcanza los mayores estándares de calidad y coherencia, se adjudica y se inicia el trámite para la firma de convenio respectivo, con la notificación por carta certificada u otro medio al sostenedor representante legal y al coordinador de la red. La Comisión Regional de Evaluación elabora un Informe Final de Evaluación, indicando el total de los Planes que serán financiados durante el año para esa región.
- ✓ La Secretaría Regional Ministerial de Educación es responsable de controlar los gastos en que incurran las redes con los fondos entregados para la ejecución de los Planes, a través de las revisiones de las Rendiciones de Cuentas de los recursos asignados.
- ✓ Al inicio del penúltimo mes de ejecución del Plan se entrega un Informe Final conjuntamente con la Rendición de Cuentas Final, respecto del cual el Ministerio de Educación tiene un plazo de 15 días hábiles para aprobarlos. Una vez que el Ministerio de Educación aprueba la rendición e informe final la red debe informar a sus comunidades escolares sobre el logro de los objetivos y el uso de los recursos financieros.

La segunda acción consistió en la contratación de dos estudios:¹⁸¹

- ✓ Diagnóstico sobre la orientación y el rol socio-profesional de los orientadores en los establecimientos educacionales chilenos (elaborado por el Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación, PIIE).
- ✓ Estudio Educación y trabajo: diversidad de trayectorias, diversidad de proyectos de vida (elaborado por CIDPA).

¹⁸¹ Estos productos son accesibles a través del portal web de Chilecalifica.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Para el caso de las redes que presentaban planes de orientación vocacional y laboral, deben estar constituidas por establecimientos regidos por el DFL 2 del MINEDUC (1998) y el DL 3.166 (1980), pudiendo corresponder a establecimientos de enseñanza media que atiendan a jóvenes y adultos, de modalidad científico humanista y/o técnico profesional, y aquellos que perciben subvención o aporte del Estado. Además, los establecimientos educacionales mencionados deben contar con Reconocimiento Oficial e impartir Planes de Estudio estructurados en niveles, años, ciclos o semestres aprobados por el Ministerio de Educación.

Criterios de asignación/distribución de recursos

La distribución de recursos entre los Subcomponentes 3.2.1 y 3.3.3 (a cargo de MINEDUC) y el Subcomponente 3.2.2 (a cargo de SENCE) se hizo a partir de una prorrata de actividades estimadas para cada subcomponente, la cual fue acordada entre el Ministerio y SENCE sobre el total de recursos negociado con el Banco Mundial (US\$8,75 millones), resultando un 4,7% para SENCE y el resto para MINEDUC.

En el caso de los Planes de Orientación Vocacional y Laboral se contempló un monto máximo de financiamiento por cada plan, que se calculó aplicando un monto base de \$2,5 millones por red más un valor fijo de \$2.150 por estudiante beneficiario, hasta un tope de 550 UTM.¹⁸²

La transferencia de recursos financieros por parte del Ministerio de Educación se realizó una vez tramitado totalmente el acto administrativo que aprueba el respectivo convenio. Para las transferencias de recursos el representante legal de la red debió abrir una cuenta bancaria destinada exclusivamente al depósito y administración de los fondos de los Planes de Orientación Vocacional y Laboral, efectuándose los desembolsos a través de las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación en tres cuotas:

- Primera Cuota, correspondiente al 40% del total del financiamiento del Plan, era transferida luego de la total tramitación del convenio.
- Segunda Cuota, correspondiente al 30%, era transferida durante el primer año de ejecución del Plan, previa aprobación por parte de la SECREDUC del informe de avance y rendición de cuentas de al menos el 90% de la cuota anterior respectiva.
- Tercera cuota, correspondiente al 30% final, era transferida durante el segundo año de ejecución del Plan, previa aprobación por parte de la SECREDUC del informe de avance y rendición de cuentas del 100% de la primera cuota respectiva y, al menos, el 90% de la cuota anterior. Al inicio del penúltimo mes de ejecución del Plan la red debía entregar un Informe Final conjuntamente con la rendición de cuentas final.

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

¹⁸² Equivalente a \$20.235.600 (valor UTM junio 2009).

1.8.2.16. Subcomponente 3.2.2 Servicios de Orientación Vocacional y Laboral e Intermediación para el Empleo¹⁸³

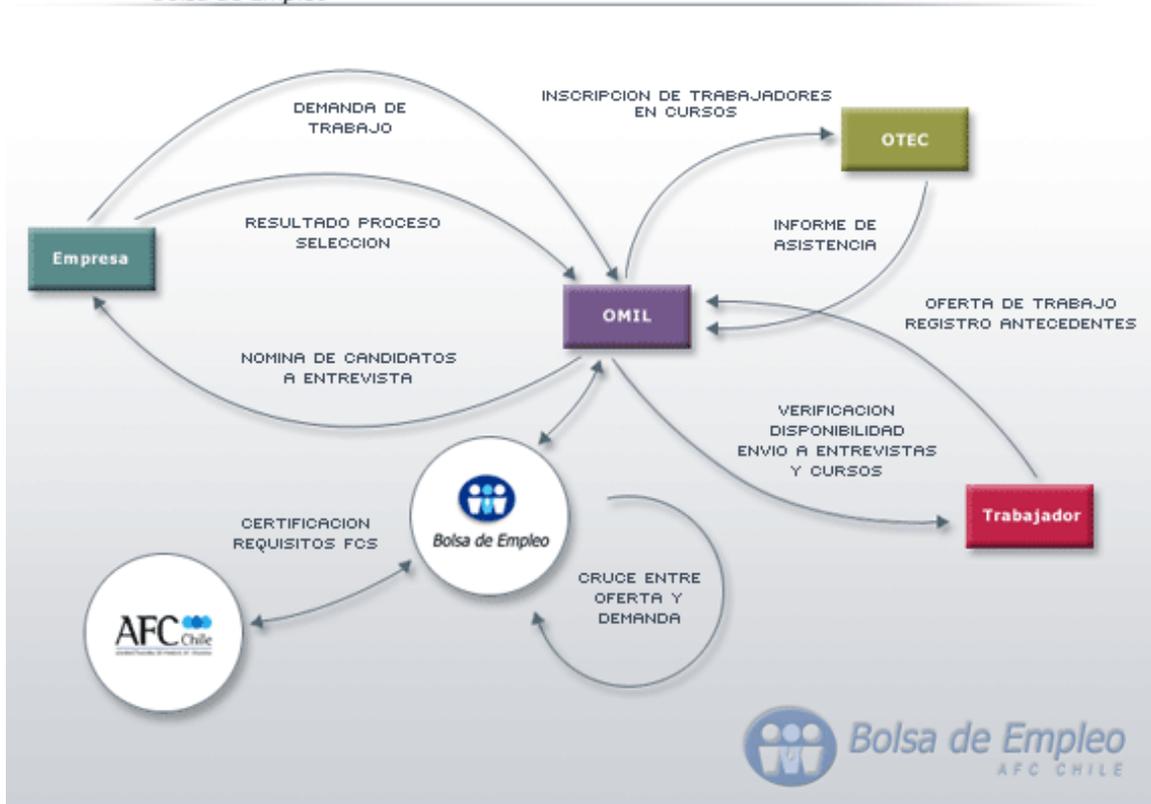
De acuerdo a la información recopilada de SENCE, así como de los resultados del análisis de las entrevistas a los actores, la ejecución del proceso de implementación considera dos procesos productivos diferenciados:

- Proceso de desarrollo e implementación de un sistema en línea que permite extraer y explotar la información vinculada a las oficinas municipales de empleo (OMIL), conocido como Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
- Proceso de capacitación en competencias laborales a Agentes de empleo.

a) Proceso de Bolsa Nacional de Empleo

En la implementación del sistema informático denominado “Bolsa Nacional de Empleo”, incorporado al sistema de información laboral municipal asignado a las OMIL, se llevó a cabo una estrategia de cooperación entre distintos actores públicos y privados para su desarrollo, puesta en marcha y operación, que se identifican en el siguiente esquema:

Flujo de Proceso Bolsa de Empleo



Fuente: www.bolsadeempleo.cl

¹⁸³ Nótese que en este Subcomponente no se desarrollaron actividades de orientación vocacional, pues quedaron circunscritas a las realizadas en el componente de Información sobre el Funcionamiento del Mercado del Trabajo, previamente descrito.

La BNE fue desarrollada en el marco de la creación del seguro de cesantía,¹⁸⁴ donde la empresa que se adjudicó la administración del fondo de cesantía (AFC Chile),¹⁸⁵ ofreció este producto como parte de su oferta adicional para adjudicarse la administración del seguro desempleo. Así, AFC Chile incorporó los siguientes productos:

- Administración del Fondo de Cesantía Solidario (FCS).
- Gestión de demanda y oferta de empleo a nivel local.
- Gestión demanda y oferta de capacitación.

AFC Chile construyó el sistema informático que soporta los tres productos señalados y permite acceso diferenciado a distintos actores:

Organismo	Transacción con la BNE
AFC Chile	Incorpora y administra información del FCS Certifica en línea a personas como beneficiarios del FCS
Superintendencia de AFP	Valida información de empleadores (vigencia de la empresa, estado de aportes de cotizaciones al seguro de cesantía)
SENCE	Consulta información de empleadores y empleados, para canalizar la oferta de capacitación más pertinente a través de la OMIL.
Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)	Registra y actualiza la información laboral de empleados y empleadores para gestión de capacitación, intermediación y colocación.

Este sistema informático permite a la fecha contar con información en línea respecto de las características de la población en búsqueda empleo y que solicita ayuda a la red municipal, como también de las vacantes que se ofrecen en el sistema. De este modo, la información contenida en el sistema del seguro de cesantía puede ser vinculada con información que las OMIL ingresan respecto de ofertas de puestos de trabajo vacantes que las empresas informan a estas Oficinas. Como las OMIL también registran las demandas por puestos de trabajo de las personas sin empleo, efectúan el calce entre oferta y demanda lo que produce la intermediación laboral.

Para que el sistema de intermediación pudiese funcionar de manera óptima SENCE a nivel central ejecutó actividades de apoyo a las OMIL, que fueron financiadas por este subcomponente, y consideraron las siguientes:

¹⁸⁴ Rige desde el 2002.

¹⁸⁵ La AFC presta los siguientes servicios: Recauda las cotizaciones obligatorias del seguro de cesantía tanto al trabajador como al empleador; Cobra las cotizaciones o aportes que estén impagos o no hayan sido declarados oportunamente; Abona tanto las cotizaciones en las cuentas individuales como los aportes que efectúa el Estado en el fondo solidario, manteniendo ambos fondos actualizados; Invierte los fondos de cesantía en los valores que la Ley permite, de modo de lograr para los afiliados la mejor rentabilidad y seguridad; Tramita y otorga los beneficios, manteniendo oficinas y agencias y sistemas computacionales modernos que permita a todos sus afiliados su fácil cobro; Envía los antecedentes necesarios de los beneficiarios del seguro de cesantía a las oficinas laborales de las Municipalidades (OMIL) que correspondan a los domicilios de los afiliados o que se encuentren más próximas a ellos.

Actividades	Unidad responsable
Capacitación en el uso del sistema BNE a OMIL	SENCE central
Inversión en equipos informáticos para OMIL	SENCE central
Asistencia Técnica a OMIL	SENCE central

Las labores de este subcomponente se inician el 2003 de modo que en abril del 2004 comenzaron a operar 142 OMIL conectadas a la BNE.

Adicionalmente, el fortalecimiento de las capacidades de las OMIL requirió generar otro proceso, de capacitación de sus Agentes de Empleo, que se describe a continuación.

b) Proceso del programa de capacitación de Agentes de Empleo

La profesionalización de la gestión de los funcionarios OMIL en materia de empleo requirió el diseño de capacitación con enfoque de competencias laborales. Para este efecto, se realizó una alianza entre SENCE y Fundación Chile para desarrollar perfiles de capacitación basados en competencias laborales. El proceso comenzó el 2005 con la identificación por parte de Fundación Chile de 11 unidades de competencias laborales (UCL), que corresponden a los estándares de desempeño que una persona que trabaja en una OMIL debe cumplir según el perfil de agente que tenga. Una persona que trabaja en una OMIL y es capaz de desempeñar todas las actividades contenidas en las 11 UCL descritas corresponderá al perfil de Agente de empleo:

UCL Certificables
1. Atender usuarios (Mínima)
2. Ingresar al usuario al servicio (sistema de intermediación)
3. Utilizar BNE (Mínima)
4. Utilizar Bases de datos
5. Identificar programas y redes de apoyo
6. Diagnosticar habilidades y capacidades (del usuario)
7. Evaluar iniciativas empresariales
8. Desarrollar plan de derivación (para el usuario)
9. Gestionar acuerdos con empleadores
10. Fortalecer proceso de inserción laboral (del usuario)
11. Desarrollar planes de acercamiento (con empleadores)

Acorde el nivel de aprobación de estas UCL se certificaba un determinado perfil de agente de empleo, que se distinguen a continuación:

Perfil de Agentes de Empleo	UCL aprobadas
Gestor de información	1-2-3

Gestor de empleo	1-3-9-10
Agente de desarrollo empresarial	1-3-7-8
Agente de empleo	1 a 11

Acorde lo anterior el nivel más completo de competencias lo tiene el "Agente de Empleo", que logra certificar las 11 UCL, y el nivel mínimo es el Gestor de información, que certifica sólo 3 UCL.

Con estos niveles establecidos la capacitación se ejecutó en dos niveles:

- Primero, de Fundación Chile a personal de SENCE (Coordinadores Regionales OMIL, funcionarios de programas sociales y profesionales del equipo central), de acuerdo a los perfiles levantados y en metodologías para transferir conocimientos.
- Segundo de SENCE a las OMIL, realizando las siguientes actividades:
 - ✓ Jornadas de capacitación a funcionarios OMIL, por parte de los profesionales SENCE previamente capacitados.
 - ✓ Certificación: El proceso de certificación tuvo 3 niveles de testeo. Primero, los candidatos fueron recomendados por SENCE, luego ratificados por la Fundación Chile, en su calidad de entidad que diseñó los perfiles, y finalmente ratificados por la Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM), que actuó como entidad certificadora.

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

Acorde un diagnóstico previo de SENCE se determinó las debilidades en las capacidades tecnológicas y de recursos humanos en las OMIL, a partir de cual se determinó apoyar las oficinas con infraestructura tecnológica deficiente y desarrollar un programa masivo de asistencia técnica para los recursos humanos de las OMIL. Esto significó atender el primer año de implementación (2004) a más del 100 OMIL existentes a la fecha (de un total de 241 en todo el país), haciendo entrega de computadores y habilitando conexiones de banda ancha en aquellas oficinas con infraestructura tecnológica deficiente.

En relación al programa de capacitación de Agentes de Empleo no se registran criterios explícitos mediante los cuales las OMIL determinaron qué funcionarios debían pasar el proceso de capacitación y certificación como agentes de empleo.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Los recursos destinados para este subcomponente fueron acordados con MINEDUC y SENCE a partir de los recursos globales considerados en el presupuesto del proyecto negociado con Banco Mundial para los tres subcomponentes (3.2.1, 3.2.2, 3.2.3).

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

1.8.2.17. Subcomponente 3.2.3 Servicios de Información y Portal del Programa

Este Subcomponente se desarrolló en el nivel central de Chilecalifica, en coordinación con el Departamento de Informática del Ministerio de Educación para que la plataforma tecnológica utilizada en Chilecalifica fuese de las mismas características técnicas que las del Ministerio (plataforma tecnológica IBM).

En la actualidad la unidad a cargo (USI) tiene 2 áreas de trabajo: Sistemas Orientados a los Servicios de Información (hacia clientes y usuarios del programa) y Sistema de Apoyo Operativos (internos a Chilecalifica). Para ello, la unidad de informática de Chilecalifica ejecutó cuatro tipos de actividades:

- Desarrollo de sistemas, con recursos humanos propios.
- Diseño gráfico de los sistemas y portal Web.
- Definición de TDR y contraparte técnica en la compra de servicios TIC.
- Administración de la Línea 800 del programa.

La ejecución de estas actividades siguió los siguientes criterios para los desarrollos TIC, tanto internos como contratados externamente:

- Desarrollo de sistemas con arquitectura J2EE, para servidores WebSphere Application Server 5.1. Esto es, en lenguaje de programación Java.
- Diseño gráfico de los sistemas deben cumplir al menos el 80% del decreto supremo 100, que rige la usabilidad de los sistemas vía Internet en el Estado.¹⁸⁶
- En caso de requerirse contrataciones externas para la provisión de servicios TIC, en general se solicitó a los proveedores que tuviesen experiencia en desarrollo de sistemas en el sector público, al menos 2 proyectos finalizados.

Con estos criterios, la Unidad de Sistemas de Información (USI) desarrolló internamente o contrató servicios para la construcción de los siguientes sistemas:

Nombre sistema	Sistema de Información de Nivelación de Estudios
Tipo	Uso Externo
Modalidad de Desarrollo	Licitación Banco Mundial
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2002 Operación: Fines de 2002
Módulos y productos	Módulo de Licitación Módulo de Proceso Educativo Módulo de Evaluación
Usuarios/clientes	Entidades Ejecutoras Entidades Evaluadoras Beneficiarios Unidad de Nivelación de Estudios Direcciones Regionales de Chilecalifica
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA

¹⁸⁶ Ver www.quiaweb.gov.cl.

Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí. Solo de la versión inicial
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí. Pero solo de la versión inicial
Existen Manuales de Operación:	Sí. Pero solo de la versión inicial
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	No existen indicadores de niveles de servicio. El número de transacciones que registra la base de datos son del orden de 1000 diarias.

Nombre sistema	Sistema de Redes de Articulación de la Formación Técnica
Tipo	Uso Externo
Modalidad de Desarrollo	Desarrollo Interno
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción: 2003 Operación: inicios de 2004
Módulos y productos	Módulo de Registro de Redes Módulo de Formulación de Planes Operativos Anuales Módulo de Ejecución Técnica Módulo de Ejecución Financiera Reportes de Gestión
Usuarios/clientes	Entidades que pertenecen a la Red Direcciones Regionales de Chilecalifica Equipo de Redes de Formación Técnica
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí.
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí.
Existen Manuales de Operación:	Sí.
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	No existen indicadores de niveles de servicio. El número de transacciones que registra la base de datos son del orden de 1.000 diarias.

Nombre sistema	Sistema de Redes de Orientación
----------------	---------------------------------

Tipo	Uso Externo
Modalidad de Desarrollo	Licitación Banco Mundial
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2003 Operación: inicios de 2004
Módulos y productos	Módulo de Formación de Redes Módulo de Formulación de Planes Módulo de Evaluación de Planes Módulo de Ejecución de Planes
Usuarios/clientes	Liceos Pertenecientes a la Redes Direcciones Regionales de Chilecalifica Direcciones provinciales de educación Equipo de Orientación Vocacional y Laboral
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí. Solo de la versión inicial
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí. Sólo de la versión inicial
Existen Manuales de Operación:	Sí. Sólo de la versión inicial
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	No existen indicadores de niveles de servicio. El número de transacciones que registra la base de datos son del orden de 500 diarias. Las redes ya finalizaron su ejecución en Diciembre de 2007

Nombre sistema	Sistema de Administración de Web de Planes de Orientación
Tipo	Uso Externo
Modalidad de Desarrollo	Desarrollo Interno
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2004 Operación: inicios de 2005
Módulos y productos	Módulo de Edición de Noticias Módulo de Publicación de Noticias
Usuarios/clientes	Liceos Pertenecientes a la Redes Equipo de Orientación Vocacional y Laboral
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí.
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Si.

Existen Manuales de Operación:	Sí.
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	No existen indicadores de niveles de servicio. El número de transacciones que registra la base de datos son del orden de 200 diarias. Las redes ya finalizaron su ejecución en Diciembre de 2007

Nombre sistema	Administrador de Contenidos del Portal Chilecalifica
Tipo	Uso Externo
Modalidad de Desarrollo	Licitación Banco Mundial
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2002 Operación: fines de 2002
Módulos y productos	Módulo de Administración de Contenidos. Portal
Usuarios/clientes	Uso público Administrador del Portal
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí.
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí.
Existen Manuales de Operación:	Sí.
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	El promedio de visitas mensuales al portal en este periodo es de 30.000 visitas.

Nombre sistema	Sistema de Gestión y Planificación
Tipo	Gestión
Modalidad de Desarrollo	Desarrollo Interno
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2005 Operación: fines de 2005
Módulos y productos	Módulo de Planificación. Módulo de Ejecución. Módulo de Solicitudes
Usuarios/clientes	Unidades del Programa Direcciones Regionales del Programa
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí.
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí.
Existen Manuales de Operación:	Sí.
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	En promedio 200 transacciones diarias.

Nombre sistema	Sistema de Gestión Financiera
Tipo	Gestión
Modalidad de Desarrollo	Desarrollo Interno
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2005 Operación: fines de 2005
Módulos y productos	Módulo de Planificación Presupuestaria Módulo de Contratos Módulo de Registro de Ejecución Módulo de Caucciones
Usuarios/clientes	Unidades del Programa Direcciones Regionales del Programa
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí.
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí.
Existen Manuales de Operación:	Sí.
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la	Existe un procedimiento de respaldo de

Continuidad del Negocio:	información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	En promedio 100 transacciones diarias.

Nombre sistema	Sistema de Registro de Llamadas
Tipo	Gestión
Modalidad de Desarrollo	Desarrollo Interno
Fecha construcción Fecha entrada en operación	Construcción : 2005 Operación: inicios de 2006
Módulos y productos	Módulo de registro Módulo de Reportes
Usuarios/clientes	Operadoras Línea de Orientación Vocacional y Laboral
Arquitectura del Sistema:	Arquitectura J2EE
Bases de datos soportantes:	Bases de Datos IBM DB2
Lenguajes utilizados:	JAVA
Existen Manuales del Levantamiento de las Reglas del Negocio:	Sí.
Existen Manuales técnicos de la aplicación para su instalación en otro equipamiento:	Sí.
Existen Manuales de Operación:	Sí.
Políticas de Seguridad de los Sistemas para la Continuidad del Negocio:	Existe un procedimiento de respaldo de información periódica y un procedimiento de restauración en caso de incidente
Niveles de Servicio ofrecido e Indicadores para el periodo 2002-2006	En promedio 100 transacciones diarias.

Fuente: Unidad de Sistemas de Información Chilecalifica

Criterios de focalización y selección de beneficiarios

No hay criterios al respecto.

Criterios de asignación/distribución de recursos

Los recursos destinados para este subcomponente fueron acordados con MINEDUC y SENCE a partir de los recursos globales considerados en el presupuesto del proyecto negociado con Banco Mundial para los tres subcomponentes (3.2.1, 3.2.2 y 3.2.3).

Aplicación del Enfoque de género

No se aplica.

Recuperación de gastos

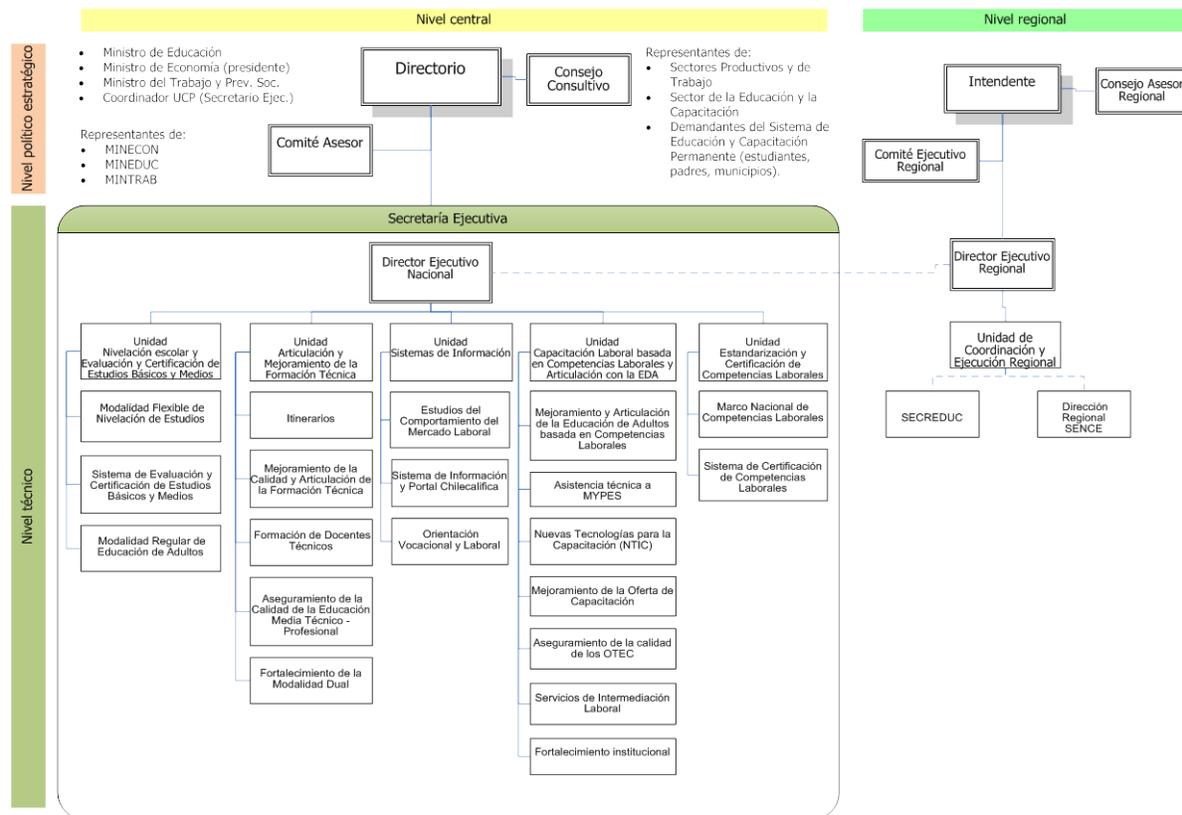
El subcomponente no contempla recuperación de gastos.

2. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación

2.1. Organización y funciones

A continuación se describe la organización, funciones y los principales procedimientos administrativos de la Unidad Coordinadora de la Ejecución del Programa (UCEP), donde se indican los distintos niveles de dependencia a nivel central y regional, y cómo ésta se inserta en los Ministerios y Servicios respectivos.

La estructura actual de la UCEP es la siguiente:



Es posible distinguir tres niveles de organización del Programa, a nivel central y regional:

- Uno político en el nivel central, encargado de los lineamientos de carácter estratégico.
- Uno técnico de coordinación en el nivel central, representado por la Secretaría Ejecutiva o UCEP, que apoya la ejecución del programa.
- Uno técnico de ejecución de servicios tanto en el nivel central como regional, sobre la base de los equipos institucionales y de las estructuras existentes en los Ministerios ejecutores del Programa, que se vinculan con las instituciones que proveen servicios de educación y capacitación en el país.

Nivel político y estratégico

Este nivel apoya la sustentabilidad política del Programa y del sistema en el mediano y largo plazo y establece las orientaciones estratégicas que orientan el sistema en función de un

marco programático, entregando las definiciones en cuanto a los impactos que se desea lograr, a las responsabilidades institucionales y a la planificación, presupuesto y gestión del Programa. Está constituido por tres instancias:

- Directorio del Programa,¹⁸⁷ formado por el Ministro de Economía, quien lo preside, el Ministro de Educación y el Ministro del Trabajo y Previsión Social. Tiene como funciones las siguientes:
 - ✓ Aportar orientaciones políticas y estratégicas para un mejor desarrollo del Programa.
 - ✓ Velar por la integralidad y coordinación de las acciones del Programa, especialmente entre los distintos entes ejecutores.
 - ✓ Acordar mecanismos de coordinación con otros sectores públicos y privados.
 - ✓ Estudiar y proponer el plan anual de gestión y el presupuesto anual del programa y su financiamiento.
 - ✓ Aprobar la estructura general de funcionamiento del Programa y sus modificaciones.
 - ✓ Proponer el nombre del Director Ejecutivo Nacional.
 - ✓ Aprobar el nombramiento de los integrantes del Comité Asesor y aprobar su reglamento de funcionamiento.
 - ✓ Conocer y analizar los informes de avance trimestrales del Programa y su memoria anual.
 - ✓ Estudiar y proponer los proyectos de reformas legales, reglamentarias y administrativas necesarias para una mejor ejecución del Programa.
 - ✓ Velar por el adecuado cumplimiento del Convenio suscrito con el Banco Mundial.
 - ✓ Encomendar la realización de estudios y desarrollar cualquiera otra actividad requerida para el logro de los objetivos del Programa.

El funcionamiento del Directorio considera la ejecución de reuniones trimestrales, de acuerdo a un calendario previamente establecido, pudiendo reunirse de manera extraordinaria a solicitud de alguno de sus integrantes. El Directorio sesiona con sus integrantes titulares, y en caso de ausencia de alguno de ellos, puede ser reemplazado por el Subsecretario de la cartera respectiva.

- Consejo Consultivo, es un órgano asesor y consultivo del Directorio, integrado por representantes del sector productivo y del trabajo, del sector de la educación y la capacitación, y demandantes del Sistema de Educación y Capacitación Permanente (estudiantes, padres, municipios), nombrados por el Directorio del Programa.¹⁸⁸ Tiene como funciones las siguientes:
 - ✓ Asesorar en relación con las metas del Programa y los planes anuales de trabajo.
 - ✓ Asesorar en relación con las orientaciones políticas y estratégicas del Programa.
 - ✓ Asesorar en relación con las prioridades de acción del Programa y la focalización en poblaciones específicas.
 - ✓ Recomendar reorientaciones al desarrollo del Programa.
 - ✓ Contribuir al compromiso de sus representados con las acciones del Programa.

El funcionamiento del Consejo Consultivo considera sesionar al menos dos veces en el año, de acuerdo a un calendario previamente establecido, pudiendo reunirse de manera extraordinaria a solicitud del Directorio del Programa.

¹⁸⁷ Fue creado por el Decreto Supremo N° 176, como una Comisión Triministerial, el 02 diciembre 2002.

¹⁸⁸ No tiene un número pre-establecido de integrantes, y fue una de las instancias que más tardó en constituirse (octubre 2004), siendo ello observado en varias misiones del Banco Mundial.

- Comité Asesor, integrado un representante de cada uno de los tres Ministerios involucrados en el Programa, designados por el Ministro respectivo. Es la instancia de representación del Directorio de Ministros y consecuentemente de las orientaciones políticas y estratégicas por él definidas, ante los entes ejecutores del Programa. Los miembros del Comité Asesor desempeñan sus funciones ad honorem. Tiene como funciones las siguientes:
 - ✓ Acordar con la Dirección del Programa las materias que serán llevadas a la decisión del Directorio del Programa, entre ellas, el plan anual de acción, el presupuesto anual del Programa, los mecanismos de seguimiento y de evaluación, los criterios operativos en relación con contratos y convenios.
 - ✓ Analizar los avances en la ejecución del Programa.
 - ✓ Analizar los resultados e impactos de las acciones del Programa.
 - ✓ Analizar las políticas y el desarrollo de líneas de acción con otros sectores públicos y privados.

El funcionamiento del Comité Asesor considera reunirse al menos una vez al mes, de acuerdo a un calendario preestablecido, pudiendo hacerlo de manera extraordinaria a solicitud del Directorio de ministros. El Director Ejecutivo del Programa desarrolla las funciones de secretario y ministro de fe del Comité.

Nivel técnico central

En este nivel se estableció la Unidad Coordinadora de Ejecución del Programa (UCEP), que cumple el rol de Secretaría Ejecutiva del Directorio del Programa, cuya función principal es coordinar, apoyar, seguir y darle coherencia a la ejecución del Programa, y en el mediano plazo tendrá que proponer, desde una perspectiva técnica, una institucionalidad que permita administrar y gestionar el Sistema de Educación y Capacitación Permanente en régimen.

Las funciones de esta Unidad Coordinadora son:

- Programar, administrar, supervisar y evaluar el proceso de ejecución del Programa, en sus dimensiones institucionales, financieras, legales, de personal y programáticas, en los plazos estipulados y de acuerdo a las especificaciones técnicas convenidas, en estrecha coordinación con la estructura de los ministerios involucrados en la ejecución.
- Coordinar con las Divisiones y departamentos técnicos de los distintos Ministerios, y las instancias descentralizadas de los mismos (SEREMI, Departamentos Provinciales de Educación, DEPROV, y Direcciones Regionales), las actividades necesarias para la ejecución del Programa.
- Reportar al Directorio, a través del Comité Asesor, el estado de avance del Programa y recibir del mismo las directrices correspondientes.
- Contraparte técnica y operativa del Banco Mundial para la implementación y administración del programa, lo cual incluye, entre otras funciones: supervisar el cumplimiento de las normas y procedimientos acordados entre el Banco Mundial y el Gobierno de Chile, iniciar los trámites de desembolso de recursos por el Banco, organizar las actividades de supervisión del programa que el Banco lleve a cabo, realizar los informes anuales y final del Programa, y organizar las auditorías.
- Contraparte en representación del Directorio ante los Ministerios de Hacienda y de Planificación y Cooperación en lo que se refiere a las dimensiones técnicas y financieras del programa que conciernen a estos dos Ministerios.
- Diseñar e implementar una estrategia de difusión del Programa en los ámbitos de la educación, la capacitación, la producción, la cultura y la política.

- Preparar los convenios institucionales que suscriba con la entidad ejecutora y con los Organismos Coejecutores, los cuales incluyen:
 - ✓ La preparación de las solicitudes de desembolsos y justificaciones de gastos.
 - ✓ El mantenimiento de los registros contables y financieros detallados del Programa.
 - ✓ La preparación y prestación de los informes financieros semestrales de avance físico y financiero.
 - ✓ La preparación y presentación de los estados financieros auditados del Programa.
 - ✓ Llevar contabilidad separada y mantener la documentación de respaldo correspondiente así como también, llevar registros y estados financieros consolidados del Programa.
 - ✓ Apoyo en el control administrativo y financiero de los programas, así como en el seguimiento y monitoreo de las actividades.
 - ✓ Apoyo en el diseño de las operaciones de las distintas líneas de acción del Programa.
 - ✓ Capacitarlos para asegurar el cumplimiento de las normas del Banco Mundial.
 - ✓ Diseñar e implementar procedimientos administrativos entre la UCEP y las Unidades de Servicios de los Organismos Coejecutores.
 - ✓ Coordinar con la Contraloría las auditorías exigidas por Banco Mundial.
 - ✓ Definir los límites de autonomía de éstos organismos en la gestión y el control presupuestario.

La UCEP está compuesta por un Director Ejecutivo y cinco Unidades,¹⁸⁹ que dan cuenta de distintas áreas de trabajo:¹⁹⁰

Unidad	Área de trabajo
Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios	13. Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios
	14. Sistema de Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios
	15. Modalidad Regular de Educación de Adultos ¹⁹¹
Articulación y Mejoramiento de la Formación Técnica	16. Itinerarios
	17. Mejoramiento de la Calidad y (Redes) Articulación de la Formación Técnica
	18. Formación de Docentes Técnicos
	19. Aseguramiento de la Calidad de la Educación Media Técnico-Profesional
	20. Fortalecimiento de la Modalidad Dual
Sistemas de Información	21. Estudios del Comportamiento del Mercado Laboral
	22. Sistema de Información y Portal Chile Califica
	23. Orientación Vocacional y Laboral
Capacitación Laboral basada en	24. Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos basada en Competencias Laborales

¹⁸⁹ Que corresponden a equipos de trabajo, más que estructuras orgánicas propiamente tales, como serían "departamentos" o "secciones" en un organigrama estándar.

¹⁹⁰ Las cuales no corresponden en estricto rigor a los subcomponentes del programa.

¹⁹¹ No forma parte de las definiciones del programa, sin embargo el Programa la declara como parte de la oferta del MINEDUC en educación de adultos.

Competencias Laborales y Articulación con la Educación de Adultos	25. Asistencia técnica a MYPES
	26. Nuevas Tecnologías para la Capacitación (NTIC)
	27. Mejoramiento de la Oferta de Capacitación
	28. Aseguramiento de la calidad de los OTEC
	29. Servicios de Intermediación Laboral
	30. Fortalecimiento institucional
Estandarización y Certificación de Competencias Laborales	31. Marco Nacional de Competencias Laborales
	32. Sistema de Certificación de Competencias Laborales

Fuente: Chilecalifica, presentación a la misión del Banco Mundial (marzo 2008).

Las funciones del Director Ejecutivo son las siguientes:

- Actuar como contraparte del Banco Mundial, en los aspectos técnicos, administrativos y operacionales del Programa.
- Administrar, coordinar, supervisar y orientar la ejecución de las actividades del Programa.
- Crear el mecanismo que asegure el eficiente manejo de los recursos.
- Disponer los desembolsos de recursos a los organismos coejecutores del Programa según términos establecidos en los respectivos convenios, así como requerir las rendiciones que procedan.
- Cumplir las funciones de Secretario Técnico del Comité Ejecutivo.
- Aprobar y suscribir contrataciones, acuerdos y contratos.
- Coordinar el diseño e implementación del sistema de información del Programa.
- Ser responsable del seguimiento y la evaluación del Programa.
- Conducir la política de difusión y comunicaciones del Programa.

Todas las Unidades tienen por función:

- Coordinar y monitorear la ejecución de sus respectivas áreas.
- Establecer, en conjunto con la Dirección Ejecutiva Nacional, los planes de acción necesarios para llevar a cabo los objetivos de la Unidad.
- Reportar al Director Ejecutivo Nacional los avances y retrasos de la ejecución de la Unidad.
- Coordinar, en conjunto con la Dirección Ejecutiva Nacional, las actividades de evaluación requeridas por la Unidad durante la vida del Programa.

La Unidad de Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios¹⁹² tiene por función específica:

- Instalar un nuevo marco curricular para la modalidad flexible y regular.¹⁹³
- Ampliar y fortalecer la base institucional para la educación de personas jóvenes y adultas, que tengan una oferta diferenciada (ofrezcan las dos modalidades de educación: regular y flexible).
- Otorgar importancia a la formación en oficios y la formación técnico profesional en el nuevo marco curricular, que permita a las personas desarrollar itinerarios de formación técnica.

¹⁹² La Modalidad Regular de Educación de Adultos no forma parte de Chilecalifica, sino que es parte de la oferta de la Educación de Adultos del Ministerio de Educación.

¹⁹³ La forma en que el programa presenta esta modalidad de EDA tiene sentido en la medida que los desarrollos del componente de nivelación de estudios incidan en el diseño actual de la modalidad regular, por ejemplo, la forma de evaluación para alcanzar la certificación de estudios.

- Generar e instalar un sistema de evaluación, que permita la evaluación y certificación de aprendizajes previos, en el ámbito de la formación general.

Las funciones encargadas en cada área de trabajo son las siguientes:

- Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios:
 - ✓ Diseñar e implementar modalidades EDA que respondan a características propias de las personas que trabajan.
 - ✓ Contratar servicios educativos de nivelación para adultos con educación formal incompleta.
- Sistema de Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios:
 - ✓ Proveer del servicio de examinación para la certificación de estudios básicos y medios.

La Unidad de Articulación y Mejoramiento de la Formación Técnica tiene por función específica:

- Construcción, diseño, implementación y actualización de Itinerarios de Formación Técnica, el desarrollo de intervenciones que mejoren la calidad del sistema y el desarrollo y consolidación de la articulación del sector formativo con los sectores productivos.
- Ejecución de acciones en proyectos de redes de articulación para el mejoramiento de la formación técnica, y los liceos EMTP Dual.

Las funciones encargadas en cada área son las siguientes:

- Itinerarios de Formación Técnica:
 - ✓ Establecer un sistema de itinerarios modularizados de formación técnica y sus equivalencias con ofertas de formación y capacitación.¹⁹⁴
 - ✓ Guiar el progreso en la formación técnica a través de programas conectados en forma secuencial (vertical entre niveles distintos) y que además ofrecen la posibilidad de homologaciones entre modalidades y experiencias formativas que se ubican en un mismo nivel horizontal.
- Mejoramiento de la Calidad y Articulación de la Formación Técnica:
 - ✓ Identificar sectores productivos prioritarios de la región.
 - ✓ Formulación y ejecución de proyectos de articulación de los distintos niveles y modalidades de formación, definiendo diversas vías de entrada, según la procedencia del postulante a técnico de nivel superior.
- Formación y Actualización de Docentes Técnicos:
 - ✓ Brindar oportunidades consistentes y sistemáticas de formación y perfeccionamiento para los docentes técnicos.
 - ✓ Desarrollar capacidad en las universidades para formar y actualizar docentes técnicos.
 - ✓ Apoyar proyectos de formación y capacitación.
- Aseguramiento de la Calidad de la Educación Media Técnico Profesional:
 - ✓ Establecer estándares de los requisitos para la docencia técnica por especialidad, de los recursos de aprendizaje, de la infraestructura y del proceso de enseñanza-aprendizaje por especialidad para asegurar que los perfiles de egreso se alcancen.

¹⁹⁴ Que corresponde al sistema de cualificaciones.

- Fortalecimiento de la Modalidad Dual:
 - ✓ Desarrollar hábitos laborales y la familiarización con el mundo laboral de los alumnos de liceos técnicos profesionales
 - ✓ Monitorear las experiencias de los liceos técnicos profesionales para afinar los instrumentos de este sistema de formación

La Unidad de Sistemas de Información tiene por función específica:

- Disponer en el Portal donde se encuentran los servicios definidos en el Plan Estratégico una conexión a otros canales de acercamiento¹⁹⁵ a los beneficiarios del Programa.
- Identificar las tendencias asociadas a la oferta de servicios e información instaladas.
- Dar soporte a los sistemas de información actualmente vigentes y que constituyen herramientas de apoyo a la gestión de las diferentes unidades y líneas del Programa.
- Generar medios de información en lenguaje simple que se incorporen en la toma de decisiones de educación y capacitación.
- Generar las condiciones para que el sistema permita contar con información regionalizada.
- Generar alianzas y convenios interinstitucionales para alimentar el Sistema de Formación Permanente con información y servicios que respondan a los objetivos establecidos.
- Definir y cautelar los aspectos asociados a la utilización de Tecnologías de Información, en términos de desarrollos que apoyen a las actividades del Programa, y que tengan relación con instituciones tales como el Ministerio de Educación, SENCE, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Economía y otras instituciones públicas que entreguen información y/o servicios al sistema.

Las funciones encargadas en cada área son las siguientes:

- Estudios del Comportamiento del Mercado Laboral:
 - ✓ Desarrollar un sistema de información que cuente con estudios del mercado del trabajo para estudiantes, trabajadores e instituciones a partir de encuestas de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas.
- Sistema de Información y Portal de Chilecalifica:
 - ✓ Proveer de un sistema de información vinculada a las oficinas de empleo (cesantes, vacantes y colocaciones) a personas que se encuentran en búsqueda de trabajo.
 - ✓ Proveer de información a los usuarios del programa (internos y externos) acerca de las operaciones de cada uno de los componentes y acceso en línea a los productos y servicios implementados por el Programa.
- Orientación Vocacional y Laboral:
 - ✓ Ofrecer servicios que orienten a las personas sobre el desarrollo de su carrera, búsqueda de empleo, educación y capacitación laboral.

La Unidad de Capacitación Laboral basada en Competencias Laborales y Articulación con la Educación de Adultos tiene por función específica:

- Adjudicar cupos en capacitación basada en Competencias Laborales en sectores productivos.
- Asignar cupos de experiencias demostrativas a MYPEs.

¹⁹⁵ Call-Center, Fax-on demand, Oficinas de Atención (OMIL).

- Implementar el programa de capacitación, evaluación y certificación basado en competencias laborales en las OMILs, de acuerdo al perfil ocupacional de Agente de Empleo.
- Fomentar el diseño de acciones capacitación en modalidad e-learning; incorporación de éstas a programas regulares del SENCE, caso franquicia tributaria; incorporación de módulos de alfabetización digital en todos los programas sociales de capacitación del SENCE, independiente de su contenido.

Las funciones encargadas en cada área son las siguientes:

- Mejoramiento y la Articulación de la Educación de Adultos basada en Competencias Laborales:
 - ✓ Promocionar el uso del mecanismo financiero (franquicia tributaria en la empresa) para la capacitación de trabajadores.
- Asistencia Técnica en MYPES:
 - ✓ Promover el desarrollo y articulación de ofertas pertinentes de capacitación a un conjunto de micro y pequeñas empresas para que sus trabajadores puedan adquirir nuevas competencias laborales.
 - ✓ Estimular la incorporación de diagnósticos de competencias laborales y promover el diseño de acciones de capacitación.
- Nuevas Tecnologías para la Capacitación (NTIC):
 - ✓ Desarrollar metodologías de educación y capacitación a distancia.
 - ✓ Desarrollar plataformas informáticas para SENCE.
- Mejoramiento de la Oferta de la Capacitación:
 - ✓ Mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación laboral, para adecuarla a las demandas de formación de recursos humanos en el esquema de competencias laborales.
- Aseguramiento de la Calidad de los OTEC:
 - ✓ Incorporar estándares de calidad en la oferta del sistema de capacitación de los OTEC a través de la certificación basada en la Norma Chilena de Calidad para los Organismos de Técnicos de Capacitación.¹⁹⁶
- Servicios de Intermediación Laboral:
 - ✓ Asegurar la conectividad entre OMIL de diferentes comunas.
- Fortalecimiento Institucional:
 - ✓ Dotar de personal calificado a nivel central y regional.
 - ✓ Modernizar los procesos.
 - ✓ Dotar de equipo informático.
 - ✓ Comunicación y difusión del Programa.

La Unidad de Estandarización y Certificación de Competencias Laborales tiene por función específica:

- Desarrollar y validar ampliamente estándares de competencias laborales.

¹⁹⁶ Desarrollada en conjunto entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Instituto Nacional de Normalización (INN). Esta Norma fue declarada Norma Oficial de la República en mayo de 2003.

- Difundir los estándares de competencias sectoriales, los perfiles ocupacionales construidos en conjunto con las empresas y las experiencias de aplicación en sectores y regiones.

Las funciones encargadas en cada área son las siguientes:

- Marco Nacional de Competencias Laborales:
 - ✓ Identificar sectores productivos claves para incorporar en el PECP.
 - ✓ Acordar junto con los sectores seleccionados, un conjunto de estándares de CL para las áreas laborales de mayor relevancia.
- Sistema de Certificación de Competencias Laborales:
 - ✓ Diseñar, probar e institucionalizar mecanismos, procedimientos e instrumentos para evaluar y certificar las CL de trabajadores.

Nivel técnico regional

A nivel regional se reproduce a escala la estructura nacional del nivel político estratégico y técnico, quedando la dirección radicada en las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de los tres ministerios involucrados y en un Director Ejecutivo Regional.

La estructura regional permite establecer una instancia de contraparte a la Coordinación Nacional, participando en las decisiones correspondientes a dicho nivel y siendo responsable de la ejecución y el seguimiento de las acciones desarrolladas en regiones. De este modo, la estructura regional se basa en el funcionamiento de un nivel político y otro técnico.

Intendencia

Esta es la instancia para la toma de decisiones en el ámbito regional, considerando las orientaciones de la Coordinación Nacional del Programa y del Consejo Asesor Regional. Además, realiza el seguimiento y evaluación de las acciones de responsabilidad del nivel regional y local, y sirve como un espacio de legitimación de la política propuesta en el marco del desarrollo regional. Tiene por funciones:

- Dirigir las tareas propias del Gobierno Interior de acuerdo con las instrucciones que le impartan el Poder Ejecutivo.
- Fijar las prioridades de los proyectos y programas regionales.
- Elevar en su oportunidad los proyectos de políticas planes de desarrollo y presupuesto regional al Gobierno para su aprobación y modificación, a fin de hacerlos compatibles con las políticas, planes y presupuestos nacionales.
- Disponer de comisiones de servicio y destinaciones de cualquier funcionario en el territorio de su jurisdicción.
- Crear comisiones regionales sectoriales o intersectoriales para hacer estudios o preparar recomendaciones específicas.
- Ejercer supervigilancia y fiscalización de todos los servicios de la Administración del Estado, de carácter civil, y de los servicios de utilidad pública de la región.
- Representar extrajudicialmente al Estado en la respectiva región, en la realización de los actos y celebración de los contratos, con cargo al Presupuesto Regional, pudiendo delegar esta función a los Jefes de Servicio.

Consejo Asesor Regional

Está compuesto por representantes de los empresarios, de los trabajadores, del sector formación y de otros grupos demandantes de los servicios del Programa, y tiene como rol principal asesorar al Intendente.

Comité Ejecutivo Regional

Está constituido por los SEREMI de Educación, Trabajo y Economía, el Director Regional del SENCE y el Director Ejecutivo Regional del Programa, y su rol es servir de enlace entre el Intendente y el nivel ejecutor regional del Programa, constituyendo la representación directa del Intendente. A través de este Comité el Intendente resuelve con el Director Ejecutivo Regional del Programa materias vinculadas a los ámbitos de planificación, evaluación y seguimiento de las acciones regionales. El Director Ejecutivo Regional reporta a este Comité el estado de avance del programa en la región. Funciones del Comité son:

- Definir los ámbitos de coordinación y apoyo regional.
- Hacer propuestas técnicas al Directorio Nacional del Programa.
- Aprobar los informes del nivel de ejecución regional.

Unidad de Coordinación y Ejecución del Programa (UCEP Regional)

Es la encargada de la gestión general del Programa en la Región y depende del Intendente Regional. La UCEP Regional es dirigida por un Director Ejecutivo Regional, nombrado por el Comité Ejecutivo Regional. Además, cuenta con profesionales de las SECREDUC y SENCE de apoyo en aspectos técnicos y operativos, y también con el apoyo de profesionales externos. Tiene por funciones:

- Organizar los equipos para la ejecución regional del Programa.
- Elaborar y ejecutar el plan anual de acción regional.
- Preparar informes de gestión para la instancia regional y nacional del programa.
- Desarrollar acciones de difusión del programa.
- Seguimiento financiero y físico de las actividades a nivel regional.
- Contraparte técnica y operativa del nivel nacional del Programa.

Secretaría Regional Ministerial de Educación (SECREDUC)

Es la encargada de coordinar y gestionar el proceso de evaluación de aprendizajes y certificación de estudios con las Entidades Ejecutoras y Entidades Examinadoras, a través de la Coordinación Regional de Chilecalifica. Tiene por funciones:

- Administración del Registro de Libre Entrada Regional (RLE)
- Evaluación de propuestas y adjudicación del servicio educativa
- Validación de antecedentes de todo el proceso
- Firma convenios con entidades seleccionadas
- Seguimiento del proceso educativo
- Pago del servicio educativo
- Manejo, a nivel regional, del Sistema de Información y Apoyo de la Gestión de Nivelación de Estudios

2.2. Chilecalifica y Ministerios relacionados

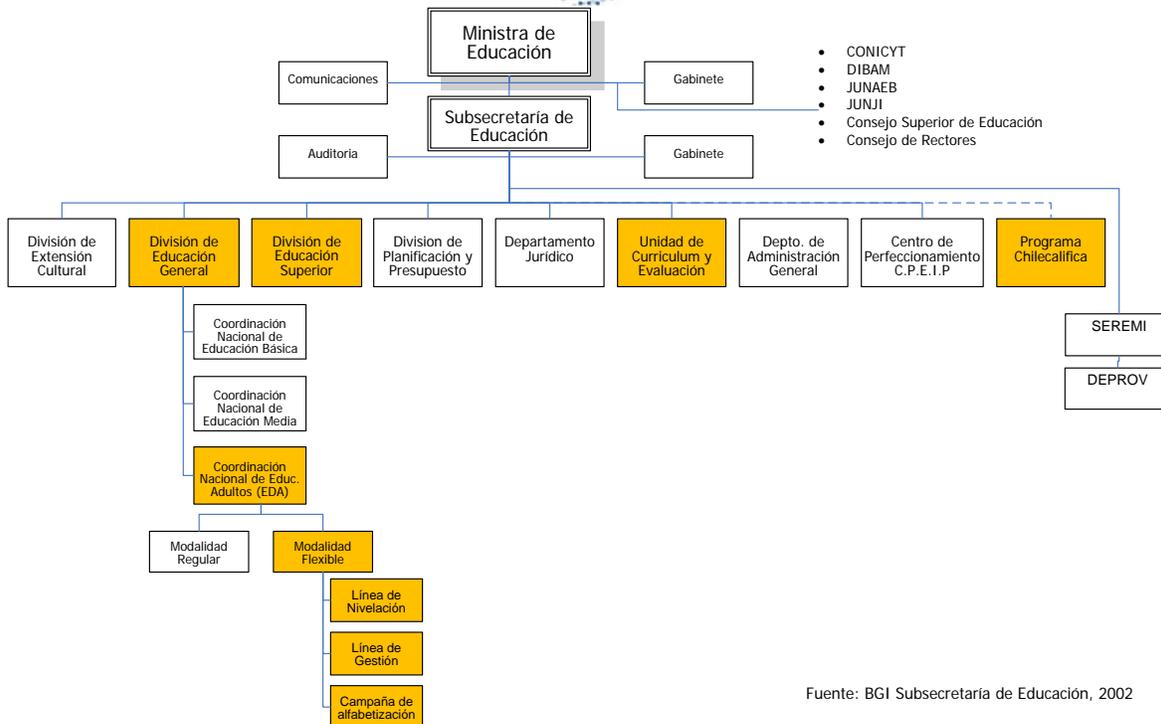
En la definición del proyecto de financiamiento con el Banco Mundial éste recomendó la no creación de nuevas estructuras en los ministerios existentes, sino que la utilización de las estructuras vigentes de cada entidad. El diseño organizacional de Chilecalifica utiliza capacidades existentes de los Ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social, cuyas vinculaciones se presentan a continuación.

El organigrama del Ministerio de Educación del 2002, vigente al 2007, muestra la relación de la Secretaría Ejecutiva de Chilecalifica como una entidad dependiente de la Subsecretaría de Educación, pero fuera de la línea jerárquica. Al mismo tiempo, se muestra la relación de dependencia de la modalidad flexible de nivelación de estudios en Educación de Adultos (EDA) dentro de la División de Educación General (DEG). Otra relación, aunque no explícita, es la existente entre la Línea de Nivelación y la Unidad de Currículum y Evaluación (UCEV), pues los desarrollos en evaluación y certificación son responsabilidad de esta Unidad acorde la organización del MINEDUC.

En el caso de las líneas que atienden la formación técnica, se añade a las funciones del ámbito de la División de Educación General, la tutela de la División de Educación Superior en lo que respecta a la acreditación de las instituciones que ofrecen este tipo de educación (CFT e IP).

Por último, la calidad del MINEDUC como entidad ejecutora del préstamo del Banco Mundial y las propias directrices de este Ministerio en cuanto al manejo de recursos hace que la Secretaría Ejecutiva de Chilecalifica deba tramitar todo requerimiento de recursos por los canales formales del MINEDUC, esto es el Departamento de Administración General (DAG), el Departamento Jurídico y la Subsecretaría de Educación. Lo anterior significa que la Dirección Ejecutiva del Programa no cuenta con atribuciones para suscribir contratos o convenios o realizar compras directamente.

A continuación se presenta el organigrama del MINEDUC:



En el caso del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Chilecalifica ha utilizado distintas áreas del servicio según las líneas de ejecución del Programa, cubriendo dos departamentos, Capacitación en Empresas y Programas Sociales.

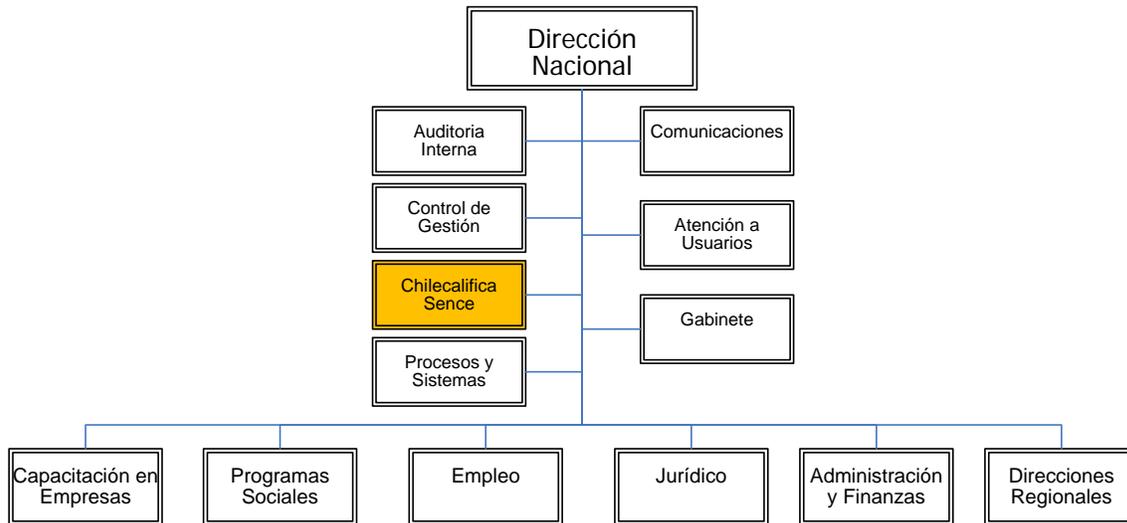


Fuente: BGI SENCE 2002

Esta relación de Chilecalifica con SENCE experimentó modificaciones en la medida que el Servicio modificó su estructura durante el periodo 2002-2006. Así, por ejemplo, la línea de Competencias Laborales ejecutada por la Fundación Chile tuvo tres contrapartes, que se inician en el Departamento de Programas Sociales,¹⁹⁷ luego cambia al Departamento de Innovación y Desarrollo y en la actualidad es la Coordinación SENCE de Chilecalifica, una unidad staff que depende directamente del Director Nacional del Servicio, tal como se aprecia en el siguiente diagrama, y que se vincula con la Secretaría Ejecutiva de Chilecalifica como la Unidad de

¹⁹⁷ Previo a la ejecución de Chilecalifica ya existía una relación entre SENCE y Fundación Chile, la institución responsable de la ejecución del componente de competencias laborales (marco nacional de competencias y sistema nacional de competencias), radicada en el Departamento de Intermediación Laboral, hoy Departamento de Empleo.

Capacitación Laboral basada en Competencias Laborales y Articulación con la Educación de Adultos:



Fuente: BGI SENCE 2006

Debido a que todas las líneas que ejecuta SENCE, incluidas las dos a cargo de Fundación Chile, operan bajo un convenio MINEDUC-SENCE, el cual habilita una transferencia desde Chilecalifica, el procesamiento necesario para utilizar los recursos queda radicado en el Departamento de Administración y Finanzas y en el Departamento Jurídico de SENCE.

Fundación Chile actúa como coejecutor del programa, según consta en el documento de préstamo (Loan Agreement),¹⁹⁸ y su relación con el programa está gobernada por contratos de carácter anual que suscribe con SENCE, bajo la modalidad de asignación directa. De acuerdo a los contratos le corresponde a Fundación Chile la ejecución de las líneas Marco Nacional de Competencias Laborales y Sistema de Certificación de Competencias Laborales. La lógica de la participación de la Fundación se basa en el diseño conceptual y operativo de las intervenciones y en la ejecución de experiencias demostrativas en los sectores participantes (pequeños pilotos con beneficiarios).

A lo anterior se agregaban distintas actividades como capacitación y sensibilización de entidades que participarían del programa, contratación de servicios (consultorías), ejecución de estudios sectoriales prospectivos, entre otras.

2.3. Recursos Humanos

La dotación total de recursos humanos de Chilecalifica ha variado a través del periodo en evaluación, y se distingue aquella de responsabilidad de SENCE de aquella de responsabilidad de MINEDUC. Las respectivas dotaciones son las siguientes:

SENCE

Año	2002	2003	2004	2005	2006
Nº	14	68	124	196	80

¹⁹⁸ Préstamo N° 7106-CH, fechado el 20 de junio del 2002.

Se trata:

- En su mayoría de profesionales y técnicos, de distintas especialidades.¹⁹⁹
- De contratos a honorarios, por distintos periodos,²⁰⁰ acorde la asignación encomendada.

Los cuadros siguientes muestran el detalle disponible del personal SENCE Chilecalifica para el 2006:

Distribución por Unidad, N° personas (2006)

Región	Unidad				Total
	Formación y Certificación para el Trabajo	Implementación del Programa	Información e Intermediación	Otra	
I	0	3	0	0	3
II	0	3	0	0	3
III	0	3	0	0	3
IV	0	2	0	0	2
V	0	1	0	0	1
VI	0	3	0	0	3
VII	0	1	0	0	1
VIII	0	2	0	0	2
IX	0	1	0	0	1
X	0	2	0	0	2
XI	0	1	0	0	1
XII	0	3	0	0	3
RM	14	35	4	2	55
Total	14	60	4	2	80

Fuente: SENCE

¹⁹⁹ Técnicos, Ingenieros, Administrativos, Sociólogos, Secretariado y Licenciatura y Doctorado.

²⁰⁰ Dentro de estos hay personas que prestan servicios durante todo el año, y otras por asignaciones breves, por ejemplo, un mes.

Distribución por Estamento, N° personas (2006)

Región	Cargo				Total
	Profesional	Técnico	Administrativo	N° especificado	
I	3	0	0	0	3
II	2	1	0	0	3
III	0	1	2	0	3
IV	1	0	1	0	2
V	1	0	0	0	1
VI	2	0	0	1	3
VII	1	0	0	0	1
VIII	2	0	0	0	2
IX	1	0	0	0	1
X	0	1	0	1	2
XI	1	0	0	0	1
XII	2	1	0	0	3
RM	38	12	3	2	55
Total	54	16	6	4	80

Fuente: SENCE

Distribución por Especialidad, N° personas (2006)

Región	Profesión								Total
	Técnico	Ingeniero	Administ.	Sociólogo	Secretariado	Licenciatura y Doctorado	Otras	No especificado	
I	0	2	0	0	0	0	1	0	3
II	1	1	1	0	0	0	0	0	3
III	1	0	1	0	1	0	0	0	3
IV	0	1	1	0	0	0	0	0	2
V	0	1	0	0	0	0	0	0	1
VI	0	1	1	0	0	0	1	0	3
VII	0	0	0	0	0	0	1	0	1
VIII	0	1	0	0	0	0	1	0	2
IX	0	1	0	0	0	0	0	0	1
X	1	0	0	0	0	0	0	1	2
XI	0	1	0	0	0	0	0	0	1
XII	1	0	0	1	0	0	1	0	3
RM	8	15	4	7	5	3	9	4	55
Total	12	24	8	8	6	3	14	5	80

Fuente: SENCE

MINEDUC²⁰¹

Se trata:

- Al 2007, de 328 personas.
- En su mayoría de profesionales, de distintas especialidades (profesores, técnicos, ingenieros).
- Son contratos de planta (2), contrata (14) y a honorarios suma alzada (312).

El detalle por unidad es el siguiente:

Secretaría Ejecutiva: Distribución por Unidad, N° personas (2006)

Región	Unidad								Total
	Admin. y Finanzas	Planific. y Presup.	Sist. de Inform.	Educ. de Adultos	Inform. e Intermed.	Mejoramiento y Artic. de la Formación Técnica	Compet. Laborales	Coord. Nacional	
RM	21	4	1	10	20	25	4	6	91
Total	21	4	1	10	20	25	4	6	91

Fuente: Chilecalifica – Unidad de Administración y Finanzas.

Regiones y otras unidades del nivel central, N° personas (2006)

Región	Unidad					Total
	Coordinación Regiones	Dirección Regional	Nivelación de Estudios	Seguimiento y Evaluación	Comunicaciones	
I	0	3	0	0	0	3
II	0	5	0	0	0	5
III	0	5	0	0	0	5
IV	0	11	0	0	0	11
V	0	31	0	0	0	31
VI	0	13	0	0	0	13
VII	0	16	0	0	0	16
VIII	0	19	0	0	0	19
IX	0	11	0	0	0	11
X	0	17	0	0	0	17
XI	0	6	0	0	0	6
XII	0	12	0	0	0	12
RM	2	35	34	1	6	78
XV	0	1	0	0	0	1
Total	2	185	34	1	6	228

Fuente: Chilecalifica – Unidad de Administración y Finanzas.

²⁰¹ Información para el periodo 2002-2006 está en elaboración.

Personal por tipo de función

Función	Nº
Director Nacional	1
Director Regional	7
Jefatura Unidad / Línea	14
Asesor	5
Coordinador	72
Profesional de Apoyo	97
Técnico de Apoyo	34
Administrativo	98
Total	328

Fuente: Chilecalifica – Unidad de Administración y Finanzas.

Personal por región

Región	Nº
I	3
II	5
III	5
IV	11
V	31
VI	13
VII	16
VIII	19
IX	11
X	17
XI	6
XII	11
RM	179
XV	1
Total	328

Fuente: Chilecalifica – Unidad de Administración y Finanzas.

Personal, según profesión u oficio

Profesión / oficio	Nº
Profesor	55
Otras*	46
Secretariado	38
Técnico	35
Ingeniero	34
Licencia Media y Ens. Media	29
Contador	21
Asistente social	13
Egresado prof.	11
Licenciatura	9
Estudiante	9
Adm. Pública	7
Abogado	6
Analista	4
Educadora (Párvulos, Diferencial)	4
Sicólogo	4
Magíster	3
Total	328

Fuente: Chilecalifica – Unidad de Administración y Finanzas.

*Otras: Adm. de empresas, Antropología, Arquitectura, Auxiliar, Bibliotecóloga, Biólogo Marino, Comunicadora, Constructor Civil, Dactilógrafa, Dibujante, Diseñador Gráfico, Editora, Experto, Fotógrafo, Gestor Cultural

2.4. Mecanismos de Coordinación

El programa cuenta básicamente con dos tipos de mecanismos de coordinación, los establecidos formalmente y aquellos que se producen por requerimiento de alguna de las unidades del programa.

Entre los formales están el Directorio de Ministros, el Consejo Consultivo y el Comité Asesor. Éste último se compone por el Director Ejecutivo y cada uno de los jefes de las unidades adscritas a la Secretaría Ejecutiva, sesiona quincenalmente y los acuerdos son registrados en actas del Comité. Esta estructura funciona como tal con posterioridad a la planificación estratégica realizada el 2004 y se ocupa del seguimiento del cumplimiento de las actividades destinadas a enfrentar los nudos críticos identificados.

Dentro de los mecanismos no formales, se reconocen las instancias que espontáneamente ocurren entre las distintas unidades y áreas del Programa con ocasión de requerimientos del trabajo cotidiano.

Otros mecanismos, no incluidos en la organización de Chilecalifica, pero que se observan en la práctica son los que ocurren entre:

- Fundación Chile y Chilecalifica, que a través de SENCE, mantiene el seguimiento del avance físico y financiero de las actividades que Fundación declara en el POA (que se anexa a cada contrato). Dependiendo de la materia, Fundación Chile se relaciona con el Ministro del Trabajo y Previsión Social para validar decisiones claves como por ejemplo, los sectores donde intervendrá Fundación Chile, con el nivel directivo de SENCE (Director Nacional, Jefe del Departamento que lleva la contraparte técnica del contrato) y con el nivel operativo del departamento contraparte.

En el rol que cumple Fundación Chile, de conducción metodológica y de la articulación institucional del Marco Nacional de Competencias Laborales y del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, los convenios de ejecución entre SENCE y Fundación Chile establecen las siguientes obligaciones para la Fundación que requieren que ésta convoque y asegure la participación de instituciones, organismos sectoriales y actores laborales claves (asociaciones, gremios, empresas, trabajadores, entre otros), y entrene y constituya grupos técnicos para identificar, validar y redactar Estándares de Competencias Laborales.

- Banco Mundial y Chilecalifica, han mantenido una coordinación estrecha desde el inicio del Programa. La primera misión se efectuó en agosto 2002 y la última en marzo 2008. Las misiones del Banco son semestrales y se establecen con el propósito de efectuar un seguimiento de los acuerdos, del estado de avance o cumplimiento de los objetivos del proyecto, la revisión del avance físico y financiero en la ejecución de cada uno de los componentes y sub-componentes del proyecto, y del funcionamiento de los arreglos institucionales y la revisión del programa de evaluación de resultados acordado. Producto de lo anterior, en estas misiones se toman acuerdos y decisiones respecto de la gestión, enfoques técnicos, uso de recursos, entre otros aspectos.

Siguiendo el Marco Lógico, se establece coordinación entre las distintas Unidades de Chilecalifica:

- En la Unidad Nivelación Escolar y Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios existe coordinación entre los dos subcomponentes que conforman dicha unidad.
- En la Unidad Articulación y Mejoramiento de la Formación Técnica no existe coordinación entre las líneas Mejoramiento de la Calidad y Articulación de la Formación Técnica, pero sí entre Formación de Docentes Técnicos y el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).
- En la Unidad Sistemas de Información existe coordinación entre los subcomponentes del componente 3.2, lo que implica que los productos de la línea Estudios del Comportamiento del Mercado Laboral y Orientación Vocacional sean puestos en el Portal Web Chilecalifica.
- En la Unidad Capacitación Laboral basada en Competencias Laborales y Articulación con la Educación de Adultos no existe coordinación entre las líneas, pero sí existe coordinación operativa de la Unidad Estandarización y Certificación de Competencias Laborales con la Dirección Regional del SENCE para validar el interés en ejecutar programas que asignen cupos en licitaciones específicas.
- En la Unidad Estandarización y Certificación de Competencias Laborales existe coordinación entre los dos subcomponentes, 3.1.1 y 3.1.2, ya que Fundación Chile es quien los ejecuta.

3. Funciones y Actividades de Monitoreo y Evaluación

A continuación se indican los instrumentos de monitoreo y evaluación que utiliza la Secretaría Ejecutiva de Chilecalifica.

3.1. Evaluaciones realizadas por Chilecalifica

Chilecalifica ha realizado las siguientes evaluaciones del programa:

- Evaluación de Impacto Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios 2003-2004, ejecutada por Consultores en Economía y Desarrollo S.A, cuyos resultados indican que:
 - ✓ El componente evaluado tiene, incluso al poco tiempo de su finalización, un impacto relevante en los ingresos por trabajo de sus alumnos aprobados. Hay evidencia que sugiere que, en el futuro se podrían observar impactos medios mayores a los medidos en esta oportunidad.
 - ✓ Por el contrario, el impacto negativo que se observa en la tasa de ocupación sólo puede ser temporal; un ajuste de expectativas de los salarios que es posible obtener después de nivelarse.
 - ✓ Hay evidencia respecto a que la educación de niños y jóvenes depende de la escolaridad y la preocupación que expresen sus padres por motivarlos a estudiar. Los beneficiarios(as) declaran que al finalizar la nivelación se sienten en mejores condiciones para ayudar a sus hijos en sus tareas escolares.
 - ✓ Se indica también que el impacto indirecto sobre la educación de los hijos, no evaluado en el estudio, sea importante de estimarse a futuro, no sólo en ayuda en tareas sino en la motivación de los hijos a la permanencia en la educación media y a la importancia de estudiar.
 - ✓ Sin embargo, la mejora de la empleabilidad y de los ingresos por trabajo son, con seguridad, algunas de las razones más importantes que motivan a nivelar estudios. Los resultados obtenidos indican un impacto importante en los ingresos medios del trabajo, en especial para los jóvenes y las mujeres y para aquellos que cambiaron de empleo.
- En el año 2007 IGT realizó una “Consultoría para el Diagnóstico y Rediseño del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Estudios”, donde se examinaron dos modelos de provisión del servicio de certificación de estudios: el modelo actual optimizado²⁰² y el modelo de “Estado certificador”. Se concluye que “Aparece más adecuado con las orientaciones generales del proceso de modernización del Estado y del proceso de reforma educacional el modelo actual optimizado, ya que responde más al rol del Estado como regulador, y no como participante en la gestión de los servicios educativos”.
- Evaluación de la Factibilidad de Implementación de la Línea de Articulación de Nivelación de Estudios y capacitación vía Franquicia Tributaria. 2004-2005, ejecutado por CIDE, cuyo resultado llevó a descartar el uso de franquicia para nivelación de estudios. El informe final señaló la “la inviabilidad de proyectar la oferta articulada al ámbito de capacitación de empresas utilizando la franquicia tributaria”. El estudio demostró que la demanda por nivelación de estudios, la capacitación en el puesto de trabajo e incluso la certificación de competencias laborales, ya está suficientemente cubierta por el servicio de franquicia tributaria. La oferta articulada (el intento de articular oferta curricular para la nivelación de estudios y capacitación en un oficio) no constituye una demanda en el ámbito de la

²⁰² Donde el Estado no provee servicios directamente, como sí es en el caso del modelo Estado certificador.

empresa, independientemente de su tamaño, y no se observa que su condición de articulación implique una ventaja comparativa a lo que actualmente existe y que alcanza un nivel de consolidación formal de la oferta SENCE.

- Evaluación de los resultados e impactos de la Implementación de los planes de Orientación vocacional y Laboral 2005-2006-2007. Se dispone del informe final de la "Contratación de Servicios Destinados a Evaluar los Resultados de la Línea de Orientación Laboral y Vocacional del Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chilecalifica", realizado por GUERNICA Consultores S.A. (enero 2008), donde se indica que:
 - ✓ El mayor logro de la Línea, remite al proceso de instalación de la orientación entendida en términos de articulación de actores, capacitación de actores y recepción, familiarización y uso de equipamiento (computador, impresora, fotocopidora, etc.).
 - ✓ Los ámbitos de mayor dificultad, aluden principalmente al trabajo con el entorno, focalizado básicamente en instancias públicas como las OMIL o el FOSIS, y con déficits claros a nivel del mundo empresarial.
 - ✓ Más allá de las implicancias para la orientación en general y el orientador en particular, el contenido de los planes de orientación implicó distintos niveles de aporte a la tarea previamente desarrollada en los establecimientos, dependiendo justamente de la situación de inicio. Así, se incorporaron recursos, humanos y materiales, a lo que ya se hacía, se incorporó aspectos novedosos a lo que ya se hacía, o se modificó lo que se hacía.
 - ✓ Respecto del trabajo en redes de establecimientos EMTP se identificaron dos dificultades: la dificultad para conciliar aspectos de heterogeneidad, tanto en el ámbito del tipo de establecimientos (técnico-profesionales / científico-humanistas); del tipo de dependencia (municipal / particulares-subsuccionados); de la profesionalización de los orientadores (coexistencia de niveles); de la disponibilidad de recursos al interior de los establecimientos (materiales, humanos, de interés o motivación); y, la carencia de recursos, tanto para la ejecución (falta de tiempos asignados a la orientación; falta de estabilidad en los equipos de orientación; dilación en la entrega de recursos por entramado burocrático), como para la continuidad o la sostenibilidad del servicio de orientación.
- Evaluación de Experiencias Demostrativas de Articulación de nivelación de estudios y capacitación laboral, mediante el estudio "Antecedentes para la evaluación de experiencias demostrativas de Articulación de Nivelación de Estudios – Programa Chile califica", ejecutado por CESOP – Universidad Central (2004), que señala lo siguiente:
 - ✓ Se reconoció un alto grado de satisfacción que la población beneficiaria.
 - ✓ Existen aspectos del Programa de articulación y capacitación que son susceptibles de mejora, tales como la entrega de material de apoyo, la adecuación del espacio físico de las salas utilizadas para realizar actividades diversas y simultáneas, el cumplimiento cabal de entrega de información clara y precisa por parte de las OTEC a los beneficiarios del programa, y el desempeño del rol de los profesores.
 - ✓ Se pudo constatar la mala calidad de la base de datos de los OTEC, en términos de información no actualizada de los beneficiarios.
 - ✓ Por último, los beneficiarios no cumplen en su totalidad con el perfil de los beneficiarios objetivo, pues existe una gran cantidad de beneficiarias dueñas de casa sin trabajos estables.

- Durante el 2005 se licitó y contrató en estudio denominado “Evaluación del Programa de Capacitación de Microempresarios - Articulación de Demandas Locales de Capacitación”, ejecutado por EMG Consultores, cuyas principales conclusiones son:
 - ✓ Si bien en el subcomponente operó un criterio de flexibilidad para adecuarse a la realidad de los beneficiarios o del territorio, la evaluación identificó tres aspectos críticos: i) Por un lado, se levanta una arquitectura operacional orientada a recoger la realidad local, ya sea vía actores locales o diagnóstico local y, por otro, la asignación de recursos (designación de cupos) se realiza de manera centralizada. Las consecuencias prácticas de este hecho inciden en una tendencia de los OTEC a cumplir las cotas establecidas para hacer operar las propuestas, tanto en su desarrollo como en términos económicos. Este elemento se visualiza como relevante para explicar las transformaciones de las propuestas en el momento de la negociación. ii) Directamente vinculado con lo anterior, existe una crítica sostenida por los diversos actores en relación al proceso de reclutamiento y selección de los beneficiarios. iii) Se constata por parte de todos los actores una crítica al sistema de reclutamiento lo que pondría en cuestión los sistemas y modalidades con los cuales se articula la información y el levantamiento de la demanda. El punto crítico está dado por la sincronía entre demandas, cursos, usuarios, las transformaciones a los cursos, los cupos asignados y la coherencia en el espíritu del programa.
 - ✓ En relación a la calidad de los servicios cada actor participante del proceso señala distintas visiones: i) Los diseñadores del programa destacan el carácter innovador del mismo. ii) Los Directores del SENCE destacan el aporte del programa al desarrollo local y al logro de interacciones económicas. iii) Los beneficiarios ChileCalifica resaltan la realización de capacitaciones y generación de negocios. iv) Los gerentes territoriales ponen énfasis en el establecimiento de modelos tipo de funcionamiento como por ejemplo: relaciones entre cursos adecuados, bajos índices de deserción, existencia de espacios de articulación públicos y privados, rubros privilegiados por plan de desarrollo regional públicos, dispuestos y competentes, y directores de SENCE activos y presentes en las acciones que integran todos estos elementos y la generación de emprendimientos. v) Los relatores de capacitación enfatizan los logros de los aprendizajes y el despliegue de competencias y negocios. vi) Los beneficiarios valoran por se la instancia de educación formal y la posibilidad de encuentro e intercambio de experiencias, y adicionalmente, en la medida que el proceso de capacitación genera o impulsa mayores conexiones entre los participantes, éstos otorgan mayor valor y significancia a la capacitación.
 - ✓ Sin embargo, el estudio detectó disparidad de perfiles: i) 41% de los beneficiarios declaran ser profesionales con formación universitaria o técnicos que tienen una trayectoria en el desempeño de su actividad principal. ii) 8% de los beneficiarios de este programa no tiene experiencia o nunca ejerció una actividad relacionada con la capacitación, lo cual contrasta con el 70% de beneficiarios con menos de 15 años de experiencia o el 22% con más de 15 años de experiencia. iii) Al comparar el perfil del beneficiario del programa EmprendeChile con el perfil del Programa Exportadores (Chilecalifica), que obtiene mejores resultados, se advierte que el 46% de los beneficiarios declaran ser profesionales o técnicos y el 35% se declara como productor, mientras que sólo el 11% corresponde a servicios de menor calificación o sin oficio.

Y se encuentran en proceso de ejecución las siguientes:

- Evaluación de Procesos y Resultados de la Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual 2008 (iniciado)
- Evaluación de Impacto de la línea de certificación de competencias laborales 2008-2009 (iniciada)
- Caracterización y línea base de docentes técnicos de los centros de formación técnica (próximo a licitarse a través de Chilecompra, 2008-2009)
- Línea de base de Redes de Articulación de Formación Técnica (en fase de diseño 2008-2009)
- Evaluación de resultados de la línea de formación de docentes técnicos (en fase de diseño 2008-2009)

4. Beneficiarios del Programa Chilecalifica

Considerando la característica especial del Programa Chilecalifica respecto a su objetivo general o Fin, referida a instalar las bases de un nuevo sistema de funcionamiento de los mercados de la capacitación y formación en base a competencias laborales, y que la estrategia de diseño utilizada, en la cual se ejecutan intervenciones significativas desde el punto de vista del uso de recursos a grupos de personas experimentando con procesos y herramientas nuevas que finalmente pasarían a formar parte del nuevo sistema, es que esta consultora utilizó los siguientes criterios para definir la población potencial y objetivo a nivel de productos y resultados.

Población Potencial a nivel de subcomponente, componente, subprograma y fin: corresponde a las personas e instituciones que se beneficiarán cuando los procesos correspondientes de cada nivel de objetivo estén funcionando como parte o integrados al SNFCP. Por ejemplo, la población potencial del Fin son todos los posibles beneficiarios del SNFCP ya funcionando, la población potencial del Subcomponente 1.1.1. son todos los posibles beneficiarios del sistema de educación de adultos modalidad flexible ya funcionando integrado con el SNFCP.

Población Objetivo del nivel Fin (resultados finales), Propósito (Subprogramas - resultados intermedios) y Componentes (producto): se define que la población objetivo del programa Chilecalifica en el nivel de producto y resultados intermedios y finales es igual a la potencial correspondiente, ya que aunque el programa sólo apunta a una primera fase de instalación, la población posible de beneficiar cuando se logre que el sistema esté funcionando sigue siendo la misma. Si bien se ha definido que un indicador de "sentar las bases del sistema" es lograr el funcionamiento del mismo como prototipo en los nueve sectores, se considera que igualmente los beneficiarios son igual a la potencial, ya que los procesos, herramientas, instrumentos, etc., que se diseñen y prueben con este prototipo, debieran ser aplicables a cualquier sector productivo.

Población Objetivo del nivel Subcomponentes (Productos intermedios): en este nivel la estrategia que se utilizó para generar los productos intermedios que soportan los productos finales del programa, fue ejecutar intervenciones directas en grupos seleccionados de la población potencial y que tenían carácter de experimento de nuevas formas de hacer las cosas con base en competencias laborales, pero haciendo ajustes a los procesos existentes en la institucionalidad de los sectores de capacitación y formación técnica o realizando pilotos en algunos sectores productivos. Dada esta particularidad en la ejecución de las subcomponentes, se definió la población efectiva a las metas de beneficiarios finales de cada una de las intervenciones ejecutadas, entendiendo que estas personas serán beneficiarias de una posible parte del SNFCP, pero que el beneficio o impacto de estas intervenciones, por tratarse de experimentos aislados, no corresponde al beneficio o impacto esperado del sistema completo en funcionamiento. El beneficio logrado con la ejecución de una parte del sistema debería ser diferente del beneficio logrado con todas las partes del sistema funcionando en forma articulada, es decir, se espera un efecto sistémico que no es posible obtener con el experimento (aislado) realizado.

Considerando estos criterios se presenta en el Cuadro siguiente la población potencial y objetivo de todos los niveles de objetivos del Marco Lógico construido.

Fin/Propósito	Población Potencial	Población Objetivo
<p>Fin: Establecer las bases de un Sistema Articulado de Capacitación y Educación Permanente (SNFCP)</p>	<p>Todas las personas mayores de 15 años. Cuantificación: Aprox. 10,4 millones de personas entre 15-65 años. Todas las instituciones u organismos relacionados con los sectores de formación, capacitación, económico y productivo.</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>Subprograma 1 Fortalecimiento de la demanda del SNFCP: Mejorar la formación general y las competencias de empleabilidad de la población activa del país de más bajos niveles de alfabetismo, ofreciendo oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación.</p>	<p>Todas las personas que estando fuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio en forma independiente o en forma conjunta con capacitación. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): Personas sin escolaridad: 198.433 Personas con Ed. Básica Incompleta : 1.461.752 Personas con Ed. Media Incompleta : 2.344.281 Total: 4.004.446</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>Subprograma 2 Fortalecimiento de la oferta del SNFCP: Mejorar la cobertura, calidad, pertinencia y articulación de la formación técnica en todos sus niveles, creando ofertas educativas integradas en base Itinerarios de Formación Técnica (ITF), capaces de adaptarse al perfil de diversos tipos de estudiantes, jóvenes y adultos.</p>	<p>Todas las personas mayores de 15 años. Cuantificación: Aprox. 10,4 millones de personas entre 15-65 años. Todas las instituciones relacionadas con los sectores de formación, capacitación, económico y productivo.</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>Subprograma 3 Bases del nuevo arreglo institucional del SNFCP: Desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos.</p>	<p>Todas las personas mayores de 15 años. Cuantificación: Aprox. 10,4 millones de personas entre 15-65 años. Todas las instituciones u organismos relacionados con los sectores de formación, capacitación, económico y productivo.</p>	<p>Igual a la potencial</p>

Componentes / Subcomponentes	Población Potencial*	Población objetivo**
<p>Componente 1.1. Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral: Ampliar las oportunidades de nivelación de estudios y capacitación para el trabajo, asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos de los sistemas de educación y capacitación.</p>	<p>Población de 15 a 65 años sin escolaridad o con escolaridad básica o media incompleta. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): Personas sin escolaridad: 198.433 Personas con Ed. Básica Incompleta: 1.461.752 Personas con Ed. Media Incompleta: 2.344.281 Total de personas: 4.004.446</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>SC 1.1.1. Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible de Nivelación EB-M: Diseñar e implementar modalidades EDA que respondan a las características del aprendizaje de las personas que trabajan.</p>	<p>Población de 15 a 65 años sin escolaridad o con escolaridad básica o media incompleta. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): Personas sin escolaridad: 198.433 Personas con Ed. Básica Incompleta: 1.461.752 Personas con Ed. Media Incompleta: 2.344.281 Total de personas: 4.004.446</p>	<p>Personas con al menos 15 años de edad que acrediten la aprobación del 4° o 6° año de educación básica o sus equivalentes (Nivelación Básica). Personas con al menos 18 años de edad que acrediten la aprobación del curso anterior al cual postula (Nivelación Media). Meta: Nivel Básico: 71.332 personas Nivel Medio: 48.557 personas Total: 119.889 personas</p>
<p>SC 1.1.2. Sistema de Evaluación y Certificación de estudios básicos y medios: Constituir ("ofrecer") una instancia permanente destinada a la evaluación de todas las personas que estando afuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio.</p>	<p>Todas las personas que estando fuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): Personas sin escolaridad: 198.433 Personas con Ed. Básica Incompleta : 1.461.752 Personas con Ed. Media Incompleta : 2.344.281 Total: 4.004.446</p>	<p>Personas jóvenes y adultas que participan de algún proceso educativo de la modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios. Meta: Personas certificadas: 119.909</p>

<p>Componente de Desarrollo de modalidades que articulen educación de adultos y capacitación laboral: Mejorar las posibilidades de inserción y/o movilidad laboral, para cesantes o empleados.</p>	<p>1.2. Población económicamente activa (se excluye las personas que buscan trabajo por primera vez) con educación incompleta. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): 1.494.709 de Trabajadores sector privado y por cuenta propia.</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>SC1.2.1. Mejoramiento y articulación de la educación de adultos y capacitación laboral: Crear un mercado de Capacitación+educación para empleados y cesantes.</p>	<p>Población económicamente activa (se excluye las personas que buscan trabajo por primera vez) con educación incompleta. Cuantificación (Estimación propia en base a CASEN 2003): 1.494.709 de Trabajadores sector privado y por cuenta propia.</p>	<p>Trabajadores del sector privado, cesantes y trabajadores por cuenta propia que cuenten con la certificación del 6° año básico. Meta: 2.349 personas que participan en acciones conjuntas de nivelación de estudios y capacitación (Prog. Piloto)</p>
<p>SC1.2.2. Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en MYPES: Crear un mercado de Capacitación+educación para dueños y empleados de MYPES.</p>	<p>Propietarios de microempresas, trabajadores independientes y trabajadores ocupados y desocupados de micro y pequeñas empresas. Cuantificación (Fuente: Dinámica Empresarial. Ministerio de Economía, 2008): 664.709 MYPES (al año 2001) Número de trabajadores no disponible.</p>	<p>Micro y pequeñas empresas que no superen las 25 mil U.F. de ventas netas anuales, que posean iniciación de actividades ante el S.I.I. en primera categoría y una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a las 35 UTM. Y las personas que trabajan en las MYPE que posean contrato de trabajo. Meta: 6.000 MYPES Personas capacitadas en proyectos de emprendimiento: 1.250</p>
<p>SC1.2.3. Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral: Incentivar el desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, mediante la operación de un fondo de innovación.</p>	<p>Desempleados, personas de baja calificación laboral, trabajadores y microempresarios Cuantificación: 587.283 Microempresarios (al año 2003) (Fuente: Dinámica Empresarial. Ministerio de Economía, 2008) 209.011 Desempleados (Estimación propia en base a CASEN 2003)</p>	<p>Trabajadores ocupados de micro, pequeña y mediana empresa Meta: 18.350 en nuevas metodologías. 250.000 con educación a distancia.</p>

<p>Componente 2.1. Mejoramiento de la calidad y articulación de la Formación Técnica: Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral de la formación técnica.</p>	<p>Establecimientos subvencionados de Educación Media Técnico Profesional; Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y universidades; Organismos Técnicos de Ejecutores de Capacitación, Centros de Formación Integrada de Adultos, corporaciones y fundaciones sin fines de lucro. Cuantificación: 2.000 instituciones entre: liceos, CFT, IP, Universidades, OTEC.</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>SC 2.2.1. Definir curriculum modularizados para los niveles de Educación Técnica Media y Superior (CFT e IPT), basada en la creación de itinerarios de formación técnica, que tendrán como elemento nuclear una definición formativa en torno a un sector económico o productivo.</p>	<p>Establecimientos subvencionados de Educación Media Técnico Profesional; Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y universidades; Organismos Técnicos de Ejecutores de Capacitación, Centros de Formación Integrada de Adultos, corporaciones y fundaciones sin fines de lucro. Cuantificación: 2.000 instituciones entre: liceos, CFT, IP, Universidades, OTEC.</p>	<p>Establecimientos subvencionados de Educación Media Técnico Profesional; Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y universidades; Organismos Técnicos de Ejecutores de Capacitación, Centros de Formación Integrada de Adultos, corporaciones y fundaciones sin fines de lucro. Meta: Instituciones u organismos participantes en 40 proyectos de redes regionales. Alumnos beneficiados de los proyectos de articulación de Formación Técnica: 64.800</p>
<p>SC 2.2.2. Mejoramiento de la modalidad dual de Educación Media Técnica Profesional y adaptación al enfoque articulado del Programa Chilecalifica.</p>	<p>Establecimientos subvencionados de Educación Media Técnico Profesional que imparten la Modalidad Dual. Cuantificación: Establecimientos: 378 Especialidades: 39</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>Componente 2.2. Formación y Actualización de Docentes Técnicos (FADT): Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos que permita responder al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo.</p>	<p>Docentes Técnicos del país Cuantificación: 6.654 docentes técnicos de educación técnica (Fuente: "Demanda de actualización y formación inicial de Docentes". Ministerio de educación")</p>	<p>Docentes Técnicos del país que se desempeñan en los liceos de la enseñanza media técnico profesional. Meta: 4.950 docentes de educación técnica</p>

<p>Componente 3.1. Sistema Nacional de Competencias e Itinerarios: Desarrollar un nuevo arreglo institucional público - privado que incorpore la noción de competencias laborales e itinerarios de formación como ejes vinculantes del sector productivo y la educación de adultos.</p>	<p>Trabajadores y empresas de todos los sectores productivos. Cuantificación: 74 sectores (Matriz Insumo-producto Banco central), 811.843 empresas. Número de trabajadores, no disponible.</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>SC 3.1.1. Marco Nacional de Competencias (MNC): Definir un Marco Nacional de Competencias e itinerarios de formación técnica que se constituya en un referente para procesos de capacitación y de formación de técnicos y para el reconocimiento de aprendizajes logrados fuera del ámbito educacional formal.</p>	<p>Trabajadores y empresas de todos los sectores productivos. Cuantificación: 74 sectores (Matriz Insumo-producto Banco central), 811.843 empresas. Número de trabajadores, no disponible.</p>	<p>Trabajadores y las empresas de los 9 sectores productivos seleccionados: Turismo, Gas/Electricidad, Agrícola Exportador, Vitivinícola, Alimentos - Aceite de Oliva, Pecuario, Metalmecánico, Logística, Pesca y Acuicultura. Metas: N° de trabajadores: 13.000 (Fuente: Indicadores del PAD). N° de empresas: 3.311 Pesca, 19.372 Alimentos, 80.359 Pecuario, 2.224 Gas/Electricidad, 19.628 Agrícola. (Fuente: Dinámica Empresarial. Ministerio de Economía, 2008) Sin información: Turismo, Aceite de Oliva, Metalmecánico, Logística</p>
<p>SC 3.1.2. Sistema de certificación de competencias laborales y de empleabilidad (SCCLE): Establecer un Sistema de Certificación de Competencias Laborales y de Competencias de Empleabilidad que permita a los trabajadores recibir reconocimiento formal de los aprendizajes logrados a lo largo de su vida laboral.</p>	<p>Todos los trabajadores empleados, trabajadores por cuenta propia y desempleados y las empresas de sectores productivos. Cuantificación: Trabajadores empleados: 1.494.709 de Trabajadores sector privado y por cuenta propia. Desempleados: 209.011 (Estimación propia en base a CASEN 2003)</p>	<p>Meta: Trabajadores certificados de los sectores seleccionados. Competencias laborales: 12.979 Competencias de empleabilidad: 13.384</p>

<p>SC 3.1.3. Mejoramiento de la Oferta de Capacitación: Mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de capacitación alineándola con el enfoque de competencias laborales y de empleabilidad y las necesidades del mundo productivo.</p>	<p>Desempleados, personas de baja calificación laboral, trabajadores y microempresarios Cuantificación: Trabajadores empleados 1.494.709 de Trabajadores sector privado y por cuenta propia Desempleados: 209.011 (Estimación propia en base a CASEN 2003)</p>	<p>Trabajadores dependientes o independientes sin estudios básicos o secundarios completos y de baja calificación laboral, ocupados o desocupados con dos años de experiencia laboral como mínimo en la ocupación, dentro de los últimos cinco años trabajados. Meta: Capacitados en base a competencias laborales: 12.800 personas.</p>
<p>SC 3.1.4. Sistema de Cualificaciones: Establecer un sistema de itinerarios modularizados de formación técnica y sus equivalencias con ofertas de formación y capacitación, facilitando y estimulando que personas con necesidades diversas accedan o progresen en sus calificaciones.</p>	<p>Instituciones del sector de enseñanza media técnico profesional y capacitación. Cuantificación: 2.000 instituciones entre liceos, CFT, IP, Universidades, OTEC. Personas que egresan de la educación secundaria, jóvenes y/o adultos que forman parte de la población activa del país.</p>	<p>No definida</p>
<p>SC 3.1.5. Aseguramiento de la calidad de las ofertas de educación técnica y capacitación: Fortalecer las instancias y los mecanismos que permitan asegurar la calidad y pertinencia de la oferta educativa y de capacitación mediante sistemas de acreditación de instituciones, planes y programas formativos.</p>	<p>Todos los liceos de enseñanza media técnica profesional que oferten alguna especialidad y OTEC Cuantificación: Especialidades en Liceos: 2.050 OTEC´s: 2.200</p>	<p>Liceos de enseñanza media técnica profesional que imparten especialidades y OTEC. Meta: Especialidades de liceos EMTP con aseguramiento de calidad: 1.927 OTEC certificadas: 955</p>

<p>Componente 3.2. Sistema de Información para la educación y capacitación: Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente.</p>	<p>Personas y familias interesadas en tener información del comportamiento del mercado laboral Cuantificación: personas entre 15-65 años: Aprox. 10,4 millones de personas. Autoridades públicas nacionales, regionales y comunales. Líderes de opinión a nivel gremial, político, social, etc. Funcionarios de los Servicios de Intermediación Laboral. Orientadores educacionales y vocacionales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>Igual a la potencial</p>
<p>SC 3.2.1. Información sobre el funcionamiento del mercado del trabajo: Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente, que incluirá: a) antecedentes sobre el funcionamiento del mercado del trabajo. b) Las ofertas de formación técnica y de capacitación laboral. c) Servicios de intermediación y consejería vocacional y laboral.</p>	<p>Personas y familias interesadas en tener información del comportamiento del mercado laboral Cuantificación: personas entre 15-65 años: Aprox. 10,4 millones de personas. Autoridades públicas nacionales, regionales y comunales. Líderes de opinión a nivel gremial, político, social, etc. Funcionarios de los Servicios de Intermediación Laboral. Orientadores educacionales y vocacionales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>Igual a la potencial.</p>
<p>SC 3.2.2. Servicio de orientación vocacional y laboral e intermediación para el empleo: Servicios que orienten a la población en torno al desarrollo de su carrera laboral, la búsqueda de empleo y sus opciones de educación y capacitación laboral.</p>	<p>Trabajadores y empleadores que requieran información acerca del mercado laboral o de nuevas oportunidades de trabajo. Trabajadores de baja calificación que desean definir un proyecto ocupacional e iniciar un itinerario cualquiera. Estudiantes o egresados de la educación media o postsecundaria. Cuantificación: Aprox. 10,4 millones de personas entre 15-65 años. Agentes intermediadores del país, principalmente OMIL Cuantificación: 352 OMIL (1 por cada Municipio) Orientadores de liceos de educación media. Cuantificación: No definida</p>	<p>Meta: 118 agencias de intermediación. 1.399 orientadores de liceos de educación media municipalizados y subvencionados.</p>
<p>SC 3.2.3. Servicios de información y Portal del Programa: Crear una</p>	<p>Todas aquellas personas que requieran de información sobre ofertas de formación y mercado laboral.</p>	<p>Población económicamente- activa, principalmente aquellos</p>

<p>plataforma informática que provea a los usuarios del PEYCP (internos y externos) de información relacionada con las operaciones de cada uno de los componentes y acceso en línea a los productos y servicios implementados por el PEYCP.</p>	<p>Cuantificación: Aprox. 10,4 millones de personas entre 15-65 años. Todas las instituciones de formación y empresas.</p>	<p>con menores competencias laborales que están excluidos del sistema de educación formal y estudiantes de la educación formal regular Meta: 460.800 personas usando sistemas de información y web.</p>
---	--	---

Fuentes:

* Formularios E Chilecalifica (Def. y Cuantificación) y TDR (Definición).

** Manual de Operaciones Chilecalifica. Resolución Exenta Mineduc N° 14.899 año 2002.

5. Reformulaciones del Programa Chilecalifica

Durante el periodo 2001 - 2006 no se identifican reformulaciones de los **objetivos** declarados en el diseño inicial del Programa.

Sin embargo, es importante destacar que a fines del 2004 la Dirección Ejecutiva del Programa contrató una consultoría a GESTRA Consultores Ltda., denominada "Ejecución de las Propuestas de Modificación del Diseño Organizacional del Programa Chile Califica",²⁰³ con el objetivo de **apoyar el rediseño organizacional para aumentar la gobernabilidad del Programa**. La misma Dirección Ejecutiva llegó al convencimiento que se requería de niveles de gobernabilidad mayores para enfrentar el desafío de construir una institucionalidad permanente y dinámica para facilitar que las personas puedan prepararse para participar efectivamente en el mundo laboral.

El diagnóstico que tenía la Dirección Ejecutiva del Programa era que a esa fecha se había cumplido con los compromisos de cobertura e instalación asumidos inicialmente con el Banco Mundial, sin embargo era preciso avanzar en el cumplimiento de los compromisos con el país, de constitución de un Sistema Nacional de Educación y Capacitación Permanente (SNECP) y cumplir con el imperativo de distribuir oportunidades al conjunto de los ciudadanos que estaban quedando al margen de las oportunidades que ofrecía el crecimiento del país y las que surgían de los acuerdos internacionales de comercio.

La problemática identificada²⁰⁴ resultó ser la equivalente a la identificada en el diagnóstico original del Programa concluyendo que con el diseño del programa sólo podía intervenir en 7 causas de las 81 detectadas que fueron:

- Debilidad en la capacidad de dar dirección a las acciones del sistema que requieren el compromiso de varias instituciones.
- Responsabilidad sobre el diseño y ejecución de acciones para la formación técnica esta fragmentada dentro del Ministerio de Educación.
- Alto porcentaje de las MIPYMES no reciben oferta adecuada de capacitación de acuerdo a competencias.
- Problemas en la estructura de financiamiento de la educación de adultos.
- Oferta de educación de adultos deteriorada.
- No existe estrategia para entregar información a distintos públicos internos y externos.
- No existen mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos.

La cuestión de fondo que se señaló en esta oportunidad era que para avanzar hacia el sistema deseado, se debía crear una capacidad del Programa de influir sobre quienes tomaban las decisiones críticas para la construcción del SNECP, así como de usar sus recursos de modo ordenado en esta perspectiva.

²⁰³ Objetivos de la consultoría: a) Actualizar y precisar la apuesta central del Programa en el reordenamiento de operaciones en curso y diseño de nuevas operaciones necesarias para el desarrollo de un sistema; b) Diseñar trayectorias de acción para la adecuación organizacional de los distintos actores; c) Diseñar e instalar los instrumentos necesarios para la gestión estratégica; d) Instalar prácticas de trabajo correspondientes a una institución con altas capacidades de gobierno y de alta responsabilidad.

²⁰⁴ Con este punto de partida la consultora realizó un trabajo de identificar el árbol de problemas que reflejaba la relación de causalidad de los problemas que estaban detrás del problema principal definido (ver Anexo 5).

6. Programas Relacionados

No existía en el momento de iniciar el Programa otro programa que tuviera el mismo objetivo de sentar las bases de un sistema de educación y capacitación permanente. Lo que existía eran un conjunto de intervenciones del Estado para fomentar la capacitación pero sin una lógica de la intervención como la pretendida por el Programa Chilecalifica. No obstante, existía un conjunto de programas e iniciativas que formaron parte de los antecedentes del programa, algunas de las cuales aun están vigentes.

En la actualidad la oferta EDA del MINEDUC consiste en tres programas: Modalidad Regular Educación de Adultos, Modalidad Flexible Educación de Adultos y la Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo. Por ello, alternativas directas a la Modalidad Flexible son:

Modalidad Regular Educación de Adultos

- Población Objetivo: personas con 15 años cumplidos, jóvenes desertores recientes del sistema escolar.
- Objetivo: nivelar educación básica y educación media humanístico-científica.
- Operación: Se rige por el marco curricular del DS 239 (2004) modificado por el Decreto 90 (2007, que establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas generales para su aplicación, los Programas de Estudio de Primer Nivel de Educación Básica DEX 584 (2007) y el DEX 2.272 (2007) de Examinación, modificado por el DEX 2.137 (2008), y el Decreto de Educación 146 (1988). Opera a través unos 1.300 establecimientos educacionales con jornada vespertina y 135 Centros de Educación Integrales de Adultos (CEIA) exclusivos para población adulta, se financian por asistencia media, a través del sistema nacional de subvenciones, se rigen de acuerdo al calendario escolar y realizan la labor educativa a través de equipos docentes que cuentan con la responsabilidad de la examinación y certificación de los estudios de sus alumnos. El plan de estudios dura 3 años y contempla 3 niveles, uno de 1° a 4° año, otro de 5° a 6° año y otro de 7° a 8° año. Aprobar el 3er nivel conduce a la obtención del certificado de 8° básico, válido para todos los efectos legales, incluida la continuidad de estudios. Aprobado el primer nivel conduce a la obtención de Licencia de Educación Media Humanístico Científica y permite la continuidad de estudios superiores.

Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo

- Población Objetivo: personas jóvenes y adultas que no saben leer y escribir o que asistieron menos de cuatro años a la escuela.
- Objetivo: que los alumnos aprendan a leer, escribir y desarrollar la comprensión lectora y las competencias básicas de matemáticas, potenciando la participación e integración social de las personas.
- Operación: Se rige por el marco curricular del DS 239 (2004), los Programas de Estudio de Primer Nivel de Educación Básica DEX 584 (2007) y el DEX 2.272 (2007) de Examinación, modificado por el DEX 2.137 (2008). El proceso educativo tiene una duración aproximada de 6 meses, realizándose como mínimo 6 horas semanales de clases, distribuidas en 2 ó 3 sesiones, en días y horarios acordados entre participantes y monitores. Las clases son realizadas por monitores y se desarrollan en locales cercanos al domicilio o trabajo de los estudiantes, como escuelas, recintos comunitarios, sedes de iglesias y otras, en un ambiente de estudio grato y acogedor. Los alumnos que aprueban el examen final obtienen el certificado de 4° año de Educación Básica, válido para todos los efectos

legales, que posibilita la continuidad de estudios. Las personas que reprueban su examen pueden volver a integrarse a la Campaña de Alfabetización al año siguiente.

Exámenes de validación de estudios o "exámenes libres"

A las modalidades anteriores se agrega la de "exámenes libres":

- Población Objetivo: personas mayores de 15 años cuya situación les impida asistir a clases en un establecimiento educacional, o que no deseen hacerlo.
- Operación: tiene dos modalidades:
 - ✓ Validación de estudios para continuar estudiando en algún nivel del sistema educativo. Permite certificar estudios de Educación Básica y Educación Media Humanístico-Científica. En caso de aprobar los exámenes, el certificado de estudios que se obtiene es válido para todos los efectos legales, incluida la continuación de estudios.
 - ✓ Validación de estudios para fines exclusivamente laborales. Las personas que no están interesadas en continuar estudiando pero necesitan un certificado de estudios para presentarlo en su lugar de trabajo o debido a otros motivos laborales, pueden rendir una prueba de equivalencia de estudios en cada una de las siguientes asignaturas: Lenguaje, Ciencias Sociales, Historia y Geografía de Chile, Matemáticas y Biología. En este caso, al aprobar las evaluaciones reciben un certificado que es válido sólo para fines laborales y, por lo tanto, no le permite continuar estudios regulares posteriormente.

Para ambos tipos de exámenes de validación de estudios, el procedimiento que debe seguirse es básicamente el mismo:

- Concurrir a la Secretaría Regional Ministerial de Educación más cercana al domicilio o lugar de trabajo y llenar una solicitud para rendir exámenes de validación de estudios, indicando claramente el curso o los cursos que se desea rendir.
- Adjuntar el certificado de nacimiento y el certificado del último curso aprobado.
- En el nivel de Educación Media, se debe cancelar el arancel que corresponda.

Si la solicitud es aceptada:

- La Secretaría Regional Ministerial designa a un establecimiento educacional para que se haga cargo de aplicar los exámenes requeridos.
- Dicho establecimiento entrega un temario de los objetivos y contenidos que serán considerados en esos exámenes.
- Normalmente, este tipo de exámenes se rinden entre los meses de octubre y noviembre.
- Para Educación Media se rinde un examen por cada una de las asignaturas del plan de estudios.
- Si los exámenes se rinden exitosamente, el establecimiento educacional debe entregar el certificado correspondiente.

Programa de Nivelación de Competencias Laborales (PNCL)

Surge en el marco de los programas gubernamentales de protección al empleo a partir de 1999, con un acuerdo suscrito entre el MINEDUC, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el FOSIS, el cual tiene a su cargo la ejecución directa del programa y asigna los cupos del programa a los municipios, preferentemente a los que presentan mayor desempleo y población con baja escolaridad. En este esquema el MINEDUC es responsable de la evaluación y

certificación de los estudios de la enseñanza básica. En este programa se combina la formación general con capacitación laboral.²⁰⁵

- Objetivo: Contribuir a mejorar la integración social y laboral de las personas en situación de pobreza y extrema pobreza, a través de la nivelación de estudios y la formación socio laboral.
- Población Objetivo: personas de entre 15 y 59 años, en situación de pobreza y extrema pobreza, preferentemente beneficiarios del Programa Puente, que requieran y deseen aprender a leer, escribir y nivelar sus estudios básicos.
- Operación: Los beneficiarios son seleccionados por el Programa Puente, dando prioridad a aquellos miembros adultos de las familias participantes que no sepan leer y escribir, y también pueden acceder al Programa acudiendo directamente a las oficinas regionales del FOSIS. El programa integra lo social y lo productivo a través de dos componentes: a) Nivelación de estudios, que contiene Alfabetización y Nivelación de estudios de Educación Básica, donde los alumnos reciben la certificación correspondiente a los ciclos 1° a 4° básico (tiene una duración de 7 meses), 5° y 6° básico (tiene una duración de 5 meses) y 7° y 8° básico (tiene una duración de 5 meses), y contiene Formación socio laboral, donde se promueve el desarrollo de habilidades sociales y laborales pertinentes al ciclo que nivelan que les permitan un mejor desempeño en el ámbito laboral y social.

SENCE -Becas Microempresas

- Objetivo: contribuir, a través de la capacitación, al incremento de la productividad y competitividad de las microempresas del país, en concordancia con las necesidades y estrategias de desarrollo de las distintas regiones.
- Población objetivo: trabajadores dependientes e independientes de baja calificación laboral, situación que se acredita presentando un formulario de postulación en las Direcciones regionales de SENCE:
 - ✓ Trabajadores Independientes: Declaración jurada simple que indique que al momento de solicitar el curso de capacitación no tiene trabajadores contratados y que tiene baja calificación laboral o Certificado que acredita lo anterior, pero emitido por la entidad patrocinadora y fotocopia del Carné de Identidad.
 - ✓ Trabajadores Dependientes: copia contrato de trabajo (vigente al momento de la postulación), última planilla pago cotizaciones previsionales, fotocopia RUT Participante, declaración jurada simple que indica que tiene baja calificación laboral. declaración de impuestos a la renta del año anterior de la microempresa a la que pertenece el trabajador dependiente.
- Operación: como todo programa SENCE que utiliza FONCAP, se compran servicios de capacitación mediante licitación o concurso a OTEC que presenten un programa de trabajo y equipo profesional. Entre los beneficios que pueden recibir los participantes del programa se cuentan: capacitación gratuita, subsidios de movilización y alimentación y seguro contra accidentes personales.

²⁰⁵ Egaña 2003, op. cit.

SENCE - Programa Especial de Capacitación para Microempresarios

- Objetivo: contribuir, a través de la capacitación, al incremento de la productividad y competitividad de las microempresas del país, en concordancia con las necesidades y estrategias de desarrollo de las distintas regiones.
- Población objetivo: Dueños y Dueñas de microempresas cuyo volumen de venta sea inferior a 2.400 UF anual neto, acreditado mediante Declaración de Impuesto a la renta del Año tributario anterior y las últimas 12 declaraciones de IVA (formulario 29). Deben presentar un formulario de postulación en las Direcciones regionales de SENCE.
- Operación: funciona como todo programa SENCE que utiliza FONCAP, vale decir, mediante licitación o concurso se requiere a OTEC que presenten un programa de trabajo y equipo profesional que permita la ejecución de servicios de capacitación. Entre los beneficios que pueden recibir los participantes del programa se cuenta la propia capacitación, totalmente gratuita, y un seguro contra accidentes personales.

V. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA CHILECALIFICA

1. Evaluación del Diseño del Programa Chilecalifica

1.1. Diseño del Programa Chilecalifica

Se considera que el tipo de intervención conceptualizada por el Programa correspondió a la instalación de una nueva política para el desarrollo del capital humano en el país, donde el elemento principal era lograr un nuevo arreglo institucional, es decir, generar una distribución distinta de los roles y responsabilidades de los actores públicos y privados en los sectores respectivos (educación media técnico profesional, técnica superior, universitaria, capacitación), y además generar un nuevo producto, que son servicios de educación y capacitación articulados. El programa para la época fue innovador y muy acorde con las tendencias más avanzadas que se estaban desarrollando en otros países, sin duda que llevar adelante este Programa fue un gran desafío, considerando que no existía en el país un entorno muy apropiado para una reforma de este tipo. Los sectores involucrados y en especial el sector productivo y de educación, no tenían incorporado los nuevos conceptos propuestos por esta nueva política.²⁰⁶

Se reconoce también que a partir del año 2006 el entorno para el Programa cambió producto de la definición de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad, debido a que esta estrategia incorporó como fundamentos para el desarrollo del capital humano los mismos conceptos que proponía Chilecalifica. Este nuevo entorno puso de relieve la necesidad de un mayor stock de capital humano de calidad para el desarrollo del sector productivo, siendo coincidente con los objetivos del Programa, por lo que se puede decir que la ejecución del Programa en todas sus componentes es considerado un aporte importante al logro de los objetivos de la ENIC. Por otra parte, la estrategia puso de relieve el carácter sistémico de la innovación, generando un nuevo desafío al Programa que es la necesaria coordinación de las actividades de mejoramiento de capital humano con otras actividades del Estado en el sector de I+D y demandas más selectivas del sector productivo, por ejemplo, el apoyo al desarrollo de clústeres.

Respecto al diseño propiamente tal del Programa se observa de la documentación oficial disponible²⁰⁷ que hubo inicialmente una decisión de dar un carácter experimental o piloto al Programa, que justificaba la no definición a priori del nuevo modelo de intervención del Estado y su relación con el sector privado. La idea era que éste surgiera de la misma ejecución del Programa. Sin embargo, es opinión de la consultora que si bien existió esta intención, el diseño que se definió no incorporó incentivos para la experimentación en las distintas componentes y tampoco se incluyó una línea de acción orientada a realizar gestión del conocimiento, que permitiera ir procesando y sistematizando la información producida por la "experimentación", de modo de ir creando conocimiento nuevo y así surgiera el modelo a implementar.

De la revisión de los antecedentes del Programa se concluye que su justificación estuvo bien fundamentada en función del diagnóstico realizado. En este se encuentran claramente identificadas las deficiencias que estaban presentes en los mercados de capacitación y formación técnica y las consecuencias de esta situación en la calidad del capital humano

²⁰⁶ Competencias laborales, itinerarios, currículo modularizado, entre otros.

²⁰⁷ Project Appraisal Document y el Manual de Operaciones sancionado por la REX 14.899 (2002).

disponible para el desarrollo del sector productivo. A esto se agrega, que la revisión de la experiencia internacional en estos temas, muestra una amplia experiencia internacional que avalaba el tipo de Sistema propuesto por Chilecalifica. En el Anexo 7 se presenta una síntesis de esta experiencia internacional tomada del estudio que contrató el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad a la Fundación Chile, en el contexto de la formulación de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad.

Sin embargo, se observa que a este diagnóstico le faltó profundidad en relación a identificar las causas de la problemática identificada en cada mercado (formación técnica y capacitación), información básica para diseñar el nuevo Sistema y para asegurar su coherencia con las definiciones de política del país en relación a la intervención que puede hacer el Estado en mercados privados. Este marco de política está definido por el Ministerio de Hacienda, el cual expresa que “La política económica del gobierno se basa en el funcionamiento de los mercados, y el rol del Estado se concentra en:

- la creación de mercados cuando estos no existen;
- la corrección de las fallas de mercado, cuando éstas sean verificables y existan mecanismos técnicos apropiados para hacerlo;
- la regulación de mercados que no son plenamente competitivos o donde las externalidades son importantes; y,
- la generación de políticas que permitan a todos los ciudadanos alcanzar condiciones sociales mínimas, las que se reflejan en los programas impulsados en las áreas de salud, educación y vivienda”.²⁰⁸

Esto se considera una deficiencia importante en el diseño del programa, toda vez que la ejecución del Programa tenía como objetivo principal establecer las bases de un nuevo sistema que tenía implícita nuevas formas de intervención del Estado en sectores donde los privados eran los actores principales en su funcionamiento. En estos casos la política económica vigente en el país exige que la justificación de la intervención del Estado ya sea en un rol regulador u operativo, esté basada en la existencia de fallas de mercados y la capacidad del Estado para solucionarlas.

Sin embargo, se puede decir que las causas de la problemática de los mercados de formación técnica y capacitación, efectivamente tienen su origen en fallas de mercado, así como también en fallas de Estado generadas por la misma intervención que a esa fecha realizaba el Estado en dichos mercados. Cabe destacar que este análisis fue desarrollado posteriormente en el contexto del trabajo que realizó el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad para la formulación de la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad.²⁰⁹ En opinión de la consultora, no haber realizado este análisis en el momento del diseño del Programa, afectó la calidad del diseño del Programa, porque limitó una definición más clara del rol subsidiario y regulador que debía cumplir el Estado en esta nueva propuesta de intervención pública y, por otra parte, porque las componentes y subcomponentes se focalizaron en solucionar los problemas y no las causas de estos. Como ejemplo podemos señalar las siguientes subcomponentes:

- SC 1.1.1 Desarrollo de la EDA modalidad Flexible de nivelación de educación básica y media que encara el síntoma del problema del alto porcentaje de trabajadores sin educación básica o media, cuando la causa de esto se encuentra en las razones del

²⁰⁸ Declaraciones estratégicas del Ministerio de Hacienda. Ver www.minhda.cl.

²⁰⁹ Estudio contratado a la Fundación Chile.

abandono y deserción escolar²¹⁰ de los niños y jóvenes del nivel básico y medio y de la existencia de personas sin alfabetización.²¹¹ En este sentido, la provisión de una oferta de nivelación de estudios atiende al stock de personas sin educación básica o media completa, pero no enfrenta las causas del problema que son de dominio del sistema educativo. Según los estudios disponibles se sabe que una de las causas del abandono y deserción escolar, la falta de motivación por el estudio, se relaciona con la experiencia del joven en el establecimiento y con la "oferta de liceos" existente, y que se evidencia en sus resultados académicos. Es una práctica común que los liceos desvinculen a los alumnos que no cumplen con las condiciones mínimas exigidas en éste, entre otras, un rendimiento académico mínimo, produciéndose el abandono o la deserción del alumno.

- SC. 2.1.1. Redes de Articulación de la Formación Técnica que apunta a solucionar el problema de la desarticulación de la educación técnica financiando proyectos que obligaba a juntarse y trabajar a actores del nivel técnico medio, técnico superior y universitario, sin haber identificado los distintos incentivos que estaban operando en estos sectores.

La formulación del diseño lógico del Programa presentó algunos vacíos respecto a:

- La formulación del objetivo general que se definió con el concepto de "Establecer las bases del SCEP", no especificó que se entendería por "establecer bases" y tampoco con que indicadores se mediría y cual sería la meta a lograr en los seis años de ejecución del Programa. Esto tuvo como consecuencia que para los ejecutores del Programa no existió claridad de lo que se esperaba como resultados de su gestión y además, no quedó la claridad de que resultados finales esperaba el mandante de la ejecución del Programa al terminar su ejecución.
- La formulación del diseño del Programa definió un objetivo general, tres objetivos estratégicos y un gran número de líneas de acción, pero faltó definir una exacta relación de producto - objetivo. En general, a nivel de producto se tuvo poca claridad de cuales eran aquellos productos que realmente iniciaban la cadena de efectos hasta llegar al objetivo general de sentar las bases del nuevo sistema. Se le dio mucha importancia a los productos de cobertura de las acciones experimentales y no a los productos que generaban el cambio institucional requerido para instalar el nuevo sistema.
- La formulación del diseño original optó por una estrategia de implementación experimental o piloto para una gran cantidad de líneas de acción, pero esta declaración no se reflejó en el diseño operativo del Programa, por ejemplo: el desarrollo de un proceso permanente de sistematización de aprendizajes y validación de experiencias. Esto significó que una parte importante del conocimiento relevante generado durante la ejecución del Programa, no se aprovechó para retroalimentar el diseño de las partes del SCEP y de esta manera asegurar de mejor forma el logro del fin del Programa.

Tomando los elementos de diseño del Programa, definidos en su formulación inicial, la consultora construyó una Matriz de Marco Lógico con el objeto de fijar claramente la base de evaluación que se utilizó para realizar los análisis de consistencia vertical y horizontal de la formulación del Programa, así como, identificar con claridad la jerarquía de los objetivos y la secuencia de productos, resultados intermedios y finales acorde con los objetivos declarados.

²¹⁰ Abandono se refiere a los alumnos que se retiran del sistema escolar durante el año, por motivos diferentes al traslado a otro establecimiento. La deserción se refiere a los alumnos que debiendo estar cursando un determinado grado en el sistema escolar no han sido matriculados.

²¹¹ Los estudios al respecto señalan cuatro causas principales del abandono y deserción: falta de motivación por el estudio, necesidad o problema económico, interés por trabajar, embarazo y paternidad/maternidad. Ver, por ejemplo, "La Deserción escolar: Diagnósticos y Propuestas", Foro Nacional de Educación de Calidad para Todos en Chile, Oficina Regional de Educación de la UNESCO, 27 de abril del 2005; "La deserción escolar en Chile: ¿Prioridad en la agenda educativa?", ACHNU, 2006.

El resultado de este ordenamiento de las líneas de acción, objetivos específicos y objetivo general, fue una matriz de marco lógico con un Fin correspondiente al objetivo general, tres subprogramas que aportan a este fin donde cada subprograma da cuenta de un objetivo específico y cada subprograma constituido por componentes y subcomponentes que representan los productos finales e intermedios correspondientes.

Para definir los indicadores de cada nivel de objetivos en la matriz de marco lógico construida, se utilizaron los siguientes criterios:

- A nivel de subcomponente y componente de los tres subprogramas se dejaron los mismos indicadores definidos en el diseño original del Programa independiente si se consideraban suficientes para medir el correspondiente objetivo.
- Los indicadores disponibles se asociaron a nivel de subcomponentes de la mejor forma posible en función del criterio que representaran productos intermedios para generar el producto final de la componente que debía ser del tipo: elaborar el diseño y validación de nuevos procesos, de nuevas herramientas, definir formas de financiamiento, validar y homogenizar metodologías, otros. De este modo, un producto intermedio podía corresponder al desarrollo, en forma experimental, de una acción directa sobre un grupo de personas que se beneficiaban con el bien o servicio que se entregaba, en este caso el indicador "numero de personas beneficiadas" pasa a ser relevante desde la perspectiva de la validez de experimento, pero no de aumento de cobertura.
- A nivel de objetivos de los subprogramas 1 y 2 se seleccionaron de los indicadores existentes, los que mejor median el logro del objetivo correspondiente. Para el subprograma 3 no se encontró en los indicadores disponibles ningún indicador pertinente así que se propuso un indicador que midiera el logro del objetivo correspondiente.
- A nivel de Fin no existían indicadores que midieran el logro del objetivo de sentar las bases del nuevo sistema. En este caso, se propusieron cuatro indicadores que en conjunto dan una adecuada certeza de logro del objetivo de sentar las bases del Programa Chilecalifica una vez termine su periodo de ejecución en Diciembre del 2009. Cabe señalar que en el documento PAD del Banco Mundial, se encuentran indicadores de impacto asociables a los distintos subprogramas, pero no se utilizaron porque estos indicadores correspondían a medidas de impacto en beneficiarios cuando el sistema este en funcionamiento.

El análisis de coherencia de la matriz de marco lógico construida indica lo siguiente:

|

A nivel de: Subprogramas – Componentes - Subcomponente:

Subprograma 1: Objetivo: Ampliar las oportunidades para la nivelación de estudios básicos y medios y la capacitación para el trabajo, asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos de los sistemas de educación y capacitación.

- Coherencia vertical: Los dos componentes que lo conforman son necesarios para lograr el objetivo del subprograma pero no suficientes. Faltó un componente de seguimiento y sistematización de los resultados de la experiencia.
- Coherencia horizontal: Los indicadores a nivel de subcomponentes y componentes miden adecuadamente la producción de bienes y servicios deseados en cada nivel de objetivo. Los indicadores que miden el logro del objetivo del subprograma no son suficientes porque se refieren sólo a medir el logro de productos desarrollados y validados. Faltan indicadores del siguiente tipo: procesos flexibles de nivelación y evaluación de estudios de adultos dan acceso a grupos excluidos desarrollados y validados, Cantidad de personas que podrán acceder a nivelación de estudios flexible a un costo razonable, procesos de nivelación de estudios incorporados en el presupuesto del Ministerio de Educación.

Subprograma 2: Objetivo: Mejorar la calidad, la pertinencia y la articulación de la formación técnica en todos sus niveles y ampliar la cobertura de la formación de técnicos de nivel superior.

- Coherencia vertical: Los dos componentes son necesarios para lograr el objetivo del subprograma 2, sin embargo, en el componente 2.1 referida al mejoramiento de articulación de la enseñanza media técnica profesional (EMTP) con los niveles superiores de formación técnica (CFT, IP y Universitaria), se considera que el subcomponente 2.1.2. referido a mejoramiento de educación dual no es necesaria para el logro del objetivo del componente. Esto porque la educación dual busca generar tempranamente la relación entre los estudiantes de EMTP y el mundo laboral y no se orienta a buscar la articulación con niveles superiores de formación técnica. Por otra parte, las dos componentes no son suficientes ya que falta un componente de apoyo técnico que se encargue de la sistematización de las experiencias de las redes, de la evaluación de sus resultados y de la homogenización y estandarización de las metodologías aplicadas en las redes para levantar competencias laborales y perfiles de egreso (Esta Unidad también debería estar revisando y buscando la homogenización y estandarización con lo producido respecto a competencias laborales por el Componente 3.1 subcomponentes 3.1.1. y 3.1.2 ejecutados por la Fundación Chile).
- Coherencia horizontal: Se considera que la coherencia horizontal es buena a nivel de subcomponente y componente. Sin embargo a nivel de objetivo del subprograma los indicadores no son suficientes, ya que faltan indicadores que den cuenta en mejor forma de la mejora en calidad y pertinencia de la educación técnica en todos sus niveles. Algunos indicadores posibles serían: Se han institucionalizado incentivos públicos para que los CFT e IP actualicen sus currículos por competencias, Se han establecido criterios para traducir estándares de competencias laborales en módulos por niveles formativos para formar itinerarios.

Subprograma 3: Objetivo: Desarrollar un sistema articulado de educación y capacitación permanente que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos.

El objetivo de este subprograma tal como se declaró en la formulación del Programa resulta ser superior al objetivo a nivel de fin de “Establecer las bases del SCEP” lo que es una deficiencia de coherencia vertical importante. Por otra parte, la Dirección Ejecutiva y la contraparte declaran que nunca existió el mandato que el Programa, en los 6 años de ejecución, dejara desarrollado²¹² el SCEP. En consecuencia, para efectos de esta evaluación se acordó reformular este objetivo del siguiente modo “Proponer un modelo de sistema articulado de educación técnica y capacitación permanente que permita” , definiendo como indicador de logro que al terminar el Programa se tendría el “Diseño validado del modelo conceptual²¹³ de formación técnica y capacitación permanente”. Por lo tanto, la coherencia vertical y horizontal que ha continuación se presentan esta referida a este objetivo reformulado.

- Coherencia vertical: Los dos componentes se consideran necesarios para lograr el objetivo del subprograma 3. Esto significa que el diseño del Programa tenía una claridad de cuales

²¹² Entendiendo “Desarrollar” como dejar instalado y funcionando el sistema.

²¹³ Modelo conceptual: es un patrón, plan, representación (a escala) o descripción elaborada para mostrar un objeto principal o el funcionamiento de un objeto, sistema o conceptos. Como son conceptos, no se trata de objetos físicos.

eran los subsistemas necesarios para conceptualizar el modelo de funcionamiento del SCEP²¹⁴, pero se entiende que faltaba el conocimiento de cómo debían ordenarse estos subsistemas en una lógica integrada en base a competencias laborales. En consecuencia, lo que se esperaba que produjeran los componentes de este subprograma, era la definición de cómo debía funcionar cada subsistema, las características de los productos a generar y las coordinaciones necesarias para asegurar las relaciones de insumo - producto entre todos los subsistemas de modo de generar el resultado integrado deseado del sistema completo. En particular se entiende que el Componente 3.2 que tiene como objetivo “Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente”, busca mejorar la información sobre la oferta de capacitación y formación que oriente y retroalimente a los distintos actores del SCEP, para que los apoye con información confiable en sus procesos de toma de decisiones. No se considera suficiente porque faltó en el componente 3.1. un subcomponente que recopilara y analizará los resultados de las acciones experimentales de los subprogramas 1 y 2, además de las acciones piloto del mismo componente 3.1. y elaborara las propuestas de los respectivos subsistemas en forma definitiva, para presentarlas a quien correspondiera para su aprobación y validación.

- Coherencia horizontal: Se considera que la coherencia horizontal es buena a nivel de subcomponentes en los dos componentes. Sin embargo, a nivel de las dos componentes esta coherencia no es suficiente. A nivel del componente 3.1 no se encontraron indicadores de logro adecuados, la consultora para asegurar la coherencia horizontal a nivel de esta componente definió como indicadores pertinentes al objetivo de la componente, que al finalizar el Programa se tuvieran definidas todas las partes del nuevo arreglo institucional, entendiendo que el arreglo institucional comprende los subsistemas del nuevo sistema (SCEP) y el fortalecimiento de la acción del sector público en los sectores de educación de adultos, capacitación y aseguramiento de calidad de la oferta de capacitación y formación técnica. A nivel del Componente 3.2. sólo se encontró un indicador de visitas de usuarios, pero faltaría un indicador que midiera la sostenibilidad física y financiera, es decir, como se asegura la permanencia del sistema y su calidad en el tiempo, especialmente una vez que termine el Programa Chilecalifica.

A nivel de Fin – Subprogramas

Coherencia vertical: Se considera que los tres subprogramas son coherentes con el fin, ya que los tres subprogramas aportan la definición y diseño de una parte del SCEP y dado que el SCEP tiene un comportamiento sistémico en el sentido que todas las partes o subsistemas son necesarios para que funcione, si falta un subsistema el todo no funciona.

Respecto a la medida del aporte de cada subprograma no es posible cuantificarlo en forma numérica absoluta, lo que puede decirse cual es el aporte relativo de cada subprograma en función del conocimiento que aporta para la definición y diseño de los distintos subsistemas que forman el SCEP.

El orden de aporte que observa la consultora para los tres subprogramas es el siguiente: El subprograma 1 es el más bajo, el subprograma 2 más alto que el 1 y el subprograma 3 más alto que el 2.

²¹⁴ Los subsistemas son: de Capacitación por Competencias, de Certificación por Competencias Laborales, de Formación Técnica con perfiles de egresos por competencias y el de cualificaciones que permitía formar los itinerarios verticales en la formación técnica y horizontales de la formación técnica con capacitación y competencias laborales certificadas en el trabajo.

Los fundamentos de este orden es el siguiente:

- El subprograma 1 aporta información para el subsistema de Nivelación de estudios pero sólo un mejoramiento que consiste en ampliar las alternativas de la nivelación de estudios básicos y medios. Es decir es mejorar algo que existe.
- El subprograma 2 aporta información para el subsistema de formación técnica que consiste en crear las condiciones para que se produzca la articulación de los distintos niveles de formación técnica (Itinerarios verticales) y además para asegurar la pertinencia de esta formación. Es decir es crear algo que hasta la fecha no existe.
- Se considera que el aporte de este subprograma podría haber sido mayor si se hubiese incluido una componente de sistematización, homogenización y validación de los productos de las redes, para estos productos pasarán a ser útiles para la definición del subsistema de Formación Técnica en el Subprograma 3. Sin este componente paso lo que se observa con los proyectos de las redes que desarrollaron elementos que pueden ser valiosos pero su validación sectorial solo tiene alcance regional.
- El subprograma 3 aporta información para crear o mejorar varios subsistemas: Crear subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, crear subsistema de Cualificaciones, Crear Marco Nacional de Competencias e Itinerarios, Mejorar subsistema de Capacitación por Competencias y Mejorar subsistema de Calidad de la Capacitación y Formación Técnica.

Coherencia Horizontal: Considerando los indicadores acordados con la Dirección Ejecutiva y la contraparte del estudio para medir el logro del Fin del Programa se considera que esta coherencia es adecuada.

Del diseño lógico construido se observa que desde el inicio había una visión respecto de las partes o subsistemas del sistema de capacitación y educación permanente: subsistema del marco nacional de competencias y sistema de evaluación y certificación de competencias; subsistema de formación técnica; subsistema de capacitación basado en competencias laborales; subsistema de cualificaciones; y, subsistema de nivelación de estudios

1.2. Proceso productivo de Chilecalifica

La evaluación de procesos considera tres aspectos deseables: completitud, que se refiere a si los procesos observados son suficientes para dar cuenta de los productos a generar; adecuación, que se refiere a si la secuencia de actividades y tareas es apropiada o están bien organizadas; y, coherencia, que se refiere a si los procesos operativos están alineados o no con los objetivos estratégicos del Subcomponente.

Subcomponente 1.1.1 Desarrollo de la Educación de Adultos Modalidad Flexible, cuyo objetivo es “Diseñar e implementar modalidades flexibles de Educación de Adultos (EDA) que respondan a las características del aprendizaje de las personas que trabajan”.

El proceso de ejecución es adecuado y coherente, pues permite ofrecer flexibilidad en relación a horarios, frecuencia y duración de los cursos, además considera estrategias pedagógicas adaptadas a los niveles y ritmos de aprendizaje y la prestación del servicio educativo ocurre en lugares cercanos al domicilio o trabajo de los beneficiarios (adultos). Las funciones de las entidades públicas y privadas involucradas están claramente diferenciadas, estableciéndose una ejecución descentralizada:

No obstante faltan algunas actividades para que sea completo:

- En el nivel central, el seguimiento se basa en los registros del Sistema de Información y Apoyo de la Gestión de Nivelación de Estudios, cuyos datos²¹⁵ son ingresados por las Entidades Ejecutoras y, acorde lo señalado en el Manual de Procedimientos, son considerados válidos una vez que la SECREDUC ha verificado la documentación física que los respalda. La experiencia del trabajo en terreno para levantar las encuestas para la medición de impacto de este subcomponente mostró una baja calidad de la información respecto del beneficiario: 51% de los casos no fueron encontrados debido a “dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe N^o, calle u otro)”.²¹⁶ En suma, la calidad de la base de datos respecto de la información del beneficiario no es 100% confiable. Adicionalmente, no hay un diseño del proceso de aseguramiento de calidad que garantice que las labores realizadas en el nivel regional (SECREDUC o DEPROV) tienen un cierto estándar que permita, entre otros aspectos, establecer la validez de los registros, o cómo los encargados del subcomponente validan el funcionamiento que ocurre en terreno.
- El Registro de Libre Entrada (RLE), considera como aspectos básicos que las entidades cuenten con un mínimo de años de experiencia en programas educativos, de formación, capacitación o formación profesional, y cierta infraestructura para funcionar. No existe, como en el caso de las OTEC, una normativa o procedimiento que estandarice una calidad mínima de gestión.

Subcomponente 1.1.2 Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios, cuyo objetivo es “Constituir (“ofrecer”) una instancia permanente destinada a la evaluación de todas las personas que estando fuera del sistema escolar deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio”.

El proceso de ejecución es adecuado y coherente, pues permite ofrecer una instancia destinada a la evaluación estudios de nivel básico y medio de las personas que están fuera del sistema escolar. El logro principal es la estandarización del proceso de evaluación (diseño, aplicación y corrección de exámenes) que otorga una mayor equidad a la certificación de estudios. Las funciones de las entidades públicas y privadas involucradas están claramente diferenciadas, estableciéndose una ejecución descentralizada.

No obstante faltan actividades orientadas a asegurar la calidad del proceso para que éste sea completo:

- La designación de establecimientos educacionales de la región como Entidad Examinadora es atribución de las SECREDUC, descansando en el criterio de los DEPROV, cuyo parámetro principal es privilegiar a aquellos establecimientos educacionales que hayan obtenido la asignación del “Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño” (SNED), o bien, hayan logrado resultados sobre el promedio regional en el “Sistema de Medición de la Calidad de la Educación” (SIMCE), lo cual no excluye a otros establecimientos que no cumplan esta condición. Adicionalmente, y como lo indica el estudio de IGT,²¹⁷ los DEPROV en su rol de supervisores del sistema educativo toman decisiones en forma aislada y heterogénea, dependiendo de sus características en recursos y la prioridad que asignan a la modalidad

²¹⁵ Dirección de unidades y sedes de ejecución, datos de los profesores (RUT, Nombre completo, título profesional, especialidad, años de experiencia), datos de los beneficiarios (RUT, nombre completo, sexo, fecha de nacimiento, edad, estado civil, dirección, comuna, situación laboral, ocupación actual, certificado que presenta, sede donde el alumno asistirá a clases).

²¹⁶ Ver Anexo 9 c.

²¹⁷ Informe de Evaluación y Recomendaciones Finales “Consultoría para el Diagnóstico y Rediseño del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Estudios”, Julio 2007, IGT.

flexible, debilidad importante en la medida que no se cuenta con una base de conocimiento centralizada y sistematizada que incremente la calidad de la toma de decisiones y mucho menos controlar el curso de dichas decisiones tomadas.

- El mismo estudio establece la existencia de una alta rotación de Entidades Ejecutoras, lo que indicaría que el know how necesario para entregar servicios de calidad no logra desarrollarse, no permitiendo consolidar una oferta de calidad en la modalidad flexible.
- No existe un proceso o procedimiento de aseguramiento de la calidad de la corrección de las Entidades Examinadoras, pues se aplica una capacitación ex ante a los docentes que aplicarán y corregirán los exámenes. En definitiva, son la Entidades Examinadoras, a través de la calificación que otorgan, quienes determinan la aprobación de los exámenes y considerando que las pruebas contienen ítems de completación y desarrollo,²¹⁸ existe alguna discrecionalidad para asignar calificaciones.
- Este aspecto puede ser más crítico si se considera que en la práctica dentro del total de Entidades Ejecutoras registradas en el RLE (2.068) 11% corresponde a municipalidades y 11% a establecimientos educacionales, y por su parte, dentro de las Entidades Examinadoras las municipalidades representan el 15% y los CEIA / CEA un 5%. Esta mezcla de entidades en la ejecución de servicios educativos y la examinación, al menos, puede llevar a confusión y a la disminución de la confianza en el sistema entre las entidades ejecutoras que participan, no favoreciendo la consolidación de un sistema transparente y de calidad.

Subcomponente 1.2.1 Mejoramiento y Articulación de la EDA y Capacitación Laboral, cuyo objetivo es crear un mercado de Capacitación y educación para empleados y cesantes.

El objetivo de creación de un mercado de capacitación articulada con educación excede al proceso de ejecución diseñado, pues la estrategia de generar experiencias demostrativas podría, en el mejor caso, validar o no la posibilidad que en la práctica existan oferentes interesados en la provisión del servicio articulado, además, para poblaciones diferentes (empleados y cesantes).

El proceso diseñado en la práctica probó otros objetivos, vinculados a la oferta que SENCE estaba desarrollando respecto de capacitación TIC y competencias de empleabilidad ("Preparado"), puesto que el objetivo de articular capacitación con educación se tradujo en la práctica en la compra de un paquete de servicios,²¹⁹ que probablemente viabilizó la oferta (hubo interés de los OTEC), pero cuyo diseño no surgió de estos organismos, sino que ellos tomaron dicho paquete y ofrecieron metodologías de trabajo para esa oferta pre-establecida y la población que sería atendida.

En este sentido, el módulo de articulación destinado a la aplicación de iniciativas curriculares flexibles propuestas por los OTEC, que intentaba favorecer el desarrollo de ofertas innovadoras en la vinculación de la nivelación de estudios y la capacitación laboral, no tuvo mayor desarrollo y no hubo una sistematización y validación de los resultados en términos de estrategias y metodologías aplicadas por los OTEC, a efectos de establecer sus factibilidad para futuras aplicaciones.

²¹⁸ Es decir, no son exclusivamente de selección múltiple.

²¹⁹ Compuesto de Nivelación de estudios, capacitación en competencias de empleabilidad (módulo "Preparado"), articulación, capacitación TIC (alfabetización digital) y capacitación en oficio.

Según las bases de licitación, la exigencia específica se expresaba en que los contenidos de la actividad de capacitación y nivelación de estudios propuesta debían estar relacionados entre sí, ser coherentes y estar en sintonía con el nombre de la actividad y los objetivos planteados. Vale decir, se ponía acento en que se materializara la articulación de contenidos de la nivelación con los contenidos de la capacitación. En este sentido, la articulación no poseía mayor alcance. Lo curioso es que al final de la actividad de capacitación la OTEC extendía un certificado especificando la situación final del egresado, en términos de “aprobado de la acción de articulación” según asistencia y, si correspondía, “aprobado de la nivelación” según los resultados de la examinación entregados por la Entidad Examinadora. En definitiva, la articulación consistió en que una misma institución impartió cursos de capacitación en oficios y prestó el servicio educativo a un mismo conjunto de beneficiarios.

El único estudio desarrollado para el subcomponente indagó sobre aspectos de implementación de la modalidad,²²⁰ pero no de sus resultados, encontrando deficiencias en la entrega de material de apoyo, la adecuación del espacio físico de las salas utilizadas para realizar actividades diversas y simultáneas, las bases de datos de los beneficiarios en los OTEC (información no actualizada), el cumplimiento cabal de entrega de información clara y precisa por parte de las OTEC a los beneficiarios del programa y el desempeño del rol de los profesores. Respecto de esto último, el estudio indica que se trata de la ejecución de un rol estándar de un instructor (dicta sus materias), no produciéndose la “articulación” educación-capacitación.

Por lo anterior, no se considera que el proceso sea completo y coherente, pues su ejecución permite cumplir el objetivo de crear un mercado de capacitación y educación para empleados y cesantes.

Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la EDA y la Capacitación Laboral en MYPE, cuyo objetivo es crear un mercado de capacitación y educación para dueños y empleados de MYPES.

Como se indicó, este subcomponente se abocó a la ejecución de acciones de capacitación laboral en MYPES, descartándose al inicio del programa por no factibilidad la ejecución de servicios de nivelación de estudios en MYPES basada en el uso de la franquicia tributaria.

El proceso de ejecución de este subcomponente incorporó una modalidad de trabajo de interés de SENCE, no definida previamente en el diseño del programa, y que puso el acento en el logro de resultados de manera verificable. Para ello incorporó dos innovaciones en relación a la ejecución estándar de SENCE en sus programas sociales: por un lado, se enfocó en el levantamiento de demandas con enfoque territorial, y por otro lado, financió un servicio de verificación ex-post.

Para el levantamiento de demanda el mecanismo utilizado involucró a otras entidades (otro programa, ChileEmprende), encarnada en la figura de los Gerentes Territoriales de ChileEmprende, que acotaba las áreas de interés por tipos de beneficiarios. En este sentido, las ofertas de servicios de las OTEC debían restringirse a este conjunto de demandas pre-identificadas, y en este sentido, a pesar de introducir un actor más en el proceso (ChileEmprende) se favoreció la pertinencia de las acciones de capacitación. A lo anterior se añade que, según información basada en nuestras entrevistas a OTEC ejecutoras, dichos

²²⁰ “Antecedentes para la evaluación de experiencias demostrativas de Articulación de Nivelación de Estudios – Programa Chile Califica”, CESOP – Universidad Central (2004).

organismos consideraron que las exigencias establecidas en bases de licitación acotaron aun más el grupo objetivo a capacitar, puesto que por una parte se les exigió a los beneficiarios dueños de MyPEs estar al día en sus pagos y a los trabajadores de MyPEs tener un contrato de trabajo y poseer años de experiencia en sus funciones específicas dentro de su organización. Estas condiciones, razonables para un programa que canaliza fondos públicos, pusieron límites más estrechos a la ejecución.

En el diseño de los cursos de capacitación, destinados a MYPEs, muchas OTECs contrataron a terceros para diseñar los cursos con el enfoque de competencias laborales. La ejecución de la capacitación, tradicionalmente finaliza con una certificación basada en la asistencia de los beneficiarios, y en varios casos en la verificación de la realización de prácticas laborales y de inserción laboral. En este caso, al tratarse de trabajadores o dueños de MYPEs el resultado debía ser otro, la transferencia efectiva de capacidades desde el aula hacia el lugar de trabajo. La estrategia utilizada fue verificar los logros de los participantes, en términos de competencias adquiridas, mediante una verificación ex post realizada por un Consultor Externo que medía los cambios de prácticas como consecuencia del proceso de capacitación en cada uno de los participantes. Esta evaluación externa incidía en la liquidación del pago de los servicios del OTEC. Nuestra indagación señaló que este sistema de pago es considerado sostenible por los OTEC, sin embargo, dichos organismos no conocen la definición de los indicadores utilizados por el Consultor Externo para aprobar o reprobar a los participantes del programa de capacitación, pudiendo restarle transparencia al proceso en su conjunto. Esta estrategia de pago por resultados basado en una medición externa, es un mecanismo interesante pues tanto los servicios como la medición son externalizados en actores privados.

Acorde la evaluación efectuada por el subcomponente,²²¹ se puede señalar que si bien la identificación de demandas reduce los incentivos incorrectos presentes cuando la propia OTEC define la demanda (identifica a los beneficiarios) y define el servicio (curso de capacitación). Es cierto que la arquitectura operacional que se establece para levantar la realidad local, resulta más compleja (y costosa) que otras modalidades más directas (el propio OTEC), y requiere de parte de SENCE una coordinación adicional. Esta identificación de demandas por terceros distintos del proveedor de servicios (OTEC) induce un riesgo para éste, referido a la dificultad relativa de contar con un conjunto de beneficiarios más difíciles de trabajar pues no los puede “descremar” completamente en su captación y selección. Esto significa que el organismo debe incluir o traspasar parte de ese riesgo como costo de sus servicios, o el programa, como efectivamente ocurrió, debe permitir un espacio de negociación para modificaciones o ajustes en las propuestas.

Sobre la validación de los resultados de la capacitación, el mecanismo probó ser útil, por cuanto las personas que egresan de un curso de capacitación conocen si efectivamente han o no incrementado sus competencias para el trabajo que están desempeñando, y le permitiría a la institución a cargo del programa identificar mejor el perfil ideal del destinatario de estos servicios.

En suma, se considera que el proceso de ejecución es completo, adecuado y coherente. Esto último en el sentido que, si bien no se puede señalar que se ha creado un mercado para este tipo de servicios, están los aprendizajes necesarios para instalar una modalidad de servicios de calidad, pertinentes a la población específica atendida.

²²¹ “Evaluación del Programa de Capacitación de Microempresarios “Articulación de Demandas Locales de Capacitación”, EMG Consultores (2005).

Subcomponente 1.2.3 Aplicación de las NTIC a la EDA y la Capacitación Laboral, cuyo objetivo es incentivar el desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, mediante la operación de un fondo de innovación.

El proceso de producción contempló objetivos no definidos por el programa, siendo el más relevante los compromisos en términos de metas respecto de la prioridad gubernamental de cubrir la brecha digital definida para el periodo 2004-2010. Esta meta²²² fue una pauta importante seguida por SENCE, en particular referido a la capacitación en tecnologías digitales. Acorde estas metas supra programa SENCE desarrolló actividades para organizar la cobertura de estas metas mediante la provisión de cursos de alfabetización digital, cursos E-learning, y certificación de licencia ICDL.

La evaluación del proceso de ejecución varía acorde las modalidades ejecutadas:

- En el caso de alfabetización digital, que en términos de complejidad es el servicio más sencillo, se licitaron cursos a OTEC para capacitar a personas sin conocimientos TIC en el uso del computador, incluyendo software básico (Word, Excel, sistema operativo), y de Internet. En este sentido, el método de ejecución no es completo, adecuado ni coherente con el objetivo de incentivar el desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, sino que cumple una finalidad más pragmática, vinculada a las metas de la Agenda Digital.
- En relación a los cursos E-learning SENCE jugó un rol relevante en relación a la definición de los contenidos de servicio de capacitación, modularizado y con enfoque de competencia. Se apoyó en entidades especializadas del sector TIC para generar el estándar de servicio que luego las OTEC debían proveer a los beneficiarios. Esta estrategia se considera adecuada porque redujo la variabilidad de los contenidos y la calidad (tecnológica) del servicio requerido, estableciéndose requisitos tecnológicos mínimos de las plataformas tecnológicas para el montaje de la capacitación, equivalente a lo que en educación serían los objetivos fundamentales y contenidos mínimos que cualquier escuela debe entregar a sus alumnos. Definidos estos requerimientos mínimos SENCE difundió los resultados en las OTEC para luego convocarlas a proveer servicios de capacitación, las que definían su propuesta metodológica y contenidos específicos. Por lo anterior, se considera que el proceso de ejecución de esta línea de trabajo es completo, adecuado y coherente con los objetivos planteados.
- Respecto de la Certificación de Licencia ICDL, se puede considerar que es la fase posterior a la alfabetización digital, pero de mayor estructuración y exigencias, acordes el objetivo de lograr una certificación de competencias. El proceso de ejecución fue bien estructurado, ya que el estándar ICDL existía en el mundo y lo primero que se hace es adaptarlo a la realidad local (lenguaje, nivel tecnológico, etc.), para luego implementar el mecanismo de evaluación y certificación de competencias digitales bajo el estándar ICDL. Como se indicó previamente, Fundación Chile cuenta con los derechos de certificación ICDL otorgados por la propietaria del estándar, The European Computer Driving License Foundation Ltd., y dicha fundación acreditó a instituciones en Chile para que ejecutaran la evaluación de competencias, que en muchos casos corresponde a empresas que proveen servicios TIC. Los OTEC actúan como proveedores del servicio de capacitación para las personas que desean certificar el estándar ICDL, debiendo previamente diseñar una capacitación modular con enfoque de competencias. Como es común en SENCE una parte del pago del

²²² La Agenda Digital (2004), entre otras medidas, planteó metas respecto de la conectividad a internet (900 mil hogares al 2006), el uso avanzado de la red (150 mil empresas), la capacitación en tecnologías digitales (1 millón de personas) y la masificación de los trámites públicos digitales (de 170 a 300).

OTEC por sus servicios (10%) queda sujeto a que el beneficiario efectivamente apruebe el estándar ICDL, siendo un correcto incentivo.

En general, no se observa la constitución de un fondo de innovación destinado al desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, sino más bien, un conjunto de recursos presupuestarios que son utilizados para la ejecución de acciones donde la acción de SENCE, en el caso de E-learning, o de Fundación Chile, en el caso de la certificación ICDL, son piezas claves en la definición de las metodologías, procesos, y resultados esperados. Probablemente el estado de desarrollo en Chile a esa fecha (inicios del 2000) en metodologías y tecnologías era incipiente, por lo que se considera adecuada la forma de encarar la ejecución del subcomponente, definiendo contenidos y requerimientos tecnológicos mínimos para luego encargar a terceros la ejecución de los servicios de capacitación.

Los resultados de la ejecución de este subcomponente se conocen básicamente a través de las coberturas logradas (Nº de cursos y cupos), pero no se han sistematizado ni evaluado sus procesos, ni la participación de las entidades involucradas.

Subcomponente 2.1.1 Redes de Articulación de la Formación Técnica, cuyo objetivo es definir currículos modularizados para los niveles de Educación Técnica Media y Superior (CFT e IPT), basada en la creación de itinerarios de formación técnica, que tendrán como elemento nuclear una definición formativa en torno a un sector económico o productivo de las regiones.

a) Proyectos de Redes Regionales de Articulación de la Formación Técnica

En el proceso de implementación de las redes regionales de articulación participan entidades locales, regionales y nacionales, que se encargan de distintas funciones: difusión, evaluación, adjudicación, ejecución y seguimiento de los proyectos. Este proceso de ejecución no resulta completo ni coherente con el objetivo del subcomponente, presentando las siguientes observaciones:

- La estrategia de conformación de consorcios para la elaboración y ejecución de los proyectos no tuvo en consideración los incentivos que cada tipo institución (universidades, CFT, IP, OTEC, establecimientos EMTP, empresas) tenían en la participación dentro del consorcio. En primer lugar, el supuesto que el conocimiento y capacidad de aplicación requeridos estaba disponible en las universidades por lo general no se cumplió. La lógica de ejecución declarada por Chilecalifica en regiones dejaba claro que los beneficiarios eran las escuelas EMTP, de modo que las instituciones que no administraban el proyecto veían disminuido su interés en participar, y ello se notó en la lenta ejecución de los proyectos. Muchas instituciones esperaban contar con recursos del proyecto, para distintas finalidades (equipamiento, equipos técnicos, materiales, insumos), pero en la práctica la actualización de currículos EMTP dejaba claro quiénes eran los beneficiarios.
- Conformados legalmente los consorcios y presentadas las propuestas de proyectos, la evaluación fue efectuada por paneles de expertos externos, cuya condición fue establecida por MINEDUC sin existir criterios previos para sancionar dicha condición, se trataba de personas que alguna vez habían prestado servicios al MINEDUC y gozaban de buena evaluación. Si bien se contó con una pauta de evaluación estandarizada, y el proceso contemplaba dos evaluaciones simultáneas por cada proyecto, lo cierto es que no se desarrolló un proceso de aseguramiento de calidad al respecto, de modo que se observan distintas valoraciones sobre un mismo proyecto. En el caso de valoraciones muy distintas

se recurrió a un tercer evaluador.²²³ Por último, el requisito que la selección final de los proyectos fuese efectuada por una Comisión Interministerial, integrada por los Ministros de Economía, del Trabajo y Previsión Social y de Educación, miembros del Directorio del Programa, lejos de mejorar el proceso en términos de transparencia o equidad, producía el efecto precisamente contrario: que la decisión final es “política”. Distinto es si este Directorio hubiese generado ex ante criterios de elegibilidad o de valoración, a ser aplicados por los evaluadores. Este hito en la evaluación se considera inadecuado e innecesario.

- El seguimiento de proyectos mostró debilidades, no ayudando a una ejecución expedita mediante la resolución temprana de problemas de gestión que las redes enfrentaron. El seguimiento técnico a las acciones de los proyectos se basó en la verificación del cumplimiento de los POA de los proyectos, en el Sistema de Seguimiento en Línea,²²⁴ en reuniones esporádicas para seguimiento y en la revisión de los informes de avance y acumulativo anual elaborados por los encargados del proyecto en la red. En muchos casos los gremios empresariales participantes asumieron un rol mucho más activo e involucrado en la gestión de los proyectos, que las propias entidades inicialmente a cargo de su administración, las universidades. La complejidad de los proyectos, que incluían la actualización y definición de currículos modularizados para los niveles de EMTP y ETS (CFT e IPT) sólo alcanzó al nivel EMTP, elaborándose perfiles de egreso, entrega de materiales y recursos a miembros del consorcio, ejecución de actividades de capacitación para docentes técnicos, que finalmente no condujeron a la creación de itinerarios de formación técnica entre niveles EMTP-ETS. En los productos finalmente alcanzados, en varias redes, se debió recurrir a la contratación de expertos internacionales en la medida que las universidades que lideraban cada proyecto no fueron capaces de generar directamente los productos requeridos.

Los roles definidos para cumplir los procesos del subcomponente no contienen definiciones claras y precisas. Los tres actores relevantes son: la Red, la Dirección Regional (Equipo Técnico regional de Seguimiento, ETRS) y la Dirección Nacional (equipo de la Línea de Redes y la Unidad de Auditoría), y entre estos dos últimos en la definición, al menos, hay duplicidad de funciones, y el acento es administrativo.

b) Itinerarios de Formación Técnica (IFT)

En relación al trabajo desempeñado por la línea de Itinerarios de Formación Técnica, que forma parte de la Unidad de Formación Técnica (UFT) de Chilecalifica. La gestión del proceso debía permitir:²²⁵

- El diseño de itinerarios.
- La confección y adaptación de módulos de educación media y post-media a la capacitación laboral y educación de adultos.
- La instalación de itinerarios mediante el desarrollo de experiencias piloto o demostrativas.
- El desarrollo de itinerarios en redes regionales.

Considerando lo anterior, el proceso de ejecución de la línea de itinerarios no fue completo pues no permite contar con todas las actividades necesarias para la creación e implementación

²²³ Debe notarse que la pauta de evaluación contenía una escala cualitativa con cuatro criterios (Muy bueno, Bueno, Regular y Deficiente), no dejando espacio para el valor intermedio (como ocurre con las muy utilizadas escalas Likert). Esto tiende a generar artificialmente valoraciones extremas.

²²⁴ Que a juzgar por la información entregada a esta consultora, no es totalmente confiable.

²²⁵ Ver manual de Operaciones, versión diciembre 2005.

de itinerarios de formación técnica. Básicamente, faltan actividades que permitan la instalación de itinerarios, que incluye completar la generación de perfiles en niveles ETS (sólo se dispone en nivel EMTP), no se identificaron especializaciones de educación post-media que supondrían progresión en relación a la formación EMTP, y así producir la equivalencia que permita precisamente la existencia de un itinerario. Esta actividad requiere que el programa no solo disponga de capacidad técnica para identificar itinerarios sino de capacidad política para lograr los acuerdos mínimos en las distintas entidades ETS (CFT, IP y universidades) que permitan contar con una propuesta validada de itinerarios.

Subcomponente 2.1.2 Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual, cuya ejecución en Chilecalifica durante el periodo evaluado (2002-2006) se enfocó en la mejora de materiales, acción que no es coherente con el objetivo planteado, que es producir articulación entre niveles EMTP y ETS, básicamente porque la modalidad Dual se enfoca a calidad y pertinencia mediante la vinculación de escuelas EMTP Dual con empresas.²²⁶ La incorporación de la modalidad Dual a Chilecalifica para la ejecución 2005-2006 no fue parte del diseño original del programa lo que desde el punto de vista de los procesos involucrados no presenta un calce adecuado dentro del componente 2.1 (mejoramiento y articulación de la educación técnica) pues no está en la lógica de la articulación de niveles educativos, siendo una concepción distinta a la estrategia definida para las redes de articulación, que intenta conectar niveles educativos (EMTP, ETS) y el mundo productivo (empresas y sus asociaciones).

Subcomponente 2.2.1 Formación inicial de Docentes Técnicos y Subcomponente 2.2.2 Capacitación de Docentes Técnicos, cuyo objetivo es contar con docentes capaces de diseñar y gestionar competentemente la formación técnica en los niveles medio y superior y en la capacitación,²²⁷ para lo cual la estrategia de producción de ambos Subcomponentes es el fortalecimiento de la oferta de servicios de formación y actualización de docentes técnicos.

Ambos componentes se esperaba fueran tributarios de la constitución de un “Fondo de Apoyo a la Formación Técnico Profesional”, que financiaría proyectos que posibilitasen la formación y perfeccionamiento de docentes técnicos.

Los procesos ejecutados en este subcomponente tienen como estrategia básica el fortalecimiento de la oferta de servicios de formación y actualización de docentes técnicos, a diferencia de la estrategia del MINEDUC, ejecutada por el CPEIP, dirigida a la generación de una oferta propia (estatal) para la misma población objetivo. La ejecución del subcomponente se orientó a:

- La constitución de un consorcio de 9 Universidades, de 6 regiones del país, que mediante la presentación de un proyecto conjunto ha comprometido el desarrollando programas de formación de profesores técnicos y de tecnología válidos para todo el país, resultados que aun no están disponibles.
- El desarrollo de un modelo de actualización tecnológica de profesores de EMTP. Previo a ello, el equipo de Formación y Actualización de Docentes Técnicos (FADT) de Chilecalifica elaboró un perfil del docente técnico, el cual describe las tareas que éste desarrolla, agrupadas en áreas de competencia, y los criterios de desempeño que se estiman como exitosos en cada una de las tareas (los que se transformarán en estándares de calidad de la formación docente). El perfil sirve para organizar la modularización de la oferta formativa e identificar los aprendizajes que se espera alcanzar y los criterios para

²²⁶ Esto es, algunas escuelas de un nivel educativo, EMTP, que voluntariamente desean incorporar la modalidad Dual al establecimiento, se vinculan a algunas empresas del sector productivo.

²²⁷ Manual de Operaciones, diciembre 2005.

evaluarlos. Este modelo se ha utilizado en dos procesos de perfeccionamiento de profesores (2005 y 2006), mediante la licitación a entidades educacionales, dentro o fuera del consorcio mencionado, de cursos de capacitación y actualización.

- Adicionalmente, la línea FADT se ha encargado del canalizar el financiamiento al consorcio, la organización de licitaciones para capacitación de docentes técnicos y la entrega de asistencia técnica para el diseño y ejecución al consorcio.

La ejecución de los procesos de este subcomponente carece de coherencia y completitud ya que compite con una oferta estatal (CPEIP), que goza de validación y prestigio dentro del ámbito docente. El desarrollo de ofertas distintas al CPEIP, por lo tanto, requerían ser de calidad y validarse como alternativas a la formación docente ministerial. Tampoco hay una explicación en el diseño de Chilecalifica que aluda a la ejecución de este subcomponente fuera del CPEIP. A partir del año 2008 el perfeccionamiento docente es asumido por la Unidad de Formación Técnica del CPEIP, y según Chilecalifica han sido traspasados el modelo de actualización tecnológica de profesores de EMTP y profesionales del área FADT.

La falta de visión respecto del espacio que debía ocupar la línea FADT se hace evidente al considerar otro conjunto de acciones ejecutado, el que no se visualiza dentro de un marco coherente de acciones que aporte al objetivo del subcomponente, pareciendo más bien un set de actividades casuísticas, y que la línea FADT reconoce como acciones destinadas a instalar una reflexión y capacidades en el interior de las instituciones de Educación Superior que han participado como oferentes, o acciones de participación en instancias como la Mesa Ministerial de Perfeccionamiento de Profesores EMTP o en la organización de sesiones donde se muestran los avances y las experiencias en este Subcomponente. Quedan pendientes los resultados del programa piloto de formación inicial ejecutado por el consorcio de universidades.

Subcomponente 3.1.1 Marco Nacional de Competencias Laborales, cuyo objetivo es definir un Marco Nacional de Competencias que se constituya en un referente para procesos de capacitación y de formación de técnicos y para el reconocimiento de aprendizajes logrados fuera del ámbito educacional formal.

La forma de trabajo implementada en Chilecalifica ya había sido probada por Fundación Chile en experiencias previas (Piloto Cero Falta), y probó ser útil para ir generando condiciones para la consolidación de acuerdos institucionales, cumplir estándares de calidad, asegurar criterios y plazos para posteriormente actualizar los estándares levantados y, en último término, adaptar la oferta curricular de las instituciones de formación técnica a los requerimientos reales del mundo productivo. La forma en que Fundación Chile levantó los estándares de competencias laborales produce una movilización e involucramiento de los actores clave de cada sector, puesto que este trabajo técnico se ofrece sintonizado con intereses específicos de las empresas del sector respecto de la gestión de recursos humanos, por ejemplo, que las empresas del sector comienzan a transitar hacia una gestión de recursos humanos por competencias. Este factor hace que la participación de las empresas sea comprometida con las actividades de levantamiento de estándares, y pongan a disposición de Fundación Chile a equipos de profesionales, técnicos y operarios calificados para la construcción y validación de las UCL. Esta forma de trabajo, según las entrevistas realizadas, es distinta a la utilizada en las redes de articulación, en las cuales son expertos quienes mediante entrevistas van elaborando los estándares de competencias. Al menos cabe preguntarse sobre la representatividad y comparabilidad de los estándares levantados en zonas geográficas acotadas (regiones) respecto de los levantados dentro de gremios de alcance nacional.

En consecuencia, se considera que este proceso ejecutado es completo, adecuado y coherente.

Subcomponente 3.1.2 Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cuyo objetivo es establecer un Sistema de Certificación de Competencias Laborales y de Competencias de Empleabilidad que permita a los trabajadores recibir reconocimiento formal de los aprendizajes logrados a lo largo de su vida laboral.

Este proceso, ejecutado por Fundación Chile, es completo, adecuado y coherente con el objetivo del subcomponente, y la ley 20.267, impulsada por el Ministerio del Trabajo y en cuya elaboración participó Chilecalifica y que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, recogió esta forma de ejecución, con la diferencia que unifica en un tipo de institución la evaluación y certificación de competencias.

Un aspecto que merece cuidado es que la implementación de este subcomponente requirió del diseño de procedimientos, criterios e instrumentos a ser aplicados en la evaluación de trabajadores, bajo un esquema de aseguramiento de calidad. Este método de gestión de procesos es relevante, pues al ser masivo y multisectorial (9 sectores) requiere que distintas personas en el desempeño de sus roles apliquen procedimientos y criterios de evaluación, registro de información y retroalimentación homogéneo, pues la validez de la certificación descansa en un intangible, que es la confianza que el sector productivo (empleadores) va poniendo en un mecanismo que indica las competencias de sus trabajadores. Según lo observado, esta diferencia es fundamental respecto de lo ocurrido en redes de articulación, donde los procesos de levantamiento de estándares y evaluación de competencias no contaron con un proceso de aseguramiento de calidad.

Subcomponente 3.1.3. Mejoramiento de la Oferta de Capacitación, cuyo objetivo es mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de capacitación alineándola con el enfoque de competencias laborales y de empleabilidad y las necesidades del mundo productivo.

El proceso ejecutado es adecuado y coherente, sin embargo, cubre sólo aquella oferta (OTEC) que presta servicios al Estado, la cual en general no es la misma que atiende al sector privado, financiada a través de franquicia tributaria.²²⁸ El desarrollo del catálogo SENCE es un avance importante en estandarizar las ofertas de oficios, con cursos modularizados por competencias, pero no se conoce con precisión qué porción de la oferta total está representada en el catálogo, y por ende, qué parte de las ofertas de cursos de las OTEC que no se financian con recursos del Estado (FONCAP) aun no está sintonizada con el enfoque de competencias laborales.

Subcomponente 3.1.4 Sistema de Equivalencias para Itinerarios de Formación Técnica y Capacitación, cuyo objetivo es establecer un sistema de itinerarios modularizados de formación técnica y sus equivalencias con ofertas de formación y capacitación, facilitando y estimulando que personas con necesidades diversas accedan o progresen en sus calificaciones.

²²⁸ Según Chilecalifica (comentarios I. Canales a informe final), la Ley 20.267 obliga a capacitar con enfoque de competencias cuando se financia vía franquicia tributaria si los estándares están registrados por la CNSCCL. Sin embargo, la revisión del texto legal no indica lo anterior. En esta dirección, SENCE señala que "La formación que se financia vía Franquicia Tributaria, y que se presenta a codificación SENCE previo al uso de los recursos, por lo pronto carece de la obligatoriedad de presentar oferta modularizada hasta que la CNSCCL realice la promulgación oficial de ellos, sólo entonces se podrá aplicar lo previsto en la ley para la aplicación de recursos del Estado cuando los estándares existan para el sistema" (comentarios SENCE a informe final).

Esta experiencia tiene un desarrollo muy incipiente, y se consiste en tres acciones pilotos ejecutadas de RAP en la red acuícola de Aysén, en el sector agrícola (Liceo Técnico Profesional Pailahueque), y la experiencia de evaluación de aprendizajes previos técnicos en cursos de oficios propuestos por los CEIAs en el contexto de la reforma de la educación de adulto.

A fines del 2008 se encargó una sistematización de la experiencia en la red acuícola y se cuenta con dos estudios para las otras dos experiencias. Por lo tanto, no se trata de un proceso diseñado para producir un sistema de equivalencias para itinerarios, sino de las primeras acciones en la materia. En consecuencia, es un proceso incompleto, que carece de coherencia y adecuación para dar cuenta del objetivo planteado.

Subcomponente 3.1.5 Aseguramiento de la calidad de las Ofertas de Educación Técnica y Capacitación, cuyo objetivo es fortalecer las instancias y los mecanismos que permitan asegurar la calidad y pertinencia de la oferta educativa y de capacitación mediante sistemas de acreditación de instituciones, planes y programas formativos.

En relación al mecanismo de aseguramiento de la calidad en establecimientos EMTP se han ejecutado actividades que dan cuenta de un proceso completo a nivel diseño del mecanismo de certificación de calidad, que contó con el apoyo y experiencia de ChileCalidad. El modelo desarrollado fue validado en una aplicación piloto y los aprendizajes incorporados a dicho modelo. Sin embargo, el estudio no tuvo alcance respecto de definir la institucionalidad del Sistema de Acreditación propuesto, faltando este aspecto del diseño del sistema. La principal observación de ChileCalidad es que en la versión piloto las SECREDUC hacen de certificadoras, situación que no consideran óptima dada la relación de esta estructura con las escuelas. Así, el proceso es adecuado, bastante completo y coherente, con la salvedad referida a la propuesta de institucionalización.

En cuanto a la calidad del mercado OTEC, el proceso ejecutado consideró acciones demostrativas para certificación de la NC 2728, mediante el otorgamiento de subsidio a la implementación y certificación en 100 OTEC, y actividades de difusión hacia las OTEC respecto de los beneficios de la certificación. El proceso diseñado no consideró evaluación de los logros ni de cómo monitorear la calidad misma de las ofertas, pues existe la visión que el mercado en el tiempo validará sólo las buenas OTEC.

Subcomponente 3.2.1 Desarrollar un sistema de información del SCEP, cuyo objetivo es desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente, que incluya: a) antecedentes sobre el funcionamiento del mercado del trabajo. b) Las ofertas de formación técnica y de capacitación laboral. c) Servicios de intermediación y consejería vocacional y laboral.

De las dos actividades desarrolladas, 13 estudios regionales y JOBLAB, se puede indicar que el proceso es incompleto, pues no consideró cómo actualizar permanentemente la información generada por los estudios, básicamente orientados a reunir antecedentes sobre el funcionamiento del mercado del trabajo regional. Sólo la aplicación JOBLAB mantiene su vigencia, como una herramienta de auto diagnóstico de orientación vocacional, aunque el proceso de ejecución no considera un monitoreo de su utilización efectiva.

Debe notarse que en un principio existió coordinación de trabajo con el equipo a cargo del Observatorio Laboral del MINTRAB, pues este realiza una publicación trimestral desde el

2001,²²⁹ pero el interés del MINEDUC de desarrollar información propia terminó desvinculando dichos equipos de trabajo.

Subcomponente 3.2.2 Servicios de Orientación Vocacional y Laboral e Intermediación para el Empleo, cuyo objetivo es el mejoramiento de los servicios que orienten a la población en torno al desarrollo de su carrera laboral, la búsqueda de empleo y sus opciones de educación y capacitación laboral.

El proceso de ejecución se dividió en dos instituciones, MINEDUC y SENCE:

- El proceso a cargo del MINEDUC no puede considerarse adecuado y completo, careciendo de diseño, puesto que los beneficiarios efectivos fueron los orientadores de los establecimientos educacionales más que los propios estudiantes, la lógica de constitución (formal) de redes no previó la sustentabilidad de las mismas, los planes de orientación vocacional en la práctica fueron elaborados por los orientadores de los establecimientos (siendo ellos, los principales beneficiarios).²³⁰ En la práctica, los planes financiados privilegiaron la capacitación de orientadores y profesores, fundamentalmente referida al conocimiento y aplicación de test psicométricos, de intereses, actitudes e inteligencia, el desarrollo de sitios web,²³¹ construcción de bases de datos y catastros de instituciones de educación laboral e intermediación laboral, monitoreo y seguimiento de los planes y, en particular, de los estudiantes a través de fichas de registro. La evaluación realizada a la línea,²³² que señala como aspectos destacables la “profesionalización y posicionamiento de los orientadores... (y que) se le atribuye gran valor al conocimiento adquirido por los orientadores...”, no puede considerarse satisfactoria en relación al mejoramiento de los servicios de orientación puesto que el logro alcanzado sería básicamente el posicionamiento de este tipo de servicios en el ámbito de los establecimientos escolares. Este tipo de resultado contrasta con lo logrado por el proceso llevado a cargo por SENCE, que se señala a continuación.
- El proceso a cargo del SENCE es coherente con el objetivo del subcomponente ya que está destinado a fortalecer capacidades existentes o generar nuevas para la provisión de servicios de orientación e intermediación en los lugares habilitados para ello, las OMIL. Por un lado se generó una aplicación que permite contar con información actualizada respecto de las personas que necesitan intermediación (cesantes, registrados al usar el seguro de desempleo), y de este modo focalizar mejor los servicios. Y, por otro lado, se capacitó y certificó con enfoque de competencias al personal que atiende en las OMIL, produciéndose una estratificación del recurso humano acorde su nivel de competencias medido, desde gestor de información (como nivel básico) hasta agente de empleo (nivel más avanzado). En consecuencia, se considera que el proceso es completo, adecuado y coherente con el objetivo planteado, pues efectivamente contribuye a un mejoramiento de los servicios de orientación para las personas.

²²⁹ Hasta el 2005 la publicación contenía estadísticas y análisis de la evolución del mercado laboral y temas de interés como el seguro de cesantía, aporte previsional voluntario. A partir del 2006 la publicación toma una orientación distinta desarrollando temáticas, como trabajo femenino y responsabilidad social, y pierde importancia el seguimiento de tendencias del mercado laboral.

²³⁰ Ver en la evaluación de Guérnica Consultores S.A., enero 2008, “Se lamenta el término de la Línea, lo que pone de manifiesto -relevándolo como problema- al tema de la sustentabilidad, prevaleciendo la percepción de imposibilidad de ésta sin un claro apoyo financiero”.

²³¹ Este tipo de actividad fue común a la mayoría de los proyectos, al punto que la Unidad de Sistemas de Información de Chilecalifica desarrolló un sitio Web para que cada red alojara su página.

²³² Ver Guérnica Consultores S.A., enero 2008.

Subcomponente 3.2.3 Servicios de Información y Portal del Programa, cuyo objetivo es crear una plataforma informática que provea a los usuarios del PCEP (internos y externos) de información relacionada con las operaciones de cada uno de los componentes y acceso en línea a los productos y servicios implementados por el PCEP.

Este subcomponente atendió requerimientos TIC de dos ámbitos:

- Internos a Chilecalifica, generándose sistemas de apoyo operativos.
- Externos a Chilecalifica, generándose sistemas orientados a proveer servicios de información para beneficiarios y usuarios externos de Chilecalifica.

La generación de sistemas careció de un plan estratégico que orientara de manera más específica y desde el principio qué sistemas deberían desarrollarse, y a partir de qué momento de ejecución del Programa se podía considerar que existían las definiciones suficientes como para comprometerse en desarrollo de sistemas informáticos. Esto provocó que la Unidad de Sistemas enfrentara diversas peticiones de desarrollo, que al poco tiempo eran modificadas. En este sentido, el proceso fue incompleto e inadecuado.

1.3. Efectos de las Reformulaciones del Programa Chilecalifica

No hubo reformulaciones del diseño del Programa. El trabajo de apoyo de Gestra a la Dirección de Chilecalifica no se tradujo en reformulaciones del Programa, pero sí se puede decir que marcó una segunda etapa del Programa, ya que permitió el reposicionamiento con claridad de su verdadero objetivo: establecer las bases del nuevo sistema de capacitación y educación permanente. Sin embargo, se considera que faltó definir en esa instancia de planificación estratégica cuáles eran los elementos claves para establecer las bases de dicho sistema y cuáles las líneas de acción a seguir para lograr ese objetivo central.

A pesar de ello, se considera que a partir de este momento el Programa comienza a desarrollar actividades que se alinean bastante mejor con el logro del objetivo principal. Por ejemplo, se empieza a trabajar en la definición de la institucionalidad del subsistema de certificación de competencias laborales. También se avanzó en la definición del modelo conceptual que ordena las acciones y que pone en evidencia, de manera más clara, lo que realmente se ha avanzado y lo que falta en la instalación del sistema deseado.

1.4. Duplicidad de funciones con otros Programas

La duplicidad de funciones con programas se analiza considerando si atienden al mismo grupo objetivo o si los objetivos de los programas son similares. Se encuentran dos posibles duplicidades con otros programas vigentes:

- En el caso de la Nivelación de Estudios Básicos y Medios Modalidad Flexible, la población objetivo comprende para educación básica tener 15 años cumplidos y para educación media tener 18 años cumplidos.²³³ Por su parte, la Modalidad Regular Educación de Adultos considera a personas con 15 años cumplidos, jóvenes desertores recientes del sistema escolar, y la Campaña de Alfabetización Contigo Aprendo considera a personas jóvenes y adultas que no saben leer y escribir o que asistieron menos de cuatro años a la

²³³ Los decretos del MINEDUC que establecen los requisitos de participación de cada modalidad educativa definen condiciones basadas en la edad y el cumplimiento de certificaciones de niveles educativos previos. No hay otras condiciones de focalización, como condición socioeconómica o residencia.

escuela. Por último, la modalidad de “exámenes libres” atiende a personas mayores de 15 años cuya situación les impide asistir a clases en un establecimiento educacional, o no desean hacerlo. Desde esta perspectiva los programas indicados presentan duplicidad con la Modalidad Flexible al atender al mismo tipo de población, donde las eventuales barreras para separar las poblaciones de uno u otro programa virtualmente no existen, en términos que los requisitos formales que deben cumplir para acceder a uno u otro programa no constituyen elementos claros de diferenciación, ya sea un certificado de nacimiento, cédula de identidad, o el certificado del último curso aprobado. Las diferencias que se observan en la operación de cada programa, en términos de obligatoriedad de asistencia a clases o no, de pago por resultados o pago por asistencia, de si se utiliza o no un sistema centralizado de evaluación, no hacen diferencia en cuanto el producto que obtiene un potencial beneficiario: la obtención de un certificado de estudios válido para todos los efectos legales, incluida la continuidad de estudios.

- En el caso de programas SENCE que compiten con el Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la educación y capacitación en MYPEs, éste focaliza en propietarios y trabajadores de MYPEs, trabajadores desocupados de MYPEs y trabajadores independientes, quienes deben contar con la certificación del 6º año básico. Al mismo tiempo la calidad de MYPE se establece con documentación que demuestre que la empresa no superó las 25.000 UF de ventas netas anuales durante el año anterior, que posee iniciación de actividades ante el SII en Primera Categoría en cualquiera de sus expresiones y que posee una planilla anual de remuneraciones imponibles durante el año anterior, superior a 45 UTM. Por su parte, el programa Becas Microempresas tiene como población objetivo a trabajadores dependientes e independientes de baja calificación laboral y el Programa Especial de Capacitación para Microempresarios tiene como población objetivo a dueños y dueñas de empresas cuyo volumen de ventas es inferior a 2.400 UF anual neto. Se identifica entonces un riesgo de duplicidad con el Programa Especial de Capacitación para Microempresarios en la medida que hay espacios de coincidencia de la población objetivo: dueños de MYPEs, para empresas con ventas anuales inferiores a 2.400 UF neto.²³⁴ También se identifica un riesgo de duplicidad con el programa Becas Microempresas, ya que éste y el Subcomponente 1.2.2. atienden a trabajadores dependientes en MYPES y trabajadores independientes. Las definiciones de población objetivo en estos casos advierten de la posibilidad de duplicación, la cual parece enfrentarse a través de criterios operativos implementados para cada segmento de población, pero que no han sido explícitamente declarados por los programas en sus procedimientos de operación. Por ejemplo, en el caso del Programa Especial de Capacitación para Microempresarios la capacitación impartida se concentra mayoritariamente en perfiles ocupacionales levantados para las funciones claves de un administrador socio o gerente de una microempresa emergente, y de este modo no convoca a población como son trabajadores independientes u operarios de MYPE.

²³⁴ SENCE indica en sus comentarios al informe final que “el programa regular de SENCE operaba hasta 45 UTM (nómina de remuneraciones)”, sin embargo el manual de procedimientos de este Programa nada indica al respecto como condición de segregación de la población objetivo. Si bien, desde los Formularios 29 (declaración IVA mensual) se puede deducir el monto de remuneraciones pagadas, este factor no se declara en el manual de procedimientos como uno a considerar en la determinación del perfil del beneficiario. También se señala en los comentarios de SENCE que “Para el año 2009, la lógica de segregación es la misma, con la diferencia que se refiere a ventas hasta UF 2.400; pero la diferencia está en que el sector que atendía Chilecalifica ha quedado sin atención por la ausencia del mismo”.

2. Organización y Gestión del Programa Chilecalifica

2.1. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación

2.1.1. Estructura Organizacional

La organización que tiene Chilecalifica para la producción de los bienes y servicios que entrega destinados a cumplir el objetivo del programa en su diseño original (contenido en el Manual de Operaciones 2002), si bien no se reconoce de manera explícita la utilización de alguna metodología de diseño organizacional,²³⁵ se considera que es apropiada pues reconoce la necesidad de contar con dos niveles de actuación, el político (estratégico) y el técnico, y para ello define dos ámbitos como son el Directorio y el Comité Asesor, que representan la vinculación del programa con el ámbito público directamente involucrado en la ejecución de Chilecalifica, y el Consejo Consultivo, que constituye el vínculo directo con los sectores destinatarios o involucrados en la intervención del Programa (estudiantes, padres, municipios, sector productivo y del trabajo).

Esta estructura en la práctica no fue aplicada, sino que se implementó una variante de ella, que la Secretaría Ejecutiva ha ido reconfigurando a través del tiempo, mediante sucesivas redefiniciones y ajustes. La versión actual se compone a partir del empaquetamiento de las distintas líneas de acción en áreas de trabajo, cuya delimitación tiene una lógica institucional: líneas MINEDUC y líneas SENCE, incluidas en estas últimas los subcomponentes de responsabilidad de Fundación Chile. En esta nueva estructura no está presente un aspecto que el diseño organizacional original sí contempló, como un área de Desarrollo, cuyo encargo especificaba, entre otros aspectos, el mantener la visión prospectiva del Programa y apoyar el levantamiento de necesidades de fortalecimiento institucional e institucionalidad del Programa. En la actual estructura no se reconoce quién está explícitamente a cargo de estos aspectos y cuáles son los procesos que garantizan esta mirada de desarrollo del programa, que en esencia se refiere a los procesos para su institucionalización.

Esta función de “desarrollo” del programa tampoco fue resuelta en la planificación estratégica del 2004, y más bien se consolidó el enfoque por instituciones, es decir, un conjunto de líneas MINEDUC, otro SENCE y otro Fundación Chile, y no queda explicitado cómo las capacidades desarrolladas se traspasarían al interior de las instituciones involucradas.

En el caso de SENCE una parte sustancial de los recursos adscritos al programa fueron asignados al área de implementación o fortalecimiento, lo cual requiere mayor observación para establecer cuáles fueron las funciones específicas desempeñadas para el programa, y en qué medida éstas han quedado incorporadas en las capacidades del Servicio. Los datos entregados por el programa no permiten establecer la creación de capacidades permanentes en SENCE a partir del apoyo recibido desde Chilecalifica, ya que las personas contratadas por el componente cumplieron tareas específicas de asistencia técnica o desarrollo de capacidades para el personal SENCE, mientras que otras ejecutaron labores operativas dentro de alguna línea de acción.²³⁶

²³⁵ Por ejemplo, basada en procesos: cliente-producto-proceso-estructura organizacional.

²³⁶ No obstante, SENCE declara en sus comentarios al informe que “La ley de presupuestos del año 2009, permitió integrar la casi totalidad de las personas que desarrollaban funciones para el programa, en el ámbito técnico, esta internalización se realizó en el nivel regional y nacional”. Este antecedente no fue señalado en su oportunidad, y de acuerdo a lo indicado, no se establece a qué corresponde “la casi totalidad de las personas”.

En síntesis, se considera que la estructura organizacional vigente adolece de vacíos importantes en su diseño, en términos de capacidades que sí estaban definidas en el documento de proyecto suscrito con el Banco Mundial, como son la unidad de desarrollo y la unidad o área de evaluación. El criterio utilizado para separar nítidamente las unidades MINEDUC de las Unidades SENCE, y hacerlas corresponder con los Subcomponentes, en nuestra opinión rompió la lógica de departamentos o unidades que integraban tanto educación como capacitación, obligando probablemente a una coordinación y traspaso de conocimientos más recurrente.

2.1.2. Mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades

En general, las asignaciones de responsabilidades definidas para cada área del programa son cumplidas. El aspecto que resulta más crítico es el funcionamiento de las coordinaciones entre las distintas entidades que participan del programa.

Las instancias y mecanismos de coordinación previstos han operado de manera distinta a lo planeado en el diseño del programa. En particular, el Directorio ha sesionado sobre la base de un calendario prefijado y acordado por el mismo. Al inicio del programa las sesiones eran cada dos meses, y en la actualidad se realizan dos al año. En este esquema la UCEP trabaja más directa y frecuentemente con el Comité Asesor, que son profesionales representantes de los Ministerios. En las sesiones del Directorio se entrega una cuenta de las actividades realizadas por el programa, se sanciona un plan de acción anual y las modificaciones al presupuesto y la nominación de recursos humanos directivos (coordinadores regionales, jefes de línea, etc.).

De las entrevistas realizadas se percibe una dinámica dual en el funcionamiento de Chilecalifica: mientras que a nivel directivo (Jefaturas de las 5 Unidades) se verifica una vinculación permanente, el trabajo cotidiano a nivel del personal es desempeñado de manera muy individual. Esto incidiría en que la coordinación más operativa entre las cinco unidades es menos fluida que lo deseado, ciñéndose cada funcionario a su plan de trabajo.

Por otra parte, la complejidad relativa de la organización de las instituciones involucradas (MINEDUC, SENCE, MINECON) ha afectado la velocidad con que se procesan decisiones e iniciativas. En el caso de SENCE, la vinculación de Chilecalifica operó a través de los dos departamentos que más relación tienen con las temáticas del programa (Depto. Empresas y Depto. Programas Sociales), situación que se considera apropiada desde el punto de vista operativo ya que el programa quedó radicado en la línea jerárquica, pero que desde el punto de vista estratégico expone al programa a una pérdida de relevancia dentro de la institución. Hacia el 2006 la relación con Chilecalifica se establece a nivel staff en la jerarquía organizacional de SENCE, directamente dependiendo de la Dirección Nacional, situación que reconoce la relevancia del programa para la incorporación de transformaciones que surjan del desarrollo del programa y facilita la coordinación integral de los temas.

En el caso del MINEDUC, considerando su mayor complejidad y tamaño organizacional, por un lado, el uso de la plataforma administrativa-legal del MINEDUC además de la propia de Chilecalifica resultó en la práctica en una dilación importante en la velocidad de procesamiento de contratos y convenios, alcanzado muchos de ellos a más de un año en su tramitación. Por otro lado, distintas unidades que temáticamente están relacionadas a los desarrollos del programa tienen distinto nivel en la jerarquía organizacional y distinto estatus. Es así que el componente 1.1 (EDA modalidad flexible) radica en la Coordinación EDA, que depende de la

División de Educación General, y en su funcionamiento ha requerido interactuar con la Unidad de Currículo y Evaluación, que organizacionalmente no corresponde al nivel de División y no es clara su inserción orgánica en el MINEDUC, y también con la coordinación de educación técnica, que no tiene expresión organizacional. Estas situaciones representan dificultades a la hora de validar innovaciones y transformarlas en normativas educacionales, pues requiere que organizacionalmente intervengan quienes tienen atribuciones formales, además de los propios equipos de trabajo involucrados.

2.2. Criterios de focalización y selección de beneficiarios

En general se distinguen dos situaciones: por un lado, aquellos subcomponentes que por su naturaleza de ejecución tiene que definir de manera clara los criterios de focalización y de selección de beneficiarios, como es el caso de los contenidos en el subprograma 1. Por otro lado, hay subcomponentes que no tiene definidos criterios de focalización y de selección, como es la línea de itinerarios dentro del Subcomponente 2.1.1, puesto que sus productos son de aplicación universal en el mundo de la educación (y capacitación).

Como en general la operación del programa basa sus acciones sobre reglas explícitas, que se disponen en instrumentos como bases de licitación o de concurso, y en éstas se explicitan los criterios de elegibilidad de los beneficiarios, se considera que estos mecanismos son apropiados.

En el caso de las líneas de nivelación y evaluación y certificación a cargo del MINEDUC existen, además, marcos normativos (leyes y decretos) que establecen las condiciones de los participantes o beneficiarios, a partir de los cuales se enmarcan los llamados a licitación o concurso.

En el caso de las líneas SENCE que involucran la compra de capacitación o de servicios de evaluación y certificación de competencias laborales, las bases de licitación establecen claramente las condiciones o criterios de elegibilidad de los beneficiarios, y los procesos operativos contemplan algún mecanismo de verificación de éstos.

El caso de los subcomponentes 3.1.1 (MNCL) y 3.1.2 (SNCL) no se especifican criterios de focalización y selección de los trabajadores de las empresas que pertenecen a los sectores seleccionados, y el procedimiento de selección de beneficiarios aplicado depende de la institución que definió dicho método. Por ejemplo, Fundación Chile, por razones técnicas, opera con trabajadores empleados que cuentan al menos con un año de contrato, pues de esta manera es más viable reunir la evidencia de competencias. Este método no es compatible con beneficiarios trabajadores desempleados que participaron en las líneas SENCE del Subcomponente 1.2.1 y 1.2.2.

Por su parte, los mecanismos de selección de beneficiarios que permiten operacionalizar los criterios de focalización o de selección de beneficiarios definidos por las distintas líneas del programa descansan principalmente en ejecutores externos, como son las Entidades Ejecutoras del Servicio Educativo o las OTEC, quedando registrados en alguna base de datos disponible en el equipo responsable de la respectiva línea de acción.

En tanto que la aplicación de los instrumentos y procedimientos para la focalización y selección de beneficiarios se basa en la verificación de parte de entidades externas contratadas para proveer servicios (Entidades Ejecutoras del Servicio Educativo, OTEC, etc.) de documentación

verificable, como es, por ejemplo, en el caso de la línea de nivelación la presentación de la cédula de identidad, para establecer el cumplimiento de requisitos de edad, o del certificado de estudio, para acreditar un determinado nivel de enseñanza. En el caso de líneas SENCE, la acreditación de la condición de trabajador o dueño de MYPE se efectúa a través de documentación estándar como certificados de empleo y certificados o balances tributarios.

Para el periodo evaluado, ninguna de las líneas de acción contempla la incorporación del enfoque de género, no existiendo así algún procedimiento diferenciado de selección de beneficiarios hombres y mujeres.

2.3. Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

La asignación y distribución de recursos financieros contempla dos ámbitos:

- Subcomponentes que tienen definidos sus marcos presupuestarios a partir del contrato de préstamo con Banco Mundial y Subcomponentes que son parte de un Componente que tiene definido sus marco presupuestario en el contrato de préstamo, y que “compiten” con otros subcomponentes. En el primer caso la distribución está dada mientras que en el segundo caso juega el mecanismo definido a partir de la planificación estratégica del 2004, donde el presupuesto lo elabora cada Unidad de Chilecalifica definiendo actividades y tareas que atienden o se relacionan directamente con nudos críticos identificados en dicha planificación. Entonces, el presupuesto se asigna finalmente sobre un ajuste a la propuesta presentada por la Unidad de Chilecalifica que realiza el Comité Directivo a cada presupuesto por línea de acción. Este presupuesto sirve de marco para la asignación de recursos al nivel operativo.
- Regiones – comunas, donde a partir del marco presupuestario establecido por decisión del Comité Directivo cada Subcomponente aplica sus propios criterios de distribución. En nivelación de estudios se distribuyen los recursos a lo largo del país basados en una matriz de cupos, que luego de efectuado el proceso de licitación del servicio educativo se va llenando acorde la recepción y evaluación positiva de propuestas de ejecución de dicho servicio que las instituciones habilitadas en el Registro de Libre Entrada proponen a Chilecalifica. En el caso de SENCE la asignación de recursos está enmarcada en el proceso anual de formulación presupuestaria, donde se combinan tanto los planes de trabajo de mediano plazo que cada línea tiene comprometido en el programa con las prioridades gubernamentales para el año corriente del Servicio y, a medida que avanza el año, con la capacidad de ejecución y de levantar demandas que las Direcciones Regionales SENCE manejan respecto de cada una de las acciones de que dispone el Servicio.

En el caso de los recursos operados por la línea de nivelación, los contratos respectivos son suscritos por las SECREDOC y los recursos transferidos desde el nivel central hacia dichas Secretarías, para que éstas cancelen los servicios que correspondan sobre la base del logro de resultados (certificación de estudios del beneficiario).

En el caso de los recursos operados por SENCE, existe una primera transferencia vía convenio MINEDUC-SENCE para todas las líneas que operan en su ámbito de responsabilidad, y luego SENCE suscribe contratos o convenios en los términos establecidos en las respectivas bases de licitación o concurso de cada Subcomponente. En general, SENCE aplica tablas de pago por niveles de servicio efectivamente logrados, que corresponde a una práctica antigua en el Servicio desarrollada particularmente en las intervenciones que utilizan fondos del FONCAP.

Sólo en el caso de Fundación Chile ha operado la contratación directa amparada el contrato de préstamo suscrito con Banco Mundial y en la normativa que al respecto señala la ley de compras públicas, y que en este caso alude al carácter de coejecutor de la Fundación Chile. Este Convenio de Colaboración con Transferencia de Recursos se suscribe cada año, para lo cual la Fundación presenta al SENCE una programación de caja, un Programa Operativo Anual y un programa de actividades detallado.

La velocidad para ejecutar las líneas del Programa difiere acorde el diseño de sus distintos procesos operativos. Básicamente se pueden distinguir dos escenarios:

- Líneas que requieren la participación de diversos actores, como es el caso de los proyectos de articulación (redes, itinerarios, mejoramiento de la formación técnica, docentes técnicos), donde la ejecución de los distintos productos finales requiere el desarrollo de insumos previos. Esto hace que el diseño, prueba, capacitación, etc., demanda plazos sustantivos (por ejemplo, 18 a 24 meses en el caso de itinerarios).
- Líneas donde pesa la gestión institucional. Inicialmente en la línea de nivelación de estudios los exámenes de diagnóstico se realizaban una vez al año, y la examinación dos a tres veces al año, plazos que incidían directamente en que el beneficiario viera aumentada su probabilidad de abandono o deserción del proceso de examinación. En la actualidad, la programación de la examinación es entre 4 a 5 eventos por año,²³⁷ que resulta mucho mejor que al inicio del programa. Por su parte, SENCE ha diseñado un método de compra por Chilecompra para articular nivelación con capacitación, basado en el uso de un catálogo electrónico y la modalidad de compra por convenios marco. Los servicios educativos son realizados acorde la normativa del MINEDUC para la EDA, pero esta forma de compra de servicios muestra que existe espacio para mejoras, especialmente para atender a la población trabajadora que desea completar estudios básicos o medios.²³⁸

El programa no tiene una política de recuperación de gastos, pues no se cobran tarifas ni derechos. En general los servicios se entregan sin costo para los beneficiarios. No obstante, dos subcomponentes contemplan aportes de los beneficiarios: los proyectos de redes de articulación, donde las partes involucradas en la ejecución del proyecto deben efectuar un aporte que puede o no ser monetario y que complementa los fondos que Chilecalifica entrega para la ejecución del proyecto. Del mismo modo, la ejecución del componente 2.2 (FADT) requirió del consorcio de universidades el mismo tipo de aportes que los proyectos de redes.

En suma, se considera que los criterios de asignación de recursos, los mecanismos de transferencia de recursos y las modalidades de pago están definidos permitiendo una clara ejecución de los fondos.

2.4. Funciones y actividades de seguimiento y evaluación de la UEP

El seguimiento desarrollado por el programa consiste en la recopilación y sistematización de información operativa de cada una de las líneas, a través de los distintos sistemas y aplicaciones que cada una dispone. Esta información, en general ayuda a la toma de decisiones de carácter operativo, enfocada en el control de la ejecución presupuestaria.

²³⁷ Más adelante, en sección sobre productos del Programa, se puede visualizar el calendario de examinación para el 2008.

²³⁸ El estudio realizado por IGT para el rediseño del Sistema Nacional de Evaluación exploró la factibilidad de absorción, de la modalidad de validación de estudios (también conocida como exámenes libres).

Considerando la operación descentralizada del programa, los niveles regionales poseen la facultad para adaptar los TDRs definidos en el nivel central, efectuar los llamados a licitación y luego los contratos de ejecución. Esto hace que el seguimiento, para la mayoría de las líneas, radique esencialmente en el nivel regional, y tenga un foco de control administrativo y financiero. De este modo el seguimiento desde el nivel central ocurre básicamente a través de los sistemas de que dispone para monitorear la evolución de la ejecución, en términos de beneficiarios atendidos y recursos desembolsados.

En general las bases de datos disponibles en las líneas más centrales, nivelación y competencias laborales, manejan información requerida por el Programa, pero a juzgar por las dificultades del trabajo en terreno con el componente de nivelación de estudios respecto de la calidad de la información de los beneficiarios, dichos registros al menos tienen validez relativa mientras se ejecutan los servicios. El resto de las líneas se apoya en diversos soportes y aplicaciones (planillas Excel). La calidad de estas bases es disímil, y la evaluación de impacto mostró que las de nivelación no son buenas, mientras que las de competencias laborales operada por Fundación Chile radican en esta institución, y SENCE tiene acceso, pero no directo sino que genera el requerimiento de información y la Fundación procesa y envía.

La evaluación desarrollada por el programa ha consistido en un conjunto acotado de estudios, acorde la baja capacidad de la unidad de evaluación, debido a pocos recursos profesionales, y al tiempo que los encargados de cada subcomponente puedan distraer de la gestión para actuar como contrapartes de los estudios. En las evaluaciones realizadas durante el periodo 2002-2006 no ha estado presente el tema de las bases para la nueva institucionalidad. Sólo a partir del año pasado se ha encargado un estudio con esta finalidad.

3. Eficacia del Programa Chilecalifica

La evaluación de resultados se enfoca en los logros obtenidos considerando los períodos de implementación de los distintos programas.

3.1. Resultados a Nivel de Producto

Componente 1.1. Se ha ampliado la oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios, como un mecanismo disponible de manera permanente, pues:

- Existe un registro público (RLE) con 2.068 (al 2008) Entidades Ejecutoras del servicio educativo distribuidas en todo Chile.
- Dicha entidades incluye a CEIA, CFT, IP, OTEC, establecimientos educacionales, ONG, municipalidades.
- Las Entidades Ejecutoras del servicio educativo son remuneradas por resultados (aprobación de examinación y certificación) logrados por alumnos.
- Se dispone de 4 instancias anuales de examinación para cada ciclo por nivel educativo.
- Se dispone de material (textos) para apoyo del proceso de nivelación, y se liberan pruebas (ítems) a través del portal web de Chilecalifica.
- La deserción del servicio educativo es un problema relevante, con tasas superiores al 40% en básica y media. Este efecto probablemente esté siendo traspasado a costos por las entidades ejecutoras.

- Está en elaboración un estudio de costos del sistema de nivelación y evaluación y certificación de estudios.
- Existe una propuesta de rediseño de proceso del mecanismo de evaluación y certificación, pero no hay una postura oficial del MINEDUC al respecto.

Componente 1.2. No se crea una oferta permanente y articulada de nivelación de estudios básicos y medios y capacitación:

- No ocurrieron innovaciones metodológicas que integraran nivelación y capacitación que hubiesen surgido desde las OTEC.
- Se implementaron 120 cursos en 10 regiones del país como experiencias demostrativas de capacitación y nivelación de estudios y 304 cursos para MYPEs, en todas las regiones de país.
- El módulo de articulación destinado a la aplicación de iniciativas curriculares flexibles propuestas por los OTEC, que intentaba favorecer el desarrollo de ofertas innovadoras en la vinculación de la nivelación de estudios y la capacitación laboral, no tuvo mayor desarrollo y no hubo una sistematización y validación de sus resultados en términos de cuáles estrategias y metodologías aplicadas por los OTEC se podían considerar efectivas o exitosas, a efectos de establecer su factibilidad para futuras aplicaciones.²³⁹
- No hubo uso de franquicia para el servicio articulado.
- En el caso de NTIC los resultados son más positivos: 270 cursos de alfabetización digital en 8 regiones del país, 227 cursos para certificación ICDL en todo el país, y 1.354 cursos de E-learning en todo el país.

Componente 2.1. El producto de las redes era muy ambicioso y poco definido (articulación, itinerarios, FADT, etc.) de modo que no permitió obtener resultados que aseguran mejoras en calidad y articulación de formación técnica esperados:

- Los proyectos no entregaron los resultados esperados, de mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral de la formación técnica pues el diseño de la estrategia (consorcios) fue inadecuada y los procesos presentaron fallas importantes. La expectativa que cada red generase productos de amplia validez (nacional) a partir de su realidad regional.
- No hay un registro riguroso y sistemático de la asistencia técnica proporcionada a las redes regionales. Aunque el equipo de redes realizó este tipo de acciones no se dispuso de diseño o planificación ex ante.
- Los proyectos de redes efectuaron propuestas de perfiles de egreso que pudieran servir de insumo en el proceso de actualización del marco curricular EMTP que está llevando a cabo desde el 2007 la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC.
- Los itinerarios levantados (nov. 2008) son propuestas curriculares conceptuales que corresponden a la definición de perfiles de egreso EMTP y ETS (técnico nivel superior, CFT/IP) por competencias, que aun no están materializadas pues deben ser contextualizadas por cada establecimiento de formación de acuerdo a su entorno y

²³⁹ El año 2004 se encargó una evaluación a la Universidad Central (Estudio "Antecedentes para la evaluación de experiencias demostrativas de Articulación de Nivelación de Estudios – Programa Chilecalifica") cuyos resultados no sistematizan ni validan estrategias y metodologías aplicadas por los OTEC. El estudio concluye aspectos de orden operativo: alto grado de satisfacción de la población beneficiaria con el Programa, dentro de los aspectos susceptibles de mejorar se indican la entrega de material de apoyo, la adecuación del espacio físico de las salas utilizadas para realizar actividades diversas y simultáneas, el cumplimiento cabal de información clara y precisa por parte de las OTEC a los beneficiarios del programa, el desempeño del rol de los profesores, y respecto de la focalización se indica que los beneficiarios no cumplen en su totalidad con el perfil objetivo, existiendo una gran cantidad de beneficiarias dueñas de casa sin trabajos estables.

características específicas, tomando en cuenta las necesidades formativas y productivas locales y regionales y los intereses y aspectos propios de sus proyectos educativos.

- EMTP Dual recibió el beneficio de actualización de materiales y no se probó su adaptación al modelo de articulación del componente, pues tiene una lógica distinta, enfocada en pertinencia y calidad.

Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos que permita responder al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo. No se logró el producto de planes de formación de docentes técnicos, y el consorcio de universidades no ha probado sus desarrollos, los cuales tampoco se conocen.

- Se diseñó y probó un modelo de capacitación, básicamente tecnológica, que estando sintonizado con el sector productivo (módulos por competencias), careció de atractivo frente a una oferta conocida como CPEIP. A partir del 2008 este Centro se hace cargo de la actualización de docentes técnicos quedando la interrogante respecto de si la alternativa diseñada por Chilecalifica perdurará en el tiempo. Aunque el modelo de capacitación basado en competencias sea mantenido, lo cierto es que la posibilidad de generar ofertas desde distintas instituciones, alternativas a la oferta CPEIP, se ha reducido.
- La actualización fue una actividad de baja escala, 1.407 docentes (2005-2006), considerando el universo de más de 15.000 docentes EMTP en el país. Se ejecutaron 23 cursos de perfeccionamiento en la contextualización de aprendizajes de la formación general y 28 cursos de actualización (capacitación 2006), de los cuales 14 cursos fueron destinados a docentes EMTP Dual.

Componente 3.1. Los resultados a nivel componente no son logrados, y sí son logrados a nivel de algunos subcomponentes (como el MNCL), pues se trata de metas para todos los sectores,²⁴⁰ y sólo se cuenta para un subconjunto de 10 sectores, meta que en el caso de Subcomponente 3.1.1 MNCL sí se logra plenamente:

- Sí se logra la promulgación de la Ley 20.267 que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y que está en implementación, siendo un resultado sustantivo para el programa.
- Las metodologías y procedimientos utilizados para identificación de competencias levantadas en redes no han generado certificaciones, por lo cual la instalación de la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales podría no validar los estándares utilizados en los sectores participantes en las redes. Se advierte entonces un riesgo para Chilecalifica en cuanto a un eventual no reconocimiento del trabajo desarrollado en las redes.

Componente 3.2. No se desarrolló un sistema de información para la educación y capacitación permanente y el mercado del trabajo ni del sistema integrador de los subsistemas, que incluya acceso a información y servicios de orientación e intermediación.

²⁴⁰ Nótese que el diseño del programa no establece los sectores potenciales de incorporación al sistema de evaluación y certificación de competencias, quedando así indefinida la cobertura potencial del sistema. Si se toma como parámetro los sectores identificados en la matriz insumo-producto habría no menos de 74 sectores potenciales para el sistema de competencias.

3.1.1. Desempeño en cuanto a la Producción de Subcomponentes

Los productos del periodo 2002-2006 se muestran en esta sección.²⁴¹ Los datos en relación a población objetivo (coberturas) se entregan en la sección siguiente:

3.1.1.1. Producción del Subcomponente 1.1.1 Nivelación de estudios Básica y Media Modalidad Flexible

N° Módulos nivelación enseñanza Básica Ejecutados²⁴²

Región	COHORTE				Total
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	
1	162	360	282	120	924
2	1.218	1.098	612	510	3.438
3	5.124	4.224	1.314	1.086	11.748
4	1.902	1.254	750	732	4.638
5	7.116	5.328	3.588	2.160	18.192
6	9.426	7.626	4.416	3.450	24.918
7	4.548	3.990	7.998	6.858	23.394
8	13.446	9.054	6.558	5.838	34.896
9	3.576	1.716	2.226	2.808	10.326
10	4.284	4.296	2.442	4.476	15.498
11	966	852	408	156	2.382
12	1.734	894	834	306	3.768
13	15.948	13.392	8.364	8.946	46.650
Total	69.450	54.084	39.792	37.446	200.772

Fuente: Programa Chilecalifica

²⁴¹ En ausencia de estadísticas 2002-2006, se entregan datos para años distintos, como 2007 o 2008.

²⁴² La información disponible en el SI sólo considera el número de alumnos aprobados por año y por región. Para el cálculo de módulos se multiplicó el número de alumnos aprobados por el número de módulos por nivel educativo establecido en el DS 131, sólo para el caso de educación básica se utiliza el número de módulos promedio (6). En el caso de educación media el número de módulos promedio varía según el ciclo: 5 en el I ciclo y 5 en el II ciclo.

N° Módulos Nivelación Enseñanza Media Ejecutados, según Cohorte

Región	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	Total
1	724	1.770	2.273	2.680	7.447
2	2.391	2.097	2.964	2.715	10.167
3	3.373	8.298	9.763	5.066	26.500
4	1.617	3.443	2.190	1.382	8.632
5	9.934	15.688	10.728	7.392	43.742
6	3.630	9.390	7.909	4.583	25.512
7	4.149	9.167	8.672	6.952	28.940
8	14.355	25.907	21.184	20.828	82.274
9	1.710	5.988	3.477	2.458	13.633
10	1.709	5.488	5.703	5.290	18.190
11	1.127	2.080	959	744	4.910
12	852	1.538	1.288	1.300	4.978
13	21.087	45.680	42.654	32.686	142.107
Total	66.658	136.534	119.764	94.076	417.032

Fuente: Programa Chilecalifica

Número de Textos distribuidos, según Cohorte²⁴³

Región	2002-2003		2003-2004		2004-2005		2005-2006		Total
	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media	
1	234	576	456	1.689	696	2.658	105	1.802	8.216
2	774	1.804	603	1.225	669	2.955	600	3.342	11.972
3	3.630	3.323	3.471	7.289	1.437	8.856	1.161	6.493	35.660
4	1.449	1.960	1.263	4.955	750	2.305	1.134	2.415	16.231
5	6.096	8.966	6.903	15.422	8.583	15.677	7.656	13.583	82.886
6	6.126	3.126	7.092	9.558	4.278	6.437	5.100	6.018	47.735
7	4.455	4.378	3.621	8.780	8.619	9.936	6.321	8.165	54.275
8	11.856	11.984	7.932	18.724	8.730	18.197	7.602	16.711	101.736
9	3.684	2.327	2.436	8.914	4.623	9.059	3.375	4.158	38.576
10	3.750	2.505	2.814	4.983	1.977	4.253	4.488	4.731	29.501
11	798	686	840	2.141	729	1.673	279	1.220	8.366
12	1.095	663	669	1.494	843	1.565	549	1.192	8.070
13	14.502	16.050	14.028	44.353	18.528	57.224	18.060	46.048	228.793
Total	58.449	58.348	52.128	129.527	60.462	140.795	56.430	115.878	672.017

²⁴³ Cada año el nivel central distribuye los textos considerando el número de alumnos por nivel o ciclo, que inician el servicio educativo. El cuadro muestra el número de alumnos que iniciaron el servicio multiplicado por el número de textos que les corresponde por nivel: N° de textos de Educación Básica: 3 (Trabajar por la Palabra n° 1, 2 y 3, textos integrados para Lenguaje, Matemáticas y Ciencias Integradas). 1a edición, año 2002; N° de textos de I ciclo de EM: 2 (Matemáticas, Lenguaje y Comunicación), primera edición año 2000. 1 set de 4 guías para el alumno de Inglés, primera edición año 2002; N° de textos de II ciclo de EM: 2 (Matemáticas y Lenguaje y Comunicación), primera edición, año 2000.

Número de Entidades Ejecutoras del Servicio Educativo registradas en el RLE²⁴⁴

Región	Año de Ingreso al RLE					N° Total Entidades Activas en RLE
	2004	2005	2006	2007	2008	
1	13	8	4	4	5	34
2	28	11	3	1	5	48
3	64	5	9	1	3	82
4	46	11	4	18	5	84
5	88	51	48	19	19	225
6	73	30	10	8	5	126
7	66	99	34	16	18	233
8	170	28	37	17	7	259
9	73	32	18	24	15	162
10	44	20	47	19	14	144
11	29	5	5	3		42
12	8	3	8	2		21
13	293	72	27	29	59	480
14					105	105
15					23	23
Total	995	375	254	161	283	2.068

Fuente: Programa Chilecalifica

Tipo de Entidades Ejecutoras del Servicio Educativo registradas en el RLE

Tipo Institución	Año de Ingreso al RLE					Total Entidades Activas en RLE
	2004	2005	2006	2007	2008	
Centro de Educación Integral de Adultos (CEIA)	33	10	8	6	9	66
Centro de Formación Técnica (CFT)	22	9	2	6	5	44
Corporación Municipal	24	17	4	2	6	53
Corporación Privada	109	23	23	16	17	188
Establecimiento de Educación Regular con Tercera Jornada -Adultos	9	6	6	1	3	25
Establecimiento Educacional Municipal para Niños y Jóvenes	33	4	3	2	4	46
Establecimiento Educ. Particular Pagado para Niños y Jóvenes	9		3	2	1	15
Establecimiento Educ. Particular	74	21	20	13	23	151

²⁴⁴ El Registro de Libre Entrada, como tal, comienza a operar desde el año 2004 de acuerdo a lo establecido en el DS N° 131/2003. Las regiones 14 y 15 se constituyen el año 2008.

Subvencionado para Niños y Jóvenes						
Fundación	37	4	10	4	11	66
Institutos Profesionales (IP)	15	2	1	1	2	21
Municipalidad	117	27	24	7	30	205
Organismo No Gubernamental (ONG)	37	10	5	4	5	61
Organismo Técnico de Capacitación (OTEC)	234	109	70	38	63	514
Otras entidades	206	115	65	52	99	537
Otro Organismo Estatal	8	5	5	5	1	24
Universidades	28	13	5	2	4	52
Total General	995	375	254	161	283	2.068

Fuente: Programa Chilecalifica

El cuadro anterior indica que las entidades habilitadas para prestar servicio el educativo se componen mayoritariamente por OTEC (25%), Municipalidades (10%) y Corporaciones Privadas (9%). Los niveles educativos que atienden las entidades inscritas en el RLE son los siguientes:

Matrícula por nivel educativo y tipo de institución

Tipo de institución	Ed. Básica	I Ciclo EM	II Ciclo EM
Municipalidad	14%	12%	10%
Corporación municipal	2%	3%	3%
Fundación	3%	3%	3%
Corporación privada	7%	7%	7%
Est. Educ. Municipal para niños y jóvenes	3%	3%	2%
Est. Educ. Particular Subv. para niños y jóvenes	4%	4%	6%
Est. Educ. Particular Pagado para niños y jóvenes	1%	2%	2%
Centro de educación integral de adultos (CEIA)	5%	5%	6%
Establec. De educ regular con 3ª jornada (adultos)	2%	2%	2%
Centro de formación técnica (CFT)	1%	1%	1%
Organismo no gubernamental (ONG)	10%	2%	4%
Universidades	1%	1%	3%
Organismo técnico de capacitación (OTEC)	24%	31%	30%
Otro organismo estatal	1%	1%	1%
Otra entidad	21%	22%	21%

Fuente: Chilecalifica, Informe.pdf

Número de instituciones que han realizado servicio educativo de la modalidad flexible, por llamado

Año Licitación	N° Entidades que retiraron bases	N° Entidades que presentaron propuesta			N° Entidades adjudicadas		
		Básica	Media	Total	Básica	Media	Total
2002	Sin información						382
2003	951	601	425	687	347	403	460
2004 (primer llamado)	936	325	380	458	264	322	396
2004 (segundo llamado)	134	22	35	43	20	30	39
2004 (tercer llamado)	36	6	10	11	5	8	9
2005 (primer llamado)	1.005	332	405	460	237	306	367
2005 (segundo llamado)	272	56	108	121	29	81	93

Fuente: Chilecalifica.

Número de instituciones que han realizado servicio educativo de la modalidad flexible por Región

Región	2003		2004		2005		2006	
	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media
1	5	17	3	13	1	11	3	17
2	7	21	6	24	5	25	3	28
3	28	79	12	51	13	51	9	43
4	14	42	10	29	14	42	5	16
5	35	116	26	97	29	99	25	78
6	22	57	15	42	13	35	17	44
7	15	53	17	51	18	43	21	57
8	63	198	58	180	46	170	41	142
9	16	53	22	64	17	36	10	40
10	14	37	10	36	20	43	15	50
11	6	17	8	23	4	17	3	17
12	4	13	4	11	5	15	4	19
13	95	327	86	335	74	283	81	291
Total	324	1.030	277	956	259	870	237	842

Fuente: Chilecalifica, Informe.pdf

3.1.1.2. Producción del Subcomponente 1.1.2 Evaluación y Certificación Nivel Básico y Media

Los productos del sistema son los siguientes:

N° de Ítems aplicados a los alumnos y alumnas de la modalidad flexible de Nivelación de Estudios

Nivel	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Básica	249	342	583	512	625	479	446	3.236
Ciclo 1	159	431	395	329	399	321	159	2.193
Ciclo 2	x	406	456	363	422	354	183	2.184
Total	408	1.179	1.434	1.204	1.446	1.154	788	7.613

Fuente: Chilecalifica

Número de Entidades Examinadoras, según tipo institución, 2003 -2006

Región	Escuela	Instituto comercial	Liceo	CEA / CEIA	Municipalidad	Otra	Total
1	4	1	20	0	0	3	28
2	6	0	11	5	0	0	22
3	50	4	20	6	0	1	81
4	57	0	15	0	0	0	72
5	22	0	32	4	1	0	59
6	50	0	22	0	0	0	72
7	61	3	44	3	0	0	111
8	92	4	31	3	161	0	291
9	39	0	23	0	17	0	79
10	77	0	39	30	0	0	146
11	27	0	6	3	0	0	36
12	0	0	8	0	0	0	8
13	148	2	55	12	0	0	217
Total	633	14	326	66	179	4	1.222

Fuente: Chilecalifica, BD Entidades Examinadoras 100608.xls

El cuadro anterior muestra que las entidades examinadoras corresponden en su mayoría a escuelas (52%), liceos (27%) y municipalidades (15%).

Docentes Examinadores Capacitados desde el Nivel Central²⁴⁵

Región	2002	2003*	2004	2005	2006	2007	2008	Total
I			25					25
II			35					35
III	105		50					155
IV	60		140					200
V	80		75			41	50	246
VI	26		41					67
VII	50		60			27		137
VIII	128		280					408
IX	114		120			70		304
X	39		58			57		154
XI	59		40				12	121
XII	80		22					102
RM	120		155				28	303
TOTAL	861		1.101			195	90	2.247

Instrumentos de Evaluación: Unidades distribuidas²⁴⁶

Región	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
I	2.565	3.010	6.464	6.582	5.847	3.299	27.767
II	5.268	6.540	15.917	20.509	14.802	5.224	68.260
III	11.201	3.610	22.458	30.646	15.333	7.650	90.898
IV	7.726	10.260	19.829	13.219	6.507	6.284	63.825
V	12.819	40.670	84.661	57.055	39.608	18.925	253.738
VI	17.463	18.470	48.256	38.852	43.770	26.940	193.751
VII	32.167	25.515	47.343	54.183	50.690	21.250	231.148
VIII	49.836	64.500	122.647	103.072	91.305	56.675	488.035
IX	11.508	28.890	52.266	24.660	23.908	7.930	149.162
X	9.720	13.540	30.597	34.299	32.019	19.980	140.155
XI	1.622	3.995	6.998	8.269	4.761	3.965	29.610
XII	4.084	3.990	6.277	8.940	9.342	1.924	34.553
RM	45.426	62.215	269.840	197.752	141.006	98.841	815.080
XV						2.644	2.644
TOTAL	211.405	285.205	733.549	598.038	478.898	281.531	2.588.626

²⁴⁵ Esto datos incluyen solo las capacitaciones efectuadas desde el equipo del Nivel Central. Desde el 2005 las capacitaciones se han realizado en las regiones y sólo cuando solicitan apoyo los profesionales del Nivel Central realizan las capacitaciones.

²⁴⁶ Considera los instrumentos aplicados a los alumnos y alumnas (Revistas y Folletos de Respuesta), de acuerdo al calendario anual de examinación.

N° Certificados emitidos, por nivel educativo y región

Región	Certificados 2002		Certificados 2004		Certificados 2005		Certificados 2006		Total	
	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media	Básica	Media
1	27	129	60	320	47	409	20	475	154	1.333
2	203	443	183	376	102	542	85	492	573	1.853
3	854	636	704	1.551	219	1.758	181	914	1.958	4.859
4	317	303	209	632	125	392	122	254	773	1.581
5	1.186	1.824	888	2.851	598	1.919	360	1.326	3.032	7.920
6	1.571	692	1.271	1.765	736	1.454	575	832	4.153	4.743
7	758	780	665	1.691	1.333	1.572	1.143	1.264	3.899	5.307
8	2.241	2.698	1.509	4.723	1.093	3.825	973	3.774	5.816	15.020
9	596	326	286	1.118	371	622	468	453	1.721	2.519
10	714	323	716	1.048	407	1.036	746	934	2.583	3.341
11	161	208	142	382	68	175	26	132	397	897
12	289	154	149	276	139	238	51	234	628	902
13	2.658	3.906	2.232	8.372	1.394	7.684	1.491	5.867	7.775	25.829
TOTAL	11.575	12.422	9.014	25.105	6.632	21.626	6.241	16.951	33.462	76.104

Fuente: Programa Chilecalifica

3.1.1.3. Producción del Subcomponente 1.2.1 Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral

Los productos del periodo en evaluación se muestran en los cuadros siguientes:

Distribución de Cursos de Capacitación según Región

Región	2002		2003		2004		2005		Total	
	N°		N°		N°		N°		N°	
	Cursos	Cupos								
I	0	0	0	0	0	0	5	75	5	75
II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III	0	0	0	0	8	160	4	80	12	240
IV	0	0	7	1.555	0	0	0	0	7	1.555
V	9	180	0	0	0	0	8	120	17	300
VI	0	0	0	0	4	80	0	0	4	80
VII	0	0	16	2.364	0	0	4	65	20	2.429
VIII	9	180	0	0	0	0	0	0	9	180
IX	0	0	6	1.520	0	0	0	0	6	1.520
X	0	0	0	0	14	250	2	30	16	280
XI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XII	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XIII	10	190	0	0	9	135	5	85	24	410
Total	28	550	29	5.439	35	625	28	455	120	7.069

Fuente: Anuario 2005, SENCE

3.1.1.4. Producción del Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la Educación de Adultos y Capacitación Laboral en la MYPE

Los productos del periodo en evaluación se muestran en los cuadros siguientes:

N° de Cursos de Capacitación a la MYPE, por Región

Región	2004	2005	2006	TOTALES
I	2	2	5	9
II	1	0	2	3
III	1	3	6	10
IV	1	2	16	19
V	4	0	5	9
VI	2	1	3	6
VII	2	2	4	8
VIII	4	5	8	17
IX	3	3	7	13
X	3	2	1	6
XI	0	2	2	4
XII	1	2	4	7
RM	2	0	7	9
TOTAL	26	24	70	120

Fuente: SENCE

Distribución de Cursos de Capacitación en MYPEs según Región
(Módulo Complementarios de Capacitación en Emprendimiento, Exportadores y Fortalecimiento organizaciones empresariales)

Región	2004		2005		2006		Total	
	N°		N°		N°		N°	
	Cursos	Cupos	Cursos	Cupos	Cursos	Cupos	Cursos	Cupos
I	15	260	4	100	5	160	24	520
II	2	40	0	0	2	30	4	70
III	15	250	8	240	6	260	29	750
IV	15	220	4	120	16	365	35	705
V	21	315	0	0	5	215	26	530
VI	12	180	2	50	3	80	17	310
VII	20	295	5	180	4	180	29	655
VIII	21	315	10	315	8	440	39	1.070
IX	27	390	6	190	7	320	40	900
X	16	240	4	120	1	20	21	380
XI	0	0	6	160	2	80	8	240
XII	5	70	4	112	4	160	13	342
XIII	12	175	0	0	7	405	19	580
Total	181	2.750	53	1.587	70	2.715	304	7.052

Fuente: Anuarios, SENCE

3.1.1.5. Producción del Subcomponente 1.2.3 Aplicación de las NTIC a la Capacitación Laboral

Los productos del periodo en evaluación se muestran en los cuadros siguientes:

- Línea de Alfabetización Digital

En total se realizaron 270 cursos con recursos del programa Chilecalifica.

Distribución de Cursos en el período

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
	0	41	229	0	0	270

Fuente: SENCE

Región	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
N° Cursos	23	1	1	32	55	2	0	36	0	0	0	0	120	270
%	9	0	0	12	20	1	0	13	0	0	0	0	44	100

Fuente: SENCE

- Línea de Certificación ICDL

En total se realizaron 230 cursos con recursos del programa Chilecalifica.

Distribución por año

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
	0	6	43	155	23	227

Fuente: SENCE

Distribución por región

Región	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
N° Cursos	17	19	22	15	19	10	11	15	2	24	5	4	67	227
%	7	8	10	7	8	4	5	7	1	10	2	2	29	100

Fuente: SENCE

Distribución de Cursos de Capacitación (Alfabetización digital y E- Learning)

Región	2004		2005		2006		Total	
	N°		N°		N°		N°	
	Cursos	Cupos	Cursos	Cupos	Cursos	Cupos	Cursos	Cupos
I	40	1.600	90	1.200	2	400	132	3.200
II	13	500	87	1.700	1	0	101	2.200
III	34	1.340	51	1.000	1	150	86	2.490
IV	59	2.330	68	1.000	2	400	129	3.730
V	38	1.490	21	200	2	350	61	2.040
VI	0	0	27	500	2	350	29	850
VII	44	1.720	130	1.500	2	400	176	3.620
VIII	20	800	32	700	4	700	56	2.200
IX	0	0	37	600	2	300	39	900
X	33	1.300	98	1.800	4	500	135	3.600
XI	13	520	15	300	1	200	29	1.020
XII	33	1.300	22	410	2	250	57	1.960
XIII	180	7.130	409	6.960	5	1.000	594	15.090
Total	507	20.030	1.087	17.870	30	5.000	1.624	42.900

Fuente: Anuarios 2004-2006, SENCE

3.1.1.6. Producción del Subcomponente 2.1.1 Implementación de Redes Regionales

Los productos del periodo en evaluación se muestran en los cuadros siguientes:

Número de Perfiles Profesionales diseñados por competencias, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		2		2
V	2		4	6
IX	3			3
X	2			2
XI	1			1
XII	5			5
RM	2	5		7
TOTAL	14	7	4	26

Fuente: Chilecalifica

Número de Perfiles de Egreso diseñados por competencias, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		2		2
V	2		4	4
IX	2			2
X	2			2
XI	1			1
XII	2			2
RM	2	12		14
TOTAL	11	14	2	27

Fuente: Chilecalifica

Número de Perfiles Profesionales diseñados por competencias, sector y especialidad²⁴⁷

Sector/Especialidad	2006	2007	2008	TOTAL
Sector Marítimo				
Operación portuaria			1	1
Acuicultura	1			1
Sector Agropecuario				
Agropecuaria	1			1
Sector Turismo				
Servicios de turismo				
Servicios en hotelería				
Sector alimentación				
Servicios de alimentación colectiva	1			1
Sector Administración y comercio				
Administración				
Contabilidad				
Secretariado		1		1
Ventas				
Sector electricidad				
Electricidad		1		1
Electrónica				
Telecomunicaciones	1			1
Total	4	2	1	7

Fuente: Chilecalifica

²⁴⁷ Se consideran sólo los perfiles de las especialidades de nivel medio y, se señala el año en que fueron revisados por la línea de itinerarios. Para esto se tomaron los sectores económicos y las especialidades definidas en el Decreto 220 (1998).

Número de Perfiles de Egreso diseñados por competencias, sector y especialidad

Sector/Especialidad	2006	2007	2008	TOTAL
Sector Marítimo				
Operación portuaria			1	1
Acuicultura	1			1
Sector Agropecuario				
Agropecuaria				
Sector Turismo				
Servicios de turismo	1			1
Servicios en hotelería				
Sector alimentación				
Servicios de alimentación colectiva	1			1
Sector Administración y comercio				
Administración		1		1
Contabilidad		1		1
Secretariado		1		1
Ventas		1		1
Sector electricidad				
Electricidad		1		1
Electrónica				
Telecomunicaciones	1			1
Total	4	5	1	10

Fuente: Chilecalifica

Número de Perfiles Profesionales diseñados por competencias,²⁴⁸ nivel educacional

Nivel educacional	2006	2007	2008	TOTAL
Ed. Técnica Superior	9	5	3	17
Nivel EMTP	5	3	1	9
TOTAL	14	8	4	26

Fuente: Chilecalifica

²⁴⁸ Diseño incluye revisión o ajuste de perfiles.

Número de Perfiles de Egreso diseñados por competencias, nivel EMTP, por región²⁴⁹

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		1		1
V	1		1	2
X	1			1
XII	1			1
RM	1	6		7
TOTAL	4	7	1	12

Fuente: Chilecalifica

Número de programas de formación modularizados basados en competencias, nivel Educación Técnica Superior, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		1		1
V	1		1	2
IX	1			1
X	1			1
XI		1		1
XII	1			1
RM	1	4		5
TOTAL	5	6	1	12

Fuente: Chilecalifica

Número de programas de formación modularizados basados en competencias, nivel EMTP, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		1		1
V	1		1	2
XII	1			1
RM	1	6		7
TOTAL	3	7	1	11

Fuente: Chilecalifica

²⁴⁹ En el caso de la EMTP, los perfiles de egreso son normativos pues corresponden al marco curricular establecido por el Ministerio de educación, razón por la cual la cantidad de perfiles corresponde a la cantidad de especialidades. Aún así, en algunos casos, los proyectos de redes efectuaron propuestas de perfiles de egreso que pudieran servir de insumo en el proceso de actualización de dicho marco curricular, que se está llevando a cabo desde el año 2007 por la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC.

Oficios diseñados en el marco de los proyectos de articulación

Región	Nombre del oficio	Perfil ocupacional	Perfil de Egreso	Sector
RM	1-. Operación de Bodega. 2-.Atención en Caja			Administración y comercio
	3-.Instalador eléctrico	X	x	Electricidad
XII	1. Auxiliar de recepción y conserjería 2- Camarera de oficios	X	x	Turismo
TOTAL	5			

Fuente: Chilecalifica

Itinerarios diseñados en las siguientes Redes

Minera (III)	Marítimo portuaria (V)	Madera (IX)
Acuícola (XI)	Acuícola (III – IV)	Telecomunicaciones (RM)
Turismo (IX)	Turismo (XII)	Agrícola (V)
Administración (RM)	Turismo (X)	

Fuente: Línea de Itinerarios de Formación Técnica

Itinerarios revisados y formateados (2007-2008), en sectores económicos:

- Hotelería y turismo,
- Electricidad industrial
- Administración y finanzas
- Gastronomía
- Agrícola

Se realizó en conjunto con la UCE Mineduc la actualización de 21 especialidades de la Educación Media Técnico Profesional:

Alimentación	Administración y Comercio	Química	Confección	Programas y proyectos sociales	Gráfico	Electricidad	Metalmecánica
Elaboración industrial de alimentos	Administración	Operación de planta química	Vestuario y confección textil	Atención de párvulos	Gráfica	Electricidad	Mecánica industrial
	Contabilidad					Electrónica	Construcciones metálicas
Servicios de alimentación colectiva	Secretariado	Laboratorio químico		Atención social y recreativa	Dibujo técnico	Telecomunicaciones	Mecánica automotriz
	Ventas						Mecánica de mantenimiento de aeronaves

Fuente Chilecalifica

3.1.1.7. Producción del Subcomponente 2.1.2 EMTP Modalidad Dual

Los datos que a continuación se muestran corresponden a estadísticas de escuelas Dual que estaban funcionando al 2004, por lo que en estricto rigor no corresponden a los productos generados por Chilecalifica en el periodo en evaluación, que básicamente se trata de la actualización de materiales que reciben las personas abajo individualizadas:

Número de Profesores tutores, por región

Región	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
I			57	60	66	183
II			102	102	114	318
III			20	32	56	108
IV			53	53	77	183
V			37	43	80	160
VI			44	44	46	134
VII			67	67	0	134
VIII			197	203	207	607
IX			82	88	140	310
X			76	76	136	288
XI			3	3		6
XII			19	25	55	99
RM			239	248	260	747
TOTAL			996	1.044	1.237	3.277

Fuente: Chilecalifica. Coordinadora de Unidad Mejoramiento de la Formación Técnica.

La estadística está dada por crecimiento anual de profesores tutores, según establecimiento y promedio de alumnos que se incorporan anualmente en la modalidad.

Número de Maestros Guías, por región

Región	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
I			380	400	43	823
II			680	680	80	1.440
III			134	213	160	507
IV			353	353	160	866
V			246	286	250	782
VI			293	293	10	596
VII			446	443	20	909
VIII			1313	1.353	93	2.759
IX			546	586	93	1.225
X			506	506	404	1.416
XI			20	20	20	60
XII			126	166	200	492
RM			1.593	1.653	80	3.326
TOTAL			6.636	6.952	1.613	15.201

Fuente: Chilecalifica. Coordinadora de Unidad Mejoramiento de la Formación Técnica.

La estadística está dada por crecimiento anual de maestros guías, según establecimiento y promedio de alumnos que se incorporan anualmente en la modalidad.

Número de supervisiones por región

Región	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
I	1	1	1	1	1	5
II	1	1	1	1	1	5
III	1	1	1	1	1	5
IV	1	1	1	1	1	5
V	1	1	1	1	1	5
VI	1	1	1	1	1	5
VII	1	1	1	1	1	5
VIII	1	1	1	1	1	5
IX	1	1	1	1	1	5
X	1	1	1	1	1	5
XI	1	1	1	1	1	5
XII	1	1	1	1	1	5
RM	1	1	1	1	1	5

TOTAL	13	13	13	13	13	65
-------	----	----	----	----	----	----

Fuente: Chilecalifica. Coordinadora de Unidad Mejoramiento de la Formación Técnica.

Notas:

- En relación al N° de supervisiones realizadas por la región, se indica que:
 - ✓ Una vez al año asisten uno o dos profesionales del nivel central, a todas las regiones, para evaluar jornada de monitoreo y seguimiento a establecimientos TP con Formación Dual. Instancia que permite evaluar el proceso de implementación y ejecución de la formación dual que desarrollan estos establecimientos en las regiones.
 - ✓ Anualmente, en cada región, se desarrollan las jornadas de seguimiento y monitoreo a todos los establecimientos que participan en la Formación Dual.

Número de Relatores de capacitación, por región

Región	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
I	5				4	9
II	5				5	10
III	4				4	8
IV	5				4	9
V	5				3	8
VI	4				3	7
VII	6				4	10
VIII	7				5	12
IX	6				4	10
X	6				5	11
XI	2				1	3
XII	4				4	8
RM	6				5	11
TOTAL	65				51	116

Fuente: Chilecalifica. Coordinadora de Unidad Mejoramiento de la Formación Técnica.

3.1.1.8. Producción del Componente 2.2. Formación y Actualización de Docentes Técnicos

Los productos del periodo en evaluación son los siguientes:

- Modelo implementado de perfeccionamiento en la contextualización de aprendizajes de la formación general: 23 cursos de 575 profesores (2007).
- Modelo para la actualización de los docentes que forman parte de las comisiones de la formación duales en la Educación Media Técnico Profesional: 14 cursos 420 docentes (2007).
- Se cuenta con un modelo de financiamiento y desarrollo de proyectos de mejoramiento de las prácticas pedagógicas a través de redes de docentes técnicos, que se ha comenzado a implementar en diferentes regiones del país: 18 redes regionales (2007), 60 redes regionales (2008).

N° Cursos ejecutados por Institución proveedora

Institución	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
INACAP				nd	4	nd
Univ. Católica del Maule				nd	4	nd
Univ. de Concepción				nd	6	nd
Pont. Univ. Católica de Valpo.				nd	6	nd
Univ. de Santiago				nd	6	nd
Univ. Autónoma de Chile				nd	2	nd
TOTAL				nd	28	nd

Fuente: Chilecalifica. Coordinadora de Unidad Mejoramiento de la Formación Técnica

Nota: sólo se dispone de información del 2006.

N° actividades de FADT Chilecalifica, por tipo y año

Actividades	2001	2002	2003	TOTAL
Seminarios	1	3		4
Talleres		1	1	2
Jornadas			1	1
Pasantías		1		1
Consultorías	1	1		2
Asistencia técnica				
Materiales didácticos elab.		1		1
TOTAL				11

Fuente: Chilecalifica. Coordinadora de Unidad Mejoramiento de la Formación Técnica

Nota: Estas actividades corresponden al proceso de instalación de capacidades, ejecutado por la coordinación FADT de Chilecalifica central, para generar las condiciones para recibir buenas propuestas en los llamados a concurso. No hay actividades 2004-2006.

3.1.1.9. Producción del Subcomponente 3.1.1 Marco Nacional de Competencias Laborales

Los productos del periodo en evaluación se muestran en los cuadros siguientes:

MNCL 2002-2007

Sector	Nº Perfiles	Nº UCL
Aceite de Oliva	4	18
Agrícola Exportador	37	81
Alimentos	20	62
Gas/Electricidad	6	15
Logística	19	34
Metalmecánico	16	33
Pecuario	64	109
Pesca y Acuicultura	20	68
Turismo	19	55
Vitivinicola	13	43
TOTAL	218	518

Fuente: Fundación Chile.

Lo anterior se consolidó en la publicación de un Catálogo de Competencias que contiene la descripción en detalle de los perfiles ocupacionales y las respectivas UCL.

3.1.1.10. Producción del Subcomponente 3.1.2 Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Los productos principales del subcomponente son los certificados emitidos, estadísticas que se verán en la siguiente sección, de población objetivo.

3.1.1.11. Producción del Subcomponente 3.1.3 Mejoramiento de la Oferta de Capacitación

Los productos del periodo en evaluación se muestran en los cuadros siguientes:

Distribución de Cursos en Competencias Laborales

Región	2002		2003		2004		2005		2006		Total	
	N°		N°		N°		N°		N°		N°	
	Cursos	Cupos										
I	0	0	8	920	10	150	0	0	7	105	25	1.175
II	0	0	0	0	6	72	0	0	7	105	13	177
III	0	0	0	0	0	0	0	0	10	150	10	150
IV	0	0	19	2.030	0	0	13	225	27	405	59	2.660
V	6	87	10	600	10	150	21	315	2	30	49	1.182
VI	0	0	0	0	0	0	27	405	52	780	79	1.185
VII	0	0	0	0	0	0	22	330	68	1.020	90	1.350
VIII	7	105	7	430	0	0	5	46	23	346	42	927
IX	0	0	20	2.080	0	0	7	105	7	105	34	2.290
X	0	0	0	0	10	180	15	225	8	120	33	525
XI	0	0	0	0	0	0	2	30	0	0	2	30
XII	0	0	0	0	10	118	5	75	15	225	30	418
RM	7	102	2	120	46	705	59	1.365	67	1.005	181	3.297
Total	20	294	66	6.180	92	1.375	176	3.121	293	4.396	647	15.366

Fuente: Anuarios 2002-2006, SENCE

Distribución de Cursos en Competencias de Empleabilidad

Región	2002		2003		2004		2005		2006		Total	
	N°		N°		N°		N°		N°		N°	
	Cursos	Cupos										
I	0	0	0	0	40	675	15	300	25	460	80	1.435
II	0	0	0	0	2	40	16	320	4	80	22	440
III	0	0	0	0	6	120	20	400	7	140	33	660
IV	0	0	27	546	36	605	21	420	15	260	99	1.831
V	0	0	45	994	42	720	22	420	18	320	127	2.454
VI	0	0	12	244	0	0	10	200	5	75	27	519
VII	0	0	0	0	8	160	9	180	10	160	27	500
VIII	0	0	23	460	44	792	27	540	20	330	114	2.122
IX	0	0	0	0	0	0	8	160	6	100	14	260
X	0	0	3	60	7	140	18	360	17	265	45	825
XI	0	0	0	0	5	100	7	140	16	290	28	530
XII	0	0	2	40	6	135	0	0	15	245	23	420
XIII	6	119	107	2.166	156	3.010	75	1.620	53	950	397	7.865
Total	6	119	219	4.510	352	6.497	248	5.060	211	3.675	1.036	19.861

Fuente: Anuarios 2002-2006, SENCE

Cursos autorizados por SENCE y vigentes, distribuidos por Áreas de Capacitación - Total País
(Sistema de Capacitación en la Empresa vía Franquicia Tributaria)

Áreas de Capacitación	Cursos		Participantes	
	Nº	%	Nº	%
01. Administración	27.599	31	785.737	35
02. Agricultura	1.762	2	50.537	2
03. Agropecuario	361	0	8.412	0
04. Alimentación, Gastronomía y Turismo	1.933	2	47.433	2
05. Artes, Artesanía y Gráfica	699	1	15.621	1
06. Ciencias y Técnicas Aplicadas	7.858	9	207.808	9
07. Comercio y Servicios financieros	1.742	2	44.906	2
08. Computación e Informática	12.924	15	232.486	10
09. Construcción	1.855	2	42.409	2
10. Ecología	649	1	17.416	1
11. Educación y Capacitación	5.988	7	225.535	10
12. Electricidad y Electrónica	1.770	2	38.029	2
13. Energía Nuclear	62	0	1.636	0
14. Especies acuáticas	385	0	10.514	0
15. Forestal	415	0	8.898	0
16. Idiomas y Comunicación	6.978	8	107.945	5
17. Mecánica Automotriz	970	1	20.049	1
18. Mecánica Industrial	1.356	2	28.053	1
19. Minería	1.631	2	32.571	1
20. Procesos Industriales	1.802	2	42.112	2
21. Salud, Nutrición y Dietética	2.561	3	79.785	4
22. Servicio a las Personas	4.023	5	105.751	5
23. Transporte y Telecomunicaciones	2.627	3	57.190	3
24. Nivelación de Estudios	337	0	8.462	0
Total	88.287	100	2.219.295	100

Fuente: SENCE. Oferta de Capacitación. (al 30/05/2006).

3.1.1.12. Producción del Subcomponente 3.1.4 Apoyo al desarrollo de Itinerarios de Formación Técnica

Se registra el desarrollo de un estudio exploratorio y tres experiencias de evaluación y reconocimiento de aprendizajes previos (RAP):

- Estudio exploratorio (“Propuesta de institucionalización de los procedimientos de reconocimiento de aprendizajes previos para la articulación horizontal de los itinerarios de formación técnica”, ejecutado por la Universidad Alberto Hurtado - Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, CIDE, desde el mes de diciembre de 2005) cuyos objetivos eran: analizar distintas experiencias internacionales de reconocimiento de aprendizajes previos, comparándolas en términos de procedimientos, requisitos, actores involucrados, rol del Estado e impacto; y, revisar y analizar la documentación pertinente sobre el tema en Chile y programar y ejecutar actividades de trabajo conjunto con profesionales a cargo de la puesta en marcha de diversas instancias vinculadas a los Reconocimientos de Aprendizajes Previos.
- Desarrollo de experiencias de evaluación y RAP para educación de adultos en el sector agrícola, ejecutada por el Instituto de Educación Rural a través del Liceo Técnico Profesional Pailahueque (IX región) desde octubre del año 2005, que contempló la propuesta y construcción de módulos para oficios basados en competencias y la determinación de aquellos aspectos relevantes e instrumentos para reconocer aprendizajes previos.
- Desarrollo de experiencia piloto destinada al reconocimiento de aprendizajes adquiridos por trabajadores de la industria del salmón de la región de Aysén en su desempeño laboral. El diseño de la experiencia de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) suponía facilitar el ingreso de trabajadores con aprendizajes informales y no formales, no reconocidos en el sistema formal de educación, a la carrera modularizada de Técnico de Nivel Superior en Salmonicultura ofrecida por el CFT Austral y diseñada a partir del diseño de componentes de itinerarios de la red.²⁵⁰
- Desarrollo de experiencia de evaluación de aprendizajes previos en cursos de oficios propuestos por los CEIAs en el contexto de la reforma de la educación de adultos (“Estudio Desarrollo de Experiencias de Evaluación y Reconocimiento de Aprendizajes Previos en CEIAs”, Fundación Cristo Vive, 2006-2007).

3.1.1.13. Producción del Subcomponente 3.1.5 Aseguramiento de la Calidad de las Ofertas de Educación Técnica y Capacitación

Los productos del periodo se muestran en los cuadros siguientes:

a) Acreditación de calidad en EMTP

Nº Especialidades según año

Año	Total Espec. Presentadas	Espec. Acreditadas	Espec. No Acreditadas
2003	69	42	27
2004	481	352	129
2005	555	455	100

²⁵⁰ La evaluación de esta experiencia se está desarrollando durante el 2009, Ver Estudio “Sistematización de los Procesos de Experiencia de Reconocimiento de Aprendizajes Previos en Chile”, Hermann Schink Schauer y Equipo.

2006	487	318	169
2007	316	206	110
Total	1.908	1.373	535
%	100,0	72,0%	28,0%

Fuente: Unidad de Formación Técnica Chilecalifica, Línea de Acreditación de Especialidades

N° de Establecimientos Acreditados según región

Región	Acreditado	No Acreditado	Total
I	26	6	32
II	17	13	30
III	34	16	50
IV	34	10	44
V	120	41	161
VI	44	23	67
VII	90	16	106
VIII	81	25	106
IX	98	31	129
X	63	36	99
XI	7	3	10
XII	15	11	26
RM	290	202	492
Total	919	433	1.352

Fuente: Unidad de Formación Técnica Chilecalifica, Línea de Acreditación de Especialidades

Acreditación según tipo de Dependencia

Tipo	Acreditado	No Acreditado	Total
Corporación Municipal	163	128	291
Corporación Privada	149	23	172
Municipal - DAEM	234	139	373
Particular Subvenc.	372	143	515
Total	918	433	1.352

Fuente: Unidad de Formación Técnica Chilecalifica, Línea de Acreditación de Especialidades

b) Acreditación OTEC

El resultado específico atribuible al apoyo de Chilecalifica son 100 OTEC certificadas bajo la NCh 2728 durante el 2004 y 2005. No obstante, el efecto de la aplicación de la norma es el siguiente:

Organismos Capacitadores autorizados anualmente, distribuidos por Regiones

Región	2002	2003	2004	2005	2006	Total
I	39	27	17	15	5	103
II	37	30	16	12	10	105
III	12	22	12	8	1	55
IV	51	32	22	19	6	130
V	95	110	54	45	17	321
VI	45	52	25	20	5	147
VII	85	73	31	15	10	214
VIII	104	82	57	48	28	319
IX	68	35	23	20	14	160
X	70	82	39	32	8	231
XI	6	7	5	4	1	23
XII	9	7	7	5	3	31
XIII	507	537	269	248	200	1.761
Total	1.128	1.096	577	491	308	3.600

Fuente: SENCE. Número de Organismos Capacitadores vigentes

3.1.1.14. Producción del Subcomponente 3.2.1 Información sobre el funcionamiento del Mercado del Trabajo

Estudio elaborado para cada Región (2004-2005)

Región	Nombre de Estudio	Total
I-II-III-IV-V-VI-VII-VIII-IX-X-XI-XII-XII-RM	Análisis sobre el mercado laboral en Chile a través del procesamiento de información secundaria disponible	13

Fuente: Programa Chilecalifica

Detalle de Estudios regionales realizados

Región	Nombre de Estudio	Entidad Ejecutora
II	Factores que inciden en la tasa de empleo	Instituto de Economía Aplicada Regional Universidad Católica del Norte
	Diagnóstico y ajuste entre la oferta educacional de nivel técnico y la medida laboral	Instituto Nacional de Estadística
IV	Estudio de seguimiento de egresados de enseñanza medio técnico profesional	Soc. de asesorías y consultorías Ltda.
V	Análisis de la oferta educativa y de capacitación versus demanda por mano de obra	PETQUINTA S.A.
VII	Determinación de la demanda de mano de obra potencial a partir de las nuevas ocupaciones generadas en la PYME por el desarrollo de nuevas tecnologías de productos en los sectores de la industria manufacturera y agricultura, caza y pesca	Corporación del desarrollo de Maule
VIII	Determinación de los perfiles de calificación ocupacional pertinentes a la mano de obra en las PYMES en los silvo-agropecuario y agro-industrial	Instituto Nacional de Estadística
XI	Caracterización del mercado laboral, la oferta de formación y las preferencias ocupacionales para el sector productivo acuícola de la región de los Lagos	Universidad de Concepción
XII	Identificación de los mecanismos de ajuste entre la oferta educativa de la enseñanza media técnico profesional y la demanda por trabajo	Visión Austral
RM	Especialidades técnicas más demandas por las empresas subcontratistas del sector construcción	Lexiarca Consultores Ltda.

Fuente: Programa Chilecalifica

3.1.1.15. Producción del Subcomponente 3.2.2 Servicios de orientación vocacional y laboral e Intermediación para el empleo

Servicios de orientación vocacional y laboral

N° Redes Orientación Vocacional y Laboral

Regiones	N° Redes Orientación			Total
	2003	2004	2005	
I	9	0	0	9
II	0	8	2	10
III	6	0	0	6
IV	0	13	0	13
V	25	12	6	43
VI	0	0	12	12
VII	13	0	5	18
VIII	13	20	6	39
IX	22	1	0	23
X	0	0	20	20
XI	0	3	0	3
XII	0	4	0	4
RM	20	22	17	59
Total	108	83	68	259

Fuente: Línea de Orientación Vocacional y Laboral

Número de Planes de Orientación y Participantes

Años	N° Planes de Ornt. Voc. y Lab.	Establecimientos	Orientadores	Alumnos
2003	108	591	613	335.122
2004	83	399	411	193.213
2005	68	304	312	116.734
Totales	259	1.294	1.336	645.069

Fuente: Línea de Orientación Vocacional y Laboral

Servicios de Intermediación para el Empleo

Evolución de las OMIL conectadas a la BNE

Año	N° de OMIL	% de Cobertura
2004	142	54%
2006	197	74%
2007*	211	80%

Fuente: SENCE-Chilecalifica (*: Abril 2007)

Perfiles de Agentes de Empleo (Julio de 2006)

1. Certificación agente de empleo	192	%
Certificables	186	97
UCL (Unidad de Competencia Laboral)	107	56
Gestor de información	56	29
Gestor de empleo	11	6
Agente de desarrollo empresarial	7	4
Agente de empleo	5	3
Totales	186	100
No certificables	6	3

Fuente: SENCE

Unidades de Competencias Laborales (UCL)

Frecuencia UCL Certificables	Frec.	%
1. Atender usuarios (Mínima)	113	37
2. Ingresar al usuario al Servicio	28	9
3. Utilizar BNE (Mínima)	24	8
4. Utilizar Bases de datos	19	6
5. Identificar programas y redes de apoyo	21	7
6. Diagnosticar habilidades y capacidades	12	4
7. Evaluar iniciativas empresariales	23	8
8. Desarrollar plan de derivación	20	7
9. Gestionar acuerdos con empleadores	19	6
10. Fortalecer proceso de inserción laboral	11	4
11. Desarrollar planes de acercamiento	15	5
Total	305	100

Fuente: SENCE

3.1.1.16. Producción del Subcomponente 3.2.3 Servicios de Información y Portal del Programa

Línea 800: dónde radica físicamente, N° asistentes telefónicos, horario funcionamiento, qué responde, cómo se conecta con otras unidades Chilecalifica, para el periodo 2002-2006

El servicio telefónico 800 383 900 comenzó a operar el año 2005, el servicio cuenta con 2 operadoras que dependen técnicamente de la Línea de Orientación Vocacional y Laboral, y en el cual la Línea de da soporte a la plataforma de registro de información. El horario de funcionamiento es de 09:00 a 18:00 de lunes a viernes. Las principales dudas que responden las operadoras son dudas de los procesos de nivelación de estudios, certificación de competencias y que tareas realiza el programa en general. El flujo de información está a cargo de Orientación Vocacional y Laboral en coordinación con el área Comunicaciones del Programa

Sistemas de Chilecalifica

Sistemas de producción, para la ejecución de Subcomponentes:²⁵¹

- Sistema de Información de Nivelación de Estudios
- Sistema de Redes de Orientación
- Sistema de Redes de Formación Técnica
- Sistema de Administración de Web de Planes de Orientación

²⁵¹ El detalle se presentó en sección de descripción del proceso de sistemas de información (Subcomponente 3.2.3), página 102.

3.1.2. Beneficiarios Efectivos del Programa Chilecalifica

A continuación se presentan estadísticas de beneficiarios, por componente y subcomponente.²⁵²

3.1.2.1. Componente 1.1. Nivelación, Evaluación y Certificación de Estudios Básica y Media Modalidad Flexible

Nivelación Educación Básica, 2002-2006

Región	Inscritos	Examinados	Aprobados	Reprobados	Desertores
1	497	225	154	71	272
2	882	653	573	80	229
3	3.233	2.223	1.958	265	1.010
4	1.532	967	773	194	565
5	9.746	3.885	3.032	853	5.861
6	7.532	5.046	4.153	893	2.486
7	7.672	4.571	3.899	672	3.101
8	12.040	6.773	5.816	957	5.267
9	4.706	2.197	1.721	476	2.509
10	4.343	3.458	2.583	875	885
11	882	582	397	185	300
12	1.052	714	628	86	338
13	21.706	9.374	7.775	1.599	12.332
Total	75.823	40.668	33.462	7.206	35.155

Fuente: Chilecalifica

Nota son beneficiarios inscritos en los años 2002 al 2005, y que rindieron exámenes el mismo año o al siguiente. No incluye inscritos el 2006 pues su proceso finaliza al 2007.

Nivelación Educación Media, 2002-2006

Región	Inscritos	Examinados	Aprobados	Reprobados	Desertores
1	2.721	1.688	1.333	355	1.033
2	3.680	2.567	1.853	714	1.113
3	10.040	6.173	4.859	1.314	3.867
4	4.475	2.851	1.581	1.270	1.624
5	21.089	10.533	7.920	2.613	10.556
6	9.411	6.957	4.743	2.214	2.454
7	11.891	6.698	5.307	1.391	5.193
8	25.435	17.603	15.020	2.583	7.832
9	9.170	4.195	2.519	1.676	4.975
10	6.289	5.241	3.341	1.900	1.048
11	2.200	1.426	897	529	774

²⁵² Para la información contenida en los cuadros siguientes considere que sólo se presenta información para los años en que se ejecutó el subcomponente o hay información disponible.

12	1.912	1.329	902	427	583
13	63.953	33.568	25.829	7.739	30.385
Total	172.266	100.829	76.104	24.725	71.437

Fuente: Chilecalifica

Nota son beneficiarios inscritos en los años 2002 al 2005, y que rindieron exámenes el mismo año o al siguiente. No incluye inscritos el 2006 pues su proceso finaliza al 2007.

Los resultados agregados de la modalidad flexible se resumen a continuación:

Nivel	Inscritos	Aprobados	Desertores
Básica	75.823	44%	46%
Media	172.266	44%	41%

Del total de inscritos la aprobación es baja (44%) y la deserción alta (46% y 41%).

El servicio educativo como tal tiene mejores indicadores: del total de inscritos más del 50% se presenta a la examinación, y de éstos sobre el 75% logra aprobar sus exámenes y por ende certificar sus estudios. En términos relativos los resultados, en términos de certificación, de la educación básica son mejores que los resultados de la educación media:

Nivel	Inscritos	Examinados	Aprobados
Básica	100%	54%	82%
Media	100%	59%	75%

3.1.2.2. Subcomponente 1.2.1 Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral

Nº Cupos efectivos, Experiencias Demostrativas de Articulación de Capacitación con Nivelación de Estudios

Región		2005	2004	2003	2002
I	Tarapacá	75	0	0	0
II	Antofagasta	0	0	0	0
III	Atacama	80	160	0	0
IV	Coquimbo	0	0	130	0
V	Valparaíso	120	0	0	180
VI	L. B. O'Higgins	0	80	0	0
VII	Maule	65	0	185	0
VIII	Bío Bío	0	0	0	180
IX	Araucanía	0	0	120	0
X	Los Lagos	30	250	0	0
XI	Aysén	0	0	0	0
XII	Magallanes	0	0	0	0
XIII	Metropolitana	85	135	0	190

Total	455	625	435	550
-------	-----	-----	-----	-----

Fuente: SENCE

Los datos presentados a continuación tienen diferencias con el cuadro anterior, pero se incluyen a efectos de apreciar la efectividad para lograr la nivelación (certificación de estudios):

Inscritos y Nivelados 2002-2005

Año	Inscritos	Nivelados
2002	514	355
2003	415	283
2004	369	203
2005	275	s.i.
Total	1.573	841

Fuente: SENCE

3.1.2.3. Subcomponente 1.2.2 Incentivo a la Educación de Adultos y Capacitación Laboral en la MYPE

Número de Beneficiarios Inscritos por Año

Año	N° Beneficiarios
2003	5.354
2004	1.365
2005	2.465
2006	7.150
Total	16.334

Fuente: SENCE

3.1.2.4. Subcomponente 1.2.3 Aplicación de las NTIC a la Capacitación Laboral

Línea de Alfabetización Digital

La línea capacitó un total de 4787 beneficiarios durante el período evaluado. Los individuos capacitados se concentraron en los años 2003 y 2004.

Distribución por año

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
	0	797	3990	0	0	4.787

Fuente: SENCE

Distribución por región

Región	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
N° Capacitados	380	3	1	488	977	45	1	641	0	1	0	1	2.249	4.787

%	8	0	0	10	20	1	0	13	0	0	0	0	47	100
---	---	---	---	----	----	---	---	----	---	---	---	---	----	-----

Fuente: SENCE

Línea de Certificación ICDL

La línea capacitó un total de 4514 beneficiarios durante el período evaluado. Los individuos capacitados se concentraron preferentemente en los años 2004 y 2005.

Distribución por año

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
	0	126	926	3.066	396	4.514

Fuente: SENCE

Distribución por región

Región	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
N° Capacitados	341	361	450	298	375	199	217	301	40	515	97	62	1258	4.514
%	8	8	10	7	8	4	5	7	1	11	2	1	28	100

Fuente: SENCE

N° Total de Cursos a Distancia según Participantes

Región	2004					2006				
	Empresas	Cursos	Hombres	Mujeres	Total	Empresas	Cursos	Hombres	Mujeres	Total
I	114	284	355	283	638	77	379	288	638	926
II	184	1.134	1.171	851	2.022	124	807	757	1.880	2.637
III	90	390	396	294	690	72	297	237	504	741
IV	152	372	344	349	693	80	365	249	552	801
V	755	1.625	2.633	2.073	4.706	306	858	1.091	1.848	2.939
VI	161	401	589	462	1.051	109	787	581	1.686	2.267
VII	320	622	974	609	1.583	183	808	583	1.388	1.971
VIII	371	1.125	2.052	1.182	3.234	257	1.623	1.226	2.640	3.866
IX	179	359	502	394	896	86	499	377	900	1.277
X	277	880	1.205	876	2.081	162	997	669	1.830	2.499
XI	45	75	83	100	183	22	37	34	40	74
XII	104	230	323	439	762	58	170	157	716	873
XIII	2.244	9.598	18.609	14.674	33.283	1.331	9.129	11.617	23.210	34.827
Total	4.996	17.095	29.236	22.586	51.822	2.867	16.756	17.866	37.832	55.698

Fuente: Anuario 2004 y 2006

3.1.2.5. Subcomponente 2.1.1 Implementación de Redes Regionales

Los beneficiarios de las actividades de capacitación, formación y difusión de cada Red son:

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
II Región	Año 2005	6 cursos	3	2	0	0	184
	Año 2006	1 taller	4	25	0	0	0
	Año 2007	2 talleres	1	51	0	0	0
	Año 2008	diploma	0	91	0	0	0

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
V Región	Año 2006	2 seminarios	13	27	0	73	3
	Año 2007	2 cursos	0	120	0	0	0
	Año 2008	1 seminario	5	42	0	7	0

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
VII Región	Año 2005	1	10	22	13	0	0
	Año 2006	6	20	112	81	0	41
	Año 2007	1	45	0	0	0	0
	Año 2008	3	34	53	6	0	0

VIII Región		Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
CPA2-08-01	Año 2006	46	208	23	0	1
	Año 2007	14	13	0	0	0
	Año 2008	0	0	0	0	0
	Totales	60	221	23	0	1

	Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
XIII Región	47	115	0	0	0

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
XIII Región	Año 2006	6 cursos	82	45	0	0	0
	Año 2007	10 cursos	173	0	0	0	0
	Año 2008	7 cursos	103	27	0	0	0

Fuente: UFT-Línea Redes-Chilecalifica

3.1.2.6. Subcomponente 2.1.2 EMTP Modalidad Dual

Cuantificación y caracterización de beneficiarios efectivos

Región	Dependencia					Total Liceos EMTP Dual	Oferta de Especialidad en la Región	Total N° Empresas	Total Matricula 3° Y 4°	Total Egresados (1994/2006)
	M (1)	CM (2)	PS (3)	PP (4)	C (5)					
I	6	0	3	0	1	10	26	322	1.713	961
II	13	0	3	0	0	16	44	648	2.059	1.557
III	6	0	3	0	0	9	14	248	759	482
IV	13	0	0	0	0	13	18	365	1.545	608
V	12	0	2	0	1	15	23	484	881	1.430
VI	7	0	1	0	2	10	14	574	1.526	454
VII	12	0	3	0	0	15	24	615	1.563	1.339
VIII	18	0	5	0	10	33	66	2.392	4.755	7.252
IX	7	0	8	0	3	18	39	868	3.017	1.079
X	15	0	13	0	0	28	44	804	1.522	1.316
XI	3	0	0	0	0	3	3	11	49	51
XII	5	0	0	0	0	5	16	190	562	638
XIII	21	0	11	0	7	39	71	2014	4.997	8.164
Total	138	0	52	0	24	214	402	9.535	24.948	25.331

Notas: (1) Municipal. (2) Corporación Municipal. (3) Particular Subvencionado. (4) Particular Pagado. (5) Corporación Administración Delegada.

Fuente: Duodécimo informe al Banco Mundial

3.1.2.7. Subcomponente 2.2.1 Formación y Actualización de Docentes Técnicos

En el caso de la formación continua el programa ha financiado el perfeccionamiento masivo, de acuerdo a un modelo de trabajo diseñado por el programa en los años 2005, 2006 y 2007 que a involucrado la siguiente cobertura:

Año	Profesores perfeccionados
2005	611
2006	796
2005-2006	1.407
2007	995
Total	2.402

Fuente: Coordinación FADT Chilecalifica

A partir del año 2008 el perfeccionamiento docente es asumido por la Unidad de Formación Técnica del Centro de Perfeccionamiento e Investigaciones Pedagógicas del MINEDUC.

Docentes en perfeccionamiento, por especialidad y región

	Especialidades Regiones	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	Total
2005	Adm. y Comercio	45	0	0	20	60	0	24	92	0	0	5	14	98	358
	Secretariado	5	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	22
	Electricidad/Electrónica	17	0	0	22	12	0	0	42	0	0	7	6	0	106
	Serv. Alim. Colectiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mecánica Industrial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
	Atención de Párulos	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	28	44
	Construcciones Metálicas	0	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	19
	Total²⁵³	68	2	3	45	108	3	60	140	6	4	14	21	137	611
2006	Admin. y Contabilidad	0	24	0	0	0	47	0	23	32	35	0	0	86	247
	Secretariado	0	0	0	0	31	25	0	31	0	0	0	0	16	103
	Electrónica y electricidad	0	17	0	0	27	18	26	0	33	24	0	0	55	200
	Alimentación Colectiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	59
	Mecánica Industrial	0	12	0	0	0	16	0	0	16	0	0	0	12	56
	Atención de Párulos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	16
	Construcciones Metálicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10
	Mecánica Automotriz	0	0	0	0	0	18	0	0	21	0	0	0	22	61
	Construcción	0	1	2	4	13	2	1	6	6	1	0	0	8	44
	Total	0	54	2	4	71	126	27	60	108	60	0	0	284	796

Fuente: FADT Chilecalifica

²⁵³ Los datos de la fila "Total 2005" suman más que el detalle por región y especialidad, pero son los válidos según indicó Chilecalifica.

3.1.2.8. Subcomponente 3.1.1 Marco Nacional de Competencias Laborales

No aplica

3.1.2.9. Subcomponente 3.1.2 Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Beneficiarios evaluados y certificados en competencias de interés de sectores seleccionados según género

Sector	2002		2003		2004		2005		2006		Total		Total Certificados
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Turismo	552	170	204	41	46	106	161	70	559	460	1.522	847	2.369
Gas/Electricidad	1.018	14	300	1	0	0	0	0	46	2	1.364	17	1.381
Agrícola Exportador	0	0	121	107	782	592	349	652	207	283	1.459	1.634	3.093
Vitivinícola	0	0	0	0	0	0	752	29	398	10	1.150	39	1.189
Aceite de Oliva ²⁵⁴	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alimentos	0	0	0	0	0	0	0	0	364	223	364	223	587
Pecuario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Metalmecánico	0	0	0	0	682	0	47	0	478	4	1.207	4	1.211
Logística	0	0	0	0	0	0	0	0	1.517	187	1.517	187	1.704
Pesca y Acuicultura	0	0	0	0	0	0	0	0	357	172	357	172	529
TOTAL	1.570	184	625	149	1.510	698	1.309	751	3.926	1.341	8.940	3.123	12.063

²⁵⁴ Aceite de Oliva operó el 2007, con 74 mujeres y 171 hombres certificados. La ejecución total del 2007 fue 5.822 personas certificadas.

3.1.2.10. Subcomponente 3.1.3 Mejoramiento de la Oferta de Capacitación

Nº Cupos efectivos, Competencias Laborales

Región	2007	2006	2005	2004	2003	2002
I Tarapacá	600	105	0	150	920	0
II Antofagasta	540	105	0	72	0	0
III Atacama	300	150	0	0	0	0
IV Coquimbo	760	405	225	0	2.030	0
V Valparaíso	990	30	315	150	600	87
VI L. B. O'Higgins	960	780	405	0	0	0
VII Maule	230	1.020	330	0	0	0
VIII Bío Bío	700	346	46	0	430	105
IX Araucanía	110	105	105	0	2.080	0
X Los Lagos	1.420	120	225	180	0	0
XI Aysén	390	0	30	0	0	0
XII Magallanes	180	225	75	118	0	0
XIII Metropolitana	2.210	1.005	1.365	705	120	102
Total	9.390	4.396	3.121	1.375	6.180	294

Fuente: SENCE

Nº Cupos efectivos, Competencias de Empleabilidad

Región	2007	2006	2005	2004	2003	2002
I Tarapacá	1.480	460	300	675	0	0
II Antofagasta	800	80	320	40	0	0
III Atacama	620	140	400	120	0	0
IV Coquimbo	880	260	420	605	546	0
V Valparaíso	680	320	420	720	994	0
VI L. B. O'Higgins	1.000	75	200	0	244	0
VII Maule	920	160	180	160	0	0
VIII Bío Bío	330	330	540	792	460	0
IX Araucanía	100	100	160	0	0	0
X Los Lagos	265	265	360	140	60	0
XI Aysén	290	290	140	100	0	0
XII Magallanes	245	245	0	135	40	0
XIII Metropolitana	950	950	1.620	3.010	2.166	119
Total	8.560	3.675	5.060	6.497	4.510	119

Fuente: SENCE

3.1.2.11. Subcomponente 3.1.4 Apoyo al desarrollo de Itinerarios de Formación Técnica

No aplica

3.1.2.12. Subcomponente 3.1.5 Aseguramiento de la Calidad de las Ofertas de Educación Técnica y Capacitación

Según lo informado por SGS, las empresas inscritas en SENCE para el programa de de gestión de calidad en un primer período de 383 empresas y en un segundo período de 322 empresas.²⁵⁵ Se recibieron 230 cuestionarios y se enviaron 225 propuestas de certificación de las cuales 196 corresponden a OTEC de 1-10 personas y 19 a tamaños de 11 -25:

Evento	Nº de OTEC en el evento
Registros SENCE	705
Registros SENCE más información SGS	806
OTEC Contactadas	738
Cuestionarios recibidos	230
Propuestas enviadas	225
Propuestas aceptadas	69
OTEC aceptadas por SENCE	67
OTEC Auditadas	41
OTEC Rechazadas	3
OTEC Aprobadas	33
OTEC Certificadas	28
OTEC en programación	31

Fuente: Informe SGS

3.1.2.13. Subcomponente 3.2.1 Información sobre el funcionamiento del Mercado del Trabajo

No aplica

²⁵⁵ Posteriormente se efectuó un segundo periodo, hasta que se completaron 100 OTEC atendidas (aceptaron propuesta de SGS).

3.1.2.14. Subcomponente 3.2.2 Servicios de orientación vocacional y laboral e Intermediación para el empleo

Cobertura Línea de Orientación Vocacional y Laboral

Años	Planes	Orientadores	Establecimientos	Estudiantes
2003	108	613	591	335.122
2004	83	411	399	193.213
2005	68	312	304	116.734
Totales	259	1.336	1.294	645.069

Fuente: Chilecalifica

Cobertura Regional Línea de Orientación Vocacional y Laboral

Regiones	Planes					Establecimientos - Alumnos	
	2003	2004	2005	Total	Orientadores	Establecimientos	Alumnos
I	9	0	0	9	45	45	24.684
II	0	8	2	10	52	46	30.052
III	6	0	0	6	37	35	18.686
IV	0	13	0	13	62	60	29.403
V	25	12	6	43	240	227	87.974
VI	0	0	12	12	40	36	10.094
VII	13	0	5	18	110	108	57.407
VIII	13	20	6	39	197	192	117.211
IX	22	1	0	23	126	125	53.929
X	0	0	20	20	89	89	32.510
XI	0	3	0	3	6	5	973
XII	0	4	0	4	22	21	9.437
RM	20	22	17	59	310	83	172.709
Total	108	83	68	259	1.336	1.072	645.069

Fuente: Estadísticas Planes OVL

Certificados por Piloto en 3 regiones (2005)

Agente de Empleo	Valparaíso	RM	Bío Bío	Total
Agente de desarrollo empresarial	0	2	4	6
Gestor de empleo	1	5	1	7
Gestor de información	6	18	12	36
Agente de empleo	1	3		4

Fuente: SENCE

Servicio de Intermediación Laboral

Año	N° de Trabajadores	N° de Vacantes	N° de Colocaciones
2004	90.904	2.714	240
2005	213.895	54.669	17.524
2006	292.490	92.207	48.985
2007	77.675	26273	11.969
Total	674.964	175.863	78.718

Fuente: Chilecalifica

3.1.2.15. Producción del Subcomponente 3.2.3 Servicios de Información y Portal del Programa

No aplica

3.1.3. Beneficiarios Efectivos vs. Metas de Chilecalifica

El cuadro siguiente sintetiza los resultados de coberturas del Chilecalifica:

Cobertura versus metas

Componente	Subcomponente	Meta (REX 14.899)	Beneficiarios Efectivos	Efectivos / Meta	Efectivos / Potencial
1.1 Ampliar oferta de EDA Modalidad Flexible	1.1.1 Nivelación EDA Mod. Flexible	119.889 (inscritos)	248.089	207%	6%
	1.1.2 Evaluación - Certificación	71.332 básica	75.823	106%	5%
		48.557 media	172.266	355%	7%
		80% (aprobación)	44%	55%	-
1.2 Ampliar oferta de EDA y Capacitación Laboral	1.2.1 Mejoramiento y Artic. EDA y Cap. Lab.	2.349 (personas)	2.065	88%	0%
	1.2.2 Incentivo EDA y Cap. Lab. MYPE	6.000 (MYPE)	7.052	118%	0%
	1.2.3 Aplicación NTIC EDA y Cap. Lab.	18.350 (EDA nivelados)	9.301	51%	1%
		250.000 (Cap. a distancia)	55.698	22%	5%
2.1 Apoyo al mejoramiento de la Calidad de la Formación Técnica	2.1.1 Redes de Articulación de la Formación Técnica	40 (proyectos)	37	93%	13%
		64.800 (alumnos)	n.d. (430 entidades formativas) ²⁵⁶	n.d.	n.d.
	2.1.2 EMTP Dual	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

²⁵⁶ Según información de los proyectos presentados por los consorcios, comprometieron su participación 69 universidades, 88 CFT, 208 liceos, 61 OTEC, 4 entidades EDA. Estos números se modificaron en la ejecución de los proyectos de redes, pero no se dispuso del detalle.

Componente	Subcomponente	Meta (REX 14.899)	Beneficiarios Efectivos	Efectivos / Meta	Efectivos / Potencial
2.2 Formación y Actualización Docentes Técnicos	2.2.1 Formación	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	2.2.2 Capacitación	4.950 (docentes)	1.407	28%	10%
3.1 Desarrollo conceptual de todas las partes de nuevo arreglo institucional	3.1.1 MNCL	9 (sectores)	10	111%	14%
	3.1.2 SECCL	12.979 (personas)	12.063	93%	0%
	3.1.3 Mejoramiento de la Oferta Cap.	26.184 (personas)	35.227	135%	2%
	3.1.4 Sistema Cualificaciones	n.d.	n.d.	-	-
	3.1.5 Aseguramiento de la Calidad EMTP y Capacitación	955 (OTEC)	100	10%	4%
		1.927 (especialidades EMTP)	1.167	61%	n.d.
3.2 Desarrollo de Sistema de información para Educ., Capac. Y Trabajo	3.2.1 Sistema de información SCEP	n.d.	n.d.	-	-
	3.2.2 Servicios de Orientación Vocac. y Laboral e Intermed. para el Empleo	1.399 (orientadores)	1.530	109%	13%
		118 (OMIL)	211	179%	80%
	3.2.3 Servicios de Información y Portal del Programa	460.800 (visitas)	2.421	1%	0%

3.2. Resultados Intermedios

Los resultados intermedios de un Programa diseñado con la metodología de marco lógico, se encuentran a nivel de propósito, en el caso de este Programa se identifican tres tipos de resultados intermedios, relacionados con los tres subprogramas, los que aportan al logro del fin del Programa de establecer las bases del nuevo sistema.

El objetivo del subprograma 1 se ha cumplido ya que se tiene validada una nueva alternativa de nivelación de adultos. Faltan detalles como un estudio de costos²⁵⁷ y mejorar registros de beneficiarios:

- La modalidad de EDA de Chilecalifica desarrolló una oferta flexible de nivelación (actividades presenciales y no presenciales), un mecanismo de pago contra resultados (logro del certificado en lugar de asistencia a clases) y un mecanismo de evaluación y certificación único (diseño de ítems y procedimientos centralizado) que homogenizó los criterios y procedimientos de aprobación, otorgando al proceso de evaluación y certificación un rigor semejante a las evaluaciones nacionales (tipo SIMCE o PSU).
- Lo logrado en este subprograma es importante para ampliar el acceso a la capacitación y formación y a posibles itinerarios del SCEP a los sectores más vulnerables de los trabajadores.

El objetivo del subprograma 2 no se cumplió en su totalidad ya que todavía no se tienen sistematizados y validados los productos de los proyectos de las redes (currículo modularizados, perfiles de egresos, metodologías de levantamiento de competencias y perfiles laborales). Existen perfiles de egreso de EMTP y ETS e itinerarios definidos a nivel conceptual que desarrolló la Unidad de Itinerarios en conjunto con la Unidad de Currículo y Evaluación del MINEDUC:

- Para completar el diseño del subsistema de formación técnica falta expandir la aplicación del modelo de identificación de itinerarios a todas las especialidades técnicas, tanto EMTP como ETS, diseñar y validar instrumentos que generen los incentivos para que la oferta de los itinerarios sea efectivamente incorporada a los currículos de los CFT, IP y Universidades, considerando que cada actor tiene intereses distintos. Falta también el diseño de instrumentos de apoyo financiero para que los trabajadores puedan efectivamente recorrer itinerarios de formación.
- Dado el nivel de desarrollo de este subprograma se considera que el aporte a establecer las bases del SCEP es bajo y de no completarse las tareas pendientes, queda en riesgo importante la instalación del SCEP.

El objetivo del subprograma 3, referido a proponer un modelo conceptual del SCEP, se considera que no se logró en plenitud ya que definir el modelo conceptual del SCEP es definir principalmente las relaciones de insumo-producto de cada subsistema, las formas de articulación entre subsistemas y los roles del sector público y del sector privado. Estos elementos faltaron en la definición de dos subsistemas que son: Subsistema de Cualificaciones y Subsistema de Formación Técnica. Otro elemento importante para sentar las bases del SCEP, que se ejecutó parcialmente, es el diseño conceptual y lógico de un Sistema de Información que integre la información generada por los distintos subsistemas y que elimine las asimetrías de información existente entre los oferentes y demandantes de estos servicios.

²⁵⁷ En ejecución, cuyo informe final se espera para el primer semestre 2009.

3.3. Resultados Finales

Se ha considerado evaluar el resultado a nivel de fin del programa a partir de un modelo que evalúa el cambio institucional asociado al objetivo de nivel de fin, que es establecer las bases de un sistema de educación y capacitación permanente.

Un proceso de cambio institucional presenta un conjunto de características que hay que identificar y gestionar. La falta de claridad al respecto produce la sensación de caos e inmanejabilidad. Los aprendizajes en este campo señalan que un proceso de cambio institucional es:²⁵⁸

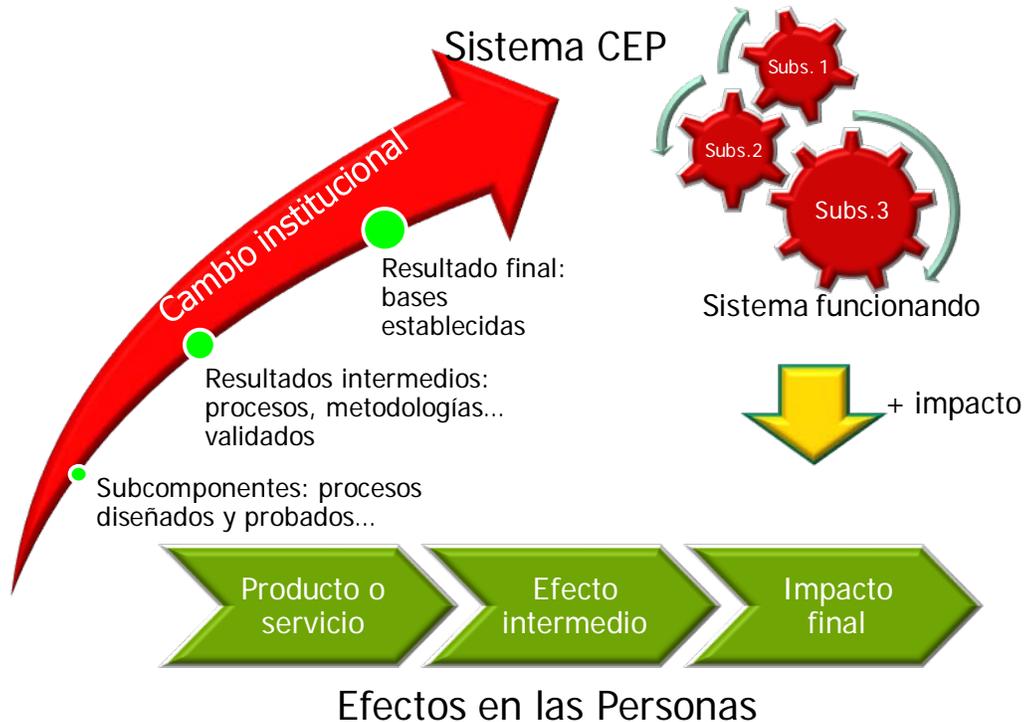
- Dinámico y gradual, lo que significa que el conocimiento acerca del proceso de cambio es limitado.
- Orgánico y difícil de predecir, que implica que las decisiones de cambio producen modificaciones endógenas y por ende, aunque se debe planificar bien el proceso, se debe estar atentos a que probablemente su cumplimiento será sólo parcial.
- Histórico, es decir, toma forma en contextos e institucionalidades existentes, que son las que se desean modificar.
- Complejo, pues múltiples factores actúan, cambian e interactúan. No obstante, se sabe que:
 - ✓ Existen factores precursores y con oportunidades que operan en “ventanas” de tiempo acotadas, y fuerzas que guían el proceso de cambio (“driving forces”) que hay que identificar al inicio del proceso de cambio.
 - ✓ Existen actores que promueven y resisten el cambio, que también hay que identificar al inicio.
 - ✓ Como son personas las que llevan adelante los procesos de cambio, existen valores, creencias, ideas, percepciones, que deben manejarse para producir cambios mentales y disposición al cambio, las que hay que identificar al inicio.

En la práctica todo proceso de cambio institucional implica modificar o generar capacidades en las entidades afectadas, específicamente en los siguientes ámbitos:

- Reglas del juego: normas, reglamentos, leyes.
- Relaciones interinstitucionales: coordinaciones y acuerdos.
- Organización: estructura y funciones.
- Recursos financieros y físicos.
- Recursos humanos: competencias técnicas, políticas de RRHH.

Gráficamente la trayectoria de Chilecalifica se aprecia del siguiente modo:

²⁵⁸ Ver Supporting the Development of Institutions – Formal and Informal Rules: An Evaluation Theme Basic Concepts, Gun Eriksson Skoog, UTV Working Paper (2005); Changing Rules – Developing Institutions: A Synthesis of Findings, Gun Eriksson Skoog (2007); Institutions and Development: A Critical Review, Johannes Jütting, OECD Working Paper N° 210 (2003).



Por un lado, el diseño y ejecución de subcomponentes que inciden en beneficiarios mediante la entrega de productos o servicios que producen impactos intermedios o finales en los beneficiarios. Por otro lado, los cambios institucionales a probar, validar y establecer como bases debían surgir de la ejecución de acciones en los subcomponentes, no obstante, el juicio acerca del grado en que las bases del sistema quedaban establecidas no es sinónimo del grado en que se ejecutaron las acciones de entrega de bienes y servicios a los beneficiarios, puesto que a la prueba de instrumentos y procesos, debía seguir la validación o descarte de dichos diseños, lo cual no ha ocurrido para cada subcomponente de Chilecalifica. Considerando este marco de análisis se propone verificar cuánto se ha desarrollado del SCEP en la ejecución de Chilecalifica.

La siguiente tabla resume los avances para cada subsistema, donde se registran los elementos observables para cada dimensión, y en la última columna se establece un juicio evaluativo respecto del alcance de los desarrollos del programa para el fin establecer las bases del SCEP. En esta lógica, para que todas las bases del nuevo sistema estén establecidas debiera encontrarse para cada subsistema el juicio "Subsistema conceptual y operativamente"²⁵⁹ diseñado y probado":

²⁵⁹ Operativamente, se refiere a que los diseños han sido puestos en práctica y funcionan de acuerdo al diseño. No quiere decir necesariamente que exista la capacidad para atender en régimen, cuando el SCEP como tal esté en funcionamiento.

Subsistema	Reglas del juego	Relaciones Interinstituc.	Organización	Financiamiento	RR.HH.	Estado de desarrollo
SNNE-B/M Sistema Nacional de Nivelación de Estudios Básicos y Medios	Existe una norma vigente que regula la modalidad flexible, surgida de la ejecución del componente 2.1, el Decreto 131 (2003), y que modificó la normativa existente para la EDA.	El sistema de nivelación modalidad flexible ha definido los roles de los principales actores: MINEDUC central a cargo de diseños; SECREDUC a cargo de la gestión operativa y relación con los Proveedores del servicio educativo. Existen acuerdos con otras entidades públicas (FOSIS, SENCE y desde el 2009 SERNAM) para que incorporen en sus ofertas programáticas la modalidad flexible.	En la estructura de Chilecalifica dos áreas de trabajo están relacionadas a la Coordinación EDA, dependiente de la División de Educ. Gral. del MINEDUC, aunque no cuentan con resolución que las formalice: la unidad de nivelación de estudios y la unidad de evaluación y certificación.	En la actualidad solo disponible por Chilecalifica. Aun no se cuenta con antecedentes que indiquen que se cuenta con presupuesto 100% MINEDUC, lo cual es un factor clave para su consolidación en el ministerio.	El desarrollo de la modalidad contó con personal MINEDUC y externos contratados, siendo la mayoría a honorarios. Esta condición es una debilidad para la transferencia de capacidades desde el programa al Ministerio, a menos que el programa asegure el traspaso de capacidades.	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado, pero adolece de debilidades para asegurar su continuidad: financiamiento y recursos humanos.
SCBCL Sistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales	Existe el Estatuto de capacitación (Ley 19.518) y la NCh 2728 que define el sistema de acreditación de calidad de las OTEC, de carácter obligatorio.	La normativa vigente ha definido roles para SENCE, a cargo de la supervigilancia del desarrollo del sistema de capacitación, y las OTEC, cargo de la provisión de los servicios de capacitación. SENCE administra el registro de OTEC certificadas NCh 2728, estimulando	En la estructura formal de SENCE existe el Depto. Empresas y el Depto. Prog. Sociales desde donde se ha operado el Chilecalifica.	Sistema de capacitación cuenta con financiamiento, establecido por Ley 19.518: FONCAP y Franquicia tributaria. El primero forma parte de la formulación presupuestaria y el segundo es autónomo del sector privado. Esto hace que la oferta basada en competencias laborales puede	El desarrollo de la modalidad contó con personal SENCE y externos contratados temporalmente a honorarios. Esta modalidad hace que los desarrollos del subsistema queden contenidos en el personal SENCE involucrado, los que en caso de no	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado, pero adolece de debilidades para asegurar su universalidad: Alcance de la oferta modularizada por competencias laborales es parcial, representado por el catálogo de ofertas desarrollado el 2007-

		que la oferta de capacitación sea modularizada por competencias laborales		asegurarse hasta cierta medida, dependiendo de la acción directa de SENCE sobre el mercado de la capacitación utilizando recursos FONCAP.	ser incorporados a la operación regular del Servicio constituye una debilidad.	2008. Técnicamente el sector privado, en el uso de la franquicia, debiera demandar servicios de capacitación por competencias, pero ello tiene más sentido si la empresa gestiona por competencias, lo cual no es un hecho para todas las empresas del país.
MNCL Marco Nacional de Competencias Laborales	Existe la Ley 20.267 que establece el sistema de certificación de competencias laborales, en cuya redacción participó, entre otros, el equipo de Chilecalifica.	La Ley 20.267 define los distintos actores del subsistema: Organismo sectorial de competencias laborales, MINTRAB, SENCE, Comisión NCCL	En la estructura de SENCE, en el Depto. de Prog. Sociales, radicó la contraparte de Fundación Chile, encargada de levantar las UCLs en 9 sectores escogidos. Este Depto. no tuvo relación con el trabajo de levantamiento de estándares realizado en las redes de articulación.	El MNCL cuenta con un mecanismo de financiamiento establecido en la Ley 20.267, que indica que la Comisión Nacional dispondrá de recursos aportados de siguiente modo: 49% ppto. público y resto privado.	La debilidad de la ejecución del MNCL en Chilecalifica se relaciona a la reducida contraparte técnica de SENCE (2 personas) frente a Fund. Chile. En este sentido, la memoria institucional del desarrollo del MNCL está en mayor medida en la Fundación.	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado, pero falta integrar y validar los desarrollos realizados fuera del subcomponente MNCL, en particular en redes de articulación, cuya comparabilidad metodológica debe establecerse previo a la constitución de la Comisión NCCL. Y de manera análoga, falta validar el enfoque metodológico (o "modelo de negocios") de Fund. Chile para sensibilizar e instalar la necesidad de levantar UCL en sectores productivos, enfocado a las

						administradoras de las asociaciones gremiales.
SECCL Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Existe la Ley 20.267 que establece el sistema de certificación de competencias laborales, en cuya redacción participó, entre otros, el equipo de Chilecalifica.	La Ley 20.267 define los distintos actores del subsistema: Comisión del SNCCL, Organismo sectorial de competencias laborales, MINTRAB, SENCE, Centros de Evaluación y Certificación de CL, OTEC	En la estructura de SENCE, en el Depto. de Prog. Sociales, radicó la contraparte de Fundación Chile, encargada de probar el mecanismo de evaluación y certificación de CL en 9 sectores escogidos, acorde las UCLs definidas en el MNCL.	El SECCL cuenta con un mecanismo de financiamiento establecido en la Ley 20.267, que indica los recursos para evaluación y certificación provienen del FONCAP, la Franquicia tributaria y aporte 100% privado.	La debilidad de la ejecución del SECCL en Chilecalifica se relaciona a la reducida contraparte técnica de SENCE (2 personas) frente a Fund. Chile. En este sentido, la memoria institucional del desarrollo del SECCL está en mayor medida en la Fundación, y, además, fue Fund. Chile la que mantuvo la relación con los organismos certificadores (gremios).	Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado. Los procesos utilizados por Fund. Chile para la evaluación y certificación de CL, en particular su modelo de gestión (metodologías, procedimientos, instrumentos, mecanismos de registros, aseguramiento de la calidad) no son similares a los desarrollados en redes de articulación, dejando a la futura CNSCCL un dilema respecto de la comparabilidad de ambos esquemas de ejecución. Fundación Chile ha avanzado más que las entidades de las redes en esta materia, pues cuenta con un modelo de gestión con aseguramiento de calidad ya probado en varios sectores.

<p>SFT Sistema de Formación Técnica</p>	<p>Existe una propuesta de la Ley Gral Educ. en trámite legislativo (a la fecha rechazada) y un Decreto que sancionó los Objetivos fundamentales y contenidos mínimos-EMTP, también existe una propuesta de Sistema de acreditación de calidad-EMTP (no obligatorio); y se desarrollaron propuestas curriculares (itinerarios) en 8 sectores, con alcance regional.</p>	<p>La normativa vigente asigna roles a entidades tradicionales: MINEDUC Universidades CFT / IP EMTP Sector productivo</p>	<p>En la estructura del MINEDUC la ETP no tiene una expresión formal (incl. EMTP Dual) y su capacidad para efectuar propuestas de modernización requiere la intervención de otras instancias: Unidad de Currículo y Evaluación (UCE) y DIVESUP. La formación y actualización de docentes es un dominio del CPEIP, entidad que goza de reconocimiento y prestigio en la comunidad docente. Las SECREDUC tienen asignado roles operativos con los establecimientos educacionales, y en el modelo de acreditación piloteado cumplieron el rol de certificadores. Las Redes Articulación fueron</p>	<p>Del servicio educativo es público (municipal y subvencionado) y privado.</p> <p>De la acreditación de establecimientos EMTP no ha sido definido.</p> <p>De redes regionales sólo fue concebido para la ejecución de Chilecalifica. La sostenibilidad financiera es un aspecto a definir por las propias redes.</p>	<p>Los recursos humanos de la UFT Chilecalifica, provenían básicamente desde la UCE MINEDUC o eran externos al ministerio. Las capacidades desarrolladas en Chilecalifica, en caso de transferirse al MINEDUC, probablemente serían asignadas a la UCE.</p>	<p>Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado de manera parcial. Persisten debilidades importantes: Las modificaciones curriculares requieren el acuerdo y aprobación de la UCE MINEDUC, que si bien otorga institucionalidad a las modificaciones curriculares de la EMTP, ha sido un factor que ha limitado la velocidad de las reformas impulsadas desde Chilecalifica.²⁶⁰ Se diseñó y probó un modelo de actualización docente, cuya continuidad no está clara, ya que CPEIP se hizo cargo de esta línea de trabajo. El modelo de acreditación EMTP no cuenta con un diseño institucional sancionado.</p>
--	---	---	---	---	---	---

²⁶⁰ La institucionalidad existente asigna a la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC el rol de validar los diseños curriculares (planes y programas por nivel educativo), medir y evaluar los resultados del sistema escolar (SIMCE) y la adquisición, distribución y evaluación de recursos de aprendizaje (Bibliotecas escolares CRA). En este contexto, la labor de reforma curricular que impulsó Chilecalifica debió tratar en sus inicios con la resistencia en el MINEDUC a la introducción del enfoque de competencias en los currículos de la EMTP, y luego establecer diseños curriculares apropiados en términos de la especificación de objetivos fundamentales y contenidos mínimos. Vencer esa primera “barrera” no estuvo contemplado en Chilecalifica, resultando la validación de sus propuestas de reforma curricular más lentas de lo esperado.

			concebidas como entidades motrices de la modernización TP a nivel regional.			El modelo de redes, como entidades motrices de la modernización TP a nivel regional carece de propuestas estratégicas de continuidad y sostenibilidad (financiamiento).
SNC Sistema Nacional de Cualificaciones	No desarrolladas	No desarrolladas, y sólo se cuenta con 3 experiencias piloto RAP, de baja escala.	Sólo se dispone de las estructuras generadas para operar las experiencias piloto RAP.	No desarrollado	No disponibles, para asegurar continuidad y transferencia.	Subsistema conceptual y operativamente no desarrollado.

6.3.2. Evaluaciones de Impacto

Se realizaron evaluaciones de impacto de tres tipos de actividades experimentales que se ejecutaron a grupos de beneficiarios:

- Fortalecimiento de la demanda (Nivelación de educación media) (Componente 1.1)
- Fortalecimiento de la oferta de Capacitación por Competencias con y sin certificación de competencias (Subcomponente 3.1.2. y 3.1.3)
- Capacitación de docentes técnicos (Subcomponente 2.2.2.)

Los resultados por tipo de actividad fueron los siguientes:

1) Actividades de modalidad flexible de nivelación y evaluación de estudios medios

Metodología de Evaluación: Evaluación de impacto de la nivelación de estudios en estudiantes de segundo ciclo de EM.

Variables:

- Ingresos laborales mensuales
- Productividad (Salario hora-semana del trabajo principal)
- Inserción Laboral (probabilidad de estar ocupado)
- Transición educacional (probabilidad de acceder a educación post secundaria)

Subgrupos:

- Impacto general
- Sexo
- Edad (35 años o menores – mayores a 35 años)
- Residencia (RM – regiones V y VIII)

La estimación del efecto promedio de las actividades de nivelación a nivel medio sobre los participantes, muestra que genera efectos positivos sobre los ingresos laborales y sobre la probabilidad de acceder a educación post secundaria, particularmente entre las mujeres. Los resultados indican que los aumentos de ingresos se asocian a aumentos de productividad en los mayores de 35 años, y a más horas trabajadas en los menores de esa edad. El aumento de la probabilidad de acceder a educación post secundaria, también se da particularmente en el grupo de menores de 35 años. Este último efecto es consistente con la lógica de la relación entre estas intervenciones y el sistema de formación permanente, toda vez que la educación post secundaria es un importante espacio de formación permanente articulado por el Sistema, pero al que las personas con escolaridad media incompleta tienen restringido el acceso.

Es necesario precisar que las bases de datos de beneficiarios de las actividades de nivelación eran muy deficientes, lo cual incidió de manera importante en la ejecución del trabajo de campo (encuestas). Fue necesario trabajar con distintas alternativas de directorios y rehacer las muestras (tratados y controles). En términos precisos, para las muestras de beneficiarios, de cada 3,4 domicilios visitados se logró una encuesta y para la muestra de controles cada 2,4 domicilios visitados se logró una encuesta. La tasa de reemplazo de la muestra fue del 65%. El principal motivo de no logro en el caso de los beneficiarios fue "dirección errónea, incompleta o inexistente" (51,2%), situación especialmente grave en la V Región (65,1%). Esta situación es un hallazgo que da cuenta de debilidades en los procedimientos de registro y supervisión del programa.

Las estimaciones realizadas arrojaron los siguientes resultados para cada uno de los indicadores de resultado:

- Impacto en ingresos laborales: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal
 - ✓ Impacto general: Existe un impacto positivo del programa sobre los ingresos laborales mensuales de los beneficiarios. El impacto estimado es de un aumento en \$17.096, que corresponden al 10% del ingreso mensual promedio el año 2004 (todos los valores en pesos del 2008). Consistentemente, un 80% de los beneficiarios señaló que la nivelación ha sido importante para acceder a mejores ingresos.
 - ✓ Sexo: Para los hombres no hay evidencia de impacto, pero para las mujeres sí. El impacto en este grupo se explica tanto por un importante incremento de los ingresos de las beneficiarias, como por una reducción del ingreso promedio de las controles pareadas.
 - ✓ Edad: El grupo en el que se da el mayor impacto es el de menos edad, es decir, beneficiarios de 35 años o menos. Sin embargo se debe notar que el ingreso promedio del grupo de 35 años o menos no aumenta más que el del grupo de más de 35 años; el mayor impacto en el primer grupo responde a un escenario contrafactual más desfavorable.
 - ✓ Residencia: Existe evidencia de impacto en regiones, pero no en la RM. Llama la atención la marcada caída de los ingresos de los controles pareados en el grupo de regiones, lo que junto a un aumento considerable en los ingresos promedio de los beneficiarios determina el alto impacto observado.

- Impacto en productividad: Cambio en salario hora-semana del trabajo principal
 - ✓ Impacto general: No hay evidencia de impacto, aunque hay una diferencia de magnitud considerable entre los cambios promedio de beneficiarios y controles.
 - ✓ Sexo: No se detecta impacto significativo al 10%. Los resultados generales no afectan igual a hombres y a mujeres. En el caso de las mujeres, se aprecia un posible impacto positivo, que si bien no es significativo al 10%, no está lejos de serlo.
 - ✓ Edad: Existe impacto positivo sólo en los mayores de 35 años, que se explica tanto por un aumento efectivo del salario hora-semana de los beneficiarios, como por un escenario contrafactual caracterizado por un estancamiento de éste.
 - ✓ Residencia: Hay un importante impacto en los salarios de los participantes de otras regiones, distintas de la RM. En la RM no se ven evidencias de impactos del programa sobre salarios.

- Impacto en inserción laboral: Cambio en la probabilidad de estar ocupado. El análisis no permite atribuir al programa un impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado en ninguna de las submuestras antes definidas, a pesar de que un 81% de los beneficiarios manifestó que la nivelación de estudios había sido importante para encontrar un trabajo estable.

- Impacto en transición educacional: Probabilidad de acceder a educación post secundaria. Hay evidencia de un impacto significativo del programa sobre la probabilidad de continuar estudios, medida como la probabilidad de tener estudios post secundario. Esta probabilidad aumenta para los beneficiarios en más del doble de los que aumenta en sus controles pareados, es decir en su escenario contrafactual. Consistentemente, un 89% de los beneficiarios señaló que la nivelación los ha motivado para seguir estudiando.
 - ✓ Sexo: Hay impacto positivo para las mujeres, pero no para los hombres.
 - ✓ Edad: El grupo de 35 años o menos muestra un impacto positivo sobre la probabilidad de continuar estudiando después de la enseñanza media. Por otra lado, en el grupo de

los mayores de 35 años, no hay indicios de un impacto del programa sobre esta variable.

- ✓ Residencia: No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.
- Por otra parte, respecto de otros posibles efectos de la nivelación, que no fueron evaluados cuantitativamente, la encuesta a beneficiarios arrojó que:
 - ✓ Un 86% indicó que el curso había sido importante para ayudar a sus hijos en sus estudios, siendo esta proporción significativamente mayor en las mujeres (92%)
 - ✓ Un significativo 95% de los beneficiarios señaló que la nivelación ha sido importante para adquirir mayor confianza en si mismos.
 - ✓ Un 77% de los beneficiarios asimismo señaló que el curso ha sido importante para mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo.

2) Actividades de Capacitación por competencias con y sin certificación de competencias

Evaluación de impacto de la capacitación basada en competencias laborales y la certificación de competencias

Variables:

- Ingresos laborales mensuales
- Productividad (Salario hora-semana del trabajo principal)
- Inserción Laboral (probabilidad de estar ocupado)
- Formalidad del empleo (probabilidad de tener contrato de trabajo)

Subgrupos:

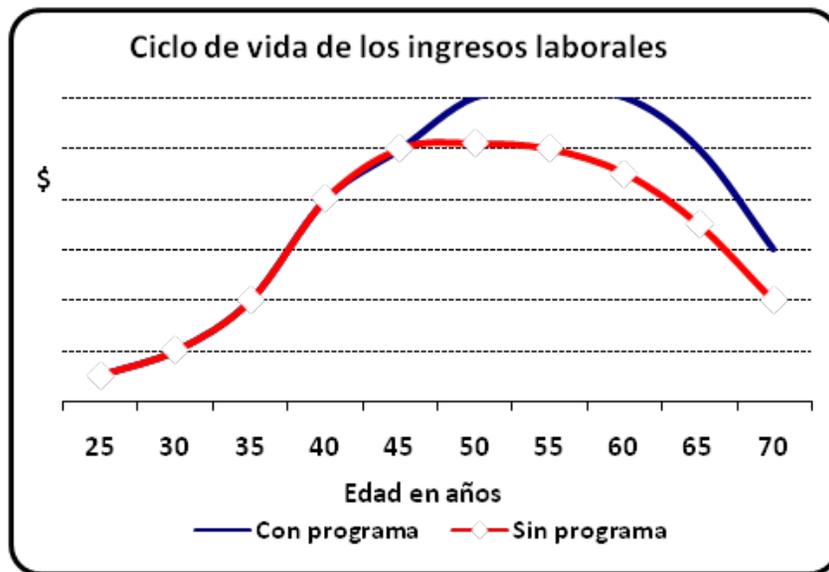
- Impacto general
- Sexo
- Edad (menores a 40 años – 40 años o más)
- Residencia (RM – regiones VI y VIII)
- Certificación (certificados – no certificados)

La estimación del efecto promedio de las actividades de mejoramiento de la oferta de capacitación y de certificación de competencias, muestra que la capacitación basada en competencias ligada a un proceso de certificación de las mismas, logra efectos sobre los participantes, que son consistentes con los objetivos finales de un sistema de formación permanente, particularmente para los trabajadores de más de 40 años de edad. Efectivamente, los resultados indican que la intervención podría tener un importante efecto sobre la productividad de los trabajadores, en la medida que constituye una oportunidad de reinversión en capital humano que les permite a los trabajadores que se acercan al punto de declinación de su productividad e ingresos laborales, extender el período de mayor productividad, postergando el momento de declinación que caracteriza el ciclo vital de los ingresos laborales.

Los impactos específicos detectados se resumen a continuación:

- Impacto en ingresos laborales: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal
 - ✓ Impacto general: Considerando la muestra completa de beneficiarios si bien existe un impacto positivo del programa, consistente en un incremento promedio de \$7.646.- en el ingreso mensual de los participantes, este no es estadísticamente significativo.

- ✓ Sexo: No se detecta impacto en las submuestras por sexo.
- ✓ Edad: El impacto sólo se da en el grupo de más edad, de mayores de 40 años. Esto es consistente con la hipótesis de que el programa extiende el período de ingresos crecientes de los trabajadores, es decir retrasa el momento del estancamiento y la declinación de éstos.
- ✓ Residencia: Impacto sólo se da en la Región Metropolitana.
- ✓ Certificación: El grupo con certificación no sólo experimentó un mayor aumento en sus ingresos laborales, sino que además su estado contrafactual es peor que en el caso de quienes no certificaran competencias. Coincidentemente con la hipótesis del ciclo vital de los ingresos laborales, se verifica que los beneficiarios que certificaron competencias tienden a ser de más edad que los beneficiarios que no lo hicieron. Efectivamente los beneficiarios que certificaron competencias se ubican en mayor proporción en el tramo etario de más de 40 años, que puede marcar el inicio del estancamiento y posterior descenso de la trayectoria de ingresos laborales en este grupo de trabajadores, considerando que el perfil típico de la trayectoria de ingresos laborales a lo largo de la vida se caracteriza por un tramo creciente los primeros años de la vida laboral, hasta alcanzar un máximo y mantenerse constante durante la mediana edad y finalmente decrecer en los últimos años.



- Impacto en productividad: Cambio salario hora-semana del trabajo principal
 - ✓ Impacto general: No se detecta impacto
 - ✓ Sexo: No se detecta impacto en ninguna de las submuestras por sexo.
 - ✓ Edad: Sólo se detecta un impacto positivo sobre los participantes con edad igual o superior a 40 años. El impacto se explica tanto por un aumento efectivo del salario hora-semana de los beneficiarios de 40 y más años, como por un escenario contrafactual caracterizado por un estancamiento de este.
 - ✓ Residencia: No se detecta impacto en las submuestras por región de residencia.
 - ✓ Certificación: Para los beneficiarios con certificación de competencias, el programa significó un aumento importante de su productividad; en cambio, para quienes no realizaron un proceso de certificación este efecto no se da.
- Impacto en inserción laboral: Cambio en la probabilidad de estar ocupado

- ✓ No es posible identificar un impacto estadísticamente significativo del programa sobre esta variable en ninguna de las Submuestras antes definidas.
- Impacto en formalidad del empleo: Cambio en la probabilidad de tener contrato de trabajo
 - ✓ Impacto general: El programa tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en la probabilidad de tener un contrato de trabajo, especialmente para el grupo de mayor edad (mayores de 40 años).
 - ✓ Sexo: No se detecta impacto en las submuestras por sexo.
 - ✓ Edad: Impacto positivo del programa sobre la formalidad del empleo del subgrupo de beneficiarios con edades de 40 o más años.

Consistentemente con los resultados expuestos, alrededor de un 65% de los beneficiarios manifestó que el curso fue importante para encontrar trabajo y aumentar ingresos. Los porcentajes aumentan cuando se consulta sobre la importancia de la certificación sobre los mismos aspectos.

Por otra parte, la satisfacción con el programa es menor en las mujeres que en los hombres, debido a que las motivaciones de ellas estaban más relacionadas a estabilidad laboral, mientras que las de ellos a aumentos de ingresos, y el programa tiene más impacto en este último aspecto. Además mientras un 83% de los hombres se desempeñaron después de la certificación, en el área certificada, sólo un 66% de las mujeres lo hacía.

3) Actividades de Capacitación de Docentes Técnicos

Se planificó una evaluación de impacto a las actividades de capacitación de docentes técnicos pero no pudo completarse de la manera planeada porque no se obtuvieron suficientes encuestas respondidas a pesar de los esfuerzos realizados. Las encuestas completadas se procesaron y se encontraron los siguientes resultados que son solo referenciales y no tienen representación estadística:

Metodología utilizada: Aplicación de encuestas a jefe de UTP de establecimientos tratados y grupo de control.

a) Resultados a nivel de establecimientos:

Relación con empresas:

No se observan diferencias entre ambos grupos de establecimientos (tratados y no tratados) en ninguno de los aspectos de relación con empresas pesquisados, con excepción de la participación de las empresas del sector, de manera regular, en el Consejo Asesor. La proporción de establecimientos en los que la participación de las empresas del sector, de manera regular, en el Consejo Asesor, es Media o Alta, cayó de 66% a 55%, entre los controles, mientras que para los tratados aumentó de 44% a 60%.

Logros alumnos:

No hay indicios de algún efecto positivo del subcomponente sobre la deserción ni sobre la repitencia escolar en tercero y cuarto medio.

Inversión:

De acuerdo a lo expresado por los encuestados, la línea ha tenido un efecto importante en los

niveles de inversión en los establecimientos, especialmente inversión en las personas

b) Resultados a nivel de docentes:

No es posible observar diferencias significativas en la evolución de los aspectos pesquisados, entre docentes capacitados y docentes de establecimientos del grupo control. Como excepciones, se considera que los docentes capacitados tienen en promedio mayores calificaciones individuales y que, además, tienen mejores manejos técnicos.

c) Impacto en inserción laboral de egresados:

Respecto de la inserción laboral de los alumnos egresados el año anterior, la situación inicial, al año 2005, era diferente entre establecimientos tratados y controles. Mientras estos últimos tenían tasas de inserción de egresados de entre 50% y 74%, los tratados se ubicaban mayoritariamente en el tramo de tasas menores al 50%.

Al año 2007, los controles mostraron un aplanamiento de la distribución, disminuyendo la participación del tramo 50%-74% y aumentando la de los demás tramos tanto por debajo como por encima de éste. Por su parte, los establecimientos tratados muestran un desplazamiento de la distribución hacia los tramos de mayores tasas de inserción, demostrando una mejora en las tasas de inserción que no se da en los establecimientos de control.

4. Uso de Recursos del Programa Chilecalifica

4.1. Análisis de los Recursos Financieros

4.1.1. Estructura y evolución del presupuesto

4.1.1.1. Tamaño del programa y participación en el presupuesto ministerial

El presupuesto del programa Chilecalifica se compara a nivel de la UCEP y de SENCE como parte de los presupuestos de cada institución participante. En el caso de la UCEP se compara el tamaño de su presupuesto en relación a la Subsecretaría de Educación del cual depende administrativamente el programa, mientras que los recursos del programa ejecutados dentro de SENCE se comparan con el presupuesto institucional de SENCE.²⁶¹

Presupuesto total inicial Chilecalifica (MM\$ de 2008)

2002	2003	2004	2005	2006	Total
5.451	20.767	24.649	28.962	28.569	108.398

Fuente: Elaboración propia a partir de información de DIPRES y de Unidad de Planificación y Presupuestos UCEP.

Presupuesto inicial Chilecalifica UCEP, y su relación con presupuesto de la Subsecretaría de Educación (MM\$ de 2008)²⁶²

Año	Presupuesto SECREDOC	Presupuesto Chilecalifica UCEP	
		Monto	%
2002	380.101	4.294	1,13%
2003	382.600	16.064	4,20%
2004	352.616	20.939	5,94%
2005	353.318	24.124	6,83%
2006	414.203	23.446	5,66%
Total	1.882.839	88.867	4,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de DIPRES y de Unidad de Planificación y Presupuestos UCEP.

Por su parte, en SENCE la comparación relevante es la siguiente:

²⁶¹ Para efectos de comparación se excluyeron del presupuesto de la Subsecretaría los recursos fiscales asignados a las subvenciones escolares, recursos asignados dentro de su presupuesto en 2006 ("Subvenciones a establecimientos educacionales" y a la "Educación Superior") que forman parte del presupuesto del Ministerio de Educación. Estos programas se componen exclusivamente de transferencias hacia terceros desde el Estado de los cuales la Subsecretaría no tiene disposición, mientras que los costos de administración de esta función ya se encuentran incluidos en el presupuesto de la Subsecretaría.

²⁶² Corresponde al presupuesto inicial según la Ley de Presupuestos aprobada por el Congreso Nacional.

**Presupuesto inicial Chilecalifica SENCE, y su relación con presupuesto SENCE
(MM\$ de 2008)²⁶³**

Año	Presupuesto SENCE	Presupuesto SENCE Chilecalifica	
		Monto	(%)
2002	20.045	1.157	5,77%
2003	21.743	4.703	21,63%
2004	20.535	3.710	18,07%
2005	26.190	4.838	18,47%
2006	25.333	5.123	20,22%
Total	113.846	19.531	17,16%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Unidad de Planificación y Presupuesto

La comparación del presupuesto de Chilecalifica con respecto a los presupuestos totales asignados (Presupuesto inicial) a la Subsecretaría de Educación y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo permite apreciar las diferencias significativas de escala del programa en cada servicio. En el caso del presupuesto asignado a la UCEP, la comparación entre el presupuesto asociado al programa y el total de la SECREDUC indica que Chilecalifica representa una proporción menor del presupuesto total institucional (entre 1,1% y 6,8% para todo el período). El monto es creciente en el período evaluado en cuanto a presupuesto asignado y creciente en la participación hasta 2005. Al final del período (año 2006) se observa una disminución de la participación del programa en el presupuesto total de SECREDUC, explicada por un mayor crecimiento del presupuesto de la institución que el de Chilecalifica.

En el caso de SENCE, los recursos que aporta el programa representan un porcentaje significativo del presupuesto del servicio. El presupuesto inicial asignado es creciente durante el período (con una tendencia a estabilizarse al final del período),²⁶⁴ y representó durante el período de evaluación el 17,2% del presupuesto total de SENCE con una variación positiva de 14,5% en el período de evaluación, pasando desde el 5,8% del total del presupuesto en 2002 hasta el 20,2% en 2006.

4.1.1.2. Fuentes de financiamiento del programa

El financiamiento del programa Chilecalifica se planificó provendría de dos fuentes claramente diferenciadas. Por un lado el programa recursos nacionales en un valor de US\$75 MM y recursos internacionales entregados en préstamo por el Banco Mundial. El siguiente cuadro presenta el detalle de la planificación de las fuentes de presupuesto directo del programa, clasificado por años de ejecución y fuente de financiamiento.

²⁶³ Corresponde a presupuestos iniciales según Ley de Presupuestos aprobada por el Congreso Nacional.

²⁶⁴ Entre 2003 y 2002 hay un incremento significativo asociado a la incorporación del programa a SENCE seguido por una leve disminución en 2004 para luego mantenerse estable entre 2004 y 2006 alcanzando una dimensión de equilibrio dentro del presupuesto de SENCE en torno al 19%-20% de su presupuesto.

Presupuesto Planeado (miles US\$)

Año	Banco Mundial	Gobierno de Chile	Total
2002	3.234	1.233	4.467
2003	21.300	17.206	38.506
2004	26.543	19.884	46.427
2005	11.393	17.947	29.340
2006	8.087	11.140	19.227
2007	4.443	7.590	12.033
Total	75.000	75.000	150.000

Fuente: Project Appraisal Document (2002)

Dado que el programa instaló una nueva institucionalidad que dio sustento al desarrollo de sus componentes programáticos, la planificación no contempló la asignación de recursos indirectos de las instituciones de soporte como aporte de horas hombre de profesionales y técnicos o gastos administrativos financiados por estas instituciones.

En la práctica de acuerdo a las opiniones vertidas por profesionales de Chilecalifica entrevistados en el marco del desarrollo de este trabajo, el programa efectivamente se financió prácticamente por fuentes provistas directamente por la Ley de Presupuestos de la Nación, que asignó recursos de acuerdo a los avances en la ejecución de los componentes programáticos año a año. Sin perjuicio de lo anterior se reconoce la existencia de aportes menores de otras instituciones del Estado mediante horas hombre y gastos administrativos comprometidos. Este fue el caso de las instituciones de soporte MINEDUC y SENCE.

Dado lo anterior, se realizó una estimación de los recursos indirectos que financiaron el programa.²⁶⁵ Para efectos de estimación se consideraron como costos imputados al programa los gastos de administración incurridos por la Subsecretaría y SENCE para el funcionamiento del programa en algunas regiones y contemplados como parte de sus respectivas asignaciones de recursos humanos (Subtítulo 21), Bienes y servicios de consumo (Subtítulo 22) e Inversión real (Subtítulo 29). El financiamiento por parte del Banco Mundial en tanto, se presenta como fuente de ingreso presupuestaria, a partir de la asignación hecha por DIPRES durante cada ejercicio anual. El detalle de las fuentes de financiamiento entre componente nacional e internacional se presenta en anexo.

²⁶⁵ El cálculo de participación de UCEP y SENCE en el financiamiento del programa se realizó a partir de información obtenida en entrevistas sostenidas con autoridades de Chilecalifica, derivándose de los costos administrativos no considerados en el presupuesto del programa. Estos costos, que representan el esfuerzo de ambas instituciones de financiar el programa se estimaron en un 5% del total del gasto total incurrido por UCEP y SENCE en los subtítulos de gastos mencionados (21, 22 y 29). Estas fuentes de financiamiento estimadas se presentan en las categorías 1.2 y 1.3 del cuadro siguiente respectivamente.

Composición en las fuentes de financiamiento del programa (MM\$ de 2008)

Fuentes de Financiamiento	2002-2006		
	\$	%	Var. Anual Promedio
Presupuestarias	110.547	100%	341%
• Asignación específica	109.854	99,4%	342%
• Asignación UCEP ²⁶⁶	459	0,4%	196%
• Aportes en ppto. de SENCE ²⁶⁷	235	0,2%	419%

Fuente: Elaboración propia en base a información de DIPRES, UCEP CHILECALIFICA y SENCE.

Composición en las fuentes de financiamiento del programa, por año (MM\$ de 2008)

Fuentes de Financiamiento	2002		2003		2004		2005		2006	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Presupuestarias	6.772	100,0%	19.786	100,0%	24.813	100,0%	29.297	100,0%	29.879	100,0%
Asignación específica al Programa	6.721	99,3%	19.641	99,3%	24.655	99,4%	29.136	99,4%	29.700	99,4%
Asignación UCEP	38	0,6%	98	0,5%	107	0,4%	104	0,4%	113	0,4%
Aportes en presupuesto de SENCE	13	0,2%	47	0,2%	51	0,2%	59	0,2%	66	0,2%

Fuente: Elaboración propia en base a información de DIPRES, UCEP CHILECALIFICA y SENCE.

De acuerdo a la estimación realizada, el 99,4% de los recursos totales del programa se compusieron por presupuesto propio del programa. Sólo 0,6% fue aportado por dedicación de las instituciones que lo soportaron administrativamente (SENCE y SECREDOC).

El programa no representó, por tanto, un mayor costo adicional para el resto de la institucionalidad de apoyo y respondió al criterio inicial de diseño de generar una institucionalidad propia encargada de su ejecución²⁶⁸, en este caso asumida por una unidad independiente dentro de MINEDUC (UCEP), así como de SENCE (SENCE - Chilecalifica). Se verifica la existencia de completitud y solidez del diseño institucional y financiero del programa.

4.1.1.3. Presupuesto por componentes y líneas programáticas

Se presenta a continuación el detalle de la composición del presupuesto planificado²⁶⁹ de acuerdo a la estructura de Subprogramas del Chilecalifica desarrollada en esta evaluación.²⁷⁰

²⁶⁶ Ítems 21, 22 y 29.

²⁶⁷ Ítems 21, 22 y 29.

²⁶⁸ PAD 2002.

²⁶⁹ El presupuesto por componentes del programa se encuentra acorde su diseño original, según los documentos oficiales de la negociación entre el Banco Mundial y el Estado de Chile. El desarrollo de esta sección se encuentra en anexo y contiene el detalle de las distintas clasificaciones en que se expresa el presupuesto original.

²⁷⁰ Si bien el componente de Fortalecimiento Institucional no constituye un Subprograma en sí mismo, sí es importante en cuanto a los recursos económicos que le fueron asignados y cómo luego fueron ejecutados.

Composición del presupuesto planificado por Subprograma

Subprograma	Costos Totales (US\$)	% del total	Financiamiento del Banco (US\$)	Financiamiento del Banco (%)
Subprograma 1: Fortalecimiento de la Demanda del SCEP	59.163	39,2%	41.140	54,3%
Subprograma 2: Fortalecimiento de la Oferta del SCEP	41.450	27,5%	1.280	1,7%
Subprograma 3: Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP	33.875	22,5%	27.200	35,9%
Fortalecimiento institucional	15.512	10,3%	5.380	7,1%
Costos del proyecto	150.000	100%	75.000	100%

Fuente: Project Appraisal Document (PAD 2002)

La composición del presupuesto por Subprograma en el diseño original da señales del énfasis pretendido en su formulación, otorgando mayor peso financiero al Subprograma 1: Fortalecimiento de la demanda del SCEP con casi un 40% del presupuesto total del programa. En la misma línea, este Subprograma es priorizado por el Banco Mundial que concentra en él el 54% de su financiamiento al programa.

El Subprograma directamente asociado a la instalación de bases de nuevo arreglo institucional representó sólo el 22,5% del costo total del programa. Sin embargo, también este Subprograma representa una alta proporción de los recursos facilitados por el Banco Mundial con 35% del su aporte. Se fija en paralelo un 10% de presupuesto a Fortalecimiento Institucional y un 27,5% a Fortalecimiento de la demanda del SCEP.

Esta composición del presupuesto por Subprograma también se vincula fuertemente al carácter de cada uno de los Subprogramas. En el caso de los Subprogramas 1 y 2, los tipos de subcomponentes apuntan a acciones decididas de intervención en mercados ya establecidos, pero que se entiende deben ser fortalecidos para alcanzar una dimensión acorde a las necesidades que impone el nuevo arreglo institucional. En otras palabras ambos Subprogramas apuntan a la ejecución de procesos con algún grado de estandarización y sobre los cuales es necesario generar escala.

Por esta razón las líneas de Nivelación de estudios, Incentivo a la educación de adultos y capacitación laboral en mypes, Nuevas tecnologías de información (Subprograma 1), o Redes, Formación de docentes o Formación Dual (Subprograma 2) se condujeron hacia la generación de impactos verificables en cada sector con el consiguiente esfuerzo financiero ya sea mediante la generación de incentivos al sector privado (Redes, Incentivo a capacitación, NTICs) o directamente por la inversión pública (Nivelación de Estudios).

En el caso del Subprograma 3, la naturaleza de los costos enfrentados apunta no a la ejecución de líneas con procesos estándares, sino a la investigación, desarrollo e instalación de

subsistemas que se entiende permitirían sentar las bases del sistema de educación y capacitación permanente. Por ello, aplica una lógica experimental, con menor repetición de procesos y por ende con un menor grado de esfuerzo financiero.

Dado lo anterior, se considera que el diseño inicial del presupuesto del programa permite generar las condiciones óptimas para el desarrollo del programa, se sustenta fuertemente en la lógica vertical de la MML de producto-objetivo y asigna equilibradamente los recursos disponibles. Contra este diseño se evalúa posteriormente la evolución del presupuesto durante el periodo de ejecución del programa. En el siguiente cuadro, se presenta la composición del presupuesto por año, y el presupuesto inicial del programa a nivel de cada subprograma con sus respectivos subcomponentes.

Presupuesto planificado por Subprograma y año

Subprograma	2002	2003	2004	2005	2006	Total
1. Fortalecimiento de la Demanda del SCEP	25%	48%	52%	22%	28%	40%
2. Fortalecimiento de la Oferta del SCEP	10%	26%	26%	40%	27%	28%
3. Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP	48%	17%	16%	28%	31%	23%
Operación del programa y Fortalec. institucional	17%	8%	6%	9%	14%	10%
Costo Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de Operaciones del programa

Presupuesto planificado Subprograma 1

Nº	Subprograma / Componente / Subcomponente	Monto (MUS\$)	% sobre el ppto total programa
1.	Fortalecimiento de la Demanda del SCEP	59.163	39%
1.1	Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral	38.079	25%
1.1.1	Modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios	34.200	23%
1.1.2	Sistema de evaluación y certificación de estudios básicos y medios	3.879	3%
1.2	Desarrollo de modalidades que articulen educación de adultos y capacitación laboral	21.084	14%
1.2.1	Articulación de la educación de adultos y capacitación laboral	1.995	1%
1.2.2	Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES	8.785	6%
1.2.3	Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral	10.303	7%

Fuente: Elaboración propia a partir de Plan de ejecución del programa (Diciembre 2001) y PAD Banco Mundial (Febrero 2002)

Presupuesto planificado Subprograma 2

N°	Subprograma / Componente	Monto (MUS\$)	% sobre el ppto total programa
2.	Fortalecimiento de la Oferta del SCEP	41.450	28%
2.1	Mejoramiento de la calidad y articulación de la educación y capacitación técnica	39.160	26%
2.2	Formación y actualización de docentes técnicos	2.290	2%

Fuente: Elaboración propia a partir de Plan de ejecución del programa (Diciembre 2001) y PAD Banco Mundial (Febrero 2002)

Presupuesto planificado Subprograma 3

N°	Subprograma / Componente / Subcomponente	Monto (MUS\$)	% sobre el ppto total programa
3.	Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP	33.875	23%
3.1	Sistema nacional de competencias e itinerarios de formación técnica	25.126	17%
3.1.1	Marco nacional de competencias laborales	2.352	2%
3.1.2	Sistema de certificación de competencias laborales	10.490	7%
3.1.3	Mejoramiento de la oferta de capacitación	7.185	5%
3.1.4	Itinerarios de formación técnica	1.668	1%
3.1.5	Aseguramiento de la calidad de las ofertas de formación técnica y capacitación	3.431	2%
3.2	Sistema de información para la educación y capacitación permanente	8.749	6%
3.2.1	Sistema de información sobre el mercado del trabajo y ofertas de educación y capacitación	1.010	1%
3.2.2	Servicios de intermediación laboral y consejería vocacional y laboral	5.068	3%
3.2.3	Servicios del programa de educación y capacitación permanente	2.672	2%

Fuente: Elaboración propia a partir de Plan de ejecución del programa (Diciembre 2001) y PAD Banco Mundial (Febrero 2002)

Presupuesto planificado Fortalecimiento Institucional

Subcomponente/Línea	Monto (MUS\$)	% sobre el ppto total programa
Operación del programa y fortalecimiento institucional	15.512	10%
Gestión y operación	8.784	6%
Fortalecimiento institucional SENCE	4.498	3%
Comunicaciones	909	1%
Estudios y consultorías de apoyo a la coordinación de los programas	1.320	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de Plan de ejecución del programa (Diciembre 2001) y PAD Banco Mundial (Febrero 2002).

El diseño de presupuesto por componentes y líneas refuerza los elementos presentados a nivel de Subprograma. Efectivamente el Subprograma 1 abarca el esfuerzo financiero, y dentro de

éste el subcomponente 1.1 “Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral” agrupa el 25% del presupuesto total del programa, superior al presupuesto del Subprograma 3 entero a modo de comparación.

En general el diseño presupuestario es consecuente con el objetivos meta de “Sentar las bases del SCEP”: Combina un gran esfuerzo financiero en Subprogramas de fortalecimiento de oferta y demanda con un esfuerzo significativo en el desarrollo de los subsistemas, entre ellos el MNCL y el SNCCL.

Sin perjuicio de lo anterior, algunos indicadores son relevantes para entender los resultados posteriores del programa. El principal de éstos es la participación menor del subcomponente 3.1.4, asociado al sistema de cualificaciones, eslabón crítico para sentar las bases del SCEP, con un presupuesto total de US\$1,66 MM, equivalentes a un 1,1% del presupuesto total del programa. En la misma dirección llama la atención la también escasa envergadura del subcomponente 3.2.1 “Sistema de información sobre el mercado del trabajo y ofertas de educación y capacitación” con una participación de 0,7% sobre el costo total de Chilecalifica y US\$1.010 de presupuesto.

Como parte del análisis de la economía del programa se especifica el nivel de cumplimiento del programa y cómo varió el diseño original en la ejecución de cada componente. El cumplimiento efectivo en ejecución por subcomponente permitirá realizar un juicio más completo sobre los impactos del diseño y de la gestión sobre los resultados finales.

4.1.2. Estructura y evolución del Gasto

4.1.2.1. Gastos efectivos

El gasto efectivo total incurrido por el programa entre 2002 y 2006 alcanzó a MM\$68.010, que se concentraron fundamentalmente en el período 2004-2006 y fueron ejecutados mayoritariamente por UCEP (con un 84% de participación). El siguiente cuadro presenta los resultados de gasto del Chilecalifica de acuerdo a la unidad ejecutora:

Gasto efectivo por unidad ejecutora 2002 –2006 (MM\$ año 2008)

Año	Gasto efectivo UCEP (MINEDUC)	Gasto efectivo SENCE	Total Gasto efectivo
2002	4.402	312	4.714
2003	11.501	1.281	12.782
2004	15.442	2.859	18.301
2005	18.719	3.606	22.325
2006	15.360	3.945	19.305
Total	65.424	12.003	77.427

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

Pese a la participación minoritaria de SENCE en el gasto, se aprecia un crecimiento sostenido en su participación en el programa y que pasó del 7% el primer año (2002) al 20% en el año 2006. Este crecimiento en participación se debe a la integración paulatina a la institución de

las líneas de trabajo de programa. El detalle de esta evolución se presenta en el cuadro siguiente:

Participación en el gasto efectivo por institución (% sobre el gasto total)

Año	Gasto efectivo MINEDUC	Gasto efectivo SENCE
2002	93%	7%
2003	90%	10%
2004	84%	16%
2005	84%	16%
2006	80%	20%
Total	84%	16%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE.

Respecto a las categorías de gasto, el desglose para el total del programa incluyendo los costos tanto de la UCEP como de SENCE, se presenta a continuación para el período de análisis:

Gasto efectivo por categoría 2002-2006 (M\$ año 2008)

Categoría	2002	2003	2004	2005	2006	Total
1. Personal	498	1.465	1.939	2.029	2.034	7.964
2. Bienes y Servicios de Consumo	290	576	660	775	756	3.059
3. Inversión	3.673	9.992	14.424	18.310	15.230	61.631
4. Otros (Activos no financieros)	254	749	1.277	1.210	1.282	4.774
Total Gasto Efectivo CHC	4.715	12.782	18.302	22.324	19.304	77.428

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

El detalle de los costos por categoría de gasto permite diferenciar el costo de inversión (costo de operación de las líneas programáticas) de los demás costos de apoyo. Los costos de inversión formaron parte del 80% del valor del programa con un valor total de MM\$61.631, concentrados en el período 2004-2006. Por otro lado, los costos en personal ascendieron al 10% de los costos totales y las otras dos categorías sumaron el restante 10%. La composición de estas categorías por año se presenta en el siguiente cuadro:

Composición del Gasto efectivo por categoría (% sobre el gasto anual)

Categoría	2002	2003	2004	2005	2006	Total
1. Personal	11%	11%	11%	9%	11%	10%
2. Bienes y Servicios de Consumo	6%	5%	4%	3%	4%	4%
3. Inversión	79%	78%	79%	82%	79%	80%
4. Otros (activos no financieros)	4%	6%	7%	5%	7%	6%
Total Gasto Efectivo CHC	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE.

Los gastos anuales mantienen una estructura similar al gasto promedio anual del período (última columna del cuadro precedente). El componente de gastos de inversión acapara en todos los años cerca del 80% del total del gasto, con un máximo de 82% en 2005. Las demás categorías también presentan participaciones estables en todo el período. En general se aprecia la existencia de una estructura equilibrada en cada una de las categorías de gasto, indicador que expresa la estabilidad del programa desde su estructura de gastos.

Con respecto a las variaciones, el cuadro siguiente presenta el desempeño del programa en el período:

Porcentaje de variación anual promedio del Gasto efectivo, por categoría

Categoría	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2002-2006
1. Personal	195%	32%	5%	0%	309%
2. Bienes y Servicios de Consumo	98%	15%	17%	-2%	160%
3. Inversión	172%	44%	27%	-17%	315%
4. Otros (Activos no financieros)	195%	71%	-5%	6%	404%
Tasa de variación total	171%	43%	22%	-14%	309%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE.

La evolución de los costos de inversión explica gran parte de la variación total en los costos del programa, que efectivamente en el período 2004-2006 alcanzó el mayor grado de avance en el desarrollo de los componentes programáticos.

Los costos de recursos humanos y bienes y servicios de apoyo presentan una trayectoria similar: un bajo valor en 2002 (año de inicio del programa) y una estabilización desde 2003, año en que el programa se instala institucionalmente en ambas unidades ejecutoras. En el período 2004-2006 ambos componentes también experimentan crecimientos en respuesta al incremento de las actividades productivas del programa, en la forma de mayores honorarios y gastos en adquisiciones de bienes y servicios.

4.1.2.2. Gastos efectivos por componente y línea del programa

De acuerdo a la clasificación por línea programática, la información proporcionada por las unidades ejecutoras del programa permitió identificar el gasto efectivo anual por cada componente.²⁷¹²⁷² Esta información se presenta en el siguiente cuadro:

Gastos ejecutados por Subprograma (MM\$ de 2008)

Subprograma	Gasto ejecutado					
	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Líneas originales						
Subprograma 1: Fortalecimiento de la Demanda del SCEP	3.287	8.335	10.304	11.288	9.178	42.391

²⁷¹ Los antecedentes completos se presentan en Anexo 16.

²⁷² Para ello, se realizó el ejercicio de homologar la estructura de diseño del programa: Subprograma de la MML construida con la clasificación presupuestaria que se operó el programa durante el período a partir de la Ley de Presupuestos de cada año y evaluar el avance en los componentes de gasto contemplados.

Subprograma 2: Fortalecimiento de la Oferta del SCEP	170	747	1.940	3.674	3.024	9.554
Subprograma 3: Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP	217	911	2.181	3.349	3.028	9.686
Fortalecimiento institucional	1.042	2.790	3.878	4.013	4.073	15.796
Costo total del proyecto	4.714	12.783	18.302	22.324	19.304	77.428

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

Los gastos efectivos incurridos por el programa entre 2002 y 2006 presentan una estructura similar al diseño original del Chilecalifica. No obstante existen diferencias significativas en las dimensiones de cada uno de sus componentes. Entre éstas se encuentra el fuerte crecimiento del Subprograma 1 "Fortalecimiento de la Demanda del SCEP" y del componente de apoyo del programa "Fortalecimiento Institucional". En contrapartida se aprecia una disminución de la envergadura de los Subprogramas 2 y 3 de Chilecalifica.

También se aprecian diferencias en el ritmo de ejecución del gasto por componentes, entre ellas la rápida ejecución del Subprograma 2, en contrapartida con el rezago en la ejecución del Subprograma 3.²⁷³ Respecto a la composición del gasto ejecutado, nuevamente agregando los cuatro componentes del programa y ajustando para el período analizado²⁷⁴, se presenta el siguiente cuadro:

Composición del gasto ejecutado por Subprograma

Subprograma	Ppto. Programa (PAD) ²⁷⁵	Gasto ejecutado anual (%) ²⁷⁶					
		2002	2003	2004	2005	2006	Total
Líneas originales	%						
Subprograma 1: Fort. Demanda del SCEP	41%	70%	65%	56%	51%	48%	55%
Subprograma 2: Fort. Oferta del SCEP	29%	4%	6%	11%	16%	16%	12%
Subprograma 3: Bases del nuevo arreglo institucional	22%	5%	7%	12%	15%	16%	13%
Fortalecimiento institucional	9%	22%	22%	21%	18%	21%	20%
Costo total del proyecto		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

²⁷³ La ejecución del Subprograma 3 sobrepasó el período 2002 – 2006, prolongándose la realización de actividades hasta el 2009, fecha final de término del programa.

²⁷⁴ Se ajusta la composición del programa en su avance hasta el año 2006. Para el año 2006 el presupuesto programado se estimó en USM\$ 137.976, con un 92% del total del programa, y representa por tanto la etapa de desarrollo sustantivo del mismo. El presupuesto posterior a este período no altera la estructura de gastos planificada.

²⁷⁵ Dado que la evaluación comprende para este caso hasta 2006, y para presentar antecedentes comparables, se calculó la composición del presupuesto para el período 2002-2006.

²⁷⁶ Dado que el programa se expresa en US\$, se utiliza la comparación en los % de ejecución de cada una de las líneas del programa.

Los resultados presentados en el cuadro anterior permiten comparar la estructura del presupuesto original para el período 2002-2006 consagrada en el documento de partida (PAD) en la 3ª columna del cuadro con los resultados de ejecución del gasto para el mismo período (última columna a la derecha del cuadro).

Como se mencionaba atrás los resultados más importantes son el crecimiento en participación y gasto del Subprograma 1 y el componente de Fortalecimiento institucional, y la disminución de la participación y tamaño de los Subprogramas 2 y 3. En el caso del Subprograma 2 la participación final equivale al 30% de los presupuestado (12% respecto de 29% original) mientras que el Subprograma 3 la participación final alcanzó sólo el 55% de la participación presupuestada (13% respecto a un 22% original). Finalmente, el componente de fortalecimiento para todos los años aparece en un orden de magnitud cercano al 20%, con una tendencia levemente decreciente en participación.²⁷⁷

Respecto a la evolución del gasto en el período evaluado, se aprecia que el Subprograma 1 presenta una trayectoria sostenidamente decreciente en participación, tendencia que es consistente con el gran avance del programa en la ejecución de los subcomponentes asociados a este Subprograma en los primeros años del programa, y que permitió cumplir las metas comprometidas en éstos anticipadamente.

Mientras tanto los Subprogramas 2 y 3 (los más rezagados) presentan un crecimiento en participación en todo el período, con un gasto real que alcanzó un valor máximo en 2005. En los siguientes cuadros se presenta el gasto efectivo por subcomponentes del programa.

Gasto efectivo Subprograma 1 (MM\$ de 2008)

Subprograma / Componente / Subcomponente		2002	2003	2004	2005	2006	Total	% sobre Gto. total programa
1.	Proporcionar nuevas oportunidades de capacitación y educación permanente	3.286	8.335	10.304	11.288	9.179	42.391	55%
1.1	Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral	3.286	8.133	9.400	10.395	8.169	39.383	51%
1.1.1	Modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios	3.286	7.220	8.372	8.891	6.611	34.380	44%
1.1.2	Evaluación y certificación del aprendizaje para los adultos que buscan	0	913	1.028	1.504	1.558	5.002	6%

²⁷⁷ Desafortunadamente por diferencias en la relación de las monedas de comparación (US\$ en PAD vs CH\$) no es posible obtener una evaluación en términos reales. Sólo se utiliza la participación en ppto para evaluar las desviaciones del presupuesto planificado y en algunos casos comparaciones puntuales a un dólar promedio.

	completar su enseñanza básica y media							
1.2	Desarrollo de modalidades que articulen educación de adultos y capacitación laboral	0	202	904	893	1.010	3.009	4%
1.2.1	Articulación de la educación de adultos y capacitación laboral	0	179	216	71	153	620	1%
1.2.2	Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES	0	3	490	414	520	1.427	2%
1.2.3	Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral	0	19	197	409	336	962	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

Con respecto al gasto del Subprograma 1, el esfuerzo financiero del período se concentró fuertemente en la ejecución del subcomponente 1.1 “Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral” que en total utilizó el 51% de los recursos totales del programa. Este fue el subcomponente de mayor tamaño financiero del programa con un total de MM\$ 39.383 de gasto, concentrado en los años 2004 y 2005. Con respecto al diseño del presupuesto global del programa de acuerdo a la MML, el subcomponente 1.1 abarcó el doble de la participación planificada (25% con MUS\$38.079).

Por contrapartida destaca la baja envergadura del subcomponente 1.2, con sólo MM\$3.009 en el período 2002-2006 equivalentes al 4% de participación en el gasto total del programa (respecto al 14% programado en el PAD). Las líneas 1.2.2 y 1.2.3 presentaron las mayores disminuciones en la ejecución del gasto con 2% y 1% respectivamente (en comparación al 6% y 7% respectivamente).

Gasto efectivo Subprograma 2 (MM\$ de 2008)

Subprograma / Componente / Subcomponente	2002	2003	2004	2005	2006	Total	% sobre Gto. total programa
2 Fortalecimiento de la Oferta del SCEP	151	694	1.820	3.553	3.024	9.554	12%
2.1 Mejoramiento de la calidad y articulación de la educación y capacitación técnica	169	740	1.936	3.086	2.528	8.459	11%
2.1.1 Redes de Articulación de la Formación Técnica	169	740	1.926	2.949	2.381	8.165	11%

2.1.2	Formación Dual	0	0	10	137	148	294	0%
2.2	Formación y actualización de docentes técnicos	0	7	4	588	496	1.094	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

Con respecto al gasto del Subprograma 2, el esfuerzo financiero del período se concentró fuertemente en la línea 2.1.1 de “Redes de Articulación de la Formación Técnica” que concentró prácticamente la totalidad de los recursos asignados a este Subprograma (11% respecto a 12% de la participación de éste en el gasto total) con un total de MM\$ 7.172 y un gasto concentrado en los años 2004-2006 correspondientes a los 2 concursos de redes realizados durante el período evaluado.

La línea 2.1.2 “Formación Dual” presenta un bajo nivel de gasto con MM\$258 durante los 5 años de estudio, sólo ejecutado a partir de 2004. El subcomponente 2.2, con sólo MM\$1.049 y 1% de participación en el gasto total, se encuentra sin embargo en un nivel cercano a la planificación (2% de participación en el programa con un presupuesto de USMM\$ 2.290).²⁷⁸ Pese a lo anterior, los antecedentes indican que el desempeño en ejecución de los recursos en el Subprograma 2 fue insuficiente al menos en el período 2002-2006, especialmente en lo referente a la línea de formación dual.²⁷⁹

Gasto efectivo Subprograma 3 (MM\$ de 2008)

Subprograma / Componente / Subcomponente	2002	2003	2004	2005	2006	Total	% sobre Gto. total programa
3. Bases del nuevo arreglo institucional del SCEP	217	910	2.181	3.349	3.028	9.686	13%
3.1 Sistema nacional de competencias e itinerarios de formación técnica	155	459	1.180	1.880	2.065	5.738	7%
3.1.1 Marco nacional de competencias laborales	91	221	155	9	0	476	1%
3.1.2 Sistema de certificación de competencias laborales	17	30	451	1.296	1.297	3.091	4%
3.1.3 Mejoramiento de la oferta de capacitación	0	98	253	216	498	1.065	1%
3.1.4 Itinerarios de formación técnica	5	17	84	103	50	259	0%
3.1.5 Aseguramiento de la calidad de las ofertas de	43	92	237	256	221	848	1%

²⁷⁸ Si bien el tipo de cambio varió durante el período, el orden de magnitud de gasto de este subcomponente es similar al presupuestado (USM\$2.189 en valor de 2008 a un dólar promedio de \$500).

²⁷⁹ En el período posterior 2007-2008 se realizaron avance en ambos subcomponente 2.1 y 2.2, y hasta la fecha aún no se finalizan las actividades en ambas. Sin embargo existió un rezago significativo en la utilización de los recursos.

	formación técnica y capacitación							
3.2	Sistema de información para la educación y capacitación permanente	62	452	1.001	1.469	963	3.948	5%
3.2.1	3.2.1 Información sobre el mercado del trabajo y ofertas de formación y capacitación	62	14	61	195	86	418	1%
3.2.2	3.2.2 Servicios del programa	0	401	905	1.174	862	3.343	4%
3.2.3	3.2.3 Servicios orientación Vocacional e intermediación laboral	0	36	35	100	15	186	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la unidad de Finanzas UCEP y de Finanzas SENCE

En relación al Subprograma 3 también se aprecia la existencia de diferencias significativas entre presupuesto planificado y gasto efectivo por subcomponente. Además de la diferencia entre el presupuesto y gasto total del Subprograma (participación de 22,5% vs 13%) se aprecian diferencias de magnitud del esfuerzo financiero, especialmente en el subcomponente 3.1 con un marco presupuestario de MUS\$25.126²⁸⁰ y participación de 17% sobre el presupuesto total del programa, sólo ejecutó MM\$ 5.738²⁸¹ con un 7% de participación del gasto total del programa.

Las líneas con menor desarrollo a 2006 "Mejoramiento de la oferta de capacitación", "Itinerarios de formación técnica" y "Aseguramiento de la calidad de las ofertas de formación técnica y capacitación", a la luz de los resultados de esta evaluación se consideran claves en la instalación de las bases del SCEP, y durante el período de evaluación no ejecutaron el presupuesto asignado. Como resultado el avance programático en estas líneas fue notoriamente menor en comparación a otras líneas del programa, especialmente al Subprograma 1, ampliamente desarrollado por el programa.

Con respecto al subcomponente 3.2, mantiene una envergadura (en valor y participación en el gasto) en un orden de magnitud similar al presupuestado (6% sobre el presupuesto vs 5% sobre el gasto efectivo), donde las líneas 3.2.1 y 3.2.2 se mantienen en una dimensión muy cercana a la contemplada en el diseño original. En estos componentes el avance programático estuvo en la dimensión esperada lo que se refleja principalmente en acciones como el desarrollo de sistemas de información y capacidades instaladas en la red de OMIL.

El componente de "Fortalecimiento Institucional", por su parte, alcanzó una participación de 20% sobre el total del gasto ejecutado del programa para el período 2002-2006 con un valor de MM\$ 15.796, alcanzando un tamaño superior al presupuestado en el diseño original (presupuesto de MUS\$ 15.512 con 10% de participación en el programa). Su participación anual en el gasto se mantuvo constante en torno al 20% del costo anual durante todo el período, sin apreciarse mayor variación. De acuerdo a la opinión de personal de Chilecalifica

²⁸⁰ En moneda del 2002.

²⁸¹ En moneda del 2008.

entrevistados en esta evaluación este crecimiento se ajustó en gran medida a las necesidades operacionales del programa principalmente recursos humanos y bienes y servicios de consumo necesarios para la gestión del programa, que no estaban suficientemente cubiertos con el presupuesto original contemplado.²⁸²

En general, el grado de cumplimiento de la ejecución del gasto presenta variaciones significativas en cada uno de los Subprogramas analizados, caracterizado por un amplio desarrollo del Subprograma 1 y una subejecución de los Subprogramas 2 y 3.

4.2. Análisis de Economía

El análisis de economía se presenta mediante dos indicadores:

- Análisis de la disciplina financiera, evaluado mediante las modificaciones presupuestarias de cada ejercicio (desviaciones entre presupuesto inicial y final).
- Análisis de ejecución presupuestaria, evaluado mediante las diferencias entre presupuesto inicial y presupuesto ejecutado.

4.2.1. Análisis de Disciplina Financiera

Se presenta el siguiente cuadro con el presupuesto inicial de Chilecalifica anual:

Presupuesto Inicial Chilecalifica 2002-2006 (MM\$ de 2008)

Clasificación Pptaria.	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Ingresos	5.451	20.768	24.649	28.962	28.569	108.400
Transferencias	0	0	0	0	0	0
Endeudamiento	0	7.282	10.295	12.554	9.170	39.301
Aporte fiscal	5.451	13.484	14.353	16.407	19.399	69.095
Saldo inicial de caja	0	1	1	1	0	4
Gastos	5.451	20.767	24.649	28.962	28.569	108.400
Gastos en personal	550	1.099	1.362	1.371	1.421	5.803
Bs. y Servicios de consumo	204	536	648	629	794	2.811
Transferencias corrientes	4.588	18.247	21.953	26.019	25.107	95.915
Adq. activos no financieros	0	0	0	48	35	83
Inversión real	109	313	86	0	0	508
Servicio de la deuda pública	0	571	598	894	1.210	3.274
Operaciones años anteriores	0	0	1	0	0	1
Saldo final de caja	0	0	1	1	1	4

Fuente: Ley de Presupuestos

El presupuesto total del programa para el período alcanzó a MM\$108.400 para el período. La composición del presupuesto del programa Chilecalifica por subtítulos de ingresos y gastos presupuestarios mantiene la estructura presentada en capítulos anteriores, con gran parte del gasto financiero asignado a la ejecución de las líneas y subcomponentes de cada

²⁸² Entrevista con Jefe de departamento de Finanzas UCEP Chilecalifica.

Subprograma. Estos recursos aparecen clasificados en la partida de gasto Transferencias corrientes (Subtítulo 24).

En el presupuesto inicial también se aprecia la composición del financiamiento del programa de acuerdo a la planificación anual. A diferencia de la planificación financiera contenida en el PAD, la Ley de Presupuestos asignó la mayor parte del financiamiento al componente local, mediante Aporte Fiscal directo (68% respecto a 32% de financiamiento externo mediante endeudamiento).

Esta estructura se mantiene en los presupuestos finales por año:

Presupuesto Final Chilecalifica 2002-2006 (MM\$ de 2008)

Clasificación Presupuestaria	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Ingresos	6.722	19.642	24.654	29.135	29.701	109.854
Transferencias	109	0	0	0	0	109
Otros ingresos corrientes	0	0	0	14	262	276
Endeudamiento	0	6.177	10.193	12.554	7.456	36.380
Aporte fiscal	6.519	12.694	13.166	14.571	18.782	65.733
Saldo inicial de caja	94	770	1.296	1.996	3.200	7.357
Gastos	6.722	19.642	24.654	29.135	29.701	109.854
Gastos en personal	442	1.105	1.379	1.392	1.460	5.777
Bs. y servicios de consumo	204	536	642	675	794	2.851
Transferencias corrientes	5.967	16.887	21.256	25.919	25.831	95.860
Adq. activos no financieros	0	0	0	142	35	177
Inversión real	109	313	119	0	0	541
Servicio de la deuda pública	0	571	598	1.007	1.317	3.493
Operaciones años anteriores	0	215	656	0	0	871
Otros compromisos pendientes.	0	0	3	0	0	3
Saldo final de caja	0	13	1	1	263	279

Fuente: UCEP Chilecalifica

El presupuesto final total alcanzó un valor de MM\$109.854. Se aprecian diferencias menores generadas por las modificaciones presupuestarias anuales. En el caso de los ingresos principalmente asociadas al manejo de los saldos de caja. En los gastos el porcentaje de modificación es casi inexistente. Al igual que en el presupuesto inicial se mantiene la estructura de financiamiento con 64,5% de financiamiento local y 35,5% de financiamiento externo. A nivel anual, la mayor modificación de presupuestos se produjo el año 2002 con una diferencia de 23% entre ambos presupuestos, compensada por una modificación negativa en 2003 de 5%, modificación realizada producto de un ajuste financiera en el año de partida. El resumen de las modificaciones presupuestarias por año se presenta en el siguiente cuadro:

Modificaciones presupuestarias (% de variación anual)

Año	Variación anual
2002	23%
2003	-5%
2004	0%
2005	1%
2006	4%
Promedio	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de Ley de Presupuestos y UCEP Chilecalifica

A excepción del año 2002-2003, el programa presentó buenos indicadores de disciplina financiera, con un bajo porcentaje de modificación total de presupuestos (1% para todo el periodo) y bajo promedio de modificación para el período (4% de modificación determinado fuertemente por variación de 2002). Existe un aprendizaje institucional en la proyección de necesidades y compromisos financieros reflejada en los bajos niveles de modificación posteriores a 2003.

4.2.2. Análisis de Ejecución Presupuestaria

Con respecto a la comparación entre presupuesto inicial y presupuesto ejecutado, se presenta un análisis por separado para UCEP y SENCE. Ambas instituciones mantienen un vínculo a través de transferencias de recursos desde UCEP a SENCE para la ejecución de sus componentes programáticos, y por tanto se generó la necesidad de desarrollar procesos de gestión presupuestaria dentro de éste último.

Ejecución presupuestaria anual programa Chilecalifica (MM\$ de 2008)

Año	Presupuesto Inicial	Gasto Ejecutado	% de ejecución
2002	5.451	4.714	86%
2003	20.767	12.783	62%
2004	24.649	18.302	74%
2005	28.962	22.324	77%
2006	28.569	19.304	68%
Total período	108.398	77.428	71%

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Unidad de Planificación y Presupuestos UCEP

En general el programa presentó un nivel de ejecución presupuestaria para el período 2002-2006 menor al planeado en cada año, promediando 71% para todo el periodo. Debe notarse que el programa comenzó sus operaciones a mediados del 2002, de modo que el plazo de 6 años de ejecución se cumple a mediados del 2008, y en el periodo 2007-2008 la ejecución de recursos se incrementó sobre el 90%, y se espera que para el 2009, año de ampliación otorgado al programa, se alcance el 100% de ejecución de los recursos. La ejecución presupuestaria por cada área del programa (UCEP y SENCE) es la siguiente:

UCEP

Ejecución presupuestaria anual UCEP Chilecalifica (MM\$ de 2008)

Año	Presupuesto Inicial	Gasto Ejecutado	% de ejecución
2002	4.294	4.402	103%
2003	16.064	11.501	72%
2004	20.939	15.442	74%
2005	24.124	18.719	78%
2006	23.446	15.360	66%
Total período	88.867	65.424	74%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos UCEP Chilecalifica

SENCE

Ejecución presupuestaria anual SENCE- Chilecalifica (MM\$ de 2008)

Año	Presupuesto Inicial	Gasto Ejecutado	% de ejecución
2002	1.287	312	24%
2003	2.947	1.281	43%
2004	3.229	2.859	89%
2005	4.250	3.606	85%
2006	5.713	3.945	69%
Total período	17.426	12.003	69%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SENCE

Al igual que en UCEP, en SENCE se verificó un bajo grado de ejecución para el período, en promedio de 69% del presupuesto inicial. Destaca la mejor ejecución los años 2004 y 2005, con 89% y 85% respectivamente.

4.3. Análisis de Eficiencia

El análisis de eficiencia se realiza en torno a los siguientes antecedentes:

- Gastos de administración del programa, medidos por organismo ejecutor y categoría de gasto (recursos humanos, bienes y servicios de consumo) y
- Eficiencia en el uso de los recursos por línea, medido a través de los gastos por unidad de producto y los gastos por beneficiario.

4.3.1. Análisis de gastos administrativos

El presupuesto específico por categoría de gasto permite diferenciar los costos directos de producción del programa (Gasto de Inversión) de los costos o gastos administrativos o de apoyo (Gastos en personal, bienes y servicios de consumo y otros), categorías presentadas previamente para analizar la estructura de presupuestos y gastos del programa.

En esta clasificación, el costo de producción se calculó como el gasto efectivo incurrido por el programa y asignado al subtítulo 24 (transferencias corrientes) materializado por UCEP y SENCE, mientras que los costos de apoyo o costos administrativos se calcularon como la sumatoria de los costos de las demás categorías de gasto (gastos en personal, bienes y servicios de consumo y otros).²⁸³ Se presentan a continuación los gastos administrativos para el período de análisis:

Gastos Administrativos y totales (MM\$ de 2008)

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Costo de Producción	3.673	9.992	14.424	18.310	15.230	61.631
Gasto de Administración	1.042	2.394	3.048	3.052	3.055	12.590
Servicio de la Deuda	0	397	829	962	1.018	3.206
Total	4.714	12.783	18.302	22.324	19.304	77.428
Gto. Producción / Total	78%	78%	79%	82%	79%	80%
Gto. Admin. / Total	22%	19%	17%	14%	16%	16%
Ratio Admin./Producción	0,284	0,240	0,211	0,167	0,201	0,204

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de UCEP y SENCE

A partir de los costos de producción y de administración se estimaron dos indicadores de eficiencia del uso de los recursos: Participación de cada categoría de costo sobre los costos totales y Ratio directo entre gasto de administración y costo de producción. Una menor proporción de gastos administrativos y menor ratio indican una mayor eficiencia en el uso de los recursos pues permite generar el mismo nivel de producto²⁸⁴ con un menor costo administrativo.

Se observa que para el periodo 2002-2006 los costos de producción representan en promedio el 80% de los costos totales del programa, siendo la diferencia restante (16%) correspondiente a gastos de administración del programa, que incluye recursos humanos, bienes y servicios y otros gastos administrativos, y servicio de la deuda (4%). Respecto de los gastos administrativos, el compromiso contenido en la negociación con el Banco Mundial consideró una meta de 10%, porcentaje inferior al 16% promedio efectivamente logrado.

Para estos indicadores definidos, la evolución de la estructura de gastos del programa durante el período de evaluación, presenta una tendencia hacia una mayor eficiencia, expresada en la disminución del ratio calculado con un coeficiente total desde 0,284 en el 2002 hasta 0,201 en el 2006, con un mínimo de 0,167 en el 2005.

El año 2005 coincide con el año de mayor expansión del costo de producción con un valor total de MM\$ 18.310, y corresponde al peak de gasto de algunos componentes programáticos como el Subprograma 1.

A pesar de estos resultados, la relación no es suficientemente fuerte como para establecer una relación causal entre ambas variables (envergadura del costo de producción y ratio administración/producción). A continuación se presentan los resultados por unidad ejecutora.

²⁸³ No se asignaron costos valorados de otras unidades puesto que el personal asignado a Chilecalifica tenía exclusividad y no recibían apoyo de otras unidades en la operación.

²⁸⁴ Se asume que los niveles de producción se mantienen constantes ante la reasignación de estos costos.

Gastos administrativos por organismo ejecutor

Se presentan los costos administrativos totales y como porcentaje del costo total para cada institución:

Gastos administrativos totales por institución (MM\$2008)

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
UCEP	837	1.701	2.018	2.012	1.930	8.487
SENCE	205	692	1.030	1.040	1.125	4.093

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de UCEP y SENCE

Gastos administrativos/Gastos Totales por institución (%)

Año	2002	2003	2004	2005	2006	Total
UCEP	20%	15%	14%	12%	14%	14%
SENCE	66%	54%	36%	29%	29%	34%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de UCEP y SENCE

La participación del gasto de operación o administración sobre gasto total es significativamente menor en UCEP que en SENCE, con porcentajes promedio de 14% y 34% respectivamente para el total del periodo.

La alta participación de estos gastos en SENCE refleja el tamaño significativamente menor que maneja este último, mientras que en UCEP se aprecia un mejor ajuste en su institucionalidad para dar soporte a sus líneas programáticas que se refleja en una mejor relación Costos Administración/Costos de Inversión. Detrás de las diferencias entre ambas instituciones se encuentra la existencia de economías de escalas en la gestión de UCEP en base a la mayor dimensión de su presupuesto y la existencia de procesos productivos estandarizados en algunos componentes, específicamente aquellos vinculados al Subprograma 1: Fortalecimiento de Demanda del SCEP.

La evolución de los gastos administrativos respecto del presupuesto en ambos casos, y especialmente en SENCE presenta una trayectoria decreciente, indicador que reflejaría la existencia de un aprendizaje institucional para utilizar más eficientemente los recursos en la generación de sus productos específicos.

La comparación contra resultados (análisis de eficiencia que se presenta a continuación) permite establecer de modo más acabado la relación de eficiencia global en el uso de estos recursos por parte de ambas instituciones.

4.3.2. Eficiencia en el uso de los recursos

Respecto a eficiencia en el uso de los recursos se presentan indicadores de costo-eficiencia en función de costos unitarios y costos por beneficiarios para los siguientes subcomponentes.

Indicadores calculados por subcomponente

Nº	Subcomponente	Costo x Beneficiario	Costo x unidad prod.
1.1.1	Modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios	Sí	Sí
1.1.2	Evaluación y certificación de estudios básicos y medios	Sí	Sí
1.2.1	Articulación de la Educación de adultos y Cap. laboral	Sí	Sí
1.2.2	Incentivo a la Educ. de adultos y la Cap. laboral en las MYPES	Sí	Sí
1.2.3	Aplicación de las NTIC a la Educ. de adultos y la Cap. laboral	Sí	Sí
2.1.1	Redes de Articulación de la Formación Técnica	Sí	Sí
2.1.2	Formación EMTP Dual	Sí	No
2.2.1	Formación y actualización de docentes técnicos	Sí	Sí
3.1.1	Marco Nacional de Competencias Laborales	No	Sí
3.1.2	Sistema de Eval. y Certificación de Competencias Laborales	No	No
3.1.3	Mejoramiento de la oferta de capacitación	Sí	Sí
3.1.4	Sistema de Itinerarios de formación técnica	No	No
3.1.5	Aseguramiento de la calidad de Ofertas form. técn. y cap.	No	Sí
3.2.1	Información sobre el Mcd. del trabajo y Ofertas form. y cap.	No	Sí
3.2.2	Servicios del programa	Sí	Sí
3.2.3	Servicios orientación Vocacional e intermediación laboral	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia

La construcción de estos indicadores se realizó dados los supuestos metodológicos que se especifican:

- Como costo total de la línea se consideró el gasto productivo directo en que incurre en programa. Concretamente el gasto en transferencias o en producción directa de Chilecalifica. Por tanto se excluye el gasto administrativo, que forma parte de un apoyo transversal del programa.²⁸⁵
- No se contabilizan los costos realizados por los clientes/usuarios/beneficiarios de cada una de las líneas, en particular los costos de tiempo y costos monetarios. No se calculó por la complejidad de esta estimación para este programa en particular.
- Se asume que los costos no presentaron variaciones por región o unidad territorial.

4.3.3. Costos por unidad de producto

Costos unitarios por producto por subcomponente (\$ 2008)

Nº	Subcomponente/Línea	Unidad de Medida	Unidad de producto	Indicador (\$/unidad de producto)
1.1.1	Modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios	Nº Módulos nivelación enseñanza básica y media ejecutados	617.804	45.597
1.1.2	Evaluación y certificación	Nº Certificados	109.566	45.657

²⁸⁵ Acá el supuesto consiste en asumir que el gasto administrativo se distribuye en distintas componentes, especialmente en UCEP donde se detecta la existencia de economías de escala en la gestión de los recursos de administración.

	del aprendizaje para los adultos que buscan completar su enseñanza básica y media	emitidos totales		
1.2.1	Articulación de la educación de adultos y capacitación laboral	Nº de Cupos de Capacitación	7.069	87.655
1.2.2	Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES	Nº de Cupos de Capacitación	7.052	202.393
1.2.3	Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral	Nº de Cupos de Capacitación	42.900	22.418
2.1.1	Redes de Articulación de la Formación Técnica	Nº de redes constituidas	26	314.048.303
2.2.1	Formación y actualización de docentes técnicos	Nº Cursos ejecutados por Institución proveedora	28	39.083.303
3.1.1	Marco nacional de competencias laborales	Nº perfiles de CL desarrolladas	218	2.183.801
3.1.3	Mejoramiento de la oferta de capacitación	Nº de Cupos de Capacitación	35.227	30.222
3.1.5	Aseguramiento de la calidad de las ofertas de formación técnica y capacitación	Nº de OTEC acreditadas	100	838.614
3.2.1	Información sobre el mercado del trabajo y ofertas de formación y capacitación	Nº de estudios regionales generados	13	32.181.296
3.2.2	Servicios de orientación vocacional y laboral e Intermediación para el empleo	Nº Redes Orientación Vocacional y Laboral	259	12.907.082
		Nº de OMIL conectadas a BNE	211	883.394

Fuente: Elaboración propia

Los antecedentes presentados dan cuenta de la gran varianza al interior de cada uno de los subcomponentes dada la existencia de una alta variedad de los procesos productivos. No obstante lo anterior, existen un nivel de comparación entre aquellas líneas orientadas a generar servicios de capacitación de distinto tipo. En esta categoría se ubican todas las líneas del Subprograma 1, "Fortalecimiento de la Demanda del SCEP".

En otra categoría se encuentran los productos del Subprograma 2 y 3, de tipo más experimental y focalizados a generar nuevos instrumentos, procesos y métodos. Acá la comparación de costos unitarios pierde validez entre cada producto.

En lo referente a los indicadores asociados al Subprograma 1, el menor costo unitario por unidad de producto fue generado por el subcomponente 1.2.3 "Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral", resultado explicado por la alta generación de cursos de capacitación a distancia (E-learning), alternativa de capacitación de menores costos.²⁸⁶ En contrapartida, la línea 1.2.3 "Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES" presentó el mayor costo unitario entre las alternativas analizadas.

4.3.4. Costos unitarios por beneficiario

Costos unitarios por beneficiario (\$ 2008)

Nº	Subcomponente/Línea	Unidad de Medida	Beneficiarios	Indicador (\$/ beneficiario)
1.1.1	Modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios	Nº de estudiantes de educación básica y media inscritos que terminaron el curso	142.581	197.571
1.1.2	Evaluación y certificación de estudios básicos y medios	Nº de estudiantes examinados	142.581	35.085
1.2.1	Articulación de la educación de adultos y capacitación laboral	Nº de personas que pasaron por el programa (inscritos y nivelados)	2.414	256.684
1.2.2	Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES	Trabajadores MYPE que pasaron por el programa	16.334	87.381
1.2.3	Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral	Nº de beneficiarios de cursos de AD e ICDL y a distancia	64.999	14.796
2.1.2	Formación Dual	Nº de beneficiarios efectivos	25.564	11.501
2.2.1	Formación y actualización de docentes técnicos	Nº de docentes técnicos capacitados	2.402	455.592
3.1.2	SECCL	Nº de beneficiarios efectivos	12.063	256.199
3.1.3	Mejoramiento de la oferta de capacitación	Nº de cupos efectivos	35.227	30.222
3.2.2	Servicios de orientación vocacional y laboral e Intermediación para el empleo	Nº de estudiantes beneficiados por acceso a orientación vocacional	645.069	5.182
		Nº de colocaciones en el Mcdto. laboral	78.718	2.368

Fuente: Elaboración propia

²⁸⁶ La capacitación E-learning hace mejor uso de la capacidad instalada de los proveedores de servicios de capacitación, disminuyendo los costos unitarios.

Finalmente con respecto a los indicadores de costo por beneficiario se repite el bajo costo unitario de los productos de la línea 1.2.3, ratificando la eficiencia en costo de esta línea. Otro ejemplo de bajo costo unitario es la línea 3.2.2. "Servicios de orientación vocacional y laboral e Intermediación para el empleo" que tanto en el componente ejecutado por UCEP como por SENCE presenta bajos indicadores de costo, básicamente debido a la amplia base de clientes que atienden.

Revisando ambos indicadores (costos unitarios y costos por beneficiario), se pueden realizar juicios en torno al desempeño de algunos de los subcomponentes analizados:

- El bajo costo de los servicios de capacitación, la presencia de economías de escala y el aprendizaje dentro de cada uno de los subcomponentes que se especializaron en este tipo de productos. El mejor indicador fue obtenido por la línea 1.2.3 "Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral"
- El alto costo unitario de los componentes orientados al desarrollo de componentes más experimentales: 2.1.1, 2.2.1, 3.1.1, 3.2.1, 3.2.2. En este caso el indicador de costos unitarios no es concluyente de eficiencia y debe acompañarse de indicadores de costo-efectividad para evaluar su aporte efectivo al desarrollo de los objetivos del programa.
- La inexistencia de indicadores en algunas líneas debido al limitado avance del programa al año 2006. En el caso del subcomponente 3.1.4 "Sistema de Itinerarios de formación técnica" el avance es tan escaso que no se evaluó el desempeño de la relación costo-eficiencia. Este subcomponente es clave en la instalación del SCEP.

5. Mediciones Globales del Desempeño

A partir de las mediciones de impacto efectuadas se pueden realizar las siguientes estimaciones globales:

- Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias:
 - ✓ El flujo de beneficios del programa es de \$137.507 por año, hasta que el trabajador abandone el mercado del trabajo.
 - ✓ El valor presente neto²⁸⁷ del programa por participante certificado es positivo si el tiempo que debe invertir un trabajador durante el proceso es igual al equivalente a un mes de trabajo a jornada completa, rentabilidad que se observa a partir del sexto año de recepción de beneficios. Si el tiempo que debe invertir el participante fuera el equivalente a uno y medio, dos o tres meses a jornada completa, el programa sólo se hace rentable si el trabajador permanece en actividad durante 7, 9 y 12 años, respectivamente. Considerando que la edad mediana de los participantes es de 35 años, se concluye que el programa tiene rentabilidad social positiva.
- Nivelación y Certificación de Estudios:
 - ✓ El beneficio anual estimado asciende a \$205.152.
 - ✓ El valor presente neto del programa por participante certificado para distinto número de períodos de recepción de beneficios es positivo, dependiendo de si el tiempo que debe invertir un trabajador durante el proceso de nivelación y evaluación de estudios es igual o menor al equivalente a un mes de trabajo a jornada completa, El programa es rentable a partir del cuarto año de recepción de beneficios. Si el tiempo que debe invertir el participante fuera el equivalente a dos, cuatro o seis meses a jornada

²⁸⁷ Usando una tasa de descuento de 8% anual.

completa, el programa sólo se hace rentable si el trabajador permanece en actividad durante 5, 8 y 13 años, respectivamente. Considerando que la edad mediana de los participantes es de 35 años, se concluye que el programa tiene rentabilidad social positiva, aún considerando sólo los beneficios derivados de los mayores ingresos laborales de los beneficiarios.

6. Justificación de la Continuidad

La evaluación realizada de lo avanzado hasta marzo del 2009, indica que se han logrado avances importantes en los subsistemas de Educación de adultos (nivelación y evaluación de básica y media), subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y subsistema de Capacitación por Competencias. Sin embargo, no se han logrado productos importantes que afectan al diseño e implementación de los subsistemas de Formación Técnica y de Cualificaciones. El subsistema de formación técnica logró avances en la calidad de la EMTP pero no se logró avanzar en la efectiva articulación vertical de los distintos niveles de educación técnica superior y horizontal con la capacitación y la certificación de competencias laborales. En el subsistema de cualificaciones no hubo avances, durante este año (2009) se tiene programado avanzar en una propuesta de este subsistema.

Por otra parte, se considera que respecto al Sistema de Información que debía ponerse en marcha para dar sustento al SCEP también hay deficiencias en cuanto a su diseño que serán difíciles de superar antes de diciembre del 2009.

Por último, falta un importante trabajo de sistematización de las experiencias de lo ejecutado en nivelación de estudios básicos y medios y, lo ejecutado en el mejoramiento de la formación técnica a través de los proyectos de redes regionales. Así como también falta, un trabajo de estandarización y homogenización de procesos y metodologías desarrolladas para levantar competencias laborales y definir perfiles de egreso de los niveles de educación técnica en todos sus niveles. Este trabajo se considera que los responsables de la ejecución del Programa lo terminaran a diciembre del 2009 porque debe ser parte de los productos que se entreguen como cierre del Programa.

La opinión de la consultora es que sin completar el trabajo de los subsistemas de formación técnica y de cualificaciones el SCEP no tiene las bases para su instalación y funcionamiento, por lo tanto, se justifica la continuación de este trabajo poniendo foco en completar los dos subsistemas señalados.

La justificación de recomendación de continuar el trabajo iniciado por el Programa Chilecalifica se basa en que la problemática que dio origen al Programa persiste y es importante solucionarla, debido a las exigencias de capital humano que imponen la economía del conocimiento, la globalización, el desarrollo tecnológico y la urgente necesidad de mejorar la competitividad del país. La solución sigue siendo la puesta en funcionamiento del sistema de formación y educación permanente que propuso el Programa, lo que se confirma en la ENIC elaborada por el CNIC donde uno de los lineamientos para el desarrollo del capital humano, pone como prioridad la creación de un Sistema de Educación Permanente o para toda la Vida, con las mismas características del SCEP propuesto por Chilecalifica.²⁸⁸ En el cuadro siguiente se presentan las componentes y subcomponentes del Programa indicando para cuales se justifica su continuidad:

²⁸⁸ Ver "Hacia una estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad", Volumen II, Capítulo I, Pág. 24 a 31.

Subprograma 1. Ampliar las oportunidades de nivelación de estudios y capacitación para el trabajo, asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos de los sistemas de educación y capacitación.	
Componente 1.1. Ampliar la Oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios.	
SC 1.1.1. Diseñar e implementar modalidades flexibles de Educación de Adultos (EDA) que respondan a las características del aprendizaje de las personas que trabajan.	El avance en el diseño de los nuevos procesos de nivelación y evaluación se lograron en forma suficiente por lo tanto no se justifica se sigan financiando acciones de cobertura.
SC 1.1.2. Constituir ("ofrecer") una instancia permanente destinada a la evaluación de todas las personas que estando fuera del sistema escolar, deseen certificar sus estudios de nivel básico y medio.	
Componente 1.2. Ampliar la Oferta de modalidades flexibles para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios y capacitación.	
SC1.2.1. Crear un mercado de Capacitación+educación para empleados y cesantes.	No se logró desarrollar procesos y capacidad del mercado para ofrecer servicios de nivelación junto con capacitación. Lo que estaba financiando con el programa son actividades de capacitación que no se justifica se sigan financiando porque existe la capacidad en SENCE para esto.
SC1.2.2. Crear un mercado de Capacitación+educación para dueños y empleados de MYPES.	
SC1.2.3. Incentivar el desarrollo de metodologías de educación y de capacitación a distancia, mediante la operación de un fondo de innovación.	

Subprograma 2. Mejorar la calidad, la pertinencia y la articulación de la formación técnica en todos sus niveles y ampliar la cobertura de la formación de técnicos de nivel superior.	
Componente 2.1. Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral de la formación técnica.	
SC 2.2.1. Definir currículos modularizados para los niveles de Educación Técnica Media y Superior (CFT e IPT), basada en la creación de itinerarios de formación técnica, que tendrán como elemento nuclear una definición formativa en torno a un sector económico o productivo de las regiones.	El logro de esta subcomponente está asociado a la ejecución de los proyectos de redes regionales que ha financiado el programa. Nuestra evaluación concluye que este tipo de proyecto no ha entregado resultados concretos para avanzar en la articulación y pertinencia de la formación técnica en todos sus niveles. Por lo tanto, no se justifica su continuidad. Lo que falta es sistematizar los resultados logrados y de ahí sacar aprendizajes para decidir que estrategia utilizar para completar el trabajo pendiente para mejorar la formación técnica. Estas nuevas definiciones deben considerar las recomendaciones que sobre la materia efectúe la Comisión Externa nombrada por la Ministra de Educación respecto de una nueva política para educación técnica.
SC 2.2.2. Mejoramiento de la	No se justifica continuar financiando esta modalidad ya esta

<p>Educación Media Técnica Profesional modalidad dual y adaptación al enfoque articulado del Programa Chilecalifica.²⁸⁹</p>	<p>bien definida y el Ministerio debe decidir si continúa su ejecución.</p>
<p>Componente 2.2. Definir una alternativa de formación y de perfeccionamiento de docentes técnicos que permita responder al escenario actual de desarrollo tecnológico y productivo.</p>	<p>La propuesta de una nueva alternativa de formación superior de docentes técnicos que se compró al consorcio de Universidades no ha terminado y se esperan sus resultados antes de finalizar el Programa. De no obtenerse una propuesta a fines del 2009, no tiene sentido su continuidad dentro de Chilecalifica. La alternativa de capacitación por competencias de docentes técnicos se desarrolló y traspasó al CPEIP que continuará el proceso, por lo que esta parte no debe continuarse en Chilecalifica.</p>

²⁸⁹ Este subcomponente no fue incluido en el diseño original.

<p>Subprograma 3. Proponer un modelo conceptual del de Sistema de Capacitación y Educación Permanente (SCEP) que permita a las personas disponer de oportunidades a lo largo de la vida para adquirir las competencias laborales, desarrollar itinerarios de formación técnica e informarse, para mantener vigente su empleabilidad, incorporando nuevos aprendizajes y recibiendo el reconocimiento social y profesional por los mismos.</p>	
<p>Componente 3.1. Desarrollar conceptualmente todas las partes necesarias para un nuevo arreglo institucional público - privado que incorpore la noción de competencias laborales e itinerarios de formación como ejes vinculantes del sector productivo y la educación de adultos.</p>	<p>No está completo y se debe continuar. Falta el subsistema de formación técnica y de cualificaciones que son claves para que el SCEP funcione.</p>
<p>SC 3.1.1. Definir un Marco Nacional de Competencias e itinerarios de formación técnica que se constituya en un referente para procesos de capacitación y de formación de técnicos y para el reconocimiento de aprendizajes logrados fuera del ámbito educacional formal.</p>	<p>El marco para los nueve sectores seleccionados esta completo. No se justifica su continuación en Chilecalifica.</p>
<p>SC 3.1.2. Establecer un Sistema de Certificación de Competencias Laborales y de Competencias de Empleabilidad que permita a los trabajadores recibir reconocimiento formal de los aprendizajes logrados a lo largo de su vida laboral.</p>	<p>Las bases del SCCL están definidas y funcionó para los sectores seleccionados. Existe una Ley vigente que debe implementarse para expandir este sistema todos los sectores. No se justifica la continuidad en Chilecalifica. Es importante la instalación de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales que define la Ley para dejar institucionalizado este sistema.</p>
<p>SC 3.1.3. Mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de capacitación alineándola con el enfoque de competencias laborales y de empleabilidad y las necesidades del mundo productivo.</p>	<p>Se creó mercado para la capacitación por competencias. SENCE tiene la responsabilidad de seguir con este proceso el cual esta respaldado por la Ley aprobada.</p>
<p>SC 3.1.4. Establecer un sistema de itinerarios modularizados de formación técnica y sus equivalencias con ofertas de formación y capacitación, facilitando y estimulando que personas con necesidades diversas accedan o progresen en sus calificaciones.</p>	<p>No se avanzó en este subsistema y es clave para establecer las bases del SCEP. Se justifica que se continúe con este trabajo.</p>
<p>3.1.5. Fortalecer las instancias y los mecanismos que permitan asegurar la calidad y pertinencia de la oferta educativa y de capacitación mediante sistemas de acreditación</p>	<p>Se ha fortalecido el mecanismo de acreditación de capacitación y debe seguir funcionando y perfeccionándose en SENCE. Se creó el mecanismo de acreditación de los establecimientos EMTP y debe ser institucionalizado por el</p>

<p>de instituciones, planes y programas formativos.</p>	<p>Ministerio de Educación y pasar a ser un requisito obligatorio para todos los establecimientos EMPT en el Ministerio de Educación.</p> <p>Los mecanismos de acreditación de la ETS no han sido fortalecidos por el Programa pero estos procesos tienen su propia dinámica e institucionalidad en el Ministerio de Educación por lo que se considera que el aporte del Programa en este caso no es importante.</p> <p>No se justifica que continúe.</p>
<p>Componente 3.2. Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente, y el mercado del trabajo.</p>	
<p>SC 3.2.1. Desarrollar un sistema de información del SCEP</p>	<p>Se avanzó pero en el diseño y puesta en servicio de sistemas independientes que no son suficientes para formar el Sistema del SCEP. Se justifica que continúe este trabajo porque es la forma de acceso más expedito para disminuir las asimetrías de información para los demandantes de servicios de capacitación y formación, y de oportunidades en el mercado laboral.</p>
<p>SC 3.2.2. Mejoramiento de los servicios que orienten a la población en torno al desarrollo de su carrera laboral, la búsqueda de empleo y sus opciones de educación y capacitación laboral.</p>	<p>Se fortalecieron las OMIL y es un proceso que debe seguir SENCE. No se justifica la continuación en Chilecalifica.</p>
<p>SC 3.2.3. Servicios de información y Portal del Programa. Crear una plataforma informática que provea a los usuarios del PEYCP (internos y externos) de información relacionada con las operaciones de cada uno de los componentes y acceso en línea a los productos y servicios implementados por el PEYCP.</p>	<p>Este componente esta atada al funcionamiento del Programa, por lo tanto su existencia depende de la continuidad o no del Programa Chilecalifica.</p>

Los resultados obtenidos indican que se requiere reformular la estrategia de ejecución utilizada a la fecha, a través de Chilecalifica, para garantizar que el diseño de los elementos que deben continuar su desarrollo (sistema de información SCEP, subsistema de cualificaciones y subsistema de formación técnica) efectivamente esté disponible y validado al más breve plazo. Esto es consistente con la creación una nueva instancia de gestión con un mandato estratégico de implementar la nueva política de educación y capacitación permanente, que implica adaptar el esquema de gestión de Chilecalifica al nuevo mandato.

7. Conclusiones

7.1. Conclusiones generales

5. El Programa Chilecalifica no corresponde a las características de un programa de inversión para producir bienes o servicios para entregar a un grupo objetivo de la población para producir un impacto o cambio de situación o estado que mejore su calidad e vida. Este Programa es de carácter estratégico pues su objetivo final es lograr la formulación e instalación de una nueva política,²⁹⁰ que fije el marco de acción para una nueva forma de intervención del Estado en los mercados de la capacitación y educación, que permitirá una vez en funcionamiento producir bienes o servicios diferentes a los actuales, que darán solución a la problemática existente en el sector productivo del país.²⁹¹ Por lo tanto, el resultado final esperado de este Programa es el diseño de una nueva política y algún grado de instalación de ésta en la institucionalidad existente del país. (Se dice “algún grado”, porque tal como se definió el fin del Programa no es posible saber que fue lo que se esperaba del Programa cuando este terminará su ejecución).
6. Se considera que el diseño de este Programa fue en su momento visionario, innovador para el país y de acuerdo con las tendencias que se venían desarrollando con éxito en los países desarrollados desde hacía varios años. Así mismo, su ejecución representó un gran desafío de gestión, considerando la visión intersectorial que tenía el Programa, la necesidad de un nuevo arreglo institucional para la instalación del SCEP, el necesario cambio de cultura institucional en el sector educación, del trabajo, productivo y capacitación. Se reconoce que a fines del 2006 y comienzos del 2007 se producen cambios importantes en el entorno estratégico del programa ya que se elabora y empieza a implementarse la Estrategia de Innovación para la Competitividad (ENIC) por el Ministerio de Economía. La ENIC en términos generales comprende tres pilares estratégicos que deben desarrollarse en forma sistémica para lograr los objetivos de innovación, competitividad y crecimiento económico esperados con la implementación de la ENIC, entre otros, el desarrollo del capital humano.²⁹²
7. Considerado el alto nivel de complejidad del Programa, se estima que la estrategia definida de lograr los objetivos propuestos en 6 años fue muy optimista. La experiencia en otros países en llevar a cabo iniciativas de reformas de gran envergadura como la del Programa Chilecalifica, cuyo carácter corresponde a reformas de gestión,²⁹³ han requerido tiempo

²⁹⁰ El documento “Más y Mejores técnicos para Chile” (2006, Chilecalifica), así lo corrobora, al identificar las bases y visión de una nueva política de formación técnica.

²⁹¹ Esta problemática se refería a la baja calidad del capital humano que limitaba a las empresas para superar los desafíos de productividad, calidad e innovación, necesarios para mejorar la competitividad del país en la economía globalizada actual.

²⁹² En dicha Estrategia se reconoce en el Programa Chilecalifica elementos de primera importancia para lograr los objetivos estratégicos del pilar de Desarrollo de Capital Humano donde propone trabajar en tres líneas: 1. Avanzar hacia un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida (equivalente al SCEP de Chilecalifica), 2. Asegurar calidad y pertinencia de la formación y capacitación y 3. Aumentar la cobertura de formación y capacitación con foco en sectores de menores ingresos y técnicos. Específicamente para avanzar en la conformación de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida la estrategia recomienda: a) Consolidar un sistema de definición y certificación de competencias laborales, con participación de los actores del mundo productivo que oriente los procesos formativos, b) Consolidar los mecanismos de articulación del sistema (Equivalente al Subsistema de Cualificaciones de Chilecalifica) y c) Fortalecer sistemas de información que permitan orientar y retroalimentar los distintos actores del sistema de formación permanente. Ver “Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad”, Volumen II, Capítulo I Pág. 26 a 31.

²⁹³ Otras corresponden a reformas legales, como la reforma previsional.

(diez a doce años según experiencias en países como España, Inglaterra) y un gran esfuerzo de ejecución, puesto que precisamente se trata producir cambios de visión y de prácticas asociadas.

8. Como beneficio adicional se considera que el Programa ha contribuido de manera importante a introducir en el ámbito de la educación técnica, y de manera más amplia en la educación en general, la capacitación y el sector productivo la visión de competencias laborales y ha ayudado a visualizar a los distintos actores su utilidad para integrar los conocimientos adquiridos por los trabajadores en su vida laboral, lo cual beneficia a trabajadores y también a las empresas.

7.2. Conclusiones Específicas

Las conclusiones específicas del Programa se presentan a continuación en los ámbitos de: 1) Diseño Lógico del Programa, 2) Diseño de Procesos, 3) Organización y Gestión y 4) Resultados.

7.2.1. Diseño Lógico del Programa

El diseño del Programa le faltó claridad de su lógica interna en cuanto a establecer la relación de medios y fines, o dicho de otra manera, la relación de objetivos de productos, resultados intermedios y finales. La consultora realizó un esfuerzo importante para ordenar las partes del diseño original en una estructura de Matriz de Marco Lógico que facilitara la evaluación del programa.

La deficiencia de mayor importancia en el diseño fue no haber realizado una adecuada formulación del objetivo a nivel de fin del Programa, este se definió como “establecer las bases de un sistema de capacitación y educación permanente”, pero no se definió qué se entendería por sentar las bases, es decir, hasta que nivel de desarrollo se debía llegar en las distintas partes del SCEP en los 6 años que duraba la ejecución del programa.

La matriz de marco lógico resultante presenta una buena lógica vertical pero en los tres subprogramas falta una componente de sistematización de resultados de la experimentación o piloto, que generara la validación de los aprendizajes y el conocimiento para validar el desarrollo o mejoramiento de nuevos procesos, herramientas, metodologías, otros.²⁹⁴

La lógica horizontal resultó buena a nivel de productos (subcomponentes y componentes), pero a nivel de resultados intermedios (subprogramas) fue adecuada sólo para 2 subprogramas e inexistente para el tercero, es decir careció de indicadores. A nivel de fin la lógica horizontal fue inexistente ya que a este nivel no se definió ningún indicador.

7.2.2. Diseño de los Procesos del Programa

El diseño de procesos del programa fue disímil entre componentes. Aquellos subcomponentes que contaban con antecedentes previos, como nivelación EDA y certificación de competencias laborales, contaron al inicio del programa con bastante claridad para su ejecución. Los subcomponentes que no contaban con antecedentes previos definieron los procedimientos de

²⁹⁴ Esta debilidad del diseño también se expresa en la gestión del programa.

compra de servicios,²⁹⁵ no profundizando en los contenidos específicos de estos. Esta falta de claridad en varios componentes y subcomponentes hace que la evaluación de procesos sea la siguiente:

- Componente 1.1, cuenta con diseño de procesos adecuados y coherentes con sus objetivos, faltando algunas actividades de seguimiento y aseguramiento de calidad para ser considerados completos.
- Componente 1.2, respecto de la articulación de la EDA y la capacitación laboral no se considera un proceso completo y coherente, pues su ejecución no permite cumplir el objetivo de crear un mercado de capacitación y educación para empleados y cesantes. Respecto de aplicación de las NTIC a la capacitación laboral, en los casos de certificación ICDL y cursos E-learning los procesos son completos, adecuados y coherentes con los objetivos planteados, pero en el caso de la alfabetización digital los objetivos de generar propuestas innovadoras no se cumplió debido a que el diseño de la compra de servicios prefijó los productos y formas de ejecución.
- Componente 2.1, cuyo proceso de ejecución no es completo ni coherente con los objetivos planteados, y presenta un número importante de observaciones referidas a la estrategia de implementación incompleta (que no consideró los incentivos de las partes integrantes de la red), suponía que la ejecución estaría liderada por universidades que contarían con el conocimiento requerido, lo que no fue así, varias redes presentaron problemas de gestión y atrasos en su ejecución, el seguimiento técnico de los proyectos fue débil. Y en el caso de itinerarios FT, el diseño de proceso de ejecución no anticipó las actividades mínimas para definir la identificación e implementación de itinerarios.
- Componente 2.2, donde el diseño del proceso productivo careció de completitud ya que no contempló en qué forma la oferta creada se integraría a la oferta tradicional del CPEIP, y considerando que este es un actor relevante en el perfeccionamiento docente, se estima que el desarrollo de ofertas distintas a las del CPEIP requerían ser de calidad probada y validarse como alternativas a la oferta existente, lo cual no fue encarado por el programa. Como a partir del 2008 el perfeccionamiento docente es asumido por la Unidad de Formación Técnica del CPEIP, se debiera verificar en el futuro próximo si el modelo de actualización tecnológica de profesores de EMTP desarrollado por Chilecalifica ha sido incorporado en las líneas de trabajo regulares del CPEIP.
- Componente 3.1, los procesos de este componente son completos, adecuados y coherentes en lo que respecta al MNCL y al SECCL. En cuanto al Mejoramiento de la Oferta de Capacitación el proceso ejecutado es adecuado y coherente, sin embargo, cubre sólo aquella oferta (OTEC) que presta servicios al Estado, la cual en general no es la misma que atiende al sector privado, financiada a través de franquicia tributaria. En relación al Sistema de Equivalencias para Itinerarios de Formación Técnica y Capacitación se trata de una experiencia cuyo desarrollo es muy incipiente, y recién se están sistematizando resultados (RAP). En cuanto al aseguramiento de la calidad de las ofertas de educación técnica se tiene un proceso completo a nivel diseño del mecanismo de certificación de calidad, y en cuanto a capacitación ya está implementada la NCh 2728, pero no se consideró evaluación de los logros de la certificación de OTEC ni de cómo monitorear la calidad misma de las ofertas, pues existe la visión que el mercado en el tiempo validará sólo las buenas OTEC.
- Componente 3.2, la falta de diseño respecto del alcance y operación de los subsistemas del SCEP no permitió que el proceso de desarrollo de sistemas de información cumpliera los objetivos planteados. Los diseños mejor logrados se refieren a los servicios de orientación vocacional y laboral e intermediación para el empleo, a cargo de SENCE.

²⁹⁵ Ver Manual de Operaciones del programa, 2002 y 2005.

7.2.3. Organización y Gestión del Programa

- Una iniciativa como esta, de instalación de un nuevo sistema que articula tres sectores, requiere de altos niveles de coordinación entre los niveles políticos (estrategia) y los operativos (diseño y gestión). Los antecedentes revisados indican que los vínculos entre estos niveles del programa no han sido todo lo fluidos que se esperaba, pues en la práctica las reuniones con el Directorio del Programa (los tres Ministros) ha tenido un funcionamiento variado a través del programa: todos los meses al inicio, luego cada seis meses, luego cada dos meses. La conexión más operativa con la marcha del programa ocurrió a través de los asesores de cada Ministro, equipo de profesionales que ha experimentado sucesivos cambios durante la vida del programa, afectándose de este modo la continuidad de las orientaciones políticos-técnicas.
- El diseño original de la organización²⁹⁶ para la ejecución de Chilecalifica contenía las áreas de trabajo necesarias para llevar a cabo la tarea encomendada: área de desarrollo, área de gestión y planificación, área programática y área legal. Sin embargo, la puesta en práctica omitió una de estas áreas, que en nuestra opinión resulta clave para los objetivos del programa, un área de desarrollo encargada de mantener la visión prospectiva del Programa y apoyar el levantamiento de necesidades de fortalecimiento institucional e institucionalidad del Programa. El programa no ha justificado dicha omisión, pero no cabe duda que la carencia de dicha área ha representado una debilidad importante para la gestión del programa.²⁹⁷
- La operación del programa en todos sus componentes funcionó bien respecto del establecimiento de reglas explícitas dispuestas en instrumentos como bases de licitación o de concurso o normas sectoriales (decretos del MINEDUC o del MINTRAB), en las cuales se establecieron los criterios de elegibilidad de los beneficiarios, las modalidades de postulación y adquisición de bienes y servicios, las condiciones contractuales, los mecanismos y formas de pago.
- Otros aspectos de gestión presentan dificultades. Por un lado, los sistemas de registro de información no cuentan con un aseguramiento de calidad que garantice la fiabilidad de los datos. El trabajo de campo realizado en distintas líneas (particularmente la medición de impacto en nivelación de estudios y la indagación en docentes técnicos) mostró que la calidad de la información disponible en el nivel central no es completa como para una buena caracterización de los beneficiarios, independientemente que los datos de identificación de los beneficiarios resulten suficientes para efectos de control de gastos. El seguimiento de las acciones varió acorde los subcomponentes, desde uno más enfocado en los aspectos administrativos (contratos, pagos, informes), como fue en redes, hasta otro más enfocado en los aspectos técnicos, como el realizado pro Fundación Chile en el MNCL y los pilotos de certificación de competencias.
- Respecto de la gestión de recursos se puede señalar que el programa se apartó del diseño original, recomponiendo las asignaciones inicialmente acordadas. El cambio más relevante se observa en el componente 1.1 (nivelación de estudios) pasando de un gasto planeado de 39% a un gasto efectivo de 55%, lo que explica la duplicación de la cobertura

²⁹⁶ Contenido en el PAD y Manual de Operaciones.

²⁹⁷ El programa implementó la unidad de planificación, por cuyo carácter se enfocó en los aspectos de formulación y control presupuestario, no incorporando la función de "desarrollo".

planeada. Esta modificación en la distribución de los recursos no cuenta con una justificación clara dentro de la lógica experimental del programa, ajustándose más a una lógica de cobertura.

- El programa no ejecutó todos los recursos originalmente considerados en el plazo cubierto en esta evaluación (2002-2006), alcanzando sólo al 71% de ejecución (gastos ejecutados sobre presupuesto inicial).²⁹⁸

7.2.4. Resultados del programa

Las conclusiones a nivel de producto son:

Subprograma 1: Componentes y Subcomponentes

- Se logra producto de componente 1.1 y se diseñó y validó una alternativa flexible de nivelación de adultos.
- No se logró producto del componente 1.2 respecto a crear un mercado para nivelación y capacitación conjunta.
- Falta como producto una sistematización de la experiencia y lecciones aprendidas.
- Quedan pendientes algunos ajustes de los procesos referidos a estudios de costos, proceso de registro de beneficiarios y selección de entidades examinadoras.

Subprograma 2: Componentes y Subcomponentes

- El componente 2.1 referido al financiamiento de proyectos de redes regionales no logró el producto deseado ya que no se crearon procesos y metodologías estandarizadas de articulación de los distintos niveles de educación técnica, válidas más allá de una región, para que efectivamente se ofrezcan distintos itinerarios.
- Sí se lograron productos parciales a nivel de los proyectos regionales, pero éstos están focalizados en el nivel de EMTP (currículos modularizados y perfiles de egreso por competencias).
- Faltó la sistematización y análisis de las experiencias para establecer su estandarización y homogenización, así como su coherencia con los resultados del trabajo realizado en la definición del Marco de Competencias Laborales para los sectores seleccionados.
- El Equipo de Itinerarios de la UCEP definió perfiles de egreso del nivel EMTP y ETS, quedando sólo como propuestas curriculares a disposición de los establecimientos educacionales para su implementación, cuya materialización depende del marco legal vigente: los Liceos de EMTP tienen obligación de implementarlos mientras que para los CFT e IP es voluntaria. Esto no permite decir que en la práctica se dispone de itinerarios EMTP-ETS.
- Respecto al componente 2.2 están en desarrollo los planes de formación de docentes técnicos, por lo tanto, en lo relativo a formación docente la calidad de la educación técnica no ha mejorado.
- En relación a la actualización docente, se hizo capacitación basada en un modelo diseñado por el equipo de la unidad de formación técnica, el cual se ha transferido al CPEIP.

²⁹⁸ Nótese que el programa comenzó sus operaciones a mediados del 2002, de modo que el plazo de 6 años se cumple a mediados del 2008. En el periodo 2007-2008 la ejecución de recursos se incrementó sobre el 90%, y se espera que para el 2009, año de ampliación otorgado al programa, se alcance el 100% de ejecución de los recursos.

Subprograma 3: Componentes y Subcomponentes

- Los desarrollos sustantivos del Subprograma 3 se encuentran en los logros de los subcomponentes MNCL y SNCCL, ambos ejecutados por Fundación Chile.

Sin embargo, esta experiencia presenta debilidades para Chilecalifica:

- Aun no está establecido cómo Fundación Chile transferirá los desarrollos metodológicos, instrumentos y procesos de trabajo a la entidad a cargo según la Ley 20.267, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CSNCCL), y las distintas entidades (por ejemplo, entidades evaluadoras), en particular las capacidades e instrumentos para llevar a cabo la actualización del MNCL y su expansión más allá de 9 sectores, y los instrumentos y métodos de trabajo para ejecutar la certificación de competencias.
- No existen sistemas de información desarrollados con el objeto que los beneficiarios del SCCL sean “observables” por el mercado laboral y el sistema educativo, y según la ley que creó el sistema de certificación de competencias laborales es una tarea a cargo de la CSNCCL.
- No hay diseño del Sistema de Cualificaciones, y sólo algunas experiencias RAP. Este subsistema es clave porque es el que permite la articulación de los subsistemas de capacitación, certificación de competencias y formación técnica.
- Se ha diseñado un sistema de acreditación de calidad para establecimientos EMTP de carácter voluntario, el cual no cuenta con un diseño de su institucionalidad. En el ámbito de la capacitación existe una norma nacional de calidad (NCh 2728) obligatoria para toda OTEC, que se encuentra vigente.
- Se han creado las condiciones para un mejoramiento de la oferta de capacitación, modularizada por competencias, cuyo alcance por ahora es limitado, y cubre a las ofertas que SENCE compra en la aplicación del FONCAP, pero no se conoce la extensión de estas ofertas cuando el financiamiento es privado (vía franquicia tributaria). Por ello SENCE está trabajando en la operacionalidad del uso de la franquicia para asegurar la utilización del enfoque de competencias.
- Respecto al componente 3.2, no hay desarrollo de todas las partes del SCEP ni del sistema integrador de los subsistemas, que incluya acceso a información y servicios de orientación e intermediación, y se logró probar partes del sistema de información: gestión de la nivelación de estudios y gestión del MNCL y SECCL.

Las conclusiones a nivel de resultados intermedios, que corresponden al cumplimiento de los objetivos de los tres subprogramas, son las siguientes:

- El objetivo del subprograma 1 se ha cumplido ya que se tiene validada una nueva alternativa de nivelación de adultos. Faltan detalles como un estudio de costos²⁹⁹ y mejorar los registros de los beneficiarios.
 - ✓ La modalidad de EDA de Chilecalifica desarrolló una oferta flexible de nivelación (actividades presenciales y no presenciales), un mecanismo de pago contra resultados (logro del certificado en lugar de asistencia a clases) y un mecanismo de evaluación y certificación único (diseño de ítems y procedimientos centralizado) que homogenizó los criterios y procedimientos de aprobación dondequiera se aplicase la examinación.
 - ✓ Lo logrado en este subprograma es importante para ampliar el acceso a la capacitación y formación y a posibles itinerarios del SCEP a los sectores más vulnerables de los trabajadores.

²⁹⁹ En ejecución, cuyo informe final se espera para el primer semestre 2009.

- El objetivo del subprograma 2 no se cumplió en su totalidad ya que todavía no se tienen sistematizados y validados los productos de los proyectos de las redes (currículo modularizados, perfiles de egresos, metodologías de levantamiento de competencias y perfiles laborales). Existen perfiles de egreso de EMTP y ETS e itinerarios definidos a nivel conceptual que desarrolló la Unidad de Itinerarios en conjunto con la Unidad de Currículo y Evaluación del MINEDUC. Dado el nivel de desarrollo de este subprograma se considera que el aporte a establecer las bases del SCEP es bajo y de no completarse las tareas pendientes, queda en riesgo importante la instalación del SCEP.
- El objetivo del subprograma 3, referido a proponer un modelo conceptual del SCEP, se considera que no se logró en plenitud ya que definir el modelo conceptual del SCEP es definir principalmente las relaciones de insumo-producto de cada subsistema, las formas de articulación entre subsistemas y los roles del sector público y del sector privado. Estos elementos faltaron en la definición de dos subsistemas: Subsistema de Cualificaciones y Subsistema de Formación Técnica.³⁰⁰ Otro elemento importante para sentar las bases del SCEP, que se ejecutó parcialmente, es el diseño conceptual y lógico de un Sistema de Información que integre la información generada por los distintos subsistemas y que elimine las asimetrías de información existente entre los oferentes y demandantes de estos servicios.

Las conclusiones a nivel de resultados finales son:

- El diseño del programa presenta deficiencias que impiden una evaluación precisa del logro del Fin del programa: No se definió qué se entendía por “establecer las bases” y no se especificaron indicadores que midieran este objetivo. Tanto la falta de precisión en el objetivo como la falta de indicadores impide levantar un juicio categórico de cumplimiento o no del fin del Programa.
- En este nivel de resultados, “establecer las bases del SCEP”, es positivo el desarrollo alcanzado en los siguientes cinco subsistemas:³⁰¹
 - ✓ Sistema Nacional de Nivelación de Estudios Básicos y Medio: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.³⁰²
 - ✓ Sistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
 - ✓ Marco Nacional de Competencias Laborales: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
 - ✓ Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
 - ✓ Sistema de Formación Técnica: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado de manera parcial.
- A pesar de estos logros, y desde el punto de vista del análisis de la lógica producto - objetivo hay antecedentes claros que indican que ésta no se cumplió, lo que implica que

³⁰⁰ Según Chilecalifica, en los diseños que falta por completar se considera que el diseño de la instalación de los marcos de cualificaciones contemplará hacerse cargo de estos puntos.

³⁰¹ De acuerdo a nuestro planteamiento, el SCEP consta de seis subsistemas, debiendo agregarse a los enumerados el Sistema de Cualificaciones. Estos seis subsistemas son soportados por un sistema de información, que no se considera propiamente otro subsistema.

³⁰² “Conceptual y operativamente diseñado y probado”, significa que el subsistema cuenta con un diseño conceptual y de procesos para su operación, que incluye instrumentos y procedimientos técnicos, administrativos y financieros, y que haya sido probado significa que este diseño conceptual y operativo fue puesto en práctica y se conoce cuan bien funciona y cuáles son sus debilidades.

no se ha logrado establecer las bases para la instalación y funcionamiento del SCEP. Estos elementos son:

- ✓ Los tres subprogramas que debían contribuir al fin del Programa no lograron sus objetivos en forma completa, es decir, los resultados intermedios no fueron totalmente logrados.
- ✓ Los resultados intermedios no logrados se traducen en deficiencias en partes importantes de las bases del SCEP, como son: la falta de criterios y procesos para la articulación de la formación técnica EMTP-ETS (itinerarios verticales), falta de criterios y procesos para la articulación de capacitación, certificación de competencias laborales y la formación técnica (itinerarios horizontales), la no definición del subsistema de cualificaciones (que brinda unidad y coherencia a los distintos subsistemas del programa) y el diseño e implementación de un Sistema Integrado de Información del SCEP.
- ✓ También hay deficiencias de menor importancia, en el sentido que no son partes claves del nuevo sistema, pero que deben superarse para asegurar el buen funcionamiento del SCEP. Estos elementos son: falta de estandarización y homogenización de metodologías de levantamiento de perfiles de competencias laborales, validación del proceso de levantamiento de perfiles de egreso, mejoramiento del registro de beneficiarios de nivelación de estudios básicos y medios, análisis de restricciones observadas en la ejecución de nivelación con capacitación y propuesta de un nuevo servicio (condiciones, incentivos, grupos objetivo), análisis de restricciones y diseño de apoyos para que las entidades CFT/IP implementen los perfiles técnicos profesionales modularizados por competencias, reconozcan módulos aprobados en EMTP y efectivamente implementen itinerarios.

Para tener una perspectiva adicional que permita profundizar en la estimación de lo logrado por el Programa a la fecha y cuanto faltaría para lograr el fin declarado se ha incorporado una evaluación cualitativa bajo el concepto de medir el cambio institucional logrado en cada uno de los subsistemas definidos desde el inicio como partes que debían estar presentes en el SCEP. Para esta evaluación definimos que todo proceso de cambio institucional implica modificar o generar capacidades en las entidades afectadas, en los siguientes ámbitos:

- f. Reglas del juego: normas, reglamentos, leyes.
- g. Relaciones interinstitucionales: coordinaciones y acuerdos.
- h. Organización: estructura y funciones.
- i. Recursos financieros y físicos.
- j. Recursos humanos: competencias técnicas, políticas de RRHH.

Para cuantificar los avances de cada subsistema en cada uno de los ámbitos señalados se construyó una matriz que los vincula con los subsistemas que debe tener el SCEP. El resultado de la evaluación del cambio institucional es el siguiente:

1. Subsistema de Nivelación de Estudios Medios y Básicos:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
- Falta: encarar debilidades para asegurar su continuidad, principalmente su financiamiento y recursos humanos.³⁰³

2. Subsistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.

³⁰³ Chilecalifica ha indicado que ya se cuenta con presupuesto 100% MINEDUC para esta línea y que los recursos humanos han sido transferidos al MINEDUC, detalle del cual no se dispone.

- Falta: encarar debilidades para asegurar su universalidad: Alcance de la oferta modularizada por competencias laborales es parcial, por cuanto se puede indicar que el sector público que compra capacitación debe hacerlo por competencias, y ello ha quedado manifiesto a través del catálogo de ofertas desarrollado el 2007-2008. No obstante lo anterior, quién mayor peso tienen en la demanda por capacitación es el sector privado, el que haciendo uso o no de la franquicia tributaria debiera demandar servicios de capacitación por competencias. ¿Qué asegura que el sector privado lo haga de ese modo? Probablemente la demanda de capacitación modularizada por competencias tiene más sentido cuando la empresa gestiona sus recursos humanos por competencias, lo cual no es un hecho para la mayoría de las empresas del país. Como se indicó previamente, SENCE está trabajando en operacionalizar del uso de la franquicia para asegurar la utilización del enfoque de competencias cuando se recurre a dicha exención para financiar capacitación.

3. Marco Nacional de Competencias:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
- Falta: integración y validación de los desarrollos realizados fuera del subcomponente MNCL, en particular en redes de articulación, cuya comparabilidad metodológica debe establecerse previo a la constitución de la Comisión NCCL. Como indica Chilecalifica, ello no es necesario antes que se instale la CSNCCCL, puesto que no habiendo certificaciones en las redes no es necesario su reconocimiento por la Comisión.³⁰⁴ Y de manera análoga, falta que el enfoque metodológico (o “modelo de negocios”) de Fundación Chile para sensibilizar e instalar la necesidad de levantar UCLs en sectores productivos, dirigido a las administradoras de las asociaciones gremiales, sea asumido por la CSNCCCL como un modelo probado y más robusto que lo desarrollado en las redes regionales, y falta que la CSNCCCL apruebe la propuesta de reglamento de funcionamiento interno, existiendo ya el reglamento de la Ley 20.267.

4. Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado.
- Falta: que el modelo de gestión (metodologías, procedimientos, instrumentos, mecanismos de registros, aseguramiento de la calidad) de Fundación Chile para la evaluación y certificación de competencias laborales se extienda como estándar mínimo para la operación de mecanismos de evaluación y certificación de competencias. Esto quiere decir que otros sectores podrían aplicar otros enfoques de competencias distintos al de Fundación Chile (no funcionales), pero cuyo proceso de gestión tenga al menos el mismo rigor que el desarrollado y probado por la Fundación.

5. Subsistema de Formación Técnica:

- Logrado: Subsistema conceptual y operativamente diseñado y probado de manera parcial.
- Falta: resolver un conjunto de debilidades importantes en relación a las modificaciones curriculares (actualizaciones y mejoras), que al requerir el acuerdo y aprobación de la UCE MINEDUC, si bien le otorga institucionalidad a las modificaciones curriculares de la EMTP, ha sido un factor que ha limitado la velocidad de las reformas impulsadas desde

³⁰⁴ Según la Ley, de manera automática cuando se constituya dicha Comisión. La interrogante que surge al respecto es, dado que no hay certificaciones en las redes, la CSNCCCL no está obligada a reconocer certificados emitidos ni estándares con que fueron identificadas y evaluadas esas competencias, entonces ¿cuál será el valor de los perfiles de egreso y los estándares de competencias identificados en cada red de articulación?, ¿el sector productivo reconocerá y valorará los currículos EMTP que han sido modificados?

Chilecalifica;³⁰⁵ al modelo de acreditación EMTP (no cuenta con un diseño institucional); y al modelo de redes, como entidades motrices de la modernización TP a nivel regional (que salvo contadas excepciones, carece de propuestas estratégicas de continuidad y sostenibilidad).

6. Sistema de Cualificaciones:

- No logrado: Subsistema conceptual y operativamente no desarrollado.

Resultados de las Evaluaciones de Impacto de Actividades Específicas:

1) Actividades de Nivelación y Evaluación de Nivel Medio.

Los resultados indican:

- Impacto positivo sobre los ingresos laborales a nivel general, y particularmente sobre el grupo de mujeres, 35 años o menos y en regiones distintas a la RM.
- No hay evidencia de impacto en productividad a nivel general. Tampoco al subdividir la muestra por sexo. Hay evidencia de impacto positivo para los mayores de 35 años y los residentes de regiones.
- No se puede atribuir al programa un impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado en ninguna de las sub muestras definidas.
- Impacto significativo del programa sobre la probabilidad de continuar estudios. Esto se da también en el caso de las mujeres, el grupo de 35 años o menos. No hay evidencia de impacto al subdividir la muestra entre RM y regiones.

2) Actividades de Capacitación por Competencias con y sin Certificación.

Los resultados indican:

- A nivel general, sin diferenciar entre distintos tipos o categorías de participantes,³⁰⁶ los resultados obtenidos arrojan un impacto positivo del programa sobre los participantes, que sin embargo no es significativo estadísticamente respecto de los controles tanto para los ingresos laborales, la productividad y la situación laboral. Esto indica que acciones de capacitación de este tipo no tienen claros beneficios tanto para empresas como trabajadores. Sin embargo, existe evidencia de impacto positivo y estadísticamente significativo en ingresos laborales y en productividad en el grupo de mayores de 40 años. Esto es consistente con la hipótesis que el programa extiende el período de ingresos crecientes de los trabajadores, es decir, retrasa el momento del estancamiento y la declinación de éstos. También existe impacto positivo y estadísticamente significativo en los ingresos mensuales y la productividad en la submuestra de beneficiarios que recibieron tanto capacitación y certificación de competencias respecto de quienes sólo se capacitaron. No se evidencia impacto en las submuestras por sexo.

³⁰⁵ La institucionalidad existente asigna a la Unidad de Currículo y Evaluación del MINEDUC el rol de validar los diseños curriculares (planes y programas por nivel educativo), medir y evaluar los resultados del sistema escolar (SIMCE) y la adquisición, distribución y evaluación de recursos de aprendizaje (Bibliotecas escolares CRA). En este contexto, la labor de reforma curricular que impulsó Chilecalifica debió tratar en sus inicios con la resistencia en el MINEDUC a la introducción del enfoque de competencias en los currículos de la EMTP, y luego establecer diseños curriculares apropiados en términos de la especificación de objetivos fundamentales y contenidos mínimos. Vencer esa primera "barrera" no estuvo contemplado en Chilecalifica, resultando la validación de sus propuestas de reforma curricular más lentas de lo esperado.

³⁰⁶ Submuestras que se componen según tramos de edad, sexo, lugar de residencia, capacitación sin certificación de competencias y capacitación con certificación de competencias.

- No hay evidencia estadísticamente significativa de impacto sobre la inserción laboral en ninguno de los subgrupos definidos.
- El programa tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en los niveles de formalidad laboral (probabilidad de tener un contrato de trabajo), especialmente para el grupo de mayor edad (mayores de 40 años).

3) Actividades de Capacitación de Docentes Técnicos

Se planificó una evaluación de impacto a las actividades de capacitación de docentes técnicos pero no se obtuvieron suficientes encuestas respondidas a pesar de los esfuerzos realizados. Las encuestas completadas se procesaron y se encontraron algunos resultados interesantes que son sólo referenciales y no tienen representación estadística. Se destacan los siguientes:

- Los docentes capacitados tienen en promedio mayores calificaciones individuales y mejores manejos técnicos.
- No se observan efectos positivos sobre variables como deserción o repitencia de los alumnos (no hay diferencias entre establecimientos tratados y controles).
- Se observa que alumnos de establecimientos tratados tienen mayores tasas de inserción laboral.

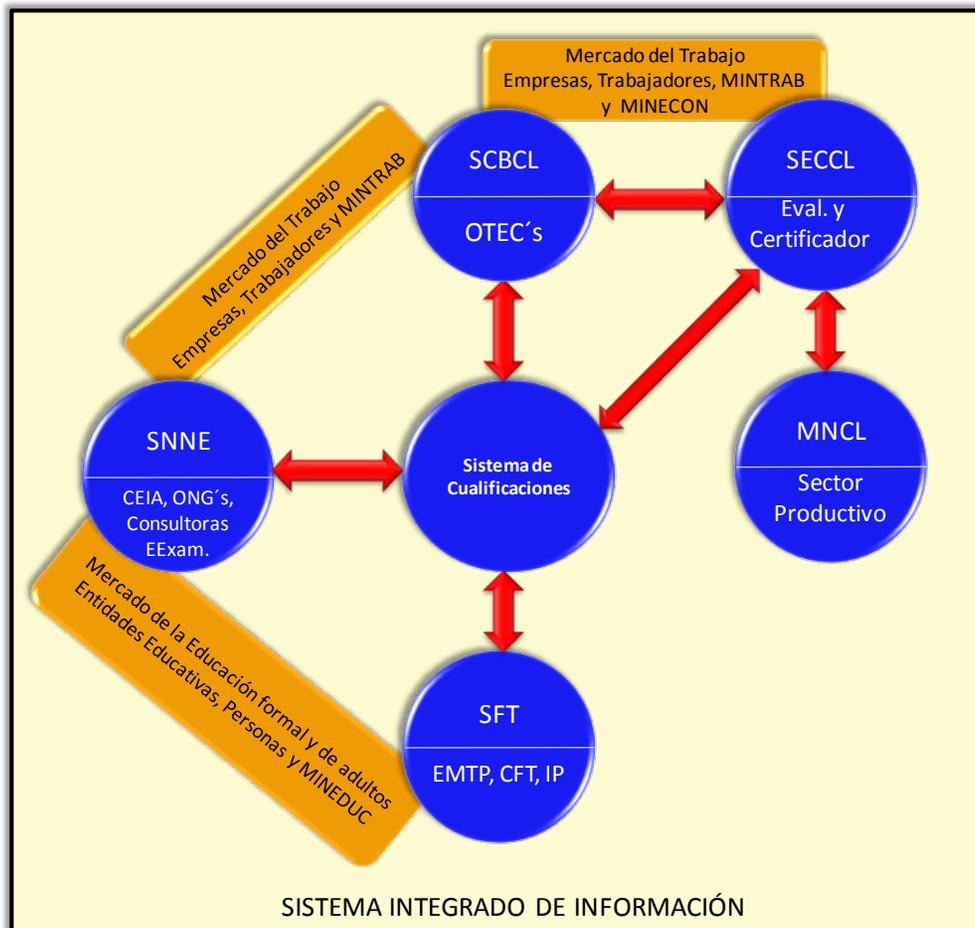
8. Recomendaciones

8.1. Globales

1. Considerando que existen varios componentes y subcomponentes del programa que ya se lograron y que al finalizar el Programa deberían pasar a ser responsabilidad del respectivo Ministerio, se recomienda reformular la estrategia de ejecución utilizada a la fecha por Chilecalifica para el diseño de las partes que deben seguir su desarrollo (sistema de información SCEP, subsistema de calificaciones y subsistema de formación técnica). Para ello se recomienda rediseñar la unidad ejecutiva de Chilecalifica como una nueva instancia de gestión con un mandato estratégico de terminar de implementar la nueva política de educación y capacitación permanente. El rol principal de esta instancia sería de coordinación, de guía técnica, de aseguramiento en la entrega de productos, y no de ejecución de acciones, que en este contexto se puede referir a estudios, diseño de instrumentos, elaboración de normas, entre otras.
2. Junto con crear esta instancia de gestión se recomienda definir claramente los objetivos que deberá lograr, la forma de medir sus logros intermedios y finales y quien los evaluará. Como tarea importante para esta instancia de gestión, además de completar las bases de los subsistemas de formación técnica y calificaciones y el diseño del sistema de información del SCEP, se debe considerar el generar oportunamente los acuerdos político-técnicos necesarios para que una vez completadas las bases del SCEP el Gobierno ponga entre sus prioridades la instalación y funcionamiento del nuevo sistema.
3. Se recomienda que se inicie esta nueva etapa de instalación del SCEP con una actividad que convoque a los actores relevantes para concordar y validar el diseño conceptual del SCEP y acordar un plan de acción que permita completar los diseños de los subsistemas no terminados, para terminar de establecer las bases para la instalación y funcionamiento del SCEP. A continuación se propone un ordenamiento posible para dar inicio a este trabajo.

4. La falta de precisión en el diseño del programa respecto de los objetivos y la falta de indicadores sugiere que los responsables del Programa efectúen un informe de gestión que precise los logros efectivos al finalizar el periodo de ejecución, diciembre del 2009, que haga explícito el objetivo “establecer las bases del SCEP”. Este reporte debe incluir también una identificación clara de lo que en opinión del programa faltaría para establecer las bases del sistema, cuál sería la ruta para la implementación de la nueva institucionalidad del SCFP y cuáles son los hitos más importantes a cumplir para que el SCEP quede funcionando a cierta fecha, por ejemplo, a fines del 2010.

Sistema de Formación y Capacitación Permanente



Donde:

SNNE: Sistema Nacional de Nivelación de Estudios

SCBCL: Sistema de Capacitación Basado en Competencias Laborales

SECCL: Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

MNCL: Marco Nacional de Competencias Laborales.

SFT: Sistema de Formación Técnica

8.2. Específicas por Componente

Ampliar la Oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios. (Pasa a ser responsabilidad del Ministerio de Educación)

5. Completar la institucionalización del subcomponente como una línea de trabajo permanente del Ministerio de Educación, asegurando los recursos para su sostenibilidad, sobre la base de estimaciones anuales de demanda. Ya desarrollados los productos del Subcomponente (existe oferta de servicio educativo flexible, un registro de proveedores, currículo modularizado, mecanismo de evaluación y certificación y normativa actualizada) no hay mayor razón para que siga siendo parte de Chilecalifica.
6. Estudiar en profundidad los incentivos introducidos por la instalación de esta modalidad sobre las decisiones de deserción de los estudiantes en las modalidades regulares de educación media. Sobre los resultados de tal análisis se deben determinar los requisitos de elegibilidad (por ejemplo, que considere no sólo edad mínima sino también características que aseguren que la población objetivo prioritaria no tiene otras opciones para completar sus estudios) para acceder a la modalidad flexible de nivelación de estudios, de manera que esta modalidad no se transforme en la práctica en un incentivo a la deserción escolar.

Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral. (Queda como responsabilidad de la nueva entidad de gestión)

7. No continuar con la ejecución del tercer concurso de redes de articulación. Se considera que lo relevante a realizar es un trabajo de sistematización de los resultados de los proyectos de redes ya financiados³⁰⁷ y determinar lecciones y aprendizajes que ayuden a completar el diseño del sistema de cualificaciones y formas de crear itinerarios verticales y horizontales.
8. Buscar otras formas de intervenir en el mercado de la formación técnica, especialmente CFT e IP, para generar los incentivos para que estas instituciones actualicen sus currículos en base a competencias, posibilitando la instalación de itinerarios. En este sentido se recomienda revisar, por ejemplo, los criterios de apoyo del MESESUP o de la Comisión Nacional de Acreditación, y buscar que se condicione el apoyo o acreditación a estos establecimientos a los cambios curriculares deseados. También se recomienda analizar la posibilidad de crear un fondo nacional especial para el apoyo de los establecimientos de ETS especialmente para actualización de currículos y en menor medida de mejoramiento de equipamiento.³⁰⁸

Desarrollar conceptualmente todas las partes necesarias para un nuevo arreglo institucional público – privado. (Queda como responsabilidad de la nueva instancia de gestión)

9. Implementar una estrategia de transferencia e instalación de las capacidades y productos desarrollados por la Fundación Chile (metodologías, procesos, procedimientos, instrumentos, bases de datos) a la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales, respecto de los subsistemas del MNCL y SECCL desarrollados con recursos Chilecalifica.
10. Estandarizar y homogenizar los procesos y metodologías de identificación de perfiles de competencias y perfiles de egreso de la formación técnica, independientemente de la instancia o entidad que los generó. Proponer los criterios y procedimientos para definir las

³⁰⁷ Chilecalifica acaba de llamar a licitación los servicios para revisar y estandarizar las competencias laborales levantadas por las redes de articulación de la formación técnica (Id. 592-11155-LE08).

³⁰⁸ Considerar las recomendaciones de mejora de la formación técnica que resulten del trabajo de la Comisión de la Formación Técnica creada por la Ministra de Educación a fines del 2008.

equivalencias entre ellos.

11. Proponer un diseño del sistema de cualificaciones que defina las reglas del juego necesarias (leyes y normativa), las coordinaciones interinstitucionales, las fuentes de financiamiento para su funcionamiento y las capacidades técnicas del recurso humano.

Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente y mercado del trabajo. (Queda como responsabilidad de la nueva instancia de gestión)

12. Una vez acordado el diseño conceptual del SCEP, desarrollar el diseño conceptual del Sistema de Información del SCEP y una propuesta de diseño institucional para su instalación.

ANEXOS

Anexo 1 Objetivos PAD-BM. Programa de Educación y Capacitación Permanente: Indicadores

Anexo 2 Competencias Laborales

Anexo 3 Diseño de los Proyectos Redes Regionales

Anexo 4 Síntesis de Evaluaciones Externas a Proyectos de Redes: Conclusiones y Recomendaciones

Anexo 5 Árbol de Problemas GESTRA

Anexo 6 Objetivos específicos declarados como resultado del trabajo de GESTRA Consultores Ltda.

Anexo 7 Sistemas de Formación Permanente: Aprendizajes de la Experiencia Internacional

Anexo 8 Fallas en Mercado y de Estado en los Mercados de Formación Técnica y de Capacitación Laboral

Anexo 9 Análisis de las encuestas aplicadas

Anexo 9.1 Líneas Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales

Anexo 9.2 Líneas Nivelación de Estudios Modalidad Flexible y Evaluación de Estudios

Anexo 9.3 Línea Formación y Actualización de Docentes Técnicos

Anexo 9.4 Informe Trabajo de Terreno DEMOSCÓPICA

Anexo 10 Implementación y Resultados de Redes Regionales

Anexo 11 Subcomponente Incentivo a la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral en las MYPEs: Pautas Entrevistas

Anexo 12 Subcomponente Aplicación NTIC a la Capacitación: Pautas Entrevistas

Anexo 13 Aseguramiento de la Calidad y Acreditación de los OTEC - NCh 2728

Anexo 14 Subcomponente Servicios de Intermediación Laboral: Pautas Entrevistas

Anexo 15 Subcomponente Mejoramiento de la Calidad de la Formación Técnica – Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual: Antecedentes y Evaluación Cualitativa

Anexo 16 Presupuesto y Gastos Chilecalifica

Anexo 1
Programa de Educación y Capacitación Permanente: Indicadores

Jerarquía de Objetivos	Indicadores clave de Desempeño	Fuentes de información
<p>Objetivo de desarrollo: Apoyar al Gobierno de Chile a establecer las bases de un sistema articulado de capacitación y educación permanente</p> <p>Mediante: La reducción del déficit social en la provisión de oportunidades de capacitación y educación permanente para adultos, especialmente jóvenes desempleados y trabajadores que viven en condiciones de pobreza y que buscan una segunda oportunidad para mejorar su empleabilidad y calidad de vida y carrera laboral. La mejora de las habilidades (nivel) de la fuerza de trabajo chilena para incrementar la productividad y competitividad internacional del país.</p>		
<p>Objetivos específicos:</p> <p>Reducir el déficit social en la provisión de oportunidades de capacitación y educación permanente para adultos, especialmente jóvenes desempleados y trabajadores que viven en condiciones de pobreza y que buscan una segunda oportunidad para mejorar su empleabilidad y calidad de vida.</p>	<p>Indicadores de Impacto / Resultados:</p> <p>Disminución en la tendencia del porcentaje de adultos (15 a 65 años) con educación básica o secundaria incompleta.</p> <p>Aumento en el porcentaje de PYMEs de sectores escogidos, que hacen uso de la franquicia tributaria para capacitación / educación</p> <p>Porcentaje de adultos que se beneficia del PCEP tanto en capacitación como educación</p>	<p>Línea base: tendencia 1990-2000, según CASEN</p> <p>Sectores escogidos son aquellos donde las PYME hacen bajo utilización de la franquicia tributaria. Línea base: data SENCE 2001 (actualización anual)</p> <p>Línea base: data UCP para el primer año de implementación (actualización anual) Fuentes: RUN y Registro Nacional de Educación y Certificación de Adultos</p>
<p>Mejorar las habilidades (nivel) de la fuerza de trabajo chilena para incrementar la productividad y competitividad internacional del país.</p>	<p>Aumento de matrículas en CFTs.</p> <p>Aumento en tasas de transición desde: Educación Secundaria Técnica hacia ETP y/o el mercado laboral, y ETP hacia el mercado laboral, dentro de los 6 meses siguientes a la graduación en las redes regionales financiadas por el programa.</p>	<p>Línea base: Matrícula 2001, según MINEDUC (actualización anual)</p> <p>Línea base: data UCP para el 2001, actualizadas al 2º, 4º y último año de la implementación del programa. Grupo control: indicadores similares de regiones donde no actúa el PCEP.</p>

Jerarquía de Objetivos	Indicadores clave de Desempeño
<p>Componente 1: Proporcionar nuevas oportunidades de capacitación y educación permanente.</p>	<p>Indicadores de producto:</p> <p>Ofrecer la oportunidad de completar la enseñanza básica a 71.500 adultos y la enseñanza secundaria a otros 48.500 adultos.</p> <p>Garantizar que 120.000 adultos completen y certifiquen su enseñanza básica y/o secundaria.</p> <p>Alrededor de 12.000 trabajadores, de unas 6.000 PYMEs, son capacitados por el PCEP.</p> <p>Alrededor de 18.500 adultos son incorporados en proyectos piloto que articulan la Educación de Adultos (EDA) con capacitación.</p> <p>Desarrollar cerca de 75 módulos de capacitación a distancia de adultos, que beneficien a unos 250.000 adultos que utilicen estos materiales y medios de aprendizaje.</p> <p>Alrededor de 2.500 adultos se benefician de los programas piloto que articulan EDA con capacitación.</p> <p>Número de proveedores financiados por el proyecto, que prueban (pilotean) ofrecer oferta de EDA articulada con capacitación.</p>
<p>Subcomponentes:</p> <p>1.1 Promover y aumentar la oferta, pública y privada, de oportunidades de educación básica y secundaria para adultos.</p>	<p>Insumos: (presupuesto para cada componente)</p> <p>Nuevo mecanismo de financiamiento para los proveedores privados y públicos de EDA básica y secundaria, basado en el cumplimiento demostrado de los módulos de aprendizaje.</p> <p>Un registro público de proveedores públicos y privados de EDA básica y secundaria.</p> <p>Producción y distribución de material pertinente de educación para adultos, de calidad adecuada.</p>
<p>1.2 Establecer un sistema de evaluación y certificación del aprendizaje para los adultos que buscan completar su enseñanza básica y secundaria.</p>	<p>Desarrollo y validación de instrumentos de evaluación de aprendizajes.</p> <p>Número de examinadores capacitados.</p> <p>Campañas de difusión.</p> <p>Número de adultos certificados de educación básica y secundaria proporcionados por el PCEP.</p> <p>Un registro público de adultos certificados.</p>
<p>1.3 Probar nuevas modalidades que armonicen la EDA básica y secundaria con capacitación.</p>	<p>Instituciones de capacitación que proporcionan EDA e instituciones EDA que proporcionan capacitación.</p> <p>Asignación de fondos alineada con prioridades regionales.</p>

Jerarquía de Objetivos	Indicadores clave de Desempeño
<p>Componente 2: Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de la ETP.</p>	<p>40 propuestas, que alinean las escuelas secundarias técnicas (EST) con la ETP (a través de itinerarios tecnológicos curriculares) y con los sectores de empleo, son implementadas en redes regionales constituidas en el PCEP. Alrededor de 65.000 estudiantes matriculados en programas de ETP pertinentes y de calidad apropiada en las 40 redes regionales. Reducción en las tasas de repetición y abandono en los terceros y cuartos medios de las EST y la ETP. Aumento en la tasa de transición desde el cuarto medio hacia la educación terciaria, en particular en la rama técnica. Estándares de graduación aprobados en 662 EST en todo el país, que beneficien a 142.000 estudiantes. Sistema CFT mejorado. Alrededor de 5.000 profesores de EST beneficiados con el mejoramiento de programas de capacitación para profesores pre-servicio y en-servicio.</p>
<p>Subcomponentes: 2.1 Fortalecer la articulación de la educación técnica secundaria con colegios técnicos profesionales y el mercado laboral.</p>	<p>Un fondo competitivo que financia las 40 propuestas que alinean, mediante un esfuerzo concertado en las redes regionales, EST, instituciones TP terciarias, proveedores de capacitación y sectores de trabajo y empleo en la región. Itinerarios tecnológicos curriculares para los sectores seleccionados de la economía. Material de aprendizaje y equipamiento para las instituciones educacionales que pertenecen a la red regional. Un conjunto de estándares de graduación apropiados para alumnos que completen el cuarto medio en EST o en educación TP terciaria. Asistencia técnica para el desarrollo de propuestas de redes regionales. Actividades de "fertilización cruzada" y campañas de difusión. Conjunto de cursos de nivelación (remedial) para todo estudiante que entra a ETP para asegurar un estándar mínimo de aprendizaje.</p>
<p>2.2 Mejorar la calidad y la pertinencia del servicio pre y en la capacitación de profesores para la educación técnica profesional.</p>	<p>Un fondo competitivo para financiar la capacitación mejorada de los profesores pre y en servicios. Un conjunto de criterios y procedimientos de acreditación acordados para instituciones de capacitación de profesores pre y en-servicio. Desarrollo de un currículo modular para la capacitación de profesores pre y en-servicio Un conjunto de estándares de graduación apropiados para estudiantes que completan su capacitación</p>

	<p>de profesores pre y en-servicio en el área de la ETP.</p> <p>Planes institucionales preparados por instituciones de capacitación de profesores pre y en-servicio para mejorar sus servicios de capacitación de profesores pre-servicio, que incluye asistencia técnica, insumos para el aprendizaje e infraestructura, a través de un fondo competitivo destinado a ese propósito.</p> <p>Material y equipamiento de aprendizaje.</p> <p>Módulos para la capacitación de profesores de instituciones acreditadas (maestros capacitadores).</p>
--	---

Jerarquía de Objetivos	Indicadores clave de Desempeño
<p>Componente 3: Establecer instrumentos para apoyar la provisión de servicios de capacitación y educación permanente.</p>	<p>Establecer en nueve sectores de la economía chilena:</p> <ul style="list-style-type: none"> un conjunto de habilidades genéricas y competencias transferibles; un sistema de evaluación de las competencias adquirido por los graduados de los módulos de capacitación provistos por proveedores acreditados; un sistema para certificar competencias evaluadas; itinerarios vocacionales-profesionales; un sistema de acreditación de los proveedores, privados y públicos, de capacitación; estándares de graduación en la educación técnica terciaria asociados a esos sectores de la economía. <p>Alrededor de 29.000 trabajadores de los nueve sectores económicos incluidos en el PCEP certifican sus competencias y se les ofrece la oportunidad de mejorar sus habilidades en esos sectores escogidos.</p> <p>Un sistema para monitorear la calidad y pertinencia de los servicios provistos por las EST.</p> <p>Un sistema para monitorear la calidad y pertinencia de los servicios entregados por las instituciones de capacitación.</p> <p>Cuatro sistemas de administración de información (SAI):</p> <ul style="list-style-type: none"> intermediación laboral; orientación vocacional; servicios relacionados con el PCEP disponibles al público general; resultados de los estudios del mercado laboral y otros relacionados. <p>Alrededor de 1,5 millones de adultos consultan los 3 SAI anteriores.</p>

<p>Subcomponentes: 3.1 Establecer un marco para un sistema nacional de competencias e itinerarios vocacionales profesionales en sectores seleccionados de la economía chilena.</p>	<p>Asistencia técnica para el desarrollo del marco nacional y contenidos del sistema de certificación y acreditación de competencias. Campañas de difusión para trabajadores y empresas. Un conjunto de criterios y procedimientos de acreditación acordados para los proveedores públicos y privados de capacitación laboral. Un registro público de los proveedores de capacitación públicos y privados acreditados. Talleres y seminarios de capacitación para evaluadores y examinadores. Desarrollo y validación de los instrumentos de evaluación de habilidades. Un sistema de administración de la información de certificación altamente descentralizado. Itinerarios vocacionales profesionales acordados en los nueve sectores de la economía chilena. Criterios y procedimientos para monitorear y asegurar la calidad y la pertinencia de los servicios provistos por: EST, y instituciones de capacitación.</p>
<p>3.2 Estableciendo sistemas de información de aprendizaje y capacitación para toda la vida.</p>	<p>Cuatro SAIs (Sistemas de administración de la información). Campañas de difusión. Capacitación para el personal de los SAIs. Computadores y periféricos y software.</p>

Jerarquía de Objetivos	Indicadores clave de Desempeño
<p>Componente 4: Fortalecimiento institucional</p>	<p>Una Unidad Coordinadora del Proyecto (PCU) altamente efectiva. Un SENCE nacional y regional fortalecido, que responda a tiempo y de manera efectiva a las diferentes demandas del PCEP. Una estrategia efectiva de comunicación y difusión para el PCEP. Un conjunto de estudios de evaluación de impacto para el PCEP.</p>

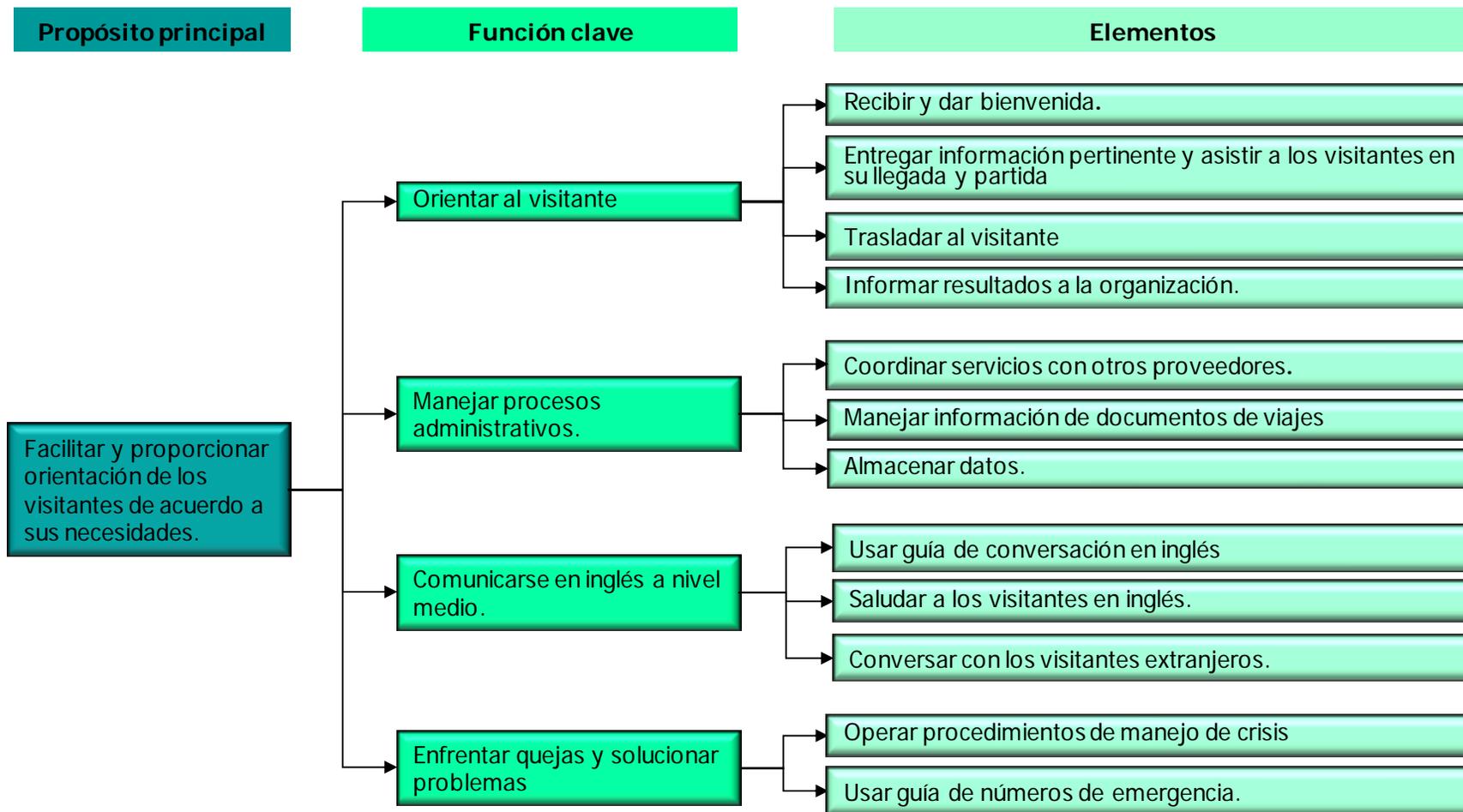
ANEXO 2
Competencias Laborales

Análisis de funciones productivas

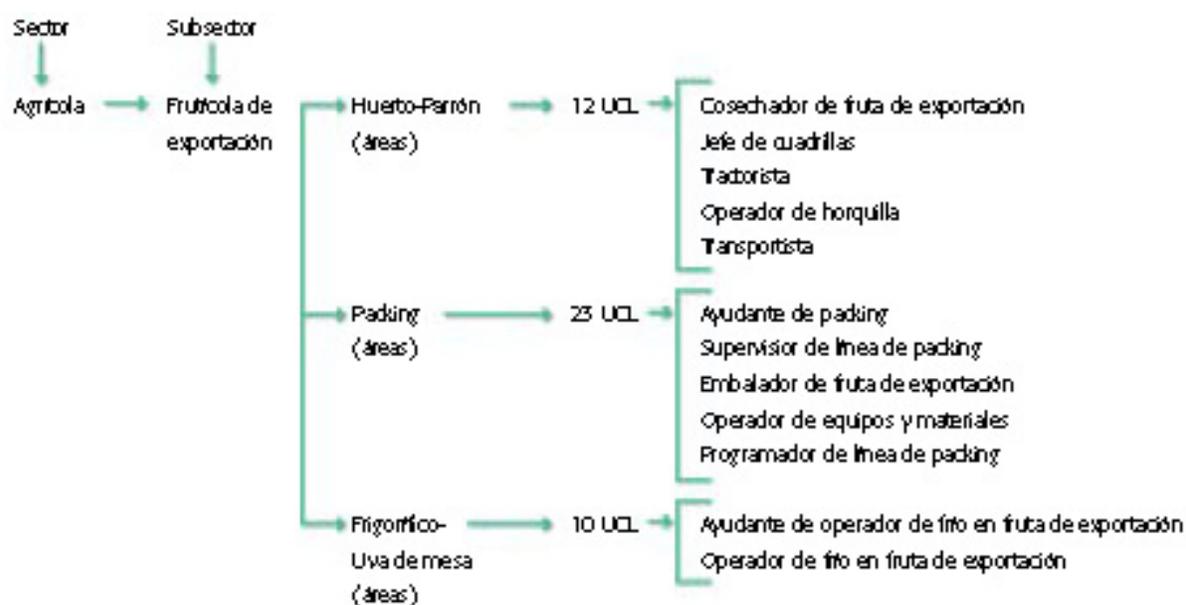


Fuente: Fundación Chile

Mapa funcional de Anfitrión (Wellcomer)



Perfiles ocupacionales definidos en el sector agrícola



Fuente: Fundación Chile

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL – SECTOR ACUÍCOLA Y PESQUERO/ Subsector Acuícola. Perfil Ocupacional de Buzo acuícola

Asistir las operaciones de buceo en cultivos	Código: SAPCT01	Vigencia: Junio 2009
Actividades Clave		
1. Chequear y operar condiciones de buceo		
Criterios de Desempeño:		
1.1 Verificar el correcto estado y funcionamiento del compresor, traje, válvula, mangueras, regulador, mascarilla y empalmes o uniones de la manguera, según lo señalado por el fabricante de cada uno de estos implementos.		
1.2 Verificar el estado de los instrumentos a utilizar en la faena de buceo (quiñes o chinguillos, guantes, cabos, etc.).		
1.3 Coordinar y acordar un sistema de comunicación entre el buzo y quien lo asiste, según lo estipulado en el reglamento de buceo y las particularidad acordadas entre ambos.		
1.4 Controlar permanentemente el tiempo de duración de la inmersión en desarrollo, según lo dispuesto en los protocolos de seguridad establecidos.		
1.5 Izar los quiñes o chinguillos, o demás materiales propios de la faena de buceo, según la necesidad manifestada por el buzo.		
1.6 Reubicar el bote, según el desplazamiento del buzo en faena.		
1.7 Entregar al buzo la manguera necesaria, evitando excesos y enredos de ésta con otros obstáculos, según las necesidades del buzo en faena y la presencia de otras personas en la zona.		
1.8 Verificar la correcta ubicación del compresor (toma de aire hacia el aire libre en contra del viento), según las recomendaciones del fabricante y las normativas de seguridad.		
1.9 Aplicar los procedimientos reglamentarios de seguridad previstos para la actividad, según los reglamentos que rigen la actividad.		
1.10 Verificar e informarse sobre los pasos que establece el Plan de Contingencia para accidentes, según los reglamentos para este tipo de faenas.		

Conductas asociadas a las Actividades Claves y ejemplos de éstas

Competencia Conductual	1. Chequear y operar condiciones de buceo
<p>Orientación a la Calidad Capacidad de demostrar interés e iniciativa por incorporar al trabajo mejoras continuas. Siente satisfacción al hacer sus labores minuciosa y prolijamente dentro de los plazos esperados, lo que implica desempeñarse de manera planificada, organizada y con metodología clara, cumpliendo los estándares de calidad de la empresa. Mantiene una excelente higiene y presentación personal de acuerdo a la ocupación, con la finalidad de garantizar un producto y servicio confiable, asegurando el bienestar de las personas, terceros y entorno, y previniendo riesgos en condiciones seguras e inseguras. Se preocupa por cumplir las normas y procedimientos de calidad medio ambientales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica el correcto estado y funcionamiento del equipo de buceo • Respeta las indicaciones para la descompresión y emersión del buzo • Desplaza el bote de apoyo con precaución y seguridad, siguiendo el buzo en faena. • Sube los materiales utilizados al bote manteniendo condiciones de seguridad y orden al interior de la embarcación. • Vela porque el equipo de buceo cumpla con los estándares de calidad establecidos para la actividad • Vela para actividad de buceo se realice en condiciones seguras • Chequea el correcto funcionamiento del compresor • Vela por mantener su documentación necesaria para bucear se encuentre en regla ante la autoridad marítima • Instala o verifica la instalación de bandera alfa que señala buzo en faena.
<p>Trabajo en equipo Capacidad para participar activamente en el logro de metas comunes. Implica demostrar una actitud de cooperación para generar coordinación y facilitar la transformación de información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece relaciones de comunicación eficiente con el buzo en faena. • Responde satisfactoriamente a los requerimientos de desempeño del buzo. • Se comunica efectiva y oportunamente con el buzo, según las necesidades que vayan surgiendo en la faena. • Utiliza un sistema seguro y eficiente para izar o bajar materiales, dependiendo del recurso a extraer. • Asiste al buzo en los requerimientos que el le solicite, con responsabilidad y rapidez. • Define claramente las tareas a realizar entre el buzo y quien lo asista.

Conocimientos	Habilidades
<p>Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leer y escribir • Nadar sin equipo • Operaciones matemáticas básicas • Conoce los diferentes componentes del equipo de buceo, su funcionamiento, utilización y partes más críticas, relativas a la seguridad, según el tipo de buceo que se desarrolle. • Conoce las instalaciones o el medio en el que desarrollará la faena • Conoce los riesgos propios de desarrollar actividades del buceo. • Peligros de la vida marina y oceanografía básica. • Las condiciones de salud que permiten o impiden las faenas • Conocimientos de primeros auxilios (especialmente enfocado al reconocimiento y detección de sintomatología de enfermedades pulmonares provocadas por el buceo –descritas en el reglamento de buceo profesional-, así como traslado y derivación a centros médicos) <p>Conocimientos técnicos necesarios para cumplir la competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciclo de mareas • Código de señales normales del buceo • Conoce la importancia de la planificación del buceo (tiempo y profundidad). • Nociones de clima • Tablas de descompresión –descritas en el reglamento según el tipo de actividad a desarrollar- • Nociones de marinería (nudos, comportamiento y control básico de la embarcación) en superficie. • Conoce los componentes, la operación y el funcionamiento de motores y compresores <p>Conocimientos reglamentarios necesarios para cumplir la competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de buceo para buzos profesionales. • Reglamentación Marítima • Reglamento de orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República. • Normativas de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DGTM y MM) relacionadas con el buceo profesional. • Conocimientos generales del objetivo y materias que contiene un plan de contingencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el correcto funcionamiento del compresor • Identifica y utiliza correctamente los componentes del equipo semi-autónomo liviano. • Identifica las principales fallas y partes críticas del equipo semi-autónomo liviano. • Realiza mantención básica del equipo de buceo y sus componentes. • Nada 50 m con cualquier estilo. • Señaliza adecuadamente la zona donde el buzo realiza la inmersión (bandera alfa). • Recibe e interpreta adecuadamente las señales enviadas por el buzo • Actúa en forma rápida y oportuna según las señales enviadas por el buzo. • Prepara correctamente el traje de buceo para su utilización. • Repara y mantiene el equipo y herramientas utilizadas en la inmersión. • Distingue situaciones de riesgo y situaciones favorables para el buceo • Lee y comprende la normativa de buceo • Capacidad de control ante una situación de peligro o falla de equipo. • Leer y comprender manuales e instructivos. • Capacidad de reacción ante una situación de peligro o falla de equipo. • Aplica los reglamentos que rigen su actividad de manera precisa y consciente. • Comprende la importancia de establecer una planificación previo a la inmersión y la relevancia de respetarla

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL – SECTOR ACUÍCOLA Y PESQUERO/ Subsector Acuícola-Pesquero. Perfil Ocupacional de Buzo acuícola

Realizar tareas subacuáticas en estructuras flotantes		Código: SAPCP29	Vigencia: Junio 2009
Actividades Clave			
1. Realizar manejo de las estructuras flotantes y sistemas de fondeo.		2. Instalar y mantener las redes de cultivo.	
Criterios de Desempeño:		Criterios de Desempeño:	
1.1 Estar Informado acerca de la forma y metraje de las estructuras flotantes y sumergidas a instalar.		2.1 Estar Informado acerca de mallas peceras y loberas a instalar, según plan de trabajo dispuesto por la empresa.	
1.2 Estar Informado acerca del tipo y peso de los sistemas de fondeo a instalar.		2.2 Verificar el estado de la red pecera y/o lobera no posea orificios, según procedimientos de la empresa y normas vigentes	
1.3 Controlar que las estructuras flotantes y sistemas de fondeo cumplan con los requerimientos especificados, según procedimientos de la empresa.		2.3 Bucear en la unidad de cultivo, según protocolo de seguridad y procedimientos de la empresa y normas vigentes	
1.4 Instalar estructuras subacuáticas según normas vigentes		2.4 Evaluar la limpieza de la red pecera y/o lobera, según indicadores y procedimientos de la empresa y normas vigentes	
1.5 Manipular y utilizar globos de reflotación		2.5 Reparar agujeros detectados en las redes pecera y/o lobera, según las técnicas y procedimientos de la empresa y normas vigentes	
1.6 Instalar contrapeso, anillos y corta corrientes en forma óptima según condiciones climáticas		2.6 Evaluar la necesidad de cambiar, reparar las redes pecera y/o lobera, según su nivel de suciedad y plan de producción.	
		2.7 Reemplazar las redes peceras (con o sin peces) siguiendo las técnicas definidas por la empresa y el plan de trabajo.	
		2.8 Reemplazar las redes loberas, siguiendo las técnicas establecidas por la empresa y el plan de trabajo.	

Conductas asociadas a las Actividades Claves y ejemplos de éstas

Competencia Conductual	1. Planificar la faena de inmersión	2. Realizar la Inmersión
<p>Trabajo en equipo Capacidad para participar activamente en el logro de metas comunes. Implica demostrar una actitud de cooperación para generar coordinación y facilitar la transformación de información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina las actividades que se realizarán con la persona que lo asiste • Delega tareas para quien realizará tareas de asistencia desde la superficie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina un sistema para izar o bajar materiales, dependiendo de las faenas a realizar.
<p>Comunicación efectiva e influencia Capacidad para entregar y recibir información fidedigna, asertiva directa y oportunamente, como también habilidad para transmitir sus ideas de manera convincente e influir en los demás para lograr su compromiso y apoyo en la implementación de las mismas. Asimismo logra fomentar el aprendizaje y el desarrollo de las potencialidades de sus colaboradores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece relaciones de comunicación eficiente entre el buzo y el asistente a bordo de la embarcación de apoyo. • Establece confianza en el desempeño y las habilidades de su asistente. • Informa con claridad cualquier información relativa a las faenas, tanto en la caleta de zarpe o a los tripulantes que lo apoyan en la superficie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica efectiva y oportunamente con el asistente, según las necesidades que vayan surgiendo en la faena. • Utiliza los códigos de comunicación establecidos con quien lo asiste en las faenas de buceo. • Utiliza los códigos de comunicación con otros buzos en faenas aledañas.

Conocimientos	Habilidades
<p>Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leer y escribir • Operaciones matemáticas básicas • Conoce los diferentes componentes del equipo de buceo, su funcionamiento, utilización y sus partes más críticas relativas a la seguridad, según el tipo de buceo que se desarrolle. • Conoce las instalaciones o el medio en el que desarrollará la faena • Conoce los riesgos propios de desarrollar actividades del buceo. • Peligros de la vida marina y oceanografía básica. • Nadar • Las condiciones de salud que permiten o impiden las faenas • Conocimientos de primeros auxilios (especialmente enfocado al reconocimiento y detección de sintomatología de enfermedades pulmonares provocadas por el buceo –descritas en el reglamento de buceo profesional-, así como traslado y derivación a centros médicos) <p>Conocimientos técnicos necesarios para cumplir la competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciclo de mareas • Código de señales normales del buceo • Nociones de clima • Conceptos de presiones Atmosférica, Absoluta y Manométrica • Tablas de descompresión –descritas en el reglamento según el tipo de actividad a desarrollar- • Relación entre pesos y volúmenes • Física aplicada al buceo • Fisiología aplicada al buceo • Medidas de seguridad definidas por el reglamento • Nociones de marinería (nudos, comportamiento y control básico de la embarcación), tanto en superficie, como en situaciones subacuáticas. • Conoce los componentes, la operación y el funcionamiento de motores y compresores <p>Conocimientos reglamentarios necesarios para cumplir la competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de buceo para buzos profesionales. • Reglamento de orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República. • Normativas de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DGTM y MM) relacionadas con el buceo profesional. • Conocimientos generales del objetivo y materias que contiene un plan de contingencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los componentes del equipo semi-autónomo liviano • Identifica las principales fallas y partes críticas del equipo semi-autónomo liviano • Identifica componentes y principales fallas de motores y compresores para el buceo • Cuida su estado de salud • Opera el equipo de buceo correctamente • Realiza mantención básica al equipo semi-autónomo liviano • Desarrolla las faenas de buceo con seguridad • Domina las técnicas establecidas para desarrollar la actividad del buceo • Se desplaza en el agua de manera eficiente y segura • Nada 100 m en un tiempo de 2,30 minutos • “Aclara” su máscara bajo el agua • Señaliza o verifica la señalización de buzo en faena en la embarcación que lo asiste (bandera alfa). • Distingue situaciones de riesgo y situaciones favorables para el buceo • Lee y comprende la normativa de buceo • Escribe oportuna y fidedignamente las actividades que realiza en su bitácora de trabajo • Habilidad para bucear con hoocka. • Capacidad de reacción ante una situación de peligro o falla de equipo. • Capacidad física adecuada para el trabajo submarino. • Capacidad de apnea (al menos 45 segundos). • Leer y comprender manuales e instructivos. • Capacidad de reacción ante una situación de peligro o falla de equipo. • Capacidad física adecuada para el trabajo submarino. • Capacidad de apnea estática (al menos 1 minuto). • Aplica los reglamentos que rigen su actividad de manera precisa y consciente.

ANEXO 3
DISEÑO DE LOS PROYECTOS DE REDES REGIONALES

Nombre del proyecto: Mejoramiento de la calidad de la formación técnica y de las competencias laborales y su vinculación con el sector productivo minero en Atacama

Código: CPA 00 - 03-00

Representante: Universidad de Atacama

Objetivo: Mejorar la calidad y articulación de la formación técnica y profesional para el sector minero de la Región de Atacama, aportando al desarrollo de competencias laborales de las personas y fortaleciendo la vinculación entre los sectores educativo y productivo que permita contar con técnicos de alto nivel de desempeño.

Objetivos Específicos	líneas de acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Mejorar la calidad y articulación de la formación técnica y profesional para el sector minero de la región de Atacama, aportando al desarrollo de competencias laborales de las personas y fortaleciendo la vinculación entre los sectores educativo y productivo que permita contar con técnicos de alto nivel de desempeño.	"Articulación del trabajo colaborativo entre los actores integrantes de la red y de esta con entidades externas."	La red de articulación minera de la región de Atacama, consolidada como tal y conocida por la comunidad regional, dotada de una unidad técnica de articulación y coordinadora de las acciones (UTAM).	Red articulada y funcionando en el sector educacional y productivo minero	Registro de alumnos en prácticas laborales
				Registro de Profesores que han realizado pasantía en la empresa
				Registro de la demanda de técnicos de las empresas.
				Nº profesionales de la empresas incorporados a la UTAM o líneas de acción
				Nº de intercambio de laboratorios especializados entre integrantes de la red

<p>Establecer itinerarios coherentes de formación técnica que permita homogeneizar la estructura curricular de los diferentes niveles formativos, abriendo posibilidades de acceso a la capacitación y formación permanente de los egresados y de los trabajadores de este sector, de modo de mantener vigente su empleabilidad.</p>	<p>"Diseño e implementación de los itinerarios de la formación técnica"</p>	<p>El 100% de los itinerarios de formación técnica del nivel medio y superior del sector minería, diseñados y en proceso de implementación.</p>	<p>Diagnóstico de la situación minera regional y sus perspectivas futuras</p>	<p>Informe de estudio-diagnóstico</p>
<p>Generar mecanismos de sustentabilidad de la red, que permita continuar contribuyendo al mejoramiento de la formación técnica, más allá del término del proyecto</p>	<p>"Actualización y perfeccionamiento de docentes y capacitadores."</p>	<p>El 80% de los docentes del nivel técnico medio y superior, del sector de minería, ha participado de acciones de perfeccionamiento y de capacitación realizados por la Red, durante la ejecución del proyecto.</p>	<p>Itinerarios de formación técnica implementados.</p>	<p>Nº de egresados de educación media a los CFT.</p> <p>Nº de alumnos matriculados en C.F.T</p> <p>Convenio de reconocimiento de estudios entre CFT, IP y Universidad perteneciente a la Red, en programas modularizados por competencias.</p> <p>Implementación de 3 especialidades con oferta basada en currículos modularizados, en al menos un CFT.</p>

Desarrollar un programa de actualización y perfeccionamiento permanente y pertinente para los formadores y capacitadores de técnicos de nivel medio y del nivel técnico superior, teniendo en cuenta la dinámica de los cambios tecnológicos y los desafíos de la globalización.	"Creación y puesta en marcha de un centro de recursos tecnológicos"	La red contará con un centro de recursos tecnológicos para aprendizaje, cuyo funcionamiento sea eficiente y pertinente, y que especialmente beneficie al 100% de las instituciones formativas y capacitadoras que la componen, y que realice acciones que contribuyan a su sustentabilidad	Existencia de una bolsa de prácticas y pasantías en las empresas.	Registro de ofertas de prácticas y pasantías.
				Registro de los requerimientos del sector educacional.
			Docentes técnicos y capacitadores actualizados y perfeccionados en función de los itinerarios curriculares modularizados	80% de docentes y capacitadores que participaron en programas de perfeccionamiento.
				Registro de resultados formativos de las actividades de perfeccionamiento.
				Informes evaluativos de los docentes, respecto de las actividades de perfeccionamiento.
			Centro de recursos tecnológicos en funcionamiento	Nº de convenios firmados.
				Nº de proyectos postulados.
				Nº de investigaciones generadas o en vías de generación.
				Nº de recursos de aprendizajes generados por la red y en proceso de elaboración.

				Creación del Centro
--	--	--	--	---------------------

Nombre del proyecto: Red de Articulación Metal Mecánica Región del Bio Bio (RAM Bio Bio)

Código: CPA 00 - 08-00

Representante: U. de Concepción Facultad de Ingeniería

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, permitiendo que estas puedan mejorar su calidad de vida por medio de una educación y capacitación para toda la vida, contribuyendo así, al desarrollo productivo de la Región.

Objetivos Específicos	líneas de acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Desarrollar y poner en funcionamiento un sistema de articulación de los currícula entre los diferentes niveles de formación profesional del sector metalmecánico de la región. Esta articulación establecerá itinerarios de formación, es decir, rutas de progresión entre las diferentes modalidades y niveles de Formación Técnica, con diferentes puntos posibles de entrada y salida, bajo consideración de saberes logrados en el sistema formal, sistema de	Determinar los saberes de cada nivel y adecuar las currícula de estos, para establecer las rutas de articulación a través de los distintos niveles.	Itinerarios de formación técnica en funcionamiento en el sector metalmecánico.	Itinerarios de formación técnica en funcionamiento en el sector metalmecánico.	Personas transitando entre uno y otro nivel de formación, de acuerdo a las posibilidades del itinerario de formación técnica...

capacitación y experiencia laboral.				
Diseñar y poner en funcionamiento un sistema de nodos de articulación que abarque todos los niveles de formación profesional de los integrantes de la red del sector metal-mecánico, que considere al sistema nacional de certificación de competencias.	Identificación de los saberes claves de cada una de las estaciones de los itinerarios de formación profesional del sector metalmecánico y elaboración del repertorio.	Identificación de saberes claves al menos para dos carreras en metalmecánica de Técnico Nivel Medio, de Técnico Superior, de Ing. Ejecución y de Ing. Civil y elaboración del repertorio (registro de los saberes claves)	Identificación de saberes claves al menos para dos carreras en metalmecánica de Técnico Nivel Medio, de Técnico Superior, de Ing. Ejecución y de Ing. Civil y elaboración del repertorio (registro de los saberes claves)	Carreras con saberes claves identificados por nivel.
Habilitar a personas e instituciones para que funcionen en red, es decir realizar actividades en trabajo en equipo, transferencia tecnológica, entre otras.	Diseño y puesta en marcha del sistema de acreditación de instituciones evaluadoras de saberes claves.	Acreditación de al menos una institución evaluadora de saberes claves, para cada uno de los niveles. (Técnico de Nivel Medio; Técnico de Nivel Superior; Ingeniero Ejecución e Ingeniero Civil).	Acreditación de al menos una institución evaluadora de saberes claves, para cada uno de los niveles. (Técnico de Nivel Medio; Técnico de Nivel Superior; Ingeniero Ejecución e Ingeniero Civil).	Instituciones evaluadoras de saberes acreditadas por la red.
Desarrollo de unidades de negocios., es decir, poner en funcionamiento unidades de negocio que permitan traer recursos a la red.	Perfeccionar y actualizar docentes, trabajadores y empresarios miembros de la red, en instituciones educativas, productivas y de investigación, reconocidos por la red de articulación.	Certificación de saberes para al menos 10 becados interesados por nivel provenientes de EMDTP, del ámbito laboral, de Técnicos Superiores, e Ingenieros de Ejecución. Sin perjuicio de ello se certificara a todos los interesados, previo pago de las costas que involucra dicha certificación.	Certificación de saberes para al menos 10 becados interesados por nivel provenientes de EMDTP, del ámbito laboral, de Técnicos Superiores, e Ingenieros de Ejecución. Sin perjuicio de ello se certificara a todos los interesados, previo pago de las costas que involucra dicha certificación.	Personas de distintos niveles certificados.

	Poner a disposición de las instituciones miembros de la red, de los recursos de aprendizaje necesarios para mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnica de acuerdo a los desarrollos tecnológicos.	Becas para al menos 12 interesados certificados (en función de los cupos de las diferentes instituciones participantes), para continuar con su proceso de incorporación de saberes.	Becas para al menos 12 interesados certificados (en función de los cupos de las diferentes instituciones participantes)	Personas certificadas con posibilidades e intenciones de seguir incorporando saberes
	Buscar los mecanismos necesarios para generar la sustentabilidad de la red.	Implementar un programa de perfeccionamiento para los miembros de la red en articulación y trabajo en redes en instituciones educativas, productivas y de investigación, acreditados por la red.	Implementar un programa de perfeccionamiento para los miembros de la red en articulación y trabajo en redes en instituciones educativas, productivas y de investigación, acreditados por la red	Programa de perfeccionamiento en funcionamiento para los miembros de la red.
		Disponer de recursos de aprendizaje necesarios para mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnica.	Disponer de recursos de aprendizaje necesarios para mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnica	Centro(s) de recursos de aprendizaje implementado(s).
		Unidades de negocio en funcionamiento.	Unidades de negocio en funcionamiento.	Negocios en funcionamiento a través de las unidades de negocio creadas.

Nombre del proyecto: Mejoramiento de la calidad en la formación técnica agropecuaria continua de nivel técnicomedio y superior, a través de la reformulación curricular y del perfeccionamiento docente para potenciar la enseñanza de la agricultura de desierto en la Primera Región

Código: CPA 1 - 01 – 04

Representante: Universidad de Tarapacá

Objetivo: Evaluar la efectividad y los resultados del Proyecto "Mejoramiento de la calidad en la formación técnica agropecuaria continua de nivel técnico medio y superior, a través de la reformulación curricular y del perfeccionamiento docente para potenciar la enseñanza de la agricultura de desierto de la Primera Región".

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Organizar, preparar, ampliar y asegurar la sustentabilidad de la Red, que tienen relación directa e indirecta en la formación técnica de jóvenes, en el ámbito de la agricultura de zonas áridas.	Articulación y preparación de los distintos actores de la red, que tienen relación directa e indirecta en la formación técnica de jóvenes, en el ámbito de la agricultura de zonas áridas.	Lograr una nivelación adecuado en miembros de la Red y Unidad ejecutora en temas relacionados a alcance y diseño de currículum, técnicas de enseñanza aprendizaje, modelos didácticos, avances tecnológicos en el área agrícola y modelos educativos aplicados en instituciones educativas del país y el extranjero. Aumentar la cobertura de la Red y fortalecer las capacidades de generación de acciones que permitan la sustentabilidad a través de la obtención de recursos propios.	Miembros de la Red organizados y preparados para gestionar el proyecto educativo y ser agentes replicadores de experiencias y conocimientos en iniciativas conjuntas, mejoras metodológicas y avances productivos.	Número de talleres realizados durante el primer semestre de ejecución del proyecto. Número de miembros de Instituciones capacitados en la gestión del proyecto Número de docentes asistentes a pasantías / Docentes de la Red relacionados directamente al área agrícola Numero de profesores calificados en metodologías de formación alternada.

<p>Establecer el marco conceptual para la normalización de la currícula de formación agrícola técnica de nivel medio y superior mediante un modelo orientado a la formación alternada basada en competencias laborales</p>	<p>Normalización de la currícula de formación agrícola técnica de nivel medio y superior mediante un modelo inductivo a la formación alternada basada en competencias laborales.</p>	<p>Formar a los alumnos dentro de un sistema curricular inductivo que facilite los procesos de educación continua y agilización del proceso de aprendizaje, permitiendo una articulación entre la formación técnica media y la superior, enfatizado en las competencias laborales y en la realidad agraria regional de acuerdo a las necesidades de las empresas y a las prácticas y potencialidades del sector productivo.</p>	<p>Establecer el marco conceptual y metodológico para diseñar los itinerarios de formación técnica que permitan alcanzar la normalización de la currícula de formación agrícola técnica de nivel medio y superior mediante un modelo orientado a la formación alternada basada en competencias laborales</p>	<p>15 personas capacitadas en principios técnicos y herramientas de revisión de currículo con orientación a la formación alternada.</p> <p>Estudio para diseñar el itinerario en la formación técnica, bajo una orientación alternada, para Técnicos agrícolas de nivel medio y superior (Definición de competencias, definición de perfil y modularización)</p> <p>Generación de 7 módulos básicos agropecuarios, complementarios al proceso formativo general con impacto regional.</p> <p>Número de asignaturas que incorporan actividades alternadas entre la escuela y las labores en campo. Número de asignaturas diseñadas en conjunto con los empresarios agropecuarios.</p>
<p>Perfeccionar y Capacitar a los docentes en los distintos niveles de formación técnica</p>	<p>Perfeccionamiento y Capacitación de los docentes en los distintos niveles de formación técnica</p>	<p>Lograr mediante la actualización y el perfeccionamiento docente mejorar la calidad profesional de los egresados de establecimientos educacionales de la educación técnica media y superior, logrando en estos desarrollar la capacidad de adaptarse a los dinámicos</p>	<p>Perfeccionar y Capacitar a los docentes en los distintos niveles de intervención del modelo educativo, esto es, al nivel de Diseño, Administración y aplicación de sistema educativo Alternado, basado en competencias laborales.</p>	<p>Número de profesionales y docentes con pasantía nacionales en la formación técnica dual y temas de relevancia regional agrícola, para el sector agropecuario por año.</p>

		cambios que se observan e integrarse como agentes activos productivos en virtud de las necesidades del sector agrícola regional		Número de docentes de Unidades educativas capacitados en materias referentes a los 7 módulos propuestos
Diseñar e implementar actividades prácticas dirigidas a la formación de los alumnos de los niveles técnico Medio/Superior	Diseño e implementación de actividades prácticas dirigidas a la formación de los alumnos de los niveles técnico Medio/Superior	Integrar a los jóvenes técnicos al mundo productivo – laboral mediante su participación en actividades prácticas y experimentales de terreno.	Contar con los medios materiales necesarios que permitan ejercer, a escala piloto, el modelo establecido para la formación de los técnicos agrícolas, con mención en agricultura de zonas desérticas.	Número de empresas que preparan a monitores para la formación práctica en campo. Número de giras técnicas guiadas con alumnos de establecimientos educacionales agrícolas de la red. Número de prácticas guiadas por profesionales encargados de la ejecución del proyecto en conjunto con los empresarios del sector productivo regional. Número de unidades de extensión docente habilitadas por año. Número de profesores por año que se capacitan en unidades de extensión docentes.
Capacitar y acreditar competencias laborales a trabajadores y productores del sector agrícola regional	Capacitación y acreditación de competencias laborales a trabajadores y productores del sector agrícola regional	Capacitar y Acreditar a los actuales trabajadores y productores agrícolas en temas relacionadas al desarrollo productivo local, otorgando con esto oportunidad	Capacitación y certificación de competencias laborales a trabajadores y productores agrícolas aplicados a las características y	Número de trabajadores y empresarios agrícolas capacitados en módulos de desarrollo agrícola, validados por revisión de los planes

		de establecer conocimientos productivos y mejorar la empleabilidad y productividad del sector.	requerimientos regionales.	curriculares.
Crear y habilitar un Centro de Recursos Docentes con el objeto de disponer de una fuente de documentación especializada en materias agrícolas, asistida por medios informáticos para el uso de empresarios, docentes y estudiantes integrantes de la red.	Creación y habilitación de un Centro de Recursos Docentes con el objeto de disponer de una fuente de documentación especializada en materias agrícolas, asistida por medios informáticos para el uso de empresarios, docentes y estudiantes integrantes de la red.	Crear un Centro de Recursos Docentes orientado a modernizar y apoyar la gestión educativa entregada a los jóvenes técnicos agrícolas de la región, mejorando con esto la calidad escolar y la demostración de experiencias demostrativas que permita mejorar la teoría, práctica y observación de procesos y procedimientos productivos vitales en el desarrollo de la agricultura de desierto. A su vez, alcanzar un grado de integración, manejo y procesamiento informático acorde con los nuevos tiempos.	Contar con un centro de recursos docente de apoyo a la formación de técnicos medios y superiores agrícolas, que permita la interconectividad interna/externa, apoyar la formación estudiantil, desarrollar prácticas de terreno y simulaciones, establecer metodologías interactivas y crear en los jóvenes la concepción del manejo de información oportuno y de mejor acceso.	Número de parcelas experimentales docentes habilitadas. Número de asignaturas que utilizan parcelas experimentales docentes por semestre. Número de alumnos por año que utilizan parcelas docentes. Número de suscripciones a bases de datos por año Número de visitas anuales a la página Web del proyecto. Número de visitas anuales a la página Web del proyecto.

Nombre del proyecto: Mejoramiento de la Calidad y Oferta de la Formación Técnica en el Área Acuícola de las Regiones de Atacama y Coquimbo y su Articulación con el Sector Productivo

Código: CPA 1-04-01

Representante: Universidad Católica del Norte

Objetivo: Mejorar la calidad y la oferta de la formación técnica y de la capacitación laboral en el área acuícola de las regiones de Atacama y Coquimbo, que responda a las demandas del sector productivo y del mundo del trabajo, coherentes a las estrategias de desarrollo regional.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Formular estatutos y constituir el cuerpo legal y tributario de la red interregional del sector acuícola de acuerdo a un Plan de Desarrollo Institucional de la Red Acuícola.	Institucionalización de la Red Acuícola Atacama Coquimbo.	Desarrollo y operación de estrategias de articulación entre el sector educativo y productivo con una vinculación permanente y autosustentable, con el fin de constituir una agencia de certificación de competencias laborales en el área acuícola	Constitución legal de la "Red Acuícola Atacama- Coquimbo"	"Plan de desarrollo institucional. Estatutos Servicios ofrecidos por la Red. Tipos de organismos que conforman la red"
Formular estatutos y constituir el cuerpo legal y tributario de la red interregional del sector acuícola de acuerdo a un			Plan de desarrollo que articule las relaciones interinstitucionales.	"Nº de actividades de intercambio Grado de satisfacción de participantes"
			Personal directivo capacitado en gestión administrativa educacional	"Nº de asistencias técnicas realizadas por las entidades educacionales de la red al sector productivo. Estándares de desempeño"

Plan de Desarrollo Institucional de la Red Acuícola.				de directivos docentes capacitados."
Diseñar e implementar un plan de desarrollo estratégico orientado a establecer mecanismos de comunicación y estrategias de mercadeo efectivas.			Plataforma virtual para el trabajo en Red mediante tecnologías de infocomunicación (TIC)	"Nº de cursos dictados vía plataforma virtual. Nº de usuarios registrados en el uso de textos almacenados en la plataforma. Nº de asignaturas del currículo con tecnologías de información."
Diseñar e implementar el proyecto curricular de la red, que permita mejorar la calidad de la oferta de la formación técnica-profesional orientada al sector acuícola.	Diseño e implementación del Proyecto Curricular de la Red Acuícola Atacama-Coquimbo, que permita establecer itinerarios de educación Técnico-Profesional.	Proyecto curricular de articulación de la formación técnica acuícola	Aumento de la vinculación del sector educacional con el sector productivo acuícola.	"Número de convenios de empresa-establecimientos educacionales. Nº de encuentros realizados entre el sector productivo y educacional. Nº de convenios entre instituciones de la red y organismos públicos o privados, nacionales o internacionales."
			Perfeccionamiento y habilitación pedagógica para docentes técnicos	"Nº de docentes capacitados. Nº de docentes en pasantía. Nº de entidades capacitadoras participantes. Implementación de nuevas metodologías de aprendizaje. Generación de modelos didácticos, Nº de docentes con título de docente técnico"

Definir e implementar itinerarios de formación técnica que posibiliten la articulación y continuidad de estudios entre los diferentes niveles de formación			Mejoramiento en la calidad y oferta de la educación técnica en el sector acuícola.	<p>"N° de técnicos con formación pertinente en las empresas. N° de trabajadores titulados / N° de trabajadores del sector acuícola. N° de alumnos trabajando en el sector acuícola / N° de alumnos titulados. N° de alumnos que postulan a los liceos TP. Aumento número de carreras técnicas en CFT en el sector acuícola. Aumento del número de becas a alumnos de las instituciones involucradas. N° de alumnos en práctica /N° de alumnos en proceso de práctica. N° de alumnos egresados. N° de alumnos titulados. N° de alumnos egresados / N° de alumnos titulados. Aumento del grado de satisfacción de la calidad de los egresados por parte del sector productivo."</p>
			Estandarización y articulación del currículo de cada nivel educacional que permiten itinerarios de formación.	<p>"N° de intercambios de alumnos entre los colegios de la red. N° de egresados de educación media a los CFT o universidad."</p>

Facilitar y promover el acceso a educación continua a los trabajadores de las empresas acuícolas de la tercera y cuarta región, en los distintos niveles de educación; Educación Media Técnica-Profesional, Técnica Nivel Superior y Universitaria.	Diseño e implementación de un programa de capacitación y certificación de competencias laborales para el sector acuícola de la III y IV Región.	Programa de capacitación y agencia certificadora de competencias laborales.	Implementación tecnológica para el uso de espacios de interacción creados por la Red	"Grado de colaboración entre la Red Acuícola y sector productivo en la generación de programas de capacitación Reconocimiento de la competencia de la capacitación ofrecida por la Red Acuicola Aumento de la demanda de capacitación a la Red Acuicola N° de propuestas adjudicadas/N° de propuestas postuladas. N° de cursos dictados vía franquicia tributaria. N° de evaluaciones de competencias laborales del sector acuícola. N° de capacitaciones en competencias laborales del sector acuícola. Aumento del número de trabajadores capacitados. N° de trabajadores con título técnico en las empresas"
			Unidad de Diseño Educativo y Capacitación Laboral (UDECL) con capacidad instalada para formular módulos de aprendizaje basado en competencias laborales.	"Certificados de convalidación de módulos formativos de los 3 niveles educativos. N° de asistencias técnicas recibidas. N° de módulos implementados con competencias laborales. N° de asignaturas"

				mejoradas. N° de módulos en pilotaje / total de módulos. N° de módulos evaluados /total de módulos"
Diseñar e implementar un programa de capacitación en competencias laborales destinado al sector productivo acuícola de las Regiones III y IV.			Detección de oficios o experticias laborales al interior del sector acuícola	"Grado de eficiencia de instrumento de levantamiento de información Grado de cooperación del personal que labora en empresas en labores de diagnóstico"
			Determinación de perfiles laborales y sus respectivas competencias técnicas y valóricas	"Grado de eficiencia de instrumento de levantamiento de información Grado de cooperación del personal que labora en empresas en labores de diagnóstico"
Diseñar e implementar un programa de certificación en competencias laborales destinado al sector productivo acuícola de las Regiones III y IV.			Implementación de programa para la capacitación permanente del personal de empresas acuícolas	"Grado de colaboración entre la Red Acuícola y sector productivo en la generación de programas de capacitación Reconocimiento de la competencia de la capacitación ofrecida por la Red Acuícola Aumento de la demanda de capacitación a la Red Acuícola N° de propuestas adjudicadas/N° de propuestas postuladas. N° de cursos dictados vía

				<p>franquicia tributaria. N° de evaluaciones de competencias laborales del sector acuícola. N° de capacitaciones en competencias laborales del sector acuícola. Aumento del número de trabajadores capacitados. N° de trabajadores con título técnico en las empresas"</p>
			<p>Red de Educación y Capacitación Laboral Acuícola en funcionamiento.</p>	<p>"Posicionamiento de la oferta que hace la Red en el mercado de la educación y capacitación laboral N° de empresas del sector acuícola que suscriben acuerdos de educación y capacitación laboral para su laboral N° de convenios de colaboración empresa educación. N° de convalidación de módulos de los egresados del CFT a la Universidad. N° de egresados de educación media que ingresan al CFT y Universidad Información publica de los avances y resultados del proyecto"</p>
			<p>Instalación de una instancia certificadora de competencias laborales propias del sector acuícola</p>	<p>"Cantidad de personal con certificación laboral del sector acuícola Cantidad de empresas"</p>

				participantes de programa regional de capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales"
--	--	--	--	---

Nombre del proyecto: Integración de los valles transversales de Atacama y Coquimbo para contribuir a mejorar la calidad de la formación técnica del sector agropecuario a través de la educación y capacitación permanente.

Código: CPA 1-04-02

Representante: Universidad de La Serena

Objetivo: Mejorar de la calidad y articulación de la formación técnica y profesional que responda a las demandas del mundo del trabajo y permita incrementar las competencias laborales de las personas en el área agrícola de las regiones de Coquimbo y Atacama de manera de contar con técnicos y profesionales de alto nivel de desempeño.

Objetivos Específicos	Líneas de acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Diseñar y poner en marcha un sistema interactivo permanente entre la educación técnica y el sector productivo agrícola que permita mejorar la calidad de la formación y capacitación de personas de las regiones de Coquimbo y Atacama.	Articulación de las acciones colaborativas entre la red agropecuaria y de esta con entidades externas.	Red de articulación agropecuaria birregional, consolidada y posicionada en la comunidad, coordinada por una Unidad Técnica Administrativa del Proyecto (UTAP)	Red Agropecuaria consolidada	"Registro del número de empresas participando. Registro comparativo de alumnos en educación DUAL Registro de estudiantes en prácticas. Número de profesionales de las empresas vinculados a la red, vía líneas de acción"
			Diagnóstico de la realidad agropecuaria de ambas regiones	Informe entregado
			Conformación de un organismo técnico intermedio de capacitación.	"Registro de empresas asociadas. Número de trabajadores capacitados"
Implementar itinerarios de formación técnica coherentes en su estructura curricular en los diferentes niveles formativos que permita el acceso a la formación y capacitación permanente de egresados y trabajadores del sector agrícola, a objeto de mantener vigente su empleabilidad.	Implementación del itinerario curricular de la formación técnica agrícola.	El 75 % de los itinerario de formación técnica agropecuaria implementados	Itinerario de formación técnica implementados	"Registro comparativo de la matrícula en los CFT. Registro del seguimiento de continuidad de estudios. Registro comparativo de trabajadores capacitados. Número de convenios de pertinencia firmados"
Desarrollar un amplio programa de actualización y perfeccionamiento de carácter continuo para formadores y	Diseño e implementación de un sistema de actualización y perfeccionamiento de docentes y capacitadores.	El 75 % de los docentes del nivel técnico medio y superior e instructores participó de acciones de perfeccionamiento coordinados por la Red, durante la ejecución	Docentes e instructores capacitados en función de los itinerarios curriculares modularizados.	"75% de los docentes y/o instructores capacitados en función de los itinerarios modularizados. Registro del

capacitadores, teniendo en cuenta, la dinámica tecnológica y los nuevos diseños curriculares que se implementarán		del proyecto.		perfeccionamiento de los docentes de las instituciones de la red. Evaluación hecha por los docentes e instructores."
Constituir y poner en funcionamiento los mecanismos de sustentabilidad que permita contribuir a la formación y capacitación posterior al término del proyecto.	Creación y puesta en marcha de un centro de recursos tecnológicos compartidos, soportes técnicos y comunicacionales para la vinculación del sector educacional y el mundo productivo agropecuario.	Centro de recursos tecnológicos, con soporte técnico y comunicacional, cuyo funcionamiento eficiente beneficie al 100 % de las instituciones que componen la red y desarrolle acciones que contribuyan a su sustentabilidad.	Un Centro Comunicacional de Recursos de Aprendizaje funcionando	"Registro de visitas a la WEB de la red. Número de proyectos generados. Número de convenios firmados. Número de proyectos seleccionados."

Nombre del Proyecto: Implementación de la Red Agrícola de la V Región para mejorar la calidad de la formación técnica y otorgar oportunidades de progreso en la formación de las personas.

Código: CPA 1- 05 -01

Representante: Universidad Católica de Valparaíso

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la calidad de la formación técnica agrícola, al articular distintas instituciones y coordinar diversos niveles y modalidades de formación, acordes a las demandas del sector productor, las que a su vez van relacionadas con las de desarrollo regional, proporcionando oportunidades de progreso en la formación de las personas.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Formular estatutos y constituir el cuerpo legal y tributario de la red interregional del sector acuícola de acuerdo a un Plan de Desarrollo Institucional de la Red Acuícola. Caracterizar el sector productivo y la Red de formación técnica agrícola regional, en función de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos de la V Región.	Caracterización del sector productivo y de la Red de formación técnica agrícola regional, en función de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos de la V Región	Caracterizar el sector agrícola regional y las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, para adecuar la oferta de la formación y capacitación según las necesidades del sector productivo regional y las necesidades de desarrollo regional, nacional y sectorial.	Caracterización del sector productivo y de la Red de formación técnica agrícola regional, en función de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos de la V Región.	"- Número y características de los subsectores agrícolas de la V. Región. - n° de trabajadores por subsector - n° de trabajadores con mayor potencial de demanda de capacitación - Análisis, variación y proyección de estos índices a través del tiempo. - Base de datos"
			Aumento en la competitividad	"-Aumento en el nivel de escolaridad de las personas relacionadas con el ámbito agrícola. -Extensión de la formación técnica en forma ascendente. -Aumento en el n° anual de trabajadores"
Definir y validar el Perfil Profesional y las Competencias Laborales	Definición y validación del Perfil Profesional y de las Competencias Laborales del	Lograr que la oferta y la demanda de técnicos del sector agrícola sean acorde a las necesidades del	Aumento en la oportunidad de educación continua de las personas al existir un	"- Aumento en el n° de matrículas de las instituciones de formación de los distintos

del sector agrícola.	sector agrícola.	mercado laboral, de desarrollo productivo y de la nueva cultura del trabajo.	sistema de educación y capacitación permanente.	niveles técnicos y en Establecimiento que realicen alguna modalidad de educación para adultos. - Mejora en el nivel de escolaridad de los trabajadores del sector agrícola. -Aumento en la utilización de la franquicia SENCE y de programas sociales del FOSIS. -Aumento en los índices de ingresos de trabajadores del sector agrícola."
Implementar un Sistema de Acreditación de Competencias Laborales.		Desarrollar el mecanismo de acreditación de competencias laborales del sector agrícola	Mejoramiento de la gestión del sector productivo al reconocer el proceso de certificación de competencias laborales.	"-Competencias laborales claramente definidas y validadas por el sector productivo -Mecanismos de evaluación de las competencias laborales validadas. -Sistema de acreditación de competencias laborales implementado. -Información recopilada en relación a la facilidad y tiempo de selección del proceso de selección del personal."
Modularizar los programas de estudio de las distintas instituciones de formación técnica constituyentes de la red.	Modularización de los programas de estudio de las distintas instituciones de formación técnica constituyentes de la Red.	Permitir la articulación de los distintos niveles de formación técnica lo que se traduce en una disminución de los costos y tiempos de educación para los alumnos y trabajadores.	Disminución de los costos y tiempos de formación.	"-Validación y análisis de los registros de demanda de los distintos itinerarios de formación técnica. -Comparación de índices que reflejan el costo/alumno para la obtención de un

			<p>determinado nivel técnico, previo y posterior a la implementación de la Red agrícola regional.</p> <p>-Comparación de índices que reflejan el tiempo de formación/ por alumno para la obtención de un determinado nivel técnico, previo y posterior a la implementación de la Red agrícola regional."</p>
		Aumento en el número de técnicos de nivel superior.	<p>"-Aumento de la demanda de formación técnica de nivel superior y de capacitación.</p> <p>- Aumento del nº de egresados y titulados de técnicos de nivel superior.</p> <p>-Mayor oferta de técnicos de nivel"</p>
		Mejoramiento en la gestión pedagógica de enseñanza	<p>"- Formalización de la Red agrícola regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes de estudio modularizados. - Articulación real entre las distintas instituciones - Itinerarios de formación técnica implementados. - Existencia de un sistema de acreditación de las competencias laborales - Validación de los convenios entre el sector productivo y las instituciones pertenecientes la red.

				- Implementación del centro de información y de recursos virtual."
Implementar distintos itinerarios de formación técnica que permita la integración ascendente de distintos niveles y modalidades de formación.	Implementación de itinerarios de formación técnica.	Posibilitar la integración ascendente de diversos niveles y modalidades de formación, incluyendo la nivelación de estudios y la formación continua	Oferta de formación técnica acorde y consistente con las necesidades del sector productivo, con las necesidades de desarrollo regional, nacional y sectorial.	"-Demanda (aumento) por cursos de capacitación. -Oferta (aumento) de formación técnica y cursos de capacitación de instituciones participantes de la red. -Mayor utilización de franquicia SENCE"
Mejorar la calidad docente al fomentar la formación pedagógica y actualización tecnológica de los docentes técnicos.	Formación pedagógica y actualización tecnológica de los docentes técnicos.	Generar cambios en las prácticas pedagógicas privilegiando el uso de metodologías activos participativos.	Centro de recursos , información y servicios virtual	"-Lanzamiento del Centro virtual (portal web). Registro del nº de visitas al portal. Registro de la demanda de cursos de capacitación. Registro y actualización de los resultados de investigación y transferencia de tecnologías productivas difundidas a través del portal. Registro de la demanda de los servicios que presta la red por parte del sector productivo. Venta de clave de acceso al Portal"
	Desarrollo de recursos materiales.	Dotar a todas las instituciones de la red con los equipos necesarios para mantener la articulación y operatividad de la misma.		
Implementar procedimientos de integración del sector productivo en la formación técnica, en los distintos niveles y modalidades educativas.	Fomento de procedimientos de integración del sector productivo en la formación técnica, en los distintos niveles y modalidades educativas.	Integración de organizaciones productivas relevantes a la red Agrícola Regional y creación de las instancias necesarias para una efectiva articulación con la educación, con el fin de llevar a cabo y promover eficazmente la formación y capacitación continua de las personas, con el propósito de otorgar oportunidad de progreso a las personas, en el marco de las prioridades de desarrollo regional.		

<p>Formar un Centro virtual como un centro de recursos compartidos y como una unidad de negocio.</p>	<p>Formación de un Centro Virtual de Información y Servicios de la Red.</p>	<p>Creación de un centro virtual de recursos al servicio de la formación, docencia, capacitación y del sector productivo., que sea capaz de generar recursos que permitan sustentar las actividades de la red Agrícola a través del tiempo.</p>		
<p>Crear estrategias de sustentabilidad de la Red Agrícola de la V Región.</p>	<p>Sustentabilidad de la Red Agrícola de la V Región.</p>	<p>Diseñar y evaluar las estrategias de sustentabilidad posibles de desarrollar con el fin de asegurar la sustentabilidad de la red a través del tiempo.</p>		

Nombre del Proyecto: Red manufacturera de la madera de la región del Maule

Código: CPA 1 -07 -02

Representante: Universidad de Talca

Objetivo: Mejorar la calidad de la formación técnico-profesional del sector maderero y de las especialidades manufactureras afines, mediante la creación de una Red Manufacturera de la Madera que fortalezca el currículum, la gestión pedagógica, los recursos de aprendizaje y articule los diversos niveles y modalidades de formación, acorde al escenario actual de desarrollo tecnológico y a las demandas del sector productivo y desarrollo regional.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Desarrollar un itinerario de formación técnica que permita la articulación ascendente de los diversos niveles y modalidades de educación que participan en la manufactura de la madera, incluyendo la continua.	Articulación de la formación técnico profesional del sector maderero		Caracterización de la oferta y demanda de formación y capacitación técnica en la región y de la estructura curricular de las instituciones de la Red	Un estudio diagnóstico de alcance regional acerca de la realidad de formación y capacitación en el sector manufacturero de la madera
			Propuesta curricular modularizada de formación técnica ascendente y continua, en el sector manufacturero de la madera	Puesta en marcha de la propuesta curricular modularizada en el tercer año del proyecto
			Itinerario de formación técnica ascendente de las diversas instituciones de la Red.	Articulación operacional de programas de formación técnica a partir del tercer año.
			Itinerario de formación continua	Articulación operacional de programas de formación continua a partir del tercer año
			Sistema de certificación de competencias laborales	Implementación de propuesta de competencias y estándares de certificación laboral por instituciones

				certificadoras a partir del tercer año
Elaborar una propuesta curricular modularizada, articulada y pertinente al escenario actual de desarrollo tecnológico y a las demandas del sector productivo y desarrollo regional.	Centro de Recursos para la Enseñanza y el Aprendizaje en el sector maderero (CREAR-MADERERO)		Implementación de propuesta de competencias y estándares de certificación laboral por instituciones certificadoras a partir del tercer año	Centro operacional y plataforma funcionando y operando a partir del segundo año
			Recursos didácticos multimedia	Talleres de capacitación docente y validación de productos en liceos EMTP de la Red Software disponibles en la plataforma informática para su utilización y comercialización al final del tercer año
			Paquetes tecnológicos-didácticos	Instalación de a lo menos 1 paquete tecnológico – didáctico en un establecimiento educacional de la región y en la que participen diferentes disciplinas técnicas Publicaciones validadas y disponibles para su venta, distribución en liceos EMTP de la Red a partir del tercer año
Construir un centro de recursos del sector manufacturero de la madera, al servicio de la docencia, de la enseñanza, de la investigación, del	Fortalecimiento a la gestión y capacitación en la PYME manufacturera de la madera		Paquetes tecnológicos	Apoyo a la formación de a lo menos 1 Red de encadenamiento productivo.
			Acciones de fortalecimiento a la gestión y capacitación en la PYME maderera local	Cursos de capacitación a empresarios y trabajadores

desarrollo tecnológico y productivo y del uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.				Desarrollo de nuevos productos en empresas que participan en la Red u otras
Generar espacios donde se relacionen la oferta curricular de las instituciones formadoras y de capacitación con las demandas del sector productivo manufacturero y desarrollo regional.	Mejoramiento de la gestión y competencias docentes en la formación técnica del sector maderero		Programa de actualización y perfeccionamiento de docentes técnicos y profesionales	Todos los docentes, profesionales y técnicos de la Red actualizados en elementos innovativos en pedagogía y tecnología
Desarrollar un sistema que permita la actualización y el perfeccionamiento de docentes técnicos y profesionales, a través de diferentes ofertas de formación nacional e internacional y de acuerdo a los requerimientos del sector manufacturero de la madera				
Desarrollar y fortalecer modelos de gestión y capacitación en la micro, pequeña y mediana empresa manufacturera de la madera, capaces de generar estructuras institucionales exitosas que involucren a los actores de la formación y del sector productivo				

Nombre del Proyecto: Red Interinstitucional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica en el ámbito Hortofrutícola de la Región del Maule.

Código: CPA 1 -07 -03

Representante: Universidad de Talca

Objetivo: Contribuir a mejorar la calidad de la formación técnica del subsector hortofrutícola de la Región del Maule, construyendo un nuevo escenario en donde el rol protagónico, en términos de capacidades instaladas, implementación de contenidos y tecnologías educativas se funde en una amplia comunidad de intereses provista por la red interinstitucional.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Desarrollar un itinerario de formación técnica de articulación ascendente, entre las distintas instituciones de nivel medio y superior de la Región del Maule.	Implementación de itinerario de formación técnica a través de currículos modularizados y articulados.	Un estudio diagnóstico Un itinerario de articulación para tres programas de formación técnica Diseño de un programa de Formación Continua articulado. Una propuesta curricular modularizada para dos especialidades del sector tecnológico y profesional hortofrutícola. Diseño e implementación de una propuesta curricular de formación continua (con orientación hacia la capacitación) modularizada y articulada.	Propuesta que de cuenta de la estructura y características de la oferta y demanda de la formación técnica de todas las instituciones de la red, entre niveles horizontales y verticales.	Un estudio diagnóstico, con alcance regional, acerca de la realidad de formación hortofrutícola al cabo del primer año.
			Itinerario de formación técnica ascendente de las diversas instituciones de formación técnica.	Articulación operacional de tres programas de formación técnica en un lapso no superior a tres años.
Diseñar y desarrollar una propuesta curricular modularizada, articulada y pertinente a las necesidades del mercado laboral del subsector hortofrutícola, a las nuevas orientaciones			Propuesta curricular modularizada de formación técnica ascendente, articulada y pertinente. Propuesta curricular de formación continua orientada a la capacitación, modularizada articulada y	Diseño y puesta en marcha de una propuesta curricular transversal de dos especialidades del sector tecnológico y profesional del ámbito hortofrutícola, en un lapso de dos años.

científicas y tecnológicas, de información y comunicación.			pertinente.	
Generar un centro de recursos al servicio de la formación técnica y capacitación, que articule las necesidades del sector productivo hortofrutícola con las diferentes organizaciones de educación que integren la red.	Implementación de un centro regional de recursos.	Un Centro Regional de Recursos. Disponer de innovaciones productivas en el sector hortofrutícola al cabo de cada año del proyecto. Base de datos para información bibliográfica Módulos de enseñanza para dos especialidades. Sistema de información en línea	Establecimiento de un centro ejecutivo con una orgánica de funcionamiento propia y un equipo multidisciplinario. Recursos y productos al servicio de la investigación, del desarrollo tecnológico y productivo en el ámbito hortofrutícola. Recursos y Sistemas didácticos adecuados a los requerimientos de la formación técnica, a nivel de materiales, sistemas informáticos, recursos bibliográficos, medios audiovisuales u otros. Sistema de actualización de recursos de aprendizaje y tecnología de innovación pedagógica operando.	"Establecimiento de un Centro Regional compuesto por un equipo multidisciplinario, al cabo del primer año. Generación de al menos un producto de formación y/o actualización del subsector hortofrutícola, al cabo de cada año del proyecto. Base de datos con información bibliográfica relevante para el subsector hortofrutícola, al cabo del primer año. Sistema de información en línea para los recursos de aprendizaje aportados por la red, al cabo del primer año. Módulos de enseñanza para atender los requerimientos de las dos especialidades, al cabo del segundo año."
Implementar un sistema que permita la actualización y el perfeccionamiento docente y tecnológico para profesores, profesionales y técnicos de la red.	Sistema regional de perfeccionamiento y actualización en el sector hortofrutícola	Un sistema informático para la gestión del perfeccionamiento y actualización. Dos seminarios o talleres por cada año del proyecto Un programa de perfeccionamiento continuo Diez pasantías por año del proyecto Dos docentes en programas de	Priorización de las necesidades de actualización y perfeccionamiento de los integrantes de la red. Programas de perfeccionamiento o actualización ejecutados y/o contratados por la red.	"Realización de una encuesta donde se identifiquen, por parte de los mismos consultados, sus Necesidades de capacitación y perfeccionamiento, utilizando un sistema computacional para tal efecto a cabo del primer año.

		especialización.		Dos seminarios o talleres por cada año del proyecto. Instalación de un programa de perfeccionamiento continuo. Diez profesionales o técnicos participando en pasantías, por cada año del proyecto."
Generar una red informática facilitadora de la gestión y administración de la red, de sus objetivos, líneas de acción y necesidades de articulación, información y difusión.	Plataforma virtual al servicio de la capacitación y perfeccionamiento continuo y a distancia.	Plataforma virtual funcionando con contenidos y actividades relacionadas a los programas y acciones propuestas. Un portal Web.	Plataforma virtual funcionando.	Plataforma virtual funcionando al cabo del primer año del proyecto, con posibilidades de atender simultáneamente a 6.000 usuarios.
			Portal Web funcionando	Portal Web para el usuario de la red implementado al cabo del primer año.
Definir una estrategia de comercialización de los productos y servicios generados por la red, que permitan su autosustentabilidad.	Administración sustentable de la Red.	Lograr la sustentabilidad de la Red.	Una estrategia de marketing y comercialización de los productos y servicios generados por la red. Un sistema financiero – contable para la administración de los recursos generados por la red.	Ingresos mínimos equivalentes al 30% de los costos operacionales del primer año, 60% del segundo y 90% del tercero.
Implementar el sistema de certificación de competencias laborales (Ministerio del Trabajo) que permita acceder al escalonamiento educacional.	Certificación de competencias laborales.	Sistema de registro de perfiles para certificar competencias. Un sistema articulado de certificación de competencias en 4 instituciones de la red.	Instituciones certificadoras de competencias laborales para el sector privado productivo hortofrutícola. Operativizar los estándares para la certificación de competencias laborales	"Instituciones certificadoras de competencias laborales para el sector privado productivo hortofrutícola. Operativizar los estándares para la certificación de competencias laborales

			desarrollados por el Ministerio del Trabajo al ámbito hortofrutícola.	desarrollados por el Ministerio del Trabajo al ámbito hortofrutícola."
--	--	--	---	--

Nombre del Proyecto: Red de Formación Técnica Forestal Maderera – REDFORMA

Código: CPA 1-08-02

Representante: Universidad del Bio Bio

Objetivo: Mejorar la calidad de la formación técnica del sector forestal maderero en la Región del Bío Bio, y el desarrollo, puesta en funcionamiento y la generación de condiciones de sustentabilidad de una propuesta de formación de técnicos en el sector forestal madereros, que responda de mejor forma al tipo de volumen y calidad de las demandas provenientes del sector productivo y del Desarrollo Humano y Regional.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Establecer y operar una red de formación técnica forestal maderera	Instalación y operación red tecnológica forestal maderera.	Instalar en un plazo de 3 meses una red de formación maderera regional con su diseño orgánico, funcional y operativo debidamente acordado. Mantener la red en ejercicio pleno de sus funciones y objetivos.	Red de formación técnica forestal maderera	Red instalada e institucionalizada, con su figura legal, organización y administración debidamente establecida e implementada
Articulación curricular y nodos de articulación de los distintos niveles y modalidades de formación.	Diseño curricular y adecuación de mallas.	Desarrollar durante el primer año el proyecto y plan piloto de implementación de un sistema articulado curricularmente entre los distintos niveles y modalidades de formación que imparten las instituciones de la RED. Implementación de 3 pilotos a partir del segundo año en el área de "creación de bosques y	Articulación Curricular del Sector Forestal Maderero de la Región del Bío Bío.	Implementación piloto, en tres especialidades del sector forestal maderero, de la articulación curricular elaborada sobre el enfoque de competencias.

		producción de materia prima con valor agregado" y en el área de Remanufactura y de Muebles.		
Fortalecer el cuerpo de docentes técnicos del sector forestal maderero.	Perfeccionamiento docente.	Financiar becas concursables de perfeccionamiento para el cuerpo docente trabajadores y empresarios integrantes de la Red por un monto de 150 millones de pesos.	Plan y acciones de perfeccionamiento del cuerpo docente.	Plan de mediano plazo implementado.
Fortalecer la infraestructura tecnológica para la enseñanza y el aprendizaje en el área maderera y forestal.	Recursos didácticos.	Financiar proyectos concursables de recursos de apoyo al trabajo docente, presentados por Miembros de la red, por un monto de 150 millones de pesos. Instalación de 2 Centros de referencia para apoyar labores de entrenamiento y formación, uno en el área de remanufactura y otro en el área silvícola.	Plan de dotación de recursos docentes y provisión de recursos básicos.	Plan de mediano plazo implementado.
			Portal Web REDFORMA	Portal instalado y operando.
Asegurar la sustentabilidad de la red tecnológica forestal maderera.	Sustentabilidad de la red.	Dejar la red en ejercicio pleno, con una estructura administrativa y financiera que le permita seguir operando en la etapa postproyecto.	Proyecto de red etapa post proyecto.	Continuidad del proyecto con sus diversos planes de desarrollo operativos a conformidad.

Nombre del Proyecto: Articulación y Mejoramiento de la Educación Técnico Profesional Agropecuaria y Agroindustrial de la Octava Región

Código: CPA 1-08-05

Representante: Universidad de Concepción

Objetivo: Generar un sistema de formación continua y articulada que potencie las competencias personales, sociales, productivas y competitivas del sector agropecuario y agroindustrial en términos de optimizar la producción, la agregación de valor, la gestión y comercialización considerando el ámbito de equidad social, de sustentabilidad ambiental y sentido de identidad rural.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Crear un sistema de formación continua permanente y articulada en el ámbito de la formación técnica agropecuaria y agroindustrial, que responda a las necesidades del desarrollo productivo regional y nacional sobre la base de la sustentabilidad ambiental y la equidad social.	Diseñar un modelo de articulación modular de los diferentes niveles de formación técnica con la participación del sector productivo.	1. Articular la Formación Técnica Profesional Agropecuaria en sus distintos niveles educacionales, en un plazo de tres (3) años.	Red de formación técnica agropecuaria regional constituida legalmente.	Constitución de la red (estatutos y reglamentos). Definición y ejecución de planes de trabajo de mediano y largo plazo.
		2. Diseñar una malla curricular básica y según área de especialización.	Currículo flexible mediante la articulación modular de los diferentes niveles de formación técnica.	Documento con los planes y programas para la educación técnica Agropecuaria y Agroindustrial consensuado.
			Niveles de competencias profesionales establecidos para los distintos niveles de formación técnica.	Definición de las competencias profesionales jerarquizadas por nivel.
Examinar y certificar competencias laborales,	Examinar y certificar competencias laborales	1. Posicionar a la RED como entidad articuladora para la	Niveles de competencias para articular el ámbito de	Documento con la descripción de las

que permita a las personas, desde su nivel educacional o de sus habilidades laborales, insertarse al mercado laboral y/o acceder a niveles de formación técnica, disminuyendo los costos y los espacios de tiempo al acceder a los niveles superiores de formación.	adscritas al Sistema Nacional diseñado por el Ministerio del Trabajo.	examinación y certificación de competencias laborales.	capacitación técnica. (Articulación horizontal)	competencias por niveles de capacitación.
		2. Acreditar a lo menos tres instituciones de la RED como entidades examinadoras y/o certificadoras.	Un diseño de itinerario de formación y capacitación modular, flexible y articulado.	Itinerario modular implementado por niveles de aprendizaje para la articulación vertical y horizontal.
		3. Certificar a lo menos el 50% de las personas que postulan en la región al Sistema Nacional de Competencias Laborales	Marco referencial que regule la certificación de competencias profesionales al interior de la RED.	Documento con normas de certificación aceptadas por la red y usada por el ente certificador. Títulos y certificaciones.
Crear una Unidad de Coordinación permanente de capacitación y actualización, para los agentes involucrados en la modernización del sector agropecuario de la VIII Región, y que genere recursos de aprendizaje para la RED, acorde a los lineamientos de la estrategia de desarrollo regional.	Formalizar la Unidad Coordinadora de Capacitación y Actualización en función de las capacidades de las instituciones que conforman la RED.	1. Creación de la Unidad Coordinadora.	Elección de entes certificadoras de competencias laborales de nivel medio y superior.	Ente certificador funcionando.
		2. Reglamentación de las bases técnicas y administrativas de la alianza, entre las instituciones que asumen la responsabilidad de establecer un proceso de capacitación y actualización permanente al interior de quienes conforman la RED.	Certificación de competencias por parte del ente certificador.	Cuatro personas con competencias profesionales certificadas.
		3. Captura de nueva información y/o tecnología, su procesamiento y	Formalización de una Unidad Coordinadora de	"Reglamento aprobado por el Directorio y con las

		transferencia a los integrantes de la RED.	Capacitación y Actualización permanente.	directrices de trabajo de la Unidad Coordinadora. Consolidación con estrategias de negocio. Información relevante distribuida a la RED. Propuestas de capacitación y material técnico a los integrantes de la RED."
Establecer un sistema de comunicación informático con el propósito de retroalimentar la RED, asegurando un permanente intercambio de procesos productivos, estándares, innovaciones y mercado.	Diseñar, elaborar, adquirir e implementar material de apoyo a la enseñanza y aprendizaje en los temas tecnológicos que se incluyan en los módulos.	1. Diseño y edición de textos técnicos, laboratorio, parcela de terreno, para los docentes y alumnos para 20 módulos.	Diseños de laboratorio básico, parcelas demostrativas y edición de textos y material audiovisual	"Material didáctico elaborado y distribuido. Laboratorios básicos en los LTPA implementados. Parcelas demostrativas implementadas."
			Perfeccionamiento y actualización a instituciones participantes y visitas de captura tecnológica.	Al término del tercer año se han realizado 1500 horas de perfeccionamiento y cumplido programas de visitas pertinentes.
Establecer un sistema que asegure la sustentabilidad de la RED.	Definir un programa de actualización técnica a los docentes y otros profesionales, miembros de la RED.	1. Realizar 1500 horas de perfeccionamiento y actualización a las instituciones participantes de la RED.	Perfeccionamiento y actualización a productores agropecuarios de la VIII Región y visitas de captura tecnológica.	Al término del tercer año se han realizado 500 horas de capacitación y actualización y cumplido el programa de visitas.
			Línea de comunicación implementada mediante INTERNET.	80% de los integrantes de la RED conectados a la INTERNET.
			Programas que se realizan en las diferentes organizaciones y difundidos a través de la RED.	Tasa de visitas al link específico de la red. 3 programas de capacitación realizados.

	Implementar un sistema de comunicación.	1. Crear una red de comunicaciones vía INTERNET disponible para todos los miembros integrantes de la RED.	Sistema de sustentación económica de la RED establecida.	Figura legal que determine la forma de trabajo y responsabilidades del sistema.
			Programas de servicios ofrecidos por la RED.	"Tasa de visitas al link específico de la red. Bolsa de trabajo funcionando."
			Material educativo disponible para los liceos de la red y fuera de la red cuando lo soliciten.	Proyector de diapositivas, textos retroproyector, datashow, etc. adquiridos y distribuidos.
	Crear mecanismos de sustentabilidad económica de la RED.	1. Establecer un mecanismo de sustentabilidad de la RED más allá de la duración del proyecto.	Elaboración y presentación de proyectos que respondan a los intereses propios de la RED.	"Equipo permanente de formulación de proyectos. Cartera de proyectos funcionando."

Nombre del Proyecto: Articulación de la formación técnica del sector forestal, procesos y productos de la madera de la IX región, para mejorar su calidad.

Código: CPA 1-09-01

Representante: CORPARAUCANIA

Objetivo: Diseñar e implementar una estrategia de trabajo en red, que fortalezca, articule y consolide las capacidades instaladas y experticia regional, contribuyendo a mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la formación técnico profesional en el sector forestal, procesos y productos de la madera en la IX Región.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Lograr que la Formación Técnica y Profesional y la Capacitación del Sector Forestal, Procesos y Productos de la Madera, respondan efectivamente a las demandas del Sector Productivo en lo general y a las orientaciones del desarrollo regional en lo particular.	Implementación de itinerarios de formación técnica articulados, en base a currículo Modularizado	Integración ascendente de diversos niveles y modalidades de formación , fomentando la formación continua	Red de formación técnica agropecuaria regional constituida legalmente.	"Constitución de la red (estatutos y reglamentos). Definición y ejecución de planes de trabajo de mediano y largo plazo."
			Currículo flexible mediante la articulación modular de los diferentes niveles de formación técnica.	Documento con los planes y programas para la educación técnica Agropecuaria y Agroindustrial consensuado.
			Niveles de competencias profesionales establecidos	Definición de las competencias profesionales

			para los distintos niveles de formación técnica.	jerarquizadas por nivel.
			Niveles de competencias para articular el ámbito de capacitación técnica. (Articulación horizontal)	Documento con la descripción de las competencias por niveles de capacitación.
			Un diseño de itinerario de formación y capacitación modular, flexible y articulado.	Itinerario modular implementado por niveles de aprendizaje para la articulación vertical y horizontal.
Establecer y vincular los diferentes itinerarios de formación formal y no formal asociados al rubro de la Madera (Forestal, Procesos y Productos de la Madera) al interior de la Red	Formación y actualización de docentes técnicos	Disponer de Cuadros Docentes Técnicos calificados para impartir enseñanza Técnica	Marco referencial que regule la certificación de competencias profesionales al interior de la RED.	Documento con normas de certificación aceptadas por la red y usada por el ente certificador. Títulos y certificaciones.
			Elección de entes certificadores de competencias laborales de nivel medio y superior.	Ente certificador funcionando.
			Certificación de competencias por parte del ente certificador.	Cuatro personas con competencias profesionales certificadas.
			Formalización de una Unidad Coordinadora de Capacitación y Actualización permanente.	"Reglamento aprobado por el Directorio y con las directrices de trabajo de la Unidad Coordinadora. Consolidación con estrategias de negocio. Información relevante distribuida a la RED. Propuestas de capacitación y material técnico a los integrantes de la RED."
			Diseños de laboratorio básico, parcelas demostrativas y edición de	"Material didáctico elaborado y distribuido. Laboratorios básicos en los
Diseñar y validar mecanismos de certificación de destrezas				

			textos y material audiovisual	LTPA implementados. Parcelas demostrativas implementadas."
Potenciar el Sector Productivo de la Madera en la Novena Región.	Formación Continua y fortalecimiento del sector productivo.	Creación de un Centro de Recursos al servicio de la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y productivo y del uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.	Perfeccionamiento y actualización a instituciones participantes y visitas de captura tecnológica.	Al término del tercer año se han realizado 1500 horas de perfeccionamiento y cumplido programas de visitas pertinentes.
			Perfeccionamiento y actualización a productores agropecuarios de la VIII Región y visitas de captura tecnológica.	Al término del tercer año se han realizado 500 horas de capacitación y actualización y cumplido el programa de visitas.
			Línea de comunicación implementada mediante INTERNET.	80% de los integrantes de la RED conectados a la INTERNET.
			Programas que se realizan en las diferentes organizaciones y difundidos a través de la RED.	Tasa de visitas al link específico de la red.
			Programas asociativos para el sector productivo difundidos a través de Internet.	"Tasa de visitas al link específico de la red. Bolsa de trabajo funcionando."
Mejorar y fortalecer la Calidad de los procesos de enseñanza/aprendizaje implementados en los diferentes niveles educativos y de capacitación que conforman la Red de la Madera en la Novena Región.			Sistema de sustentación económica de la RED establecida.	Figura legal que determine la forma de trabajo y responsabilidades del sistema.
			Programas de servicios ofrecidos por la RED.	3 programas de capacitación realizados.
			Material educativo disponible para los liceos de la red y fuera de la red cuando lo soliciten.	Proyector de diapositivas, textos retroproyector, datashow, etc. adquiridos y distribuidos.
			Elaboración y presentación de proyectos que respondan	"Equipo permanente de formulación de proyectos.

			a los intereses propios de la RED.	Cartera de proyectos funcionando."
--	--	--	------------------------------------	------------------------------------

Nombre del Proyecto: Red de instituciones de educación y formación en turismo

Código: CPA 1 - 09-02

Representante: Centro de Formación Técnica INACAP

Objetivo: Fortalecer el desarrollo turístico regional, mejorando la formación de los recursos humanos, por medio de la definición de perfiles de egresados de acuerdo a las necesidades y tendencias del sector productivo, estandarización de la calida de la oferta educacional y el desarrollo de la capacidad docente, articulando en red el sistema educativo y el sector productivo.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Diseñar e implementar una Red de Educación y Formación Profesional en Turismo que administre los recursos humanos, financieros, curriculares y tecnológicos para desarrollar los objetivos	Definición de competencias o perfil profesional, definición de perfil de egreso y modularización de carrera para la empleabilidad y desarrollo del sector turismo.	Desarrollar mallas curriculares de Técnico Superior y de nivel universitario, correspondientes a un mínimo de seis carreras vigentes en las regiones IX a. y X. a., durante los tres años de duración del proyecto, en conjunto con el sector productivo, y que	Constitución de la red	La constitución de la Red es un cambio de estado: desde la no-existencia (0) a la existencia (1).
			Aumento del número de liceo técnicos profesionales, instituciones de educación y representantes del sector	N participantes Año

propuestos.			productivo que se incorporarán a la Red	
			Incorporación de los instrumentos públicos, a la red	Instrumentos Año
Construir las competencias, perfiles de egreso y modularización de las mallas curriculares en conjunto con el sector privado, necesarias para mejorar y estandarizar los parámetros de calidad de la formación en turismo.	Desarrollo de Plataforma E-Learning y Centros de Recursos de Aprendizajes.	Diseñar e implementar una plataforma de comunicación electrónica, que permita a la red comunicarse entre sí, movilizando la información que es generada por el trabajo de la RED (1), permitiendo a los miembros de ésta mantenerse permanentemente informados.	Generación de ofertas de productos educativos	Monto de la oferta de productos educativos
			Desarrollo de perfiles de competencias	Proporción de avance logrado en relación al conjunto de las tareas implicadas.
			Diseño curricular y desarrollo del plan de estudios.	Proporción de avance logrado en relación al conjunto de las tareas implicadas en cada una de las funciones c y e.
Articular a las entidades de educación y el sector productivo de las IX y X regiones, para fortalecer las acciones en conjunto y lograr que la RED se transforme en un ente consultivo, especializado en apoyar presentación de proyectos.	Perfeccionamiento Docente, Desarrollo de la capacidad profesional de los Docentes.	Perfeccionar a los docentes que imparten docencia en Turismo de nivel superior, en función de las definiciones de los perfiles profesionales, definición de perfil de egreso y modularización de carrera para la empleabilidad y desarrollo del sector turismo.	Articulación intra sistema educacional de las mallas curriculares pertenecientes a nivel medio, técnico y de educación superior	Articulación educacional
			Articulación entre el sistema educacional y el sistema productivo	Articulación educacional con el sistema productivo
			Desarrollo de la capacidad profesional docente	capacidad docente efectiva
Diseñar y establecer un Portal de la Red, que sustente la Educación a distancia, canalice el flujo de información en la red, establezca vínculos con otras instituciones, amplíe la cobertura de la	Sustentabilidad de la Red y participación del sector productivo	Constituir una instancia de alianza estratégica entre instituciones formadoras y el sector productivo, a través de la cual, desde un diagnóstico común, se planifique el desarrollo integral del sector, considerando una modificación profunda en las modalidades.	Tasa de transferencia al aula	Tasa de transferencia al aula
			Desarrollar en la red equipos de trabajos multidisciplinarios e integrados por las instituciones de la red, que apoyen el proceso de consolidación del sector	Número de equipos de trabajo

educación en Turismo y aumente la oferta de educación.			turismo, tanto en educación, como al sector productivo.	
			Poseer una plataforma elearning, de administración propia de la RED, que permita ampliar la cobertura de la educación en turismo y mejorar la oferta educacional.	Plataforma funcionando

Nombre del Proyecto: Educación continua de Recursos Humanos para promover el desarrollo del turismo en la zona sur de Chile”

Código: CPA 1-10-02

Representante: Universidad Austral de Chile

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de un polo de desarrollo regional, a través de la producción e implementación de modelos curriculares articulados y materiales didácticos innovadores que permitan desarrollar y fortalecer las competencias de los recursos humanos para el sector turismo, identificadas en conjunto con el sector productivo en todos sus niveles, aplicando estrategias que garanticen el mejoramiento del desempeño laboral y promuevan el desarrollo del sector en la zona de impacto.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Identificar la demanda de recursos humanos, a través de una caracterización de los perfiles profesionales requeridos en los diversos	Itinerario para la educación técnica y educación continua	Formular y poner en práctica un itinerario curricular articulado que considere tres niveles de educación y la capacitación de los recursos humanos de los sectores	Estudios actualizados sobre demanda de recursos humanos, caracterización de las ofertas y modelos de educación y gestión	Obtención de perfiles profesionales de recursos humanos en todos los niveles.

<p>ámbitos de la actividad turística, que sirvan de punto de partida para la generación de perfiles de egreso en los distintos niveles de la educación de recursos humanos, mediante un trabajo conjunto entre sector educativo y sector productivo.</p>		<p>relacionados con el turismo.</p>	<p>existentes Publicación de resultados.</p>	<p>Cuantificación de la demanda según niveles Catastro cuantitativo y cualitativo de la oferta Identificación de debilidades curriculares y organizacionales existentes en la oferta.</p>
				<p>Conocimiento de experiencias exitosas que sirvan de referentes para los programas formativos y modelos organizacionales.</p>
				<p>Publicación de resultados.</p>
<p>Conocer modelos de educación y capacitación de recursos humanos en experiencias exitosas nacionales e internacionales, que orienten la construcción de propuestas innovadoras.</p>	<p>Los recursos didácticos y las estrategias de transferencia</p>	<p>Producir materiales educativos, que utilicen especialmente las nuevas tecnologías de ineducación y comunicación, para facilitar y mediar los aprendizajes de los alumnos, el perfeccionamiento de los docentes y la educación continua de los recursos humanos del sector turismo.</p>	<p>Modelos curriculares adecuados a las necesidades que requieren educación y capacitación de alumnos en el área de turismo, organizados en itinerarios de educación técnica.</p>	<p>Una asistencia técnica sobre modelos curriculares articulados en itinerarios de educación y capacitación</p>
				<p>7 Modelos curriculares para la educación de recursos humanos del área de turismo.</p>
				<p>21 Módulos para la capacitación</p>
<p>Producir, con la participación activa del sector productivo, modelos curriculares para la</p>	<p>Mejoramiento de la calidad docente</p>	<p>Generar un proceso de perfeccionamiento docente consistente en 8 docentes capacitados a través de pasantías</p>	<p>Recursos didácticos para las diferentes modalidades de transferencia en los procesos de educación y</p>	<p>Una asistencia técnica para la elaboración de recursos didácticos.</p>

educación y la capacitación en turismo, mediante la construcción de itinerarios articulados en los diferentes niveles que posibilite un proceso de adquisición continua de competencias que puedan ser certificadas según la legislación que la regule, mediante una institucionalidad que otorgue sustentabilidad a la red		en el extranjero, 8 docentes en pasantías en el país y 2 mediante perfeccionamiento docente de postgrado y generación de modelos de transferencia pedagógica entre los miembros de la red	capacitación de Programas de perfeccionamiento y capacitación docentes en los tres niveles de la red recursos humanos.	3 conjuntos para actividades presenciales
				3 conjuntos para actividades no presenciales
				1 conjuntos para actividades virtuales, haciendo uso de la NTICs.
			Programas de perfeccionamiento y capacitación docentes en los tres niveles de la red	Una asistencia técnica externa.
				100% de docentes de instituciones de la red actualizados
Construir materiales educativos de apoyo que actúen como recursos didácticos para las diferentes modalidades de transferencia en los procesos de educación y capacitación de recursos humanos, tanto presenciales como no presenciales y virtuales, con la incorporación de las nuevas tecnologías de ineducación y comunicación.	Centro de Evaluación de Competencias y Educación Continua en Turismo	Generar un Centro de Evaluación de Competencias y Educación Continua compuesto por las instituciones de la red, los sectores productivos correspondientes y organismos de carácter internacional, en el marco de las regulaciones que establezca el Sistema Nacional de Acreditación de Competencias.	Capacitación de profesionales docentes de los diferentes procesos de diseño curricular	8 pasantías en el extranjero
				8 pasantías en el país
				2 perfeccionamiento de postgrado
				Tres programas de Evaluación de nivel medio
Mejorar la calidad de los docentes a través de procesos de perfeccionamiento y capacitación en servicio y la participación de asistencia	Apoyo al mejoramiento de la calidad: habilitación de infraestructura, mobiliario y equipos	Habilitar y dotar de mobiliario y equipos necesarios para laboratorios, talleres y aulas demostrativas, según las necesidades de los establecimientos de la red,	Centro de Evaluación de competencias Validación de los programas mediante pilotaje con trabajadores del sector en servicio	Tres programas de Evaluación de nivel superior
				Un programa de Evaluación universitaria

técnica nacional y extranjera, aplicando estrategias de transferencia presencial, no presencial y virtual.		tendiendo a la equidad de las ofertas.		7 Programas Piloto con trabajadores de empresas constitutivas de la red.
Apoyar el mejoramiento de la calidad de los procesos educativos a través de la habilitación de espacios, renovación de mobiliario y adquisición de equipos para la red, en consonancia con las necesidades reales que se desprendan de la aplicación de los programas innovadores que promueve el proyecto.			Habilitación de infraestructura y mobiliario y adquisición de equipos	Habilitación de espacios, según programa
				Renovación de mobiliario, según programa
				Adquisición de equipos según programa

Nombre del Proyecto: Red de Fortalecimiento y mejoramiento de la formación técnico profesional y de capacitación del sector acuícola pesquero en asociación al sector productivo de la región de Aysén

Código: CPA 1-11-01

Representante: Universidad Austral de Chile Centro Trapananda

Objetivo: Mejorar la calidad, equidad, pertinencia y cobertura de la Educación Técnico Profesional y la capacitación en el área acuícola en la Región de Aysén, integrando en una red organizada a las instituciones que imparten diversos niveles de formación y el sector productivo demandante de este recursos humano.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Mejorar la calidad y pertinencia de la Educación Media Técnico Profesional del sector acuícola de la XI región, a través del desarrollo de una oferta de educación y capacitación permanente basada en competencias laborales y articuladas en sus diferentes niveles.	Perfeccionamiento Docente y de Profesionales no Docentes.	Diseñar y coordinar el acceso del 100% de los docentes de los liceos que integran la Red, a una oferta de perfeccionamiento integral de alto nivel y vinculada a todas las instituciones que están asociadas a la investigación, producción y gestión del Recurso Acuícola.	Al término del primer año se habrá reformulado la carrera de acuicultura de nivel medio (EMTP) en sistema modular con enfoque de competencias	"Competencias necesarias para el técnico de nivel medio identificada y perfiles profesionales y de egreso, módulos elaborados."
			Al término del primer año se habrá reformulado la carrera de acuicultura a nivel superior (CFT) en sistema modular con enfoque de competencias.	"Formulación perfil profesional y de egreso en base a competencia. Elaboración de módulos. Identificación de estrategias formativas. Identificación recursos. Definición de los requisitos o conductas de entrada."
Ampliar la cobertura de enseñanza técnico profesional de nivel superior, a través de la implementación, por parte de la UACH, de la primera carrera del área acuícola en la región de Aysén que permita la articulación con el nivel medio técnico profesional y con la capacitación a través de módulos basados en	Diseño y Coordinación de una oferta permanente de educación y capacitación, basado en enfoque de competencias, en niveles de especialización ascendentes.	Diseñar un programa de educación y capacitación pertinente a las necesidades de los sectores productivos, actuales y proyectados, aptos para la especialización permanente del personal de las empresas y adaptados para los estudiantes de las carreras de nivel medio técnico profesional, cuyo acceso a la oferta de capacitación sea facilitado por la gestión de la red. Con esta oferta se pretende	Al término del segundo año se habrá diseñado una oferta de capacitación permanente. Al término del tercer año se habrá diseñado un sistema de certificación de competencias.	Módulos de capacitación elaborados. "Áreas de competencia identificadas a certificar. - Instrumento de certificación identificado."

competencias.		capacitar al menos al 80 % del personal de las empresas y al 100% de los estudiantes en algún momento de su trayectoria como tales.		
Aumentar y fortalecer las actividades de intercambio de información entre empresas del sector acuícola y los establecimientos educacionales que imparten formación técnico profesional en la especialidad, destinadas a potenciar, profundizar y actualizar la pertinencia de la oferta educativa y de capacitación.	Creación, habilitación, equipamiento y mejoramiento de las condiciones en que se desarrolla la Formación Técnico Profesional.	Dotar a los Liceos y otras instituciones que integran la Red, de recursos materiales y de Infraestructura que vayan en directo beneficio de los procesos de aprendizaje de los alumnos tanto en la especialidad acuícola como de ciencias básicas relacionadas. (nivel medio, superior y de capacitación).	Al término del primer año se conocerán las necesidades de perfeccionamiento para los docentes de los Liceos Técnicos de Aysén y Puerto Cisnes	Áreas de capacitación docentes identificadas
			Docentes del área técnico profesional acuícola perfeccionados.	"Certificaciones de los perfeccionamientos - Porcentajes de docentes con perfeccionamiento - Incorporación de nuevos contenidos y metodologías en las clases "
			Profesionales no docentes que dictan las especialidades perfeccionadas.	"Certificaciones de los perfeccionamientos - Incorporación de nuevos contenidos y metodologías en las clases"
Asegurar la permanencia en el tiempo de la red acuícola, mediante la creación de mecanismos que le den sustentabilidad económica para continuar fortaleciendo el desarrollo del área acuícola de la XI región.	Fortalecimiento de vínculos entre el sector Productivo y el Sector Educativo Técnico Profesional.	Establecer mecanismos permanentes de comunicación e integración entre el sector productivo y los liceos que integran la red, mediante una batería de actividades que en el lapso de tres años involucren la participación del 100% de alumnos de los liceos y al menos el 80% de las empresas.	Recursos humanos demandados para la industria acuícola por niveles de calificación identificados	Competencias laborales por nivel de especialización identificados
			Módulos de capacitación diseñados a ofrecerse por INTESAL	Número de trabajadores capacitados con sistema modular basados en competencias.

Nombre del Proyecto: Red investigativa, educativo-formativo y productivo-empresarial para la articulación, fortalecimiento y adaptación de la formación técnica al proceso de diversificación Turístico, considerando las potencialidades que ofrecen los ámbitos silvoagropecuario y marítimo que identifican a la Región de Magallanes y Antártica Chilena.

Código: CPA 1 -12-01

Representante: Universidad de Magallanes

Objetivo: Mejorar la calidad de la formación técnica y de la capacitación, articulándolas vertical y horizontalmente en sus diferentes niveles y orientándolas hacia el turismo de intereses especiales en los ámbitos silvoagropecuario y marítimo, para alinearlas con la visión de desarrollo regional, responder a los requerimientos del mercado laboral y optimizar los niveles formativos, evaluativos y de empleabilidad de sus egresados.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Descubrir nichos ocupacionales reales y potenciales y describir los perfiles laborales (competencias técnicas, personales y sociales) requeridos para desarrollar el Turismo de Intereses Especiales en los Ámbitos Silvoagropecuario y Marítimo.	Línea de estudio e investigación del campo laboral	Definir y describir perfiles profesionales (competencias técnicas, personales y sociales) requeridos para desarrollar el Turismo de Intereses Especiales en los Ámbitos Silvoagropecuario y Marítimo.	Perfiles laborales.	Perfil laboral para el 100% de los nichos ocupacionales identificados.
			Docentes capacitados a nivel de E.M.T.P. en las áreas investigadas.	100% de docentes capacitados, de acuerdo a lo determinado por las investigaciones y por las posibilidades de apertura de especialidades que posean los liceos integrantes de la red.
			Técnicos calificados y certificados a nivel de EMTP	100% de los técnicos de nivel EMTP que cumplan con el perfil laboral
Formar técnicos a nivel de EMTP orientados al área de Turismo de Intereses Especiales, utilizando medios pedagógicos, didácticos, tecnológicos y productivos pertinentes, sistemas de calificación y certificación basados en competencias, que les garanticen su ingreso al campo laboral.	Línea Formativa a nivel de EMTP	Formar técnicos a nivel de EMTP orientados al área de Turismo de Intereses Especiales, utilizando medios pedagógicos, didácticos, tecnológicos y productivos pertinentes, sistemas de calificación y certificación basados en competencias, que les garanticen su ingreso al campo laboral.	Incorporación de técnicos al mundo laboral	70% de los técnicos calificados y certificados
			Currículas de formación a nivel técnico superior y universitario referidas al Área de Turismo de Intereses Especiales.	100% de las currículas diseñadas y técnicamente aprobadas, en las áreas que indiquen las investigaciones.
			Programas de nivelación de estudios y capacitación	100% de los programas de nivelación de estudios y/o de capacitación, técnicamente aprobados, que indiquen las investigaciones.
			Nivelación de estudio y	100% de los trabajadores

			capacitación a trabajadores de empresas.	que posean los conocimientos y habilidades establecidas en los programas de nivelación
Crear currículas de formación a nivel Técnico Superior y Universitario, articuladas con el nivel de EMTP y con los procesos de capacitación, alineadas con los requerimientos del área de Turismo de Intereses Especiales en los Ámbitos Silvoagropecuario y Marítimo y compartiendo, a nivel de diseño, sistemas de calificación y certificación basados en competencias.	Línea de diseño curricular para nivel Técnico Superior y Universitario	Crear currículas de formación a nivel Técnico Superior y Universitario, articuladas con el nivel de EMTP y con los procesos de capacitación, alineadas con los requerimientos del área de Turismo de Intereses Especiales en los Ámbitos Silvoagropecuario y Marítimo y compartiendo, a nivel de diseño, sistema nacional de calificación y certificación basado en competencias.	Habilitación e implementación de centros de recursos al servicio de la docencia, enseñanza y actividad turística.	Habilitados e implementados en un 100% e incorporados al circuito turístico regional.
Capacitar en el área de Turismo de Intereses Especiales, utilizando nuevos programas articulados y equivalentes con los diversos niveles de formación técnica y/o con procesos de nivelación de estudios necesarios en el marco de la empresa, utilizando la franquicia tributaria SENCE.	Línea de Capacitación	Capacitar en el área de Turismo de Intereses Especiales, utilizando nuevos programas articulados y equivalentes con los diversos niveles de formación técnica y/o con procesos de nivelación de estudios necesarios en el marco de la empresa, utilizando la franquicia tributaria SENCE.	Habilitación e implementación de Hotel-Escuela	100% de habilitación e implementación en una primera etapa.

<p>Crear Centros de Recursos (Granja Turística, Espacios de curiosidades históricas, recreaciones mitológicas e información científica) y un Hotel-Escuela, incorporándolos al circuito regional con una oferta turística respondiente a los intereses especiales de los visitantes.</p>	<p>Línea Productivo-Empresarial</p>	<p>Crear Centros de Recursos (Granja Turística, Espacios de curiosidades históricas, recreaciones mitológicas e información científica) y un Restaurant-Escuela, incorporándolos productivamente al circuito regional con una oferta turística respondiente a los intereses especiales de los visitantes.</p>		
<p>Crear una Fundación comprometida con la preservación y manejo sustentable de los recursos naturales, proponiendo nuevas alternativas de educación, investigación, generación de conocimientos y desarrollo productivo.</p>	<p>Línea de Sustentabilidad</p>	<p>Crear un circuito turístico en que se incorporan ofertas provenientes de los actores de la red, de los centros de recursos y el Restaurant-Escuela mediante una estrategia de autosustentabilidad y crear una Fundación comprometida con la preservación y manejo sustentable de los recursos naturales, proponiendo nuevas alternativas de educación, investigación, generación de conocimientos y desarrollo productivo.</p>		
<p>Lograr una red de articulación de la formación técnica con un alto nivel de operatividad y sustentabilidad.</p>	<p>Línea de Gestión y Difusión de la Red</p>	<p>Lograr una red de articulación de la formación técnica con un alto nivel de operatividad y sustentabilidad.</p>		

Nombre del Proyecto: Plataforma Referenciadora de las Iniciativas de Formación y Calificación de Personas para las demandas de Competencias en los Desempeños Laborales del Sector Telecomunicaciones.

Código: CPA 1-13-10

Representante: SOFOFA

Objetivo: Estructurar, desarrollar y gestionar una plataforma referenciadora que canaliza las diversas iniciativas, necesidades y requerimientos para las distintas ofertas de formación y capacitación que proponen las instituciones participantes de la red, en correlación directa a las demandas en el sector de las telecomunicaciones.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Constituir una relación de instituciones de formación, capacitación y especialización junto a empresas que estructuradas en red, desarrollen las estrategias y mecanismos necesarios que les permitan preparar requisitos de acreditación y	Insumos de apoyo al desarrollo conceptual e implementación de la oferta del proyecto	Mantener una oferta de investigación, monitoreo y evaluación continua de las actividades, acciones, alternativas e iniciativas que promueve el proyecto	Mantener una red articulada y referenciando las iniciativas de sus actores en el sector de telecomunicaciones	Número de instituciones que participan en la red
			Diagnóstico de las características de la demanda y necesidades del sector en la región y su proyección futura	Número de documentos que consignen el diagnóstico. Número de propuestas curriculares

certificación de competencias a las personas que se formen y desempeñen en las diferentes actividades del sector de las telecomunicaciones.				
Estructurar y organizar un centro referenciador de las acciones e iniciativas que ha definido para el proyecto la red.	Mecanismo de soporte técnico y estructural del proyecto	Diseño, conformación y gestión del centro de referencia, base de la plataforma referenciadora que canaliza las iniciativas de la propuesta de formación continua para el sector	Incrementar la cobertura de las diferentes ofertas de formación, capacitación, actualización y especialización de la red.	Número total de estudiantes que accede a las iniciativas de formación}
Evaluar necesidades y desarrollar propuestas curriculares actualizadas y articuladas para las distintas ofertas formativas, de capacitación y de especialización en cada nivel en que éstas se impartan.	Desarrollo e implementación de ofertas de formación técnica y tecnológica	Definición, desarrollo e implementación de la oferta de formación, capacitación, actualización y especialización continua de la red de los productos y servicios para clientes	Itinerarios implementados de formación técnica y tecnológica para el sector	Número de matriculados en Liceos, CFT, IP y Universidades
			Docentes técnicos, instructores y capacitadores actualizados	Número de acciones de perfeccionamiento y/o certificación
			Desarrollo de la plataforma que sustenta al núcleo referenciador y estructuración del Centro que gestionará	Porcentaje de satisfacción de los usuarios a través de encuestas online
Desarrollar e implementar experiencias validadas de formación en competencias laborales y de empleabilidad.	Aseguramiento de la calidad y sustentabilidad del proyecto	Desarrollar iniciativas que garanticen un adecuado aseguramiento de la calidad y sustentabilidad de la oferta formativa, de capacitación, actualización y especialización técnica y tecnológica del sector	Implementación de nuevos programas de EMTP	Número de nuevos programas y especialidades
Diseñar e implementar nuevos mecanismos de formación, asistencia y			Implementación de un Centro de Recursos para el apoyo a las prácticas de	Porcentaje de implementación del Centro

apoyo de docentes e instructores de acuerdo a las demandas de la nueva currícula en estrecha relación con el sector productivo.			formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización	
Validar recursos de aprendizaje y equipamiento básico y diseñar, producir y validar material didáctico en función de las diferentes ofertas y demandas modulares.			Generación de material didáctico recursos de aprendizaje	Nivel de satisfacción con la calidad del material, recursos y equipamiento.

Nombre del Proyecto: Red Educacional Técnica Norte Minero Cluster II Región.

Código: CPA 2-02-01

Representante: CIMM Educación y Gestión Tecnológica S.A.

Objetivo: Mejorar y fortalecer la calidad y pertinencia de la formación técnica profesional de la segunda región, a través de un currículum modularizado contextualizado basado en competencias laborales y aportar al mejoramiento de la formación por alternancia en la región

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Fortalecer el vínculo entre las instituciones educativas y productivas de la región que forman parte de la red, asegurando la sustentabilidad de la misma.	Articulación interinstitucional de los actores que forman parte de la red.		Formalización oficial de compromiso de la participación de los integrantes de la red. 2. Nombramiento a lo menos de una persona por institución participante de la red, para la ejecución del	1. 100% de los integrantes realiza la confirmación mediante documentación oficial. 2. 100% de las instituciones nombra a un representante para la ejecución del

			<p>proyecto.</p> <p>3. Incorporación de nuevos integrantes del sector educacional y empresarial a la red.</p> <p>4. Constitución de la unidad ejecutora de acuerdo a lo establecido (definido en el proyecto).</p> <p>5. Creación de una comisión de sustentabilidad.</p> <p>6. Consolidación del directorio</p>	<p>proyecto.</p> <p>3. Incorporación de a lo menos 2 instituciones del sector educacional y 2 del sector empresarial.</p> <p>4. Constitución oficial de la unidad ejecutora.</p> <p>5. Constitución oficial de la comisión de sustentabilidad.</p> <p>6. Reuniones trimestrales del directorio a partir de la adjudicación del proyecto.</p>
<p>Conocer la situación actual de la demanda del sector productivo de la región y la oferta del sector educacional técnico profesional, incorporando el análisis que permita proyectar soluciones.</p>	<p>Diagnóstico actualizado, educacional y productivo relacionado con la formación técnico profesional de la región.</p>		<p>1. La obtención de un catastro actualizado del sector educacional técnico, respecto de: Establecimientos de formación técnica de la Segunda Región. Carreras – Especialidad. Profesores y alumnos por establecimiento y especialidad. Equipamiento e Infraestructura.</p> <p>2. La obtención de un catastro actualizado del sector empresarial de la II región, respecto de: Cantidad de empresas. Tipo de empresa. Proyecciones futuras de</p>	<p>1. Información del 100% de los establecimientos educacionales de nivel técnico de la II región.</p> <p>2. Datos de las grandes empresas, medianas y pequeñas y micro empresas que operan en la II región, representativas de cada sector.</p>

			necesidades laborales de nivel técnico por especialidad y por empresa.	
			3. Elaborar un diagnóstico de la realidad actual y futura del sector educacional y empresarial.	3. Información actual y futura del sector educacional y empresarial de la segunda región.
Mejorar la gestión pedagógica y tecnológica de los distintos actores de la red.	Capacitación y actualización pedagógica y tecnológica de los distintos profesionales vinculados a la red.		<p>1. Que el 100% de las instituciones de la red conozca y domine los aspectos generales y específicos de la didáctica de la formación técnica.</p> <p>2. Que los profesores y profesionales de las instituciones de educación técnica que participan en la red, dominen los conceptos teóricos fundamentales de la didáctica de la formación profesional.</p> <p>3. Actualización tecnológica por especialidad a los profesores de las instituciones miembros de la red.</p> <p>4. Pasantías entre las instituciones que forman parte de la red.</p>	<p>1. Que a lo menos 2 representantes de cada una de las instituciones se capacite en la didáctica de la formación profesional.</p> <p>2. el 100% de profesores y profesionales se capacite.</p> <p>3. El 100% de los profesores se capacita en los aspectos tecnológicos vinculados a su especialidad.</p> <p>4. 50 pasantías anuales entre las instituciones que forman parte de la red.</p>
Mejorar los itinerarios de formación técnica que respondan a las demandas	. Implementación de itinerarios de formación técnica y desarrollo		1. Modularización de las especialidades de las instituciones educacionales	1. Modularización de ocho especialidades.

<p>del sector productivo de la región a través de un currículum modularizado basado en competencias laborales</p>	<p>curricular modularizado</p>		<p>de la enseñanza media técnico profesional que forman parte de la red.</p> <p>2. Modularización de las especialidades de las instituciones educacionales de la enseñanza técnica superior que forman parte de la red.</p> <p>3. Elaboración de itinerarios formativos.</p>	<p>2. Modularización de ocho especialidades.</p> <p>3. Itinerarios formativos de ocho especialidades.</p>
<p>Consolidar la modalidad de la formación profesional dual a través del compromiso de la autoridad educacional, empresariado y las distintas instituciones de formación técnica.</p>	<p>Fortalecimiento de la formación por alternancia.</p>		<p>1. Una integración de la enseñanza teórica con el aprendizaje práctico.</p> <p>2. Compromiso del 100% de las empresas colaboradoras hacia la formación técnica y sus requerimientos.</p> <p>3. Obtener un profesional con el perfil adecuado a la especialidad que imparte el establecimiento educacional.</p>	<p>1. Recepción de alumnos en las áreas de trabajo relacionadas con la formación.</p> <p>2. Estadías cíclicas de los alumnos en las empresas.</p>

Nombre del Proyecto: Implementación de una Red de Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario en la V Región

Código: CPA 2-05-01

Representante: Cámara Marítima y Portuaria de Chile A. G.

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la calidad de la formación técnica en el ámbito del Comercio Internacional y el transporte marítimo, articulando distintas instituciones y coordinando diversos niveles y modalidades de formación, siempre acordes a las demandas del sector productor y las estrategias de desarrollo regional, proporcionando oportunidades de progreso en la formación de las personas.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
-----------------------	------------------	------	----------------------	----------------------

<p>Diagnosticar el sector productivo Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario para la V Región</p> <p>Describir la oferta de educación técnica intra-red. Diseñar el perfil profesional del técnico para cada nivel.</p> <p>Determina las competencias laborales asociadas al técnico para cada nivel.</p> <p>Determinar del Plan de Estudio del técnico para cada especialidad.</p> <p>Confeccionar la programación modular para el técnico para cada especialidad.</p> <p>Modularizar los programas de estudio de las distintas instituciones de formación técnica constituyentes de la Red.</p> <p>Elaborar un itinerario de ingreso a educación técnica superior.</p> <p>Confeccionar un plan de certificación de los aprendizajes.</p>	<p>Diseño e implementación de itinerarios de formación técnica y desarrollo curricular modularizado en un enfoque de competencias laborales para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.</p>		Sector productivo caracterizado en términos regionales	% sector productivo descrito
			Oferta de educación técnica intra-red	% oferta identificada
			Perfil profesional del técnico, para cada nivel, diseñado.	Nº de perfiles
			Competencias laborales asociadas al técnico, para cada nivel, determinadas.	Nº de competencias
			Plan de Estudio del técnico, para cada especialidad, determinado.	Nº planes de estudio
			Programación modular del técnico, para cada especialidad, determinada.	Nº programaciones
			Programas de estudio de las distintas instituciones de formación técnica constituyentes de la Red, modularizados.	Nº programas modularizados
			Itinerario de ingreso a educación técnica superior elaborado.	Nº itinerarios
Plan de Certificación de los aprendizajes para el sector determinado.	Plan diseñado			
Diagnosticar las experiencias de formación en competencias de empleabilidad dentro del	Integración de competencias de empleabilidad a la formación técnica para el sector Comercio		Experiencias de formación en competencias de empleabilidad diagnosticadas.	Nº de experiencias

<p>sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.</p> <p>Confeccionar e implementar competencias de empleabilidad en planes y programas de estudio para la educación técnica.</p> <p>Diseñar y desarrollar un Programa Virtual de capacitación en competencias de empleabilidad.</p>	<p>Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.</p>		<p>Competencias de empleabilidad en planes y programas de estudio para la educación técnica implementadas.</p>	<p>Nº de competencias identificas</p>
			<p>Programa Virtual de capacitación en competencias de empleabilidad para la educación técnica implementado</p>	<p>% de programa implementado</p>
<p>Factibilizar técnicamente la implementación del Modelo Dual.</p> <p>Formar consejos empresariales.</p> <p>Capacitar a los miembros de la red en Formación Dual.</p> <p>Confeccionar un programa de implementación del Modelo Dual para las carreras técnicas.</p> <p>Implementar la modalidad dual factibilizada en carreras técnicas.</p>	<p>Formación por alternancia (Modalidad Dual) para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.</p>		<p>Implementación del Modelo Dual factibilizada técnicamente.</p>	<p>Factibilidad</p>
			<p>Consejos empresariales operativos.</p>	<p>Nº de consejos</p>
			<p>Instrucción en Formación Dual.</p>	<p>Nº de cursos</p>
			<p>Programa de Implementación del Modelo Dual para las carreras técnicas diseñado.</p>	<p>Nº de programas diseñada</p>
			<p>Modalidad dual para carreras técnicas implementada.</p>	<p>% de implementación del modelo</p>
<p>Abrir un debate acerca de la actualización de docentes técnicos.</p> <p>Diagnosticar la docencia técnica en su estadio actual de desarrollo.</p> <p>Diseñar un programa de actualización pedagógica</p>	<p>Actualización de docentes técnicos para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario</p>		<p>Participación en un debate de carácter internacional</p>	<p>Nº de participantes</p>
			<p>Docencia técnica dentro del sector caracterizada y diagnosticada.</p>	<p>% del sector descrito</p>
			<p>Programa de Actualización Pedagógica para la enseñanza técnica diseñado.</p>	<p>Nº de programas diseñado</p>

para la enseñanza técnica. Formar cuadros docentes actualizados para la enseñanza técnica.			Cuadros docentes formados.	Nº de docentes capacitados
			Programa de inserción internacional para la Red diseñado.	Nº de programas diseñado
Describir modelos didácticos de docencia técnica. Confeccionar modelos didácticos de formación continua en la educación técnica. Diseñar aplicaciones del modelo didáctico determinado. Implementar experiencia piloto del modelo didáctico determinado. Implementar modelo didáctico determinado. Difundir nacional e internacionalmente el modelo didáctico para el mejoramiento de las prácticas docentes en el área técnico-profesional.	Producción de modelos didácticos para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.		Modelos didácticos de docencia técnica diagnosticados y descritos.	Nº de modelos
			Modelo didáctico de formación continua en la educación técnica confeccionado.	Nº de modelos
			Aplicaciones del modelo didáctico diseñadas.	Nº de aplicaciones
			Experiencia piloto de modelo didáctico implementado.	% de experiencia piloto implementada
			Modelo didáctico implementada.	% de experiencia implementada
			Modelo Didáctico para el mejoramiento de las prácticas docentes en el área Técnico-Profesional difundido.	Nº actividades de difusión
Diagnosticar los recursos disponibles y requeridos para la implementación de un Centro de Recursos Virtual. Habilitar el Centro de Recursos Virtual. Diseñar e implementar el Centro de Recursos Virtual.	Centro de Recursos al servicio de la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y productivo para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.		Recursos disponibles y requeridos a la implementación de un Centro de Recursos Virtual diagnosticados.	1. Nº de recursos
			Centro de Recursos Virtual habilitado.	% de habilitación
			Centro de Recursos Virtual operativo.	% de operatividad

Realizar un seminario de difusión del Centro de Recursos Virtual. Fortalecer y desarrollar el Centro de Recursos Virtual.			Centro de Recursos Virtual difundido.	Nº de actividades de difusión
			Centro de Recursos Virtual sustentable.	Nº de actividades realizadas

Nombre del Proyecto: Red para la Articulación de la Formación Técnica en el área de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones en la Quinta Región.

Código: CPA 2-05-05

Representante: Corporación Universidad de Rancagua

Objetivo: Mejorar la formación técnica en la Región de Valparaíso, en el área de las TIC mediante la articulación de sus distintos niveles y modalidades, diseñando y aplicando diferentes Itinerarios formativos basados en el desarrollo de competencias de empleabilidad y laborales., en un contexto de formación continua y permanente.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
1.1. Organizar equipo de trabajo para la puesta en marcha del proyecto, mediante un esquema de gestión que favorezca la motivación, la identidad, y el logro de sinergia.	1. Articulación, Gestión y Sustentabilidad de la Red.		Manutención de a lo menos 70 % de los integrantes originales de la red.	Numero de empresas inscritas en relación al número de empresas activas durante cada año de acción.
1.2. Diseñar Estrategias para la Vinculación Permanente de las Instituciones para elaborar Estrategias de Negocios, Vigilancia Tecnológica y fomentar la Inteligencia Competitiva.			Incorporación de las instituciones pertinentes, que inicialmente no estaban en la postulación.	Nº de instituciones Nuevas en relación con el total de empresas iniciales.
Determinar las características del Sector Productivo Regional 2.2. Definir Competencias Laborales y de Empleabilidad pertinentes con las características del sector productivo regional.	2. Definición de Competencias Laborales y de Empleabilidad.		1. Nómina de la competencias laborales por áreas específicas del campo laboral y sus correspondientes Descripciones.	Definición de las competencias en al menos 10 sectores laborales.
			2. Nómina de las competencias de empleabilidad con sus correspondientes descripciones.	Definición al menos 15 competencias transversales
3.1. Elaborar y validar itinerarios formativos de gran flexibilidad curricular, con un carácter modular y basado en el logro de	3. Formulación y Aplicación de Itinerarios de Formación Técnica.		Diseño de itinerarios para tres carreras en el ámbito de las TIC, sobre la base de una propuesta curricular modularizada.	Las tres carreras están diseñadas en el ámbito de las TIC y corresponden a una estructura curricular modularizada. (Nº de

competencias.				carreras creadas, versus el N° de carreras definidas para crear)
3.2. Elaborar y validar módulos de aprendizaje para desarrollar en los itinerarios formativos que se diseñen.			Incorporación personas a los itinerarios provenientes del sistema informal que aprueben los procedimientos evaluativos definidos.	Los procedimientos evaluativos aplicados a la población proveniente del sistema informal determina el ingreso de los alumnos.
3.3. Diseñar procedimientos de evaluación para aprendizajes informales para determinar la incorporación a los itinerarios formativos			Diseño y ejecución del procedimiento piloto para una de las carreras del itinerario	Los alumnos de una de las carreras son evaluados según el plan del proyecto piloto. (evaluación de resultados respecto a carreras anteriores con contenidos similares)
4.1. Diseñar y Aplicar Planes de Actualización para Docentes e Instructores que les permitan definir e implementar modelos didácticos innovadores en la formación técnica.	4. Elaboración y Ejecución de Planes de Actualización para Docentes.		Diseño de una plan de actualización para los instructores y docentes pertenecientes a la red.	Numero de Docentes actualizados, en relación al total de docentes de las Instituciones de la red
4.2. Diseñar y aplicar un sistema para evaluar la aplicación de los Planes de Actualización				
5.1. Diseñar, implementar y poner en funcionamiento un Centro de Recursos para la Formación Técnica	5. Generación de un Centro de Recursos para la Formación en TIC.		Material Didáctico para la formación de itinerarios. Implementación de un canal de difusión para todos los integrantes de la red.	Cantidad de material diseñado para la apoyo la formación, en relación a la totalidad de programas diseñados.

5.2. Evaluar y validar la pertinencia de la oferta de los recursos para la formación en el ámbito de las TIC, e implementar políticas de autofinanciamiento de la Red.			Implementación de una plataforma de capacitación y formación a Distancia.	Cantidad de Instituciones conectadas a través del canal de difusión. Niveles de acceso al uso de la plataforma de capacitación.
--	--	--	---	--

Nombre del Proyecto: Proyecto de Articulación de la Formación Técnica para la Complementariedad Estratégica del desarrollo de la Agroindustria y los Agronegocios en la Región de O'Higgins.

Código: CPA 2-06-02

Representante: Corporación Universidad de Rancagua

Objetivo: Desarrollo de una propuesta regional articulada de formación técnico profesional del capital humano y sus talentos en el área agrícola, capaz de responder con excelencia a los desafíos del mercado laboral actual.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
<p>Articular los distintos niveles de formación técnica profesional en programas modularizados, compuestos de un itinerarios de competencias y un modelo de educación continua aplicado en todas las instancias formativas de la RED.</p>	<p>1. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</p>		<p>1. Beneficiarios docentes del ámbito educativo han mejorado en su capital humano en función del diagnóstico inicial a través de la entrega de servicios de formación continua (capacitación y perfeccionamiento) con un nivel de calidad dirigida a mejorar la formación para el trabajo.</p>	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Tasa de egreso de participación de programas de capacitación y perfeccionamiento.</p> <p>Total de docentes aprobados Total de docentes participantes) x 100</p> <p>Número de planes y programas de capacitación implementados en el período de tiempo de duración del Proyecto en función del diagnóstico inicial.</p> <p>(Total de Programas ejecutados durante período a Total de Programas Ejecutados período b)</p>
<p>Investigar y analizar temas relacionados con los factores productivos de la agricultura que complementen y enriquezcan los perfiles de competencias.</p>				<p>Indicadores de Calidad</p> <p>Número de planificaciones innovadas Total de clases realizadas.</p> <p>(Total de docentes que han participado de al menos la mitad de los programas Total de docentes participantes-) x 100</p>

				<p>Grado de satisfacción de los alumnos con respecto a las clases realizadas por profesores que han recibido periódicamente perfeccionamiento y capacitación en el área. (sumatoria de puntajes parciales en instrumentos de evaluación Total de respuestas) x 100</p>
<p>Fortalecer las capacidades técnicas y competencias pedagógicas de los docentes que integran las instituciones educativas de la RED.</p>				<p>Indicador de Eficiencia</p> <p>Costo promedio por áreas que requieran capacitación respecto al total presupuestario.</p> <p>Costo Total en implementación de programas de capacitación Total de Programas desarrollados (en pesos)</p> <p>Variación del costo total de cada programa en función del costo de ejecución de nuevos programas.</p> <p>(sumatoria de costos progama n – sumatoria de costos programa n-1) mayor (sumatoria costos programa n – 1 - sumatoria costos programa n-2)</p>

				<p>Indicadores de Economía</p> <p>Tasa de utilización de franquicias.</p> <p>(Total de financiamiento con uso de franquicias / Total de programas impartidos) x 100</p>
Implementar sistemas de capacitación y formación de competencias en el sector productivo agrícola, enfatizando el desarrollo de los subsectores agroindustrial y agro negocios.				<p>Tasa de financiamiento mediante ley de donaciones en programas ejecutados.</p> <p>Total de programas financiados mediante ley de donaciones / Total de Programas ejecutados</p>
			Sistema de formación permanente, flexible (modularizado) en base a competencias, articulado por medio de itinerarios de formación técnica con modalidad dual.	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Proporción de Número de Unidades de Continuidad respecto a Número de Módulos.</p> <p>(Total de Unidades de Continuidad / Total de Módulos)</p>
				<p>Proporción de Número de Programas Duales a Número de</p>

				<p>Módulos.</p> <p>(Total de Programas Duales / Total de Módulos)</p> <p>Porcentaje de participantes de módulos duales.</p> <p>(Total de Alumnos participantes de Módulos Duales / Total de Alumnos)</p> <p>Indicadores de Calidad</p> <p>2.4. Porcentaje de establecimientos que implementa al menos 5 Unidades de Continuidad. (Número de establecimientos que implementa al menos 5 unidades de Continuidad / Total de docentes establecimientos de la Red) x 100</p> <p>Variación anual del incremento en el diseño de módulos y actividades durante un año.</p> <p>(Módulos duales diseñados en período x+1 / Módulos Duales diseñados durante período x)</p> <p>Indicador de Eficiencia</p> <p>2.6. Costo promedio por áreas que requieran capacitación respecto al</p>
--	--	--	--	---

				<p>total presupuestario.</p> <p>Costo Total en implementación de programas de capacitación Total de Programas desarrollados (en pesos)</p> <p>Indicadores de Economía</p> <p>Tasa de utilización de franquicias.</p> <p>(Total de financiamiento con uso de franquicias / Total de programas impartidos) x 100</p>
			<p>Sistema de formación permanente, flexible (modularizado) en base a competencias, articulado por medio de itinerarios de formación técnica con modalidad aprendizaje servicio.</p>	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Proporción de Número de programas de aprendizaje servicio respecto a Número de Módulos.</p> <p>(Total de Programas / Total de Módulos)</p> <p>Cobertura de programas de aprendizaje servicio.</p> <p>(Total de alumnos que participan de programas de Aprendizaje Servicio / Total de alumnos de LTP)</p> <p>3.3. Porcentaje de beneficiarios directos de los trabajos.</p>

				<p>(Total de beneficiarios directos de los programas / población objetivo) x 100</p> <p>Indicadores de Calidad</p> <p>Porcentaje de establecimientos que implementa al menos 1 Programa de Aprendizaje Servicio.</p> <p>(Número de establecimientos que implementa al menos 1 Programa de Aprendizaje Servicio Total de docentes establecimientos de la Red) x 100</p> <p>Indicador de Eficiencia</p> <p>Porcentaje de costos operativos por alumno respecto al presupuesto general de la actividad.</p> <p>(Costo de un módulo dual por alumno / Presupuesto general) x 100</p> <p>Costo promedio por áreas que requieran capacitación respecto al total presupuestario.</p> <p>Costo Total en implementación de programas de capacitación / Total de Programas desarrollados (en pesos)</p>
--	--	--	--	---

				<p>Indicadores de Economía</p> <p>Porcentaje promedio de financiamiento de las actividades con fondos directos de instituciones del sector productivo.</p> <p>(Costo total financiado / Aporte total del sector productivo) x 100</p> <p>Valor de los bienes y servicios entregados a las comunidades respecto al presupuesto de la actividad.</p> <p>(Monto total equivalente (en pesos) de los bienes y servicios instalados en la comunidad / Monto total de asignación de la actividad)</p>
			<p>Sistema modularizado del idioma inglés con énfasis en los procesos productivos y de comercialización del sector.</p>	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Proporción de Número de Programas Duales a Número de Módulos.</p> <p>(Total de Programas Duales / Total de Módulos)</p> <p>Proporción de Unidades Metodológicas de Inglés respecto al total de programas de perfeccionamiento del área.</p> <p>(Total de Unidades / Total</p>

				de Programas de Perfeccionamiento)
				Indicadores de Calidad
				Porcentaje de establecimientos que implementa al menos 5 Unidades en el Programa de Inglés. Número de establecimientos que implementa al menos 5 unidades en el Programa de Inglés / Total de docentes establecimientos de la Red) x 100
				Variación anual del incremento en el diseño de módulos y actividades durante un año. (Módulos duales diseñados en período x+1 mayor Módulos Duales diseñados durante período x)
				Indicador de Eficiencia
				Porcentaje de costos operativos por alumno respecto al presupuesto general de la actividad. (Costo de un módulo dual por alumno / Presupuesto general) x 100
				Costo promedio por áreas que requieran capacitación respecto al total

				<p>presupuestario.</p> <p>Costo Total en implementación de programas de capacitación Total de Programas desarrollados (en pesos)</p> <p>Indicadores de Economía</p> <p>Tasa de utilización de franquicias.</p> <p>(Total de financiamiento con uso de franquicias / Total de programas impartidos) x 100</p>
<p>Actualizar permanentemente el conocimiento en materia de innovación tecnológica relacionada con el sector agrícola.</p>	<p>INNOVACIÓN TECNOLÓGICA</p>		<p>Impacto significativo en el medio laboral de las personas mediante difusiones y estrategias de colaboración continua de la Red.</p>	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Número de contratos y alianzas comerciales y de desarrollo intrared y con el entorno industrial tecnológico.</p> <p>(Nº de contratos y alianzas / integrantes de la red) * 100</p> <p>Indicadores de Calidad</p> <p>Plazo promedio de inicio de las actividades e articulación.</p> <p>(Sumatoria de días transcurridos a la puesta en marcha de las plataformas / Tiempo programado en la</p>

				planificación.
Facilitar y promover la (de) participación y colaboración, por medio de un soporte informático, de todos los integrantes y beneficiarios de la RED.				Indicador de Eficiencia Acceso preferencial a servicios financieros, públicos y comerciales de manera expedita dada la condición de miembros de la red. (Total de beneficiarios con acceso directo / Total de Beneficiarios de la Red) x 100
Establecer líneas estratégicas de desarrollo y comercialización de tecnologías en el agro.				Indicadores de Economía Porcentaje promedio de financiamiento de las actividades con fondos directos de instituciones del sector productivo. (Costo total financiado / Aporte total del sector productivo) x 100
Informar y Promover las prácticas tecnológicas en torno a la agricultura moderna.				
			Plataforma del conocimiento tecnológico de innovaciones en el agro socializadas entre los miembros de la Red y sustentadas a través de compromisos comerciales.	Indicadores de Eficacia Número de contratos y alianzas comerciales y de desarrollo intrared y con el entorno industrial tecnológico. (Nº de contratos y alianzas / integrantes de la red) * 100

				<p>Indicadores de Calidad</p> <p>Plazo promedio de inicio de las actividades e articulación.</p> <p>(Sumatoria de días transcurridos a la puesta en marcha de las plataformas / Tiempo programado en la planificación.</p>
				<p>Indicador de Eficiencia</p> <p>Acceso preferencial a servicios financieros, públicos y comerciales de manera expedita dada la condición de miembros de la red.</p> <p>(Total de beneficiarios con acceso directo / Total de Beneficiarios de la Red) x 100</p>
				<p>Indicadores de Economía</p> <p>Porcentaje promedio de financiamiento de las actividades con fondos directos de instituciones del sector productivo.</p> <p>(Costo total financiado / Aporte total del sector productivo) x 100</p>
Ofrecer oportunidades de	TRANSFERENCIA PRODUCTIVA Y FOMENTO		Soporte analítico y publicaciones	Indicadores de Eficacia

<p>cualificación de las personas, desde un nivel de baja complejidad hasta niveles superiores.</p>	<p>DE LA EMPLEABILIDAD</p>			<p>Cantidad de estudios y publicaciones.</p> <p>Número de estudios realizados con respecto a necesidades de la red y soportes analíticos para la red</p>
<p>Diseñar y sistematizar experiencias de empleabilidad y transferencia de conocimientos, bajo condiciones de orientación e inserción en el empleo, innovación en los procesos productivos, reconversión laboral e instalación de dispositivos de información actualizada, pertinente y confiable.</p>				<p>Indicadores de Calidad</p> <p>Oportuna y accesible entrega de los productos a utilizarse, sin perder confiabilidad la información suministrada</p> <p>Sumatoria de días transcurridos para la aprobación de la propuesta / Tiempo programado por estudios en la planificación.</p>
<p>Formar las destrezas y habilidades en relación con la capacidad de emprendimientos en el contexto real del trabajo.</p>				<p>Indicador de Eficiencia</p> <p>Porcentaje de gastos en cada estudio sobre el gasto de la línea.</p> <p>$\frac{\text{Costo de cada estudio}}{\text{Costo total de la línea}} * 100$</p> <p>Indicadores de Economía</p> <p>Porcentaje de recuperación de costos</p> <p>Ingresos por conceptos de</p>

				recuperación de costos / Total gasto de los estudios * 100
			Programas y servicios	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Porcentaje de la cobertura población objetivo</p> <p>Número de beneficiarios con los programas y servicios / población objetivo * 100</p> <p>Indicadores de Calidad</p> <p>Porcentaje de inserción y empleabilidad de usuarios.</p> <p>Número de beneficiarios con mayor empleabilidad producto de los programas en relación a personas no perteneciente a la red.</p> <p>Indicador de Eficiencia</p> <p>Rentabilidad de los programas y servicios</p> <p>Ventas de programas y servicios / costo * 100</p> <p>Indicadores de Economía</p> <p>Complementariedad de oferta y puesta en marcha de servicios.</p> <p>Días transcurridos en la</p>

				<p>puesta en marcha de las acciones / Días programados en las acciones * 100</p> <p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Porcentaje promedio de financiamiento de las actividades con fondos directos de instituciones del sector productivo.</p> <p>(Costo total financiado / Aporte total del sector productivo) x 100</p> <p>Valor de los bienes y servicios entregados a las comunidades respecto al presupuesto de la actividad.</p> <p>(Monto total equivalente (en pesos) de los bienes y servicios instalados en la comunidad / Monto total de asignación de la actividad)</p>
Ofrecer oportunidades de cualificación de las personas, desde un nivel de baja complejidad hasta niveles superiores.	Innovación Tecnológica		Conexiones y equipamiento adecuado y proporcional al número de usuarios en cada una de las instituciones integrantes de la Red tales que, que permitan el acceso a los distintos ambientes de la plataforma virtual del portal y desarrollar las actividades de gestión del conocimiento y comunicaciones de manera	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Número de equipos implementados por persona para su utilización en actividades del Proyecto, mediante fondos de este, por cada institución perteneciente de la Red.</p> <p>(Número de equipos implementados con</p>

			óptima.	financiamiento del Proyecto Total de personas de la institución) x 100
Definir y promover una imagen corporativa de la RED que contribuya al posicionamiento de ésta como un ente especializado en la productividad y la formación técnico profesional agrícola de la región.				Indicadores de Calidad Promedio en Kbps de conexiones instaladas por la Red en las distintas instituciones pertenecientes a la Red. (sumatoria de Kbps instalados / Total de conexiones instaladas
Establecer y mantener un sistema informático de plataforma virtual para la gestión de informaciones y comunicaciones referidas a la organización y vínculos internos y externos del proyecto, entre los participantes de la red y sus beneficiarios.				Indicadores de Eficiencia Porcentaje de gastos administrativos sobre el gasto total del programa. (Gastos del programa administrativos del programa año i / Gastos efectivos del Programa año i) x 100
Fortalecer los vínculos estratégicos internos y externos, tendiendo a las acciones colaborativas y participativas en la RED.				Indicadores de Economía Porcentaje de ejecución presupuestaria del componente. (Gasto efectivo del componente Presupuesto total asignado) x 100

				<p>Porcentaje de reimplementación de equipos en cada una de las instituciones integrantes de la Red.</p> <p>(Total de equipos reimplementados / Total de equipos dispuestos a ser desechados) X 100. (Por cada institución)</p>
<p>Diseñar un sistema organizativo funcional, participativo y flexible que permita articular las acciones de la RED.</p>	<p>Gestión interna y mejoramiento continuo de la Red.</p>		<p>Gestión Efectiva del Programa mediante estrategias corporativas, en las áreas de recursos organizacionales y financieros para el adecuado desempeño de las tareas de planificación, organización, coordinación y evaluación de las actividades de la Red.</p>	<p>Indicadores de Eficacia</p> <p>Promedio de supervisiones en terreno por supervisión</p> <p>(Número total de supervisiones mensuales en terreno / Número total de supervisores) x 100</p>
<p>Fortalecer y enriquecer, constantemente, las capacidades técnicas de los integrantes de la RED, tanto a nivel de la Unidad Ejecutora como del equipo profesional adjunto.</p>				<p>Porcentaje de miembros de la entidad ejecutora que participan de programas de capacitación.</p> <p>(Número total de miembros de la entidad ejecutora que participaron de algún programa de capacitación técnica / Número total de miembros de la entidad ejecutora) x 100</p>
<p>Autoevaluar y mejorar en forma continua el funcionamiento de la RED.</p>				<p>Porcentaje de documentos de mejoramiento continuo por componente</p> <p>(Número total de</p>

				<p>documentos 5) x 100</p> <p>Incremento de las asociatividad de instituciones externas de la Red</p> <p>(Total de instituciones que se integran a la Red en un período X) x 100</p>
<p>Potenciar la institucionalización de la RED para garantizar compromisos y estabilidad interna de sus procesos de gestión</p>				<p>Indicadores de Calidad</p> <p>Porcentaje de calificaciones positivas en los informes de calidad por actividad</p> <p>(Total de calificaciones positivas / Total de calificaciones del Proyecto) x 100</p> <p>Indicadores de Eficiencia</p> <p>Porcentaje de gastos administrativos sobre el gasto total del programa.</p> <p>(Gastos del programa administrativos del programa año i / Gastos efectivos del Programa año i) x 100</p> <p>Indicadores de Economía</p> <p>Porcentaje de ejecución presupuestaria del componente.</p>

				(Gasto efectivo del componente / Presupuesto total asignado) x 100
				Porcentaje de reimplementación de equipos en cada una de las instituciones integrantes de la Red.
				(Total de equipos reimplementados / Total de equipos dispuestos a ser desechados) X 100. (Por cada institución)

Nombre del Proyecto: Red Vitivinícola de la Región del Maule

Código: CPA 2-07-02

Representante: Universidad Católica del Maule

Objetivo: Mejorar la cobertura y la calidad de la capacitación y la formación técnico-profesional del sector vitivinícola, a través de la creación de una Red autosustentable que articule los diversos niveles y modalidades de formación, potenciando un currículo modularizado basado en competencias, acorde al escenario actual de desarrollo tecnológico y a las demandas del sector productivo y desarrollo regional

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Desarrollar un itinerario de capacitación y formación	Articulación de la Formación Técnica		Caracterización de la oferta y demanda de formación y	1.Conocimiento de perfiles de técnicos del sector

técnica que permita la articulación ascendente de los diversos niveles y modalidades de educación, tanto formal como no formal, en beneficio del recurso humano del sector vitivinícola.			capacitación técnica en la región y de la estructura curricular de las instituciones de la Red	2. Conocimiento de requerimientos de infraestructura y capacidad docente 3. Cuantificación de la demanda de formación y capacitación
			Propuesta curricular modularizada de formación técnica en el sector vitivinícola	1. N° de competencias necesarias en el sector de acuerdo a cada nivel educativo. 2. N° de Módulos que pueden ser tomados en forma flexible
			Itinerario de formación técnica ascendente de las diversas instituciones de la Red	Propuesta de articulación de niveles 2. Propuesta aprobada por el directorio de la red.
			Sistema de certificación de competencias laborales	1. Sistema diseñado y aprobado
			Centro de recursos al servicio de la docencia, de la enseñanza, de la investigación, del desarrollo tecnológico y productivo y del uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.	Mts. Cuadrados destinados a la producción y generación de recursos e información útil para la red. Plataformas informáticas al servicio de la docencia 3. N° de módulos publicados en Red.
Diseñar y desarrollar una propuesta curricular modularizada, articulada y pertinente al escenario actual de desarrollo tecnológico y a las demandas del sector productivo y desarrollo			Recursos didácticos multimedia	N° de software al servicio de la formación

regional.	Generación de un Centro de Recursos			
Generar un centro de recursos didácticos del sector vitivinícola, al servicio del aprendizaje, de la investigación, del desarrollo tecnológico y productivo y del uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.			Recursos bibliográficos de estudio	Nº de manuales producidos
Desarrollar un sistema que permita la actualización y el perfeccionamiento de docentes técnicos y profesionales, a través de diferentes ofertas de formación nacional e internacional y de acuerdo a los requerimientos del sector vitivinícola.	Mejoramiento de las Competencias de los Formadores		Docentes técnicos y Profesionales capacitados de acuerdo a los nuevos Requerimientos	1.Cantidad de cursos implementados 2. Cantidad de docentes capacitados. 3. Mejoramiento de las evaluaciones docentes
Definir un modelo de gestión que garantice la continuidad, calidad y autosustentabilidad de la Red Vitivinícola.	Definición de un Sistema de Gestión Sustentable.		Sistema de acreditación de la oferta de formación y capacitación en el sector vitivinícola	Procesos implementados por las instituciones tendientes a estandarizar la calidad. Sistema de acreditación validado y aprobado. Nº de organismos técnicos que cumplen los estándares. 4. Aumento de satisfacción respecto de los cursos de capacitación

Nombre del Proyecto: Red de articulación y mejoramiento de la formación técnico profesional en el sector servicio, comercio e industrial (Pyme) de la octava Región del Bío Bío

Código: CPA 2 – 08- 01

Representante: Corporación de Estudio, Capacitación y Empleo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción

Objetivo: Desarrollar ofertas articuladas que mejoren la formación técnica en los diferentes niveles de educación para las carreras del sector de administración y comercio, y que respondan a: Las necesidades de preparación de jóvenes y trabajadores, cualquiera sea el nivel de calificación formal o experiencia laboral previa que hayan alcanzado. Las demandas del desarrollo productivo y del mundo del trabajo de la octava región en el contexto de una economía moderna. La generación de actividades sustentables de oferta de formación técnica.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
<p>Crear mecanismos para definir equivalencias entre los diferentes niveles de educación formal, educación de adultos y capacitación, cualquiera sea la calificación o experiencia laboral previa que hayan alcanzado los beneficiarios</p>	<p>Diseño e implementación de itinerarios de formación técnica y desarrollo curricular modularizado, con un enfoque de competencias laborales</p>		<p>Las diferentes instituciones que conforman la red, comparten estándares de medición de competencias, definidos en los itinerarios de formación técnica.</p>	<p>De eficiencia y economía: % de estándares de medición de competencias laborales</p>
<p>Diseñar módulos curriculares en los distintos niveles de la formación técnica profesional, para hacer el proceso más flexible, utilizando las competencias laborales requeridas por el campo laboral</p>			<p>2. Los programas curriculares de oferta de educación técnica, de las instituciones que participan en la red, están articulados y basados en sistemas modulares De</p>	<p>eficiencia y economía: % de planes y programas, que están articulados y modularizados</p>
<p>Aportar al Centro de Prestación de Servicios, una unidad de negocios encargada de la capacitación, actualización y certificación de</p>			<p>3. Los itinerarios de la formación técnica, para carreras de administración y comercio, están articulados a partir de la EMTP</p>	<p>De eficiencia y economía: % de itinerarios de formación técnica que permiten la articulación horizontal y vertical</p>

competencias, con el propósito de asegurar la sustentabilidad de la red			4. Existe una unidad de negocios, destinada a ofrecer programas de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales que hacen sustentable la red	De eficacia y calidad: % cursos de capacitación y/o actualización. % de los alumnos y potenciales clientes usuarios de la red con competencias certificadas
Redefinir y clasificar las competencias de empleabilidad que son necesarias para cualquier puesto de trabajo del sector servicio, comercio e industrial (PYME)	2. Integración de competencias de empleabilidad, que son transversales en la formación técnica		1. Se redefinen las competencias de empleabilidad requeridas por el sector de servicio, comercio e industrial (PYME)	De eficiencia y economía: Nº de competencias de empleabilidad priorizadas del sector
Establecer estas competencias como objetivos transversales en los programas de formación y capacitación de los itinerarios de la red			2. Las competencias de empleabilidad están integradas a los itinerarios definidos por la red	De eficiencia y economía: % de competencias de empleabilidad que están integradas a los planes y programas que conforman los dos itinerarios de formación técnica
Ofrecer oportunidades de capacitación para desarrollar las competencias de empleabilidad requeridas por el sector			3. La red capacita a personas con experiencia laboral en competencias de empleabilidad	De eficiencia y economía: % de actividades de capacitación, que incorporan a lo menos una competencia de empleabilidad en sus contenidos
Integrar prácticas pedagógicas en los programas de formación técnica de todos los niveles, que aseguren el desarrollo de estas			4. Los profesores están capacitados para desarrollar competencias de empleabilidad	De eficiencia y economía: % de docentes capacitados en competencias de empleabilidad

competencias de empleabilidad					
Aportar al Centro de Prestación de Servicios, una unidad de negocios destinada a la capacitación, actualización y certificación de competencias de empleabilidad			5. El Centro de Prestación de servicios, ofrece programas de capacitación, actualización y certificación de competencias de empleabilidad	De eficiencia y economía: % de horas de capacitación y/o actualización % de certificaciones en competencias de empleabilidad	
Ofrecer itinerarios, utilizando el sistema de formación profesional dual en los distintos niveles de enseñanza	3. Formación por alternancia, modalidad dual		1. En los distintos niveles de formación técnico profesional de las instituciones que conforman la red, se utiliza el sistema de formación profesional dual	De eficacia y calidad: Nº de módulos, por nivel de enseñanza, que utiliza el sistema de formación profesional dual	
Definir e implementar un sistema de supervisión y control del proceso, según lineamientos previamente definidos y acordados por el directorio de la red			2. Existe un sistema de supervisión y control del programa de formación profesional dual, aprobado por el directorio de la red	De eficiencia y economía: % de instituciones que integran la red y que utilizan el programa de formación profesional dual	
Instaurar un sistema de certificación de competencias laborales, adquiridas a través del sistema de formación profesional dual, con participación de las instituciones educativas que conforman la red y el sector productivo			3. Existe un sistema de certificación de competencias laborales adquiridas a través del sistema de formación profesional dual, en la que han participado las instituciones formativas que conforman la red y el sector productivo	De eficacia y calidad: % de instituciones que integran la red, que certifican competencias laborales adquiridas a través del sistema de formación profesional dual	
Aportar al Centro de Prestación de Servicios, una unidad de negocios destinada a la capacitación					

de alumnos, docentes e instructores que participan en el programa de formación profesional dual, así como también, a la certificación de competencias laborales				
Definir las competencias que deben tener los docentes de la red	4. Actualización de docentes técnicos		1. Se conocen la competencias que deben tener los docentes de la red	De eficiencia y economía: Nº de competencias identificadas, que deben tener los docentes de todas las áreas que participan en la red
Establecer el perfil de los docentes que aplican el sistema de educación por competencias				De eficiencia y economía: Nº de perfiles definidos, de los docentes de todas las áreas que participan en la red
Diagnosticar el nivel de competencias de los docentes				De eficiencia y economía: Nº de docentes clasificados, de acuerdo a su nivel de competencias
Modularizar los contenidos requeridos para la capacitación de competencias de los docentes				Eficiencia y economía: % de programas de capacitación modularizados para docentes de la red
Desarrollar, producir y distribuir material de apoyo a la formación del docente				Eficiencia y economía: Nº de material de apoyo para el desarrollo de
Aportar al Centro de Prestación de Servicios, una unidad de negocios encargada de la capacitación de competencias para docentes				

				competencias docentes	
			6. Existe una unidad de negocios destinada a la capacitación de docentes	Eficacia y calidad: % anual de cursos de capacitación en competencias, para docentes de la red	
Elaborar modelos didácticos que desarrollen las competencias laborales, técnicas y de empleabilidad requeridas por el sector	5. Producción de modelos didácticos			1. Existen modelos didácticos para los itinerarios de la red	De eficiencia y economía: % de modelos didácticos en relación a itinerarios
Preparar material didáctico para apoyar los modelos didácticos antes mencionados				2. Se cuenta con materiales didácticos para los itinerarios de la red	De eficiencia y economía: % de set completo de material didáctico que apoya el desarrollo de un modelo
Validar los modelos y materiales didácticos elaborados				3. Se dispone de modelos y materiales didácticos validados	De eficiencia y economía: % de modelos y materiales didácticos que han sido validados
Producir y difundir modelos y materiales didácticos para las distintas instituciones de formación técnico profesional				4. Existe una unidad de negocios destinada a producir, difundir y vender los modelos didácticos	De eficacia y calidad: Nº de set de modelos didácticos que se han vendido
Aportar al Centro de Prestación de Servicios una unidad de negocios encargada de la producción, difusión y/o venta de modelos y					

materiales didácticos para las distintas instituciones de formación técnico profesional				
Lograr el funcionamiento de un Centro de Prestación de Servicios para el sector de servicio, comercio e industrial (PYME)	6. Centros de recursos al servicio de la docencia, la investigación, el desarrollo comercial, tecnológico, educacional y productivo		1. Las instituciones de la red tienen acceso a un Centro de Prestación de Servicios que los apoya en su desarrollo comercial, productivo, educacional y tecnológico	Eficiencia y economía: Unidad de Prestación de Servicios legalmente constituida
			2. La red tiene políticas de acceso, uso y desarrollo de recursos, que le permiten sustentarse en el tiempo	Eficacia y calidad: Nº de consultorías y Nº de investigaciones que permitan proyección y desarrollo del sector
Generar actividades que permitan la sustentabilidad de la red			3. La red tiene una estructura organizacional	Eficacia y calidad: Nº de actividades anuales
			4. El Centro de Prestación de Servicios, tiene un sistema de información y comunicacional que permite la interacción entre los miembros de la red así como con el entorno.	Eficacia y calidad: Nº de boletines publicados al año

Nombre del Proyecto: Red de articulación de formación técnica permanente para el sector productivo de la pesca y acuicultura de la Región de Los Lagos

Código: CPA 2 -10 -02

Representante: Fundación Chiquihue

Objetivo: Generar un sistema de formación técnica y capacitación, articulado en sus diversos componentes, con fundamento en los conceptos de continuidad, pertinencia y sustentabilidad, para fortalecer y desarrollar las competencias laborales y capacidades de los trabajadores del sector de la pesca y acuicultura en la Región de Los Lagos, incrementando los niveles de productividad del sector y su calidad de vida.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
<p>Desarrollar el conocimiento de la realidad, asegurando niveles de información adecuados en áreas claves del proyecto, a saber, especificidades de la demanda en el mercado laboral, perfiles y competencia, actualizadas y validadas por el mercado; proyecciones generales del rubro pesquero acuícola; las consistencias o inconsistencias con la base curricular del proceso formativo en todos los niveles; necesidades de perfeccionamiento del cuerpo docente.</p>	<p>Diagnóstico y Seguimiento.</p>	<p>Caracterizar y determinar grados de pertinencia entre los distintos niveles de educación y el sector laboral, en el área de pesca y acuicultura para articular la educación, formación y capacitación de los componentes de la Red.</p>	<p>1.- Estudio de caracterización productiva del sector pesca y acuicultura de la Región de Los Lagos y sus proyecciones al 2010.</p>	<p>Estudio realizado y difundido a los integrantes de la Red, al primer año.</p>
			<p>2.- Estudio de caracterización del mercado laboral del sector pesca y acuicultura de la Región de Los Lagos sus demandas y sus proyecciones al 2010.</p>	<p>Estudio realizado y difundido a los integrantes de la Red, al primer año.</p>
			<p>3.- Estudio de la base curricular actual de los distintos niveles de educación y capacitación; sus niveles de pertinencia con las demandas presentes y proyectadas; una</p>	<p>Estudio realizado y difundido a los integrantes de la Red, al primer año.</p>

			propuesta de estandarización curricular por nivel e itinerarios formativos para las instituciones de la red.	
			4.- Estudio diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente y docente técnicos para la formación técnico profesional en el área acuícola, concordantes con las exigencias del nuevo currículo.	Estudio realizado y difundido a los integrantes de la Red, al primer año.
			5.- Seguimiento y evaluación.	Informe semestral
Programa de Articulación.	1.- Potenciar un sistema de educación técnica que articule los niveles de educación media, Técnico Profesional, Técnico de nivel Superior, Profesional y de capacitación laboral, con el sector productivo pesca y	Al término del proyecto se habrá logrado un programa de articulación entre los distintos niveles de educación y la capacitación, en pertinencia con el mundo laboral en las especialidades de Pesca y Acuicultura.	1.- Red de instituciones del sector educacional y productivo, articuladas y potenciadas en función de los objetivos y las líneas de acción del proyecto.	100% de las instituciones miembros de la Red articuladas al tercer año.

	<p>acuicultura, a fin de nivelar y desarrollar las competencias laborales humanas de los trabajadores.</p> <p>2.- Potenciar las capacidades instaladas de cada miembro integrante de la Red, a objeto de mejorar los procesos formativos.</p>		2.- Seguimiento y evaluación.	Informe semestral
Programa de Perfeccionamiento y Capacitación de Docentes y Trabajadores.	<p>1.-Establecer un programa de perfeccionamiento y actualización docente, en las diferentes áreas que establece el plan de estudios técnico - profesional y pedagógico.</p> <p>2.-Establecer un programa de perfeccionamiento y actualización para trabajadores dependientes e independientes del sector pesca y acuicultura.</p>	Al término del proyecto se habrá logrado capacitar y perfeccionar a 150 docentes integrantes de las instituciones participantes de la Red y a 10.000 trabajadores dependientes e independientes del sector pesca y acuicultura.	1.- Docentes de las instituciones participantes de la Red capacitados y perfeccionados	150 integrantes de la red efectivamente capacitados al tercer año
			2.- Trabajadores capacitados en temas de liderazgo emprendedor, fortalecimiento sindical, legislación y perfeccionamiento laboral.	10.0000 trabajadores capacitados.
			3.- Seguimiento y evaluación.	Informes semestrales.
Diseño y Desarrollo de Plataformas de Comunicación e Informática.	1.-Asegurar la articulación de los distintos integrantes de la Red, a través de una plataforma de comunicación e informática.	Al término del programa, todas las instituciones miembros de la Red estarán conectadas a una red de información, de servicios educativos y capacitación.	1.- Funcionamiento de la plataforma de informática de servicios.	Al tercer año el 100% de las instituciones miembros de la red, se encontrarán conectadas al sistema.

	<p>2.-Constituir una base de apoyo al desarrollo educativo; facilitar la evaluación y el seguimiento del proyecto y constituir una ventana de comunicación e interacción global, a través de tecnología multimedial.</p>		<p>2.- Seguimiento y evaluación.</p>	<p>Informes semestrales</p>
--	--	--	--------------------------------------	-----------------------------

Nombre del Proyecto: ConstruRed: Articulación, innovación y calificación de la formación técnica permanente en la Construcción.

Código: CPA 2-13-02

Representante: Pontificia Universidad Católica de Chile

Objetivo: Construir una red educativa en el ámbito de la construcción, con una sólida vinculación al sector empresarial que asegure la actualización de los planes de estudio y perfiles de egreso y facilite la inserción laboral de los alumnos titulados, se mantenga en el tiempo con una oferta de educación permanente y de calidad articulada en los distintos niveles de formación técnica profesional, respondiendo a las necesidades del sector construcción, mejorando la competencia laboral de los alumnos que estudien o se capaciten en el nuevo sistema, de forma de brindarles oportunidades de progreso en su formación a lo largo de la vida.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
<p>Generar un sistema de educación permanente y articulado en los distintos niveles de la formación técnica profesional, que responda a las necesidades del sector construcción y mejore la calidad y competencia laboral de los alumnos que estudien o se capaciten en el nuevo sistema.</p>	<p>1. Articulación de los distintos niveles de la formación de técnicos y profesionales en los diferentes niveles (EMTP,CFT,IP y Universidad) en el sector de la Construcción.</p>		<p>Consistencia de los itinerarios de formación técnica profesional con los requerimientos del sector</p>	<p>Número de carreras con mallas reestudiadas</p>
			<p>Reducción de costos y tiempos de formación</p>	<p>Número de carreras articuladas</p>
			<p>Servicios de capacitación y formación permanentes</p>	<p>Número de oficios validados</p>
			<p>Ampliación de cobertura de técnicos de nivel superior</p>	<p>Número de trabajadores capacitados/ año</p>

			Creación de carrera de continuidad en la enseñanza técnico profesional: Técnico de Nivel Superior en Construcción en Madera	Incremento de postulación de alumnos a partir del tercer año Incremento de número de alumnos titulados Carrera creada y aprobada por autoridad competente
Mejorar la capacidad, calidad académica y gestión de los docentes técnicos de las instituciones de educación técnica profesional convirtiéndolos en líderes y gestores del conocimiento de aprendizajes	2. Perfeccionamiento para los docentes técnicos en las áreas pedagógicas y en las especialidades técnicas y actualización tecnológica en la empresa.		Mejora en la calidad de la docencia	Nº de docentes participantes en perfeccionamiento profesional Nº de docentes que aplican conocimientos
			Desarrollo de competencias en docentes	Resultados de evaluaciones de docentes en cursos
			Acceso a recursos pedagógicos en Portal	Nº de visitas de docentes y acceso a contenidos pedagógicos
Crear centros de recursos para el aprendizaje y la docencia, poner éstos al servicio del sector construcción y del país, y generar utilidades que apoyen la sustentabilidad de la Red en el mediano y largo plazo.	3. Creación de Centros de Recursos al servicio de la enseñanza, la docencia, el emprendimiento y la comunicación entre los participantes del sector		Funcionamiento de Portal Web en las siguientes etapas	Nº de visitas por año Nº de empresas auspiciadoras
			Contenido de Portal	Nº de páginas web con contenido pedagógico Nº de páginas con material educativo
			Equipamiento de redes de PC con simuladores	Tasa de uso de simuladores Número de alumnos usando simuladores Número de usuarios en redes de PC
			Bolsa de trabajo funcionando	Nº de alumnos inscritos en bolsa de trabajo

			Página de apoyo a la postulación funcionando	N° de alumnos que usan software de apoyo a la postulación.
			Centro de Apoyo al Emprendimiento	N° alumnos en cursos de Emprendimiento N° alumnos que inician actividad emprendedora
Generar estructura de gestión que facilite la continuidad de la Red en el mediano y largo plazo	4. Implementar Infraestructura física y equipamiento básico que asegure la óptima gestión y ejecución del proyecto, y su continuidad en el tiempo.		Contar con equipo de personas definido	Equipo funcionando al tercer mes
			Sistema de Control de Gestión funcionando	Informe de Gestión
			Sustentabilidad de la Red en el tiempo	Generación de ingresos propios
Mejorar la percepción de los estudiantes y trabajadores respecto de las distintas alternativas de capacitación y formación técnico profesional e incrementar la postulación y matrícula a éstas	5. Promoción y posicionamiento de la Red para la incorporación creciente de beneficiarios y de empresas colaboradoras al proyecto.		Incrementar el interés de los estudiantes por estudiar carreras técnicas del sector Construcción	Número de alumnos que postulan EMTP Matrícula
				Número de alumnos que postulan CFT
			Aumentar participación de las empresas en diversas áreas relacionadas con la educación técnica: prácticas, pasantías, educación dual	Número de empresas que reciben alumnos o docentes en procesos formativos

Nombre del Proyecto: Formación y capacitación de recursos humanos en administración y gestión, para la optimización del desarrollo de la micro y la pequeña empresa”.

Código: CPA 2

Representante: Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la formación, la capacitación y la actualización de los recursos humanos requeridos en la administración y gestión de las MyPEs, con el fin de optimizar los procesos de administración de la producción, negociación y comercialización de sus productos, ampliando el mercado a nivel internacional.

Objetivos Específicos	Líneas de Acción	Meta	Resultados esperados	Indicadores de Logro
Detectar la situación de la oferta y la demanda de recursos humanos en la administración y la gestión de la micro y pequeña empresa.	Itinerario para la formación técnica y la educación continua		Caracterización de la oferta de formación y capacitación de recursos humanos en el sector de administración y gestión en la Región Metropolitana	Estudio de caracterización de la oferta de formación y capacitación de recursos humanos en los diferentes niveles educativos
Definir los perfiles profesionales de los recursos humanos requeridos por los sectores productivos para la administración y la gestión de las micro y pequeñas empresas, expresados en competencias			Caracterización de la demanda de recursos humanos en el sector de administración y gestión en la Región Metropolitana, expresado en perfiles profesionales.	Caracterización de, al menos, 6 perfiles profesionales (2 por nivel).

<p>Identificar procedimientos para el reconocimiento de trayectorias lineales y diversas de formación, ampliando las oportunidades de educación continua en el sector de administración y gestión.</p>			<p>Conocimiento de experiencias nacionales e internacionales para la formación y la capacitación de recursos humanos en la administración y la gestión de empresas</p>	<p>Dos experiencias conocidas y sistematizadas</p>
<p>Diseñar, elaborar y validar programas modularizados de formación y capacitación para especialidades y carreras de administración y gestión, considerando logros de competencias técnicas y de empleabilidad; entre estas últimas se incluye el inglés y las TICs.</p>			<p>Propuestas curriculares modularizadas con enfoque por competencias y articuladas en los tres niveles de formación para la administración y la gestión, considerando aspectos técnicos y de empleabilidad; entre éstas con especial énfasis en el inglés y las NTICs.</p>	<p>Obtención de 6 programas de formación (2 por nivel), con un promedio de 12 módulos por programa, debidamente validados.</p>
			<p>Propuestas curriculares para la capacitación de recursos humanos (funcionarios, trabajadores, micro y pequeños empresarios, en servicio o cesantes) en administración y gestión.</p>	<p>Selección del 50% de los módulos elaborados y validados para la formación, adaptados para capacitación.</p>
			<p>Gestión de la línea</p>	<p>Informe de gestión</p>
			<p>Evaluación anual de la línea realizada</p>	<p>Documento elaborado de acuerdo a términos de referencia</p>
<p>Perfeccionar a los docentes de los distintos niveles y a los instructores de</p>	<p>Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa</p>		<p>Perfeccionamiento y capacitación del 80% de los docentes e instructores de</p>	<p>% de docentes e instructores perfeccionados y capacitados.</p>

capacitación en el proceso de educación continua y en el currículo organizado por competencias.			especialidades y carreras de administración y gestión de los establecimientos e instituciones de la red en el proceso de educación continua y en la elaboración curricular modularizado con enfoque por competencias.	
Actualizar a los docentes e instructores de todos los niveles en las innovaciones tecnológicas que tienen lugar en la administración y la gestión.			Actualización del 50% de los docentes e instructores de todos los niveles en las innovaciones tecnológicas que tienen lugar en la administración y la gestión.	% de docentes e instructores actualizados
Perfeccionar a los docentes e instructores de capacitación en el componente de desarrollo personal, en los procesos de metacognición y en competencias de empleabilidad			Perfeccionamiento del 80% de los docentes e instructores de capacitación en el componente de desarrollo personal, en los procesos de metacognición y en competencias de empleabilidad	% de docentes e instructores perfeccionados
Profundizar el dominio de una segunda lengua (inglés) en todos los docentes que se desempeñan en los establecimientos e instituciones educativas de la Red, así como a dirigentes de los sectores micro y pequeño empresariales.			Capacitación de 80 dirigentes de asociaciones gremiales de micro y pequeños empresarios en gestión empresarial	100% de micro y pequeños empresarios capacitados

Actualizar el uso de herramientas informáticas en todos los docentes de las instituciones de la red, así como en las asociaciones gremiales de las micro y pequeñas empresas.			30 pasantías de docentes e instructores en empresas	% de docentes e instructores participantes en pasantías en empresas
			Gestión de la línea	Informe de gestión
			Evaluación anual de las actividades de la línea, realizada	Documento elaborado de acuerdo a términos de referencia
Crear un Centro de Recursos para el uso de los miembros integrantes de la Red, destinado a socializar las capacidades existentes y complementar lo necesario para el mejoramiento de la calidad educativa y de capacitación.	Centro de Recursos		Catastro de recursos educativos para la administración y la gestión existentes en el mercado nacional e internacional	Documento descriptivo sobre recursos educativos
			Catastro de existencia y ausencia de recursos educativos en los establecimientos e instituciones de la red.	Documento descriptivo de la existencia y ausencia de recursos educativos
			Adquisición y distribución de recursos según requerimientos de máxima urgencia y determinación de la demanda	100% de establecimientos e instituciones satisfechos en sus demandas.
			Capacitación de docentes e instructores en la producción de materiales educativos para la presencialidad y la virtualidad	Dos docentes e instructores por establecimiento e instituciones educativas capacitados en la producción y uso de materiales educativos. Se estima un total de 20 profesionales.
			Centro de Recursos funcionando para miembros de la Red	Atención, a lo menos, del 80% de los usuarios de la Red
			Centro de Recursos	Atención, a lo menos, del

			funcionando para entidades externas a la Red	50% de la demanda de la Región Metropolitana.
			Gestión de la línea	Informe de Gestión
Generar capacidades al interior de la Red para la producción y uso de materiales educativos para la enseñanza presencial y virtual.			Evaluación de la línea	Documento elaborado de acuerdo a los términos de referencia
Brindar atención a requerimientos de instituciones y organismos externos a la Red, bajo el concepto de prestación de servicios.				
Levantar estándares y procedimientos de evaluación de competencias acordes al desarrollo del sector de administración y gestión.	Centro de Evaluación de Competencias y Educación Continua		Plan estratégico de articulación y sustentabilidad de la red formulado e implementado	Plan elaborado según condiciones establecidas
Validar procedimientos de evaluación para generar ofertas de formación y capacitación y mejorar las existentes.			Plan comercial formulado e implementado	100% de los establecimientos e instituciones definidos como grupo objetivo del proyecto participando en el plan
Construir baterías de instrumentos que posibiliten la evaluación de competencias en los diferentes niveles educativos, reconociendo los accesos a oficios, especialidades y carreras.			Estándares de desempeño definidos por perfiles profesionales.	100% de estándares por cada perfil definido (6)
			Procedimientos diseñados para la evaluación de competencias del sector de administración y gestión.	100% de procedimientos e instrumentos de evaluación, elaborados y validados

Instalar un Centro de Educación Continua como institución continuadora de la Red, una vez terminado el proyecto.			Gestión de la línea	Informe de Gestión
			Evaluación de la línea	Documento elaborado de acuerdo a los términos de referencia

ANEXO 4
SÍNTESIS DE EVALUACIONES EXTERNAS A PROYECTOS DE REDES:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CPA1-01-04

Recomendaciones proyectos

Incluir actividades obligatorias que permitan la formalización de las redes conformadas.

Dentro de la conformación y formalización de las redes, que se incluyan elementos de planificación estratégica, control de gestión y desarrollo de un plan de actividades, los cuales faciliten la postulación y adjudicación de nuevos fondos para giras tecnológicas de agricultores y alumnos, compra de bienes y servicios para los establecimientos educacionales, y re validación de perfiles de egreso y currícula modularizada.

Los encargados de línea que se presenten a los concursos de ejecución del programa deben ser profesionales al menos con media jornada disponible, dado que al solicitar profesores de las universidades, ellos cuentan con un plan de actividades por los cuales son evaluados internamente, tales como: número de cátedras, número de publicaciones, fondos de investigación adjudicados, etc., es decir, proyectos como Chilecalifica, no son considerados como parte de su carga y tampoco son evaluados por esto, lo que implica muchas veces un menor compromiso.

Conclusiones.

El trabajo realizado por la UTA en la sensibilización de actores, ha logrado la conformación de una red altamente comprometida con los objetivos que estaban establecidos y que desea continuar operando en el mediano y largo plazo.

A pesar de las dificultades que se han enfrentado en el transcurso de los tres años de desarrollo del proyecto, tales como la salida de la UNAP del mismo, fortalecieron el liderazgo de la UTA, así como el compromiso de los miembros de la red.

El trabajo realizado en los primeros dos años de ejecución del programa por parte del Director ejecutivo y la coordinadora del mismo, lograron cimentar procesos de cambios de lato valor en los actores agrícolas y educacionales de la región.

La UTA como unidad ejecutora presenta un alto grado de valoración, tanto en la ejecución del programa, como en el liderazgo ejercido en su rol coordinador y aglutinador de los diversos actores de la red.

El rol de la UTA de ahora en adelante debe ser de par de los actuales miembros de la red, donde debe comprometer su participación en la modificación de su propio currículo en función a lo logrado para los niveles técnicos y profesional.

Dentro de los trabajos que debe realizar la red en el futuro cercado, es la formalización de su actuar, donde debe planificar sus tareas para los próximos años en función a la adjudicación de recursos que permita la sustentabilidad, así como la mejorar continua de lo realizado, en especifico en la actuación de la currícula y los perfiles de egreso, pero esta vez considerando a los egresados y titulados como parte de los actores necesarios en el proceso.

CPA1-04-01

Conclusiones

El trabajo desplegado por el equipo a cargo de la dirección, coordinación y gestión en el ámbito de la Dirección Ejecutiva y Líneas de Acción del proyecto de la Red Acuícola, denota gran profesionalismo, cuidado y esmero en toda su realización.

Debilidades: En la formulación del proyecto se comprometieron objetivos muy amplios y se asumieron supuestos externos a la red. Fortaleza: Contó con personas idóneas en el área abordada; contemplo el área acuícola en toda su amplitud; considero una variada gama de actores, como de agentes informantes.

Debilidades: En el cumplimiento de los plazos se debieron ampliar algunos plazos de tareas específicas por no alcanzar a cumplir en lo programado. Fortaleza: Se reconoció la imposibilidad de cumplir con los plazos de manera responsable y oportuna; se readecuaron los plazos de algunas actividades en pro del logro de los objetivos y no al contrario.

Debilidades: En el cumplimiento de objetivos, son demasiados objetivos para cumplir en un plazo tan breve. Fortaleza: se cumplieron todos de manera adecuada.

Año 1)

En cuanto al proceso, como debilidad, se observó que se dedicó demasiado tiempo a la organización y coordinación de las personas. Se proyectaron demasiadas actividades, no se previó la imposibilidad de cumplir con aspectos legales.

Como fortaleza: se logró cabalmente el objetivo de organizar y coordinar a un grupo muy heterogéneo de personas; se dio origen a una organización con una estructura lógica y definida; Se ve que a pesar de ampliarse los plazos de ejecución planificados originalmente se desplegaron todas las acciones para cumplir los objetivos y metas propuestas.

Año 2)

Como debilidad se debió dedicar mucho tiempo a finalizar actividades año 1. Fortaleza: a pesar de ampliarse los plazos de ejecución planificados originalmente se desplegaron todas las acciones para cumplir los objetivos y metas propuestas.

Año 3)

Como debilidad se dio origen a los productos de mayor impacto del proyecto y faltó tiempo para el proceso de implementación. Falta la etapa de puesta en marcha de los productos. Los productos emanados no contaron con el oportuno respaldo legal para su implementación. Como fortaleza se puede decir que se alcanzaron la mayoría de los objetivos y se obtuvieron productos de gran calidad.

Productos finales:

Estudio de mercado, creación de la red, levantamiento de perfiles, certificación de competencias, formación por competencia y capacitaciones a docentes.

CPA1-04-02

A partir del año 2004 la Red Agropecuaria de Atacama-Coquimbo inicia sus actividades con una estrategia a seguir por cuatro líneas de acción, cada una con objetivos o finalidades distintas, pero que en conjunto permitirían la concreción del objetivo del proyecto.

En marzo de 2007 se inicia el proceso de Evaluación Final del proyecto (evaluación externa), tal como lo define el Manual de Procedimientos de Chilecalifica. Este proceso posee 5 objetivos específicos o aspectos a evaluar: (1) Cumplimiento de objetivos, resultados esperados y actividades; (2) Pertinencia de la estrategia; (3) Efectos del proyecto en los beneficiarios; (4) Gestión administrativa y financiera; y (5) Estrategia de sustentabilidad.

En relación al cumplimiento de objetivos, resultados esperados y actividades, se observa un cumplimiento en los objetivos de solo un 7% en el POA-1, 50% en el POA-2 y 19% en el POA-3, las razones de estos cumplimientos se deben a dos factores, el primero de ellos consiste a la no ejecución de actividades comprometidas y el segundo factor radica en que existen productos generados por la Red que no tuvieron el efecto o impacto esperado, y se transformaron en estudios no utilizados por la Red. En cuanto a las líneas de acción, la evaluación muestra que la línea de mayor cumplimiento es la número 3 (con un 85%), con la ejecución de cursos de capacitación y pasantías a los docentes de la Red. Por otro lado, la de menor cumplimiento corresponde a la Línea de Acción N°2 (con un 0%), cuyo propósito era la creación de Itinerarios.

En segundo lugar al evaluar la pertinencia de la Estrategia seguida por el proyecto, esta se inicia al dividir la Red en cuatro líneas de acción y por tanto se evaluó la coherencia de las actividades y productos de cada una de ellas, encontrándonos con un proyecto planificado coherentemente, en relación a actividades-productos objetivos, sin embargo al evaluar la ejecución de dichas estrategias se observa que no se concretaron de acuerdo a lo planificado, existiendo básicamente actividades no desarrolladas y productos no utilizados.

Al evaluar el impacto o efecto del proyecto en los destinatarios (socios de la red), el estudio observa que existe una congruencia entre los resultados de los dos primeros objetivos específicos con la percepción de los integrantes de la red respecto al cumplimiento de los objetivos y el grado de utilización de los productos generados por la red (mediante consultorías externas). En opinión de los socios de la Red, solo les quedó el material audiovisual y contacto con otras instituciones. En este escenario la pregunta que cabe hacerse es si podría haberse hecho lo mismo con menos recursos.

Al evaluar la gestión administrativa y financiera, se observa nuevamente que existieron deficiencias en la ejecución (operacionalidad) al no concretarse la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) como estaba definida en el Reglamento Interno, ya que financieramente se observa una no utilización de los recursos por MM\$413, es decir un 68% de los recursos asignados no fueron utilizados. Sin embargo es importante mencionar que la UEP fue coherente en el gasto de los recursos versus las actividades ejecutadas. En relación a la gestión los dos primeros años existieron deficiencias en relación a los informes que debían ser generados por la Red (informes de avance y acumulativos), sin embargo los procedimientos en cuanto al proceso de adquisiciones y elaboración de POA's fueron correctamente implementados.

En relación a la evaluación de la Estrategia de Sustentabilidad, esta no existe concretamente, ya que las líneas de acción que se plantearon en una consultoría no fueron evaluadas financieramente, permitiendo medir ingresos, gastos y fuentes de financiamiento. Además existe la percepción de una red que no logrará autosustentarse.

El proceso de evaluación concluye que el no cumplimiento del objetivo del proyecto, se debe fundamentalmente a la no ejecución de sus actividades. El órgano directo responsable de ello corresponde a la Unidad Ejecutora del Proyecto, órgano gestor encargado de operacionalizar los objetivos de la Red. Desde los inicios de la Red existieron problemas al poseer Encargados de Líneas que no cumplirían funciones operacionales, al designar a los mismos integrantes del

Directorio como Encargados de Línea, y luego al definir a más de un encargado por línea (en algunos casos existían 9 encargados para una línea). Ello sumado a la desmotivación de los integrantes de la Red en su participación, generó problemas para la ejecución de las actividades.

Es por ello que el trabajo en Red como una forma de hacer las cosas, tejiendo relaciones, aprendizajes, complicidades, avanzando en la creación de un espacio común, abierto y diversificado era fundamental para el logro del éxito del proyecto.

Ello conllevaba a un proceso de construcción del espacio de acción común y no a la estructura organizativa, era necesario tener objetivos o metas estratégicas comunes que suponían desafíos a lograr con el esfuerzo conjunto.

Lamentablemente Objetivos o metas estratégicas con resultados cuantitativo y cualitativamente diferentes a los que realmente se obtuvieron con el término del proyecto.

Trabajar en Red suponía tener formas diversas de coordinación operativa, en las que cada quien debía aportar lo que le es más propicio y sobre lo que más sabe, a través de las líneas de acción definidas. Sin embargo uno de los tropiezos en la ejecución del proyecto radicó en el echo de que las instituciones socias se desconocían y aún desconocen una vez finalizado el proyecto. Con lo cual ignoraban cuales eran las fortalezas y debilidades de cada uno que les permitiera abordarlas de mejor manera. Trabajaban sin una coordinación que les permitiera ejecutar las actividades e incluso desconocían sus objetivos y contenidos. Por otro lado, Chilecalifica, institución gubernamental que también formaba parte de la Red, no como socio sino como una entidad reguladora y apoyadora, no les brindó la ayuda necesaria, nunca les indicó en que estaban errando y como mejorar, e incluso con la experiencia que poseía dicha institución tampoco les indicó que sucedía con el resto de las redes a nivel nacional, cuales eran sus dificultades, aciertos y como se habían enfrentado. Claramente por medio de este estudio nos dimos cuenta que el error cometido nace desde su gestión y ejecución, no se encontraban las personas idóneas para ello, fueron aprendiendo en el camino con una alta disposición al trabajo, sin embargo les faltaban herramientas de gestión y técnicas para enfrentar el proyecto. Debido a esto la no ejecución de las actividades provocó una desmotivación por parte de las instituciones socios y por ende una menor grado de participación, por supuesto al no ver resultados en el mediano plazo, las instituciones consideraban que era una perdida de tiempo y dinero. Solo en el tercer año, al ejecutarse actividades directamente relacionadas a las instituciones formativas por medio de capacitaciones y entrega de materiales, estas volvieron a creer en el proyecto y a participar en él, sin embargo ya se habían perdido dos años. Por otro lado, no existieron productos reales hacia las instituciones productivas, quienes finalmente nunca encajaron en dicho proyecto, y recordemos el pilar fundamental de este era la vinculación entre los sectores productivo y educativo.

Además era necesario contar con formas e instancias de animación y coordinación, ya que el trabajo en red no funciona por sí solo, sino como producto de iniciativas, propuestas, reacciones, acuerdos y discrepancias, que son capaces de ser reestructuradas en planes de acción. Sin estas instancias estrictamente necesarias y sin una organismo responsable de ello la participación decayó incluso en aquellas actividades con mayor éxito "Capacitación", donde se mostró con anterioridad que el nivel de participación de los docentes desde el primer hasta el último taller bajó considerablemente.

CPA1-05-01

Conclusiones

Todos lo actores involucrados están interesados en la continuidad del Proyecto "Implementación de la Red Agrícola de la V Región para mejorar la calidad de la formación técnica y otorgar oportunidades de progreso en la formación de personas". Pero existen matices entre ellos, como también ciertas aprehensiones. Entre los primeros, hay quienes consideran que para la sustentabilidad seguirá siendo necesario el apoyo financiero del

Programa Chilecalifica; otros enfatizan la posibilidad de ofrecer y vender productos como forma de dar proyección a la Red. Finalmente, hay quienes tienen dudas frente a si los actuales socios mantendrán el interés de continuar participando, también si la actual forma de funcionamiento es la más adecuada hacia el futuro, en el sentido de que la Universidad siga siendo la responsable de la Red; y, por último, está la opinión de que la Red necesita un equipo (UEP) más amplio y con determinadas competencias técnicas que potencie la Red.

El interés de los actores participantes en la continuidad considera la fijación de un nuevo escenario. Es conveniente la fijación de normas más precisas y eficientes que garanticen la participación y convergencia de todos los sectores, como también que exista un sistema de evaluación permanente.

Las apreciaciones anteriores tienen validez y deberán ser retomadas por Chilecalifica, cuyo nudo decisional es después de haber invertido cerca de un millón de dólares y por la trascendencia en las políticas educativas ¿se dejará de apoyar a las redes? y ¿qué características tendrá ese eventual apoyo? También los directivos y socios de la Red han de considerar estas opiniones, de manera de diseñar y proponer bajo qué régimen legal funcionará la continuidad, el rol que se asigna a la Red en la transformación de la formación técnica, su estructura de funcionamiento, ámbito de actividades, entre otros.

Los grandes ausentes son los trabajadores organizados.

Un diálogo verdadero y de entendimiento mutuo entre los mundos formativos y productivos fijó el rumbo a la Red en la última etapa. El trabajo en Red quedó instalado, se hace necesario profundizarlo de manera de ubicar a Chile en el concierto del mundo globalizado.

El activo principal del trabajo realizado es la Red Agrícola – V Región y sus productos asociados a lo pedagógico-educativo. Ha quedado un producto concreto, como la alianza colaborativa entre el mundo formativo y el productivo. Queda pendiente la implementación de los productos y los ajustes en su aplicación y, consecuentemente, que se inicie la transformación de la educación técnico-agrícola.

Se requiere un liderazgo político, si no es así, se va a quedar en declaraciones de buenas intenciones.

La actualización y perfeccionamiento abarcó a la totalidad de las instituciones formativas de la Red. Se preparó a los docentes en el uso de estrategias metodológicas de educación basada en competencias. Junto con la aplicación de los cambios curriculares en las instituciones formativas y de las nuevas metodologías en las prácticas pedagógicas, se crearán las condiciones para mejorar la calidad de la formación técnica del sector.

El levantamiento de competencias laborales y la definición de perfiles profesionales del sector agrícola se lograron mediante la participación activa de los representantes del sector productivo, los docentes y profesionales de la Red.

Un destacado desempeño tuvo la ejecución del proyecto "Implementación de la Red Agrícola de la V Región para mejorar la calidad de la formación técnica y otorgar oportunidades de progreso en la formación de personas". El análisis de actividades desarrollado por este estudio, arrojó un elevado porcentaje de logro, de acuerdo al indicador construido para dicho efecto y que correspondió al 76,14%

Los temas considerados en el perfeccionamiento docente fueron atinentes a las necesidades del sector educativo. En tal sentido, el desempeño de la ejecución del proyecto es concordante con los objetivos de la Red. El perfeccionamiento en: sistemas de evaluación de competencias y elaboración de guías didácticas para el desarrollo de los módulos de aprendizaje, facilitarían los cambios curriculares.

Se reconoce como una debilidad el haber fijado un gran número de líneas de acción (10) en el proyecto original. Esto se produjo por falta de experiencia en el tema, siendo adecuada la integración de líneas de acción susceptibles de ser homologadas durante el proceso de ejecución, lo que permitió obtener resultados más eficientes y focalizar recursos.

Generar una institucionalidad de Estado puede impactar positivamente estos proyectos y su sustentabilidad.

La dotación de recursos informáticos a las instituciones formativas ha contribuido a mejorar la conectividad entre los socios de la Red. Se han generado vinculaciones entre los socios del sector formativo y del sector productivo, mediante la utilización de los servicios informáticos y se han incorporado innovaciones tecnológicas para la enseñanza, mediante el uso de equipos computacionales y audiovisuales.

Tanto en los ámbitos administrativo-financiero como técnico-pedagógico, faltó un adecuado acompañamiento por parte del Programa Chilecalifica. Durante la primera etapa de ejecución del proyecto se evidenció esta carencia. Su presencia habría contribuido a mejorar el desempeño del proyecto "Implementación de la Red Agrícola de la V Región para mejorar la calidad de la formación técnica y otorgar oportunidades de progreso en la formación de personas", más aún si éste se hubiera realizado con interlocutores permanentes y técnicamente competentes. Situación que no ocurrió debido, entre otras cosas, a la rotación de profesionales tanto al nivel de UEP como en Chilecalifica central. A lo que se agrega la superposición entre la ejecución del proyecto y la estructuración del Programa Chilecalifica.

La Red Agrícola - V Región está instalada, con las debilidades propias de un proyecto inédito. A pesar que inicialmente no estaba del todo claro lo que había que hacer, primó en definitiva la colaboración entre los integrantes de la Red y con Chilecalifica. A lo anterior se agrega que los distintos socios (instituciones, personas) se sumaron al trabajo de montar una Red. Después de tres años y un poco más, hoy hay un lenguaje común donde los conceptos de: itinerario, competencias, articulación, redes, entre otros; se incorporaron al léxico de las conversaciones y análisis.

Recomendaciones

La Red Agrícola V – Región debe ser potenciada y apoyada por las diversas instancias que se relacionan con ella para asegurar su continuidad y sustentabilidad –socios, UCV, Programa Chilecalifica, MINEDUC, etc.--. Este apoyo abarca varias dimensiones: asesoría legal para constituir la sociedad que dará continuidad a la Red, asesoría y asistencia técnica educativa, asesoría y apoyo en posibilidades de negocios, financiamiento y diferentes iniciativas para que la Red logre funcionar de mejor manera.

Se ha enfatizado en la participación y vinculación de los sectores educativo y productivo como un activo de la Red. Hay que idear formas o estructuras para que los vínculos generados sean durables, mediante reforzamiento de los canales de comunicación institucionales e individuales, crear instancias y/o eventos en que confluyan ambos sectores en pos del objetivo primordial de la Red: mejorar la educación técnico-agrícola. Entendiendo esto último como un proceso dinámico y permanente.

Potenciar la difusión de las actividades, noticias, eventos, productos de la Red entre los socios. Para lo cual el Centro Virtual debiera ser un elemento aglutinante y catalizador de nuevas ideas. Concentrar sus esfuerzos en el diseño y ejecución de actividades formativas on-line, utilizando herramientas de educación a distancia, video-conferencias, foros de investigación, biblioteca digital, entre otros. Además, que juegue un rol protagónico en el tema de la empleabilidad, creando, por ejemplo, una Bolsa de Empleo.

Una carencia a superar es la falta de un Plan de Difusión y Comunicación hacia la comunidad. Un factor importante para afianzar el trabajo de Red y Chilecalifica es la difusión, que permite dar cuenta de la inversión del Estado, lograr reconocimiento social de los aportes y avances en

educación que realiza la Red y Chilecalifica, y contribuir a superar la desesperanza en docentes y ciudadanos respecto que la educación pública y subvencionada están en una crisis permanente.

Aplicar inserciones curriculares de acuerdo a los productos pedagógicos obtenidos por la Red en el marco curricular del Decreto 220/98. Las competencias laborales y perfiles profesionales que han sido validados por la Red son factibles de servir como insumos para modificar los planes y programas de estudio, incorporando gradualmente módulos que permitan mejorar la formación técnico-agrícola de los socios formativos. Para esto es posible aprovechar la flexibilidad curricular que permite el Decreto 220/98.

CPA1-07-02

Conclusiones y Recomendaciones.

Se ha validado un itinerario de formación técnica correspondiente a transformación y remanufactura de la madera. Esta propuesta curricular surge de la fusión de las especialidades de productos y de procesamiento de la madera.

La RedMadera junto a la SEREMI de educación y a la Red Hortofrutícola de la Región del Maule, han realizado una presentación en conjunto a un proyecto FNDR, para implementar en la región con plazo al 2010 los itinerarios desarrollados a través del Programa Chile Califica – Redes, ya validados.

Los recursos didácticos han contribuido en mejorar la docencia en la formación técnica del sector maderero y han sido pertinentes a las necesidades de las instituciones formativas.

El perfeccionamiento docente y capacitación se realizó en su mayor parte de acuerdo a las necesidades de los docentes para la aplicación de los paquetes tecnológicos didácticos.

Un aporte al mejoramiento de la Educación Media Técnica Profesional en el sector maderero son los cursos de perfeccionamiento.

La calidad profesional y capacidad de gestión del equipo que constituye la Red es un elemento base para la sustentabilidad de ésta.

Para algunos representantes del sector productivo se sostuvo una relación beneficiosa con la Red.

Tardía llegada de los fondos para financiar la operación de las tareas planteadas en el primer año de puesta en marcha del proyecto.

El proyecto, considero en términos iniciales un volumen de gasto proyectado de M\$549.688, el cual sufrió un corte presupuestario al año 3, por M\$22.000.-

La Red de la Madera en la perspectiva de su continuidad debería propender al logro de los siguientes objetivos: Fortalecer las vinculaciones logradas en el sector maderero, mediante el trabajo colaborativo. El desarrollar acciones de perfeccionamiento docente y actualización en forma permanente, para adaptarse a los cambios tecnológicos que se experimentan en el sector maderero y lograr formación pedagógica en los docentes técnicos. El mejoramiento continuo de la formación técnica, logrando el desarrollo de competencias en los alumnos. Apoyar a las instituciones formativas para superar la carencia de infraestructura, de materias primas y equipamiento. Elaborar materiales didácticos para el desarrollo de los módulos de aprendizaje de los programas de estudios. La implementación de los itinerarios de formación técnica, como productos pedagógicos significativos de la red, destinados a generar la articulación entre los sectores formativos y productivos.

Recomendaciones

Se espera el reconocimiento y evaluación del itinerario de formación técnica por parte de Chilecalifica, para considerar su aplicación en las instituciones formativas de la Red.

Se sugiere relacionar la dotación de recursos tecnológicos con capacitaciones que requieren los docentes, para utilizarlos adecuadamente, incorporando en su tratamiento a los nuevos módulos de aprendizaje del itinerario de formación técnica validado.

Se recomienda realizar seguimiento en las instituciones formativas, con el fin de evaluar el uso de los recursos didácticos y equipos suministrados por la Red.

Se precisa realizar estudios de seguimiento para evaluar el impacto del perfeccionamiento docente en el mejoramiento de la formación técnica de los estudiantes.

El plan de difusión y comunicación hacia la comunidad, ha sido un factor importante para afianzar el trabajo de Red y Chilecalifica.

CPA1-07-03

Conclusiones

Desde el punto de vista del logro de objetivos, la Red logró cumplir resultados destacados, especialmente en lo vinculado con generar un Centro de Recursos y realizar actividades de perfeccionamiento docente adecuadas a los requerimientos del sector productivo. Ambos resultados antes mencionados posicionan a la red como un referente en el ámbito hortofrutícola nacional.

Hay otros objetivos, sin embargo, que no se lograron completamente, por motivos exógenos a la Red, particularmente la generación de un itinerario formativo y lo relacionado con certificación de competencias laborales. Si bien en ambas dimensiones juegan un rol fundamental variables de entorno difícilmente controlables por la red, también se puede señalar que tal vez los objetivos originales de la misma fueron planteados de manera demasiado amplia, y hubiese sido mejor focalizarse sólo en aquellos ámbitos donde la Red de hecho demostró una alta efectividad.

Con respecto a la estrategia seguida, puede señalarse como un resultado muy positivo del proyecto "Red Hortofrutícola" el haber instalado en la región una extensa red social entre los actores del ámbito educativo y formativo participante, que se extiende también hacia el ámbito productivo y de los trabajadores, aunque su mayor fortaleza está en el primer ámbito mencionado.

La red social generada por la Red Hortofrutícola abarca también a otros actores más allá del proyecto en sí, como se refleja de manera destacada en el desarrollo de actividades conjuntas con otras organizaciones e instituciones: CORFO (PTI); INIA (Red de Berries); INDAP (Seminario BPA/BPM), entre otras.

En el mismo tenor, se debe destacar el trabajo colaborativo de la Red de Redes Agrícolas (integrada por 6 de éstas), que sirve para ir socializando ciertos temas comunes a las redes de articulación agrícola de formación técnica, y la participación conjunta en iniciativas tales como la Comisión Asesora de Educación Rural, coordinada por FIA, y la próxima elaboración de una propuesta conjunta al MINAGRI.

En el ámbito de la gestión administrativa-financiera, dada la información disponible, se establece que la Red cumplió con las normas y procedimientos establecidos por el programa ChileCalifica en cuanto al aporte de montos establecidos en el convenio, la elegibilidad de las inversiones y los parámetros exigidos (por ejemplo: porcentaje de gastos administración respecto al aporte del fondo) previamente decretados.

Junto con lo anterior, se infiere que hubo transparencia y probidad en cuanto a la distribución de los recursos financieros y físicos asignados al proyecto y se establece una coherencia entre los objetivos buscados y la asignación de los recursos. Se destaca que existe una ordenada, clara y completa información respecto al uso de los recursos en la rendición de gastos por tarea.

Con respecto a los efectos generados, se destaca la conformación de la red social ya mencionada y múltiples efectos, particularmente entre el mundo de los trabajadores y el mundo educativo-formativo, que dicen relación con un incremento en el capital social y en el stock de confianza entre los actores, lo que es un factor clave para futuras iniciativas de articulación entre éstos.

Finalmente, desde el punto de vista de la sustentabilidad de la Red Hortofrutícola más allá del proyecto, se destaca el hecho de que haya sido asumido por la Universidad de Talca como un proyecto institucional, lo que garantiza su continuidad en el tiempo.

CPA1-08-02

El estudio sobre itinerarios de formación técnica del sector forestal-maderero, de los niveles medio y superior, hará posible lograr un producto válido para su implementación en el currículum modularizado. Se recuerda que durante los años 2004 y 2005 este estudio de itinerarios estuvo a cargo de una consultoría que no cumplió con los productos esperados. Se optó por contratar los servicios de otra consultora, ésta junto con elaborar los productos de una especialidad permitió validar productos pedagógicos obtenidos en la Red de la IX Región; optimizándose, además, los recursos. Al concluir esta consultoría, se esperaba el reconocimiento y evaluación de estos productos por Chilecalifica, para considerar su aplicación en las instituciones formativas de la Red. La implementación de este itinerario constituye un desafío importante para la Redforma y sus socios de las instituciones formativas por las exigencias y condiciones que involucra su puesta en marcha a la oferta curricular de los liceos EMTP, lo que significa acompañar con nuevos materiales, infraestructura adecuada, docentes capacitados, mejorar las gestiones técnico pedagógicas al interior de las instituciones formativas, organización escolar adecuada y difusión en el sector empresarial del perfil profesional, para aumentar las capacidades de empleabilidad de sus egresados. Esto significa un cambio radical en estas instituciones, existiendo claros indicios de la existencia de voluntades para encarar los cambios, como se ha presentado en los puntos anteriores.

La oferta de perfeccionamiento de la Redforma abarcó a todas las instituciones formativas, especialmente en temas técnicos. Considerando la necesidad de proyectar la implementación de los itinerarios de formación técnica, según vaya avanzando el proceso de validación de competencias laborales y perfiles profesionales, es conveniente profundizar el perfeccionamiento de los docentes técnicos en temáticas referidas a: aplicación de estrategias de aprendizaje, procedimientos de evaluación y modelo de educación basado en competencias. Siendo necesario que los docentes tengan a su disposición ofertas de programas de actualización en forma periódica, relacionados con los diseños curriculares de sus especialidades, tanto en el ámbito técnico como pedagógico, constituyendo esto una necesidad a satisfacer por la Red en su proyección futura.

Se destaca el desarrollo de experiencias didácticas motivadoras del uso de las TIC entre los docentes técnicos. El dominio Web de la Redforma es una capacidad instalada que, junto con ofrecer información técnica actualizada a docentes y empresas, también puede convertirse en una plataforma tecnológica para la ejecución de cursos mediante sistemas de e-learning, videoconferencias, foros virtuales, enlaces con portales de información del sector maderero, un sistema de comunicación entre los socios, etc.; siendo una fortaleza significativa en la perspectiva de la continuidad de la Red.

Los recursos didácticos han sido pertinentes a las necesidades de las instituciones formativas. La compra y entrega de instrumentos y equipos a las instituciones formativas ha contribuido a mejorar la formación técnica del sector forestal y maderero. Sugiriéndose vincular la dotación

de recursos tecnológicos con las capacitaciones que han de desarrollarse entre los docentes técnicos, de manera que éstos los utilicen adecuadamente e incentiven su uso, junto con incorporarlos en el tratamiento de los nuevos módulos de aprendizaje del itinerario validado de "Transformación y Remanufactura de la Madera". Hay que procurar un mayor acercamiento de los directivos de la Red con las instituciones formativas. Los docentes técnicos esperan una mayor cercanía de los directivos de la Red, para tener mayor contacto que les permita una mejor participación y conocimiento de la labor que se está realizando. Si bien puede resultar estimulante y enriquecedor el contacto "cara a cara" docentes técnicos – directivos de la Redforma, también es importante impulsar el uso de las TIC para ayudar a potenciar el contacto, satisfacer demandas, incentivar la participación, estar informado, etc. A su vez, la plataforma de la Red deberá ser amigable para un buen acceso y uso, como también poseer información actualizada. Esto no es menor, por cuanto existe entre los docentes una visión vertical de la información que "baja desde las instancias superiores", en que si una de estas instancias falla el mensaje no llega. En definitiva, la Redforma puede contribuir fuertemente a cambios de hábitos y a instaurar una comunicación más horizontal y democrática, que será un aliciente a potenciar la Red. Finalmente, surgió entre los representantes de las empresas que la Redforma debiera analizar el sistema de comunicación que posee la CORMA con sus asociados.

Se recomienda incorporar a los estudiantes a los diversos procesos de la Redforma. Los estudiantes aparecen como beneficiarios indirectos de la Red, no han sido considerados como actores relevantes de ella. Para esto surgen dos sugerencias concretas: i) organizar actividades dirigidas específicas para ellos fuera de sus establecimientos, y ii) integración plena al uso de la plataforma Web de la Red, con posibilidades interactivas (por ejemplo, que puedan plantear temas, problemas, etc.). Hay que tener presente que estos "beneficiarios indirectos" constituyen la razón para haber impulsado la creación de Redes de Articulación.

Falta un mayor contacto con el sector empresarial. La relación Redforma con las empresas forestales y madereras están mediatizadas por la Corporación de la Madera, esto puede haber sido muy funcional para la Red debido al corto período que ha tenido como "funcionamiento normal". Sin embargo, habrá que contemplar en su proyección una relación más individualizada con cada empresa, para ir generando un sentido de pertenencia y asociatividad con la Red. Lo anterior se va desarrollando en la medida que participan directamente en actividades programadas por la Red, ya sea en condición de colaboradores o beneficiarios. Unido a lo anterior, Redforma debiera jugar de nexo entre los ámbitos productivo y formativo.

En las empresas hubo satisfacción por el trabajo realizado con Redforma, les agradó el tema y forma de trabajo, y desearían que esta experiencia continuara. Hay que destacar las ideas que tienen los representantes del sector productivo, para considerarla cuando se haga la proyección de la Redforma. El proyecto Redforma es una iniciativa a largo plazo, porque: i) el beneficio será para futuras generaciones de técnicos; ii) se propone aportar al desarrollo económico regional; iii) el trabajo conjunto de los sectores formativo y productivo es una idea de la que solo hay conciencia, siendo necesario desarrollarlo y hacerlo efectivo generando beneficios mutuos; iv) los futuros técnicos tendrán una formación más solvente, con buenas posibilidades de empleabilidad y progresos laborales; y v) la idea que la formación y capacitación tengan en consideración las necesidades del sector productivos, requerirá de diálogos permanentes entre esos dos ámbitos para incorporar los cambios tecnológicos. Todo lo anterior se estaría logrando bien en un horizonte temporal de 10 años.

CPA1-08-05

Conclusiones

Las actividades de actualización de docentes y profesionales superaron la meta de lograr 1.500 horas de perfeccionamiento. Las temáticas fueron tanto de orden pedagógico como de carácter técnico-productivo. El programa ha facilitado a los profesores nuevas metodologías en el desarrollo de sus clases, contextualizando las competencias a conseguir en sus alumnos de acuerdo a las exigencias del entorno productivo. Junto con abarcar a todas las instituciones formativas integrantes de la Red Agroforma, también incorporó a las organizaciones del sector

productivo, produciendo un impacto efectivo al realizar seminarios de temas de interés para el área agropecuaria y agroindustrial. Debido a la necesidad de proyectar la implementar los itinerarios de formación técnica, de acuerdo al avance del proceso de validación de competencias laborales y perfiles profesionales, es conveniente profundizar el perfeccionamiento de los docentes técnicos en temáticas referidas a la aplicación de estrategias de aprendizaje y procedimientos de evaluación, de acuerdo al modelo de educación basado en competencias

Los cursos de capacitación y perfeccionamiento constituyen aportes relevantes al mejoramiento de la calidad de la formación técnica. Las actividades en este ámbito han sido oportunidades adecuadas para adquirir y actualizar conocimientos por los docentes que se desempeñan en el sector de formación técnica agrícola y agroindustrial. Esto se ha evidenciado en las evaluaciones positivas que surgieron de las consultas realizadas en el cuestionario aplicado, que expresan les han permitido la incorporación del concepto de competencias, que es la base del currículum modularizado y de los itinerarios de formación técnica.

La principal vinculación de los docentes con la Red Agroforma es a través de las actividades de capacitación y perfeccionamiento. Los docentes expresan que su principal relación con la Red es a través de los cursos de capacitación y perfeccionamiento. Esta situación explica el desconocimiento de los docentes del trabajo de la Red en otros ámbitos de las líneas de acción. Para superar esta situación, se requiere diseñar actividades para promover la Red Agroforma en las instituciones formativas, contribuyendo a la generación de compromisos e identificación por parte de los docentes. Se sugiere incentivar el uso del sitio Web para la búsqueda de información por parte de los docentes y estudiantes, generando mayor participación de las instituciones formativas más alejadas geográficamente.

Siendo las capacidades adquiridas mediante la capacitación y el perfeccionamiento productos exitosos de la Red Agroforma, hay que prever que lo logrado se mantenga en el tiempo. Se requiere fortalecer los vínculos con el entorno productivo para que las innovaciones logradas con las actividades de actualización de los docentes tengan permanencia. Con ese fin se debieran realizar monitoreos y seguimiento después de la realización de los cursos, para saber el impacto que éstos han tenido en el mejoramiento de la formación técnica, junto con compromisos específicos a cumplir por parte de los docentes. Finalmente, el perfeccionamiento y la capacitación se asocian a sugerencias realizadas por algunos docentes, quienes proponen que ese puede ser un modo de sustentabilidad de la Red Agroforma, en cuyo contexto un sistema de replica y seguimiento adquiere sentido.

Los recursos didácticos han contribuido a mejorar la docencia y han sido pertinentes a las necesidades de las instituciones. La implementación de recursos informáticos, instrumentos y equipos audiovisuales en las instituciones formativas han incentivado el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de los procesos formativos. Además, en un enfoque de currículum abierto, la implementación de parcelas demostrativas han apoyado el desarrollo de los diversos módulos de aprendizaje. Se sugiere relacionar la dotación de recursos tecnológicos con capacitaciones que requieren los docentes para utilizarlos adecuadamente. Además, es importante el desarrollo de experiencias didácticas que incentiven el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), considerando que el sitio Web de la Red Agroforma es una capacidad instalada que también puede convertirse en una plataforma tecnológica para la ejecución de cursos mediante sistemas de e-learning, video-conferencias, foros virtuales, enlaces con portales de información agropecuaria, etc., siendo una fortaleza significativa en la perspectiva de la continuidad de la Red Agroforma.

Los diseños curriculares de Técnico Agropecuario y Técnico en Elaboración Industrial de Alimentos (EMTP), Técnico Agrícola y Ganadero (CFT) y Técnico Agroindustrial (IP), son factibles de implementar en las instituciones formativas de la Red Agroforma, mediante procesos de adaptación a esos contextos educativos. El estudio de itinerarios de formación técnica de los niveles medio y superior, permitirá lograr un producto válido para su implementación en el currículum modularizado. Durante los años 2005 y 2006, se avanzó en la elaboración de perfiles profesionales y de egreso, con planes y programas modularizados para

los niveles medio (EMTP) y superior (CFT e IP) de la formación técnica agropecuaria y agroindustrial. Actualmente, aún no está resuelta la evaluación del producto pedagógico de la Red Agroforma, referido a competencias laborales y perfiles profesionales, por parte de Chilecalifica. Esto constituye una situación crítica que es necesario resolver, por la importancia que reviste, para la articulación del sector agropecuario y agroindustrial, la obtención de esos insumos para el diseño curricular y la determinación de los itinerarios de formación técnica.

El IICA tuvo un rol protagónico en el desarrollo del currículum modularizado e itinerarios. En efecto, hasta el año 2006 el IICA asesoró la Red Agroforma en el proceso de levantamiento de competencias laborales, desarrollo de un currículum modularizado e itinerarios de formación técnica, efectuándose actividades de perfeccionamiento docente en metodología con enfoque de competencias y acciones para reformular los módulos del Decreto 220/98, mediante talleres con equipos técnicos, reuniones y visitas a las instituciones formativas de la Red Agroforma. El nivel nacional de Chilecalifica indicó cambiar esta asesoría por la consultoría del Instituto de Máquinas y Herramientas (IMH) de España, considerando que no se cumplían ciertas condiciones técnicas.

Se generó una adecuada articulación entre el sector productivo y el sector educativo del área agropecuaria. Las instituciones formativas se han vinculado más con los procesos productivos, conociendo los estándares de calidad en el desempeño laboral que exige el medio productivo y los microempresarios agrícolas obtuvieron mayor comprensión sobre los procesos formativos. Pero aún falta incentivar a los productores para trabajar asociativamente y considerar a la Red Agroforma como una entidad que puede aportar a la satisfacción de sus necesidades. El mayor acercamiento entre los representantes de los sectores productivo y educativo se logró, principalmente, mediante la participación conjunta de sus representantes en las giras de capturas tecnológicas y en los seminarios de actualización.

La certificación de competencias depende de una resolución legal y es la causa principal del bajo nivel de logro en esa línea de acción. La intención de la Red Agroforma era convertirse en una entidad válida para certificar competencias en el sector agropecuario y agroindustrial, pero el atraso en la aprobación del proyecto legislativo de crear un Sistema Nacional de Certificación de Competencias en el Congreso Nacional, orientó las acciones a capacitar a entes capacitadores (OTEC) y a la elaboración de instrumentos para el reconocimiento de aprendizajes previos. Además, las diversas gestiones realizadas con Fundación Chile para la realización de un curso de capacitación en certificación de competencias a integrantes de la Red Agroforma no dieron resultados concretos.

La propuesta del agricultor profesional es factible de implementar en la medida que se tengan presentes las siguientes consideraciones: i) especificar el grado de profesionalización de la actividad y el perfil del agricultor profesional, mediante un análisis más acotado y contextualizado de las unidades de competencias laborales; ii) incentivar en el medio productivo la adquisición de competencias por parte de los trabajadores mediante convenios entre instituciones formativas y organizaciones productivas, pertenecientes o no a la Red Agroforma; iii) disminuir costos de los programas mediante becas y/o subvenciones económicas de instituciones públicas, integrando al Ministerio de Educación y al Ministerio de Agricultura de manera coordinada. De esa forma, se facilitarían la implementación del currículum de formación del agricultor profesional en las instituciones formativas, constituyendo una innovación interesante en el ámbito de la articulación horizontal de los itinerarios de formación técnica.

Algunos estudiantes han participado activamente en las visitas a empresas y giras de captura tecnológica, adquiriendo información sobre el mundo laboral, fortaleciendo sus capacidades de empleabilidad y obteniendo conocimientos más claros de su perfil profesional. Considerando estas experiencias realizadas y el papel de los estudiantes como actores preponderantes en el proyecto de articulación de la formación técnica, es recomendable que se les involucre masivamente en diversas actividades y en la difusión del trabajo que realiza la Red

Hubo una excelente capitalización por parte de la Red Agroforma de los recursos económicos entregados por parte de Chilecalifica. Es digno de mencionar, que el sector privado aportó el

40% de los recursos (aportes no monetarios valorizados) para potenciar este proyecto lográndose, además, la unión de muchas voluntades que participaron en el proyecto.

La Red Agroforma proyecta una muy buena imagen institucional y se reconocen los beneficios generados para los socios del sector productivo. En este sentido, se logró la misión así como las actividades destinadas para esos fines. Los socios del sector productivo se consideran beneficiados y estiman necesario continuar en el trabajo colaborativo realizado con la Red.

Las fortalezas de la Red Agroforma son principalmente los recursos humanos de buena calidad profesional que ha integrado. La coordinación entre los profesionales que dirigieron el proyecto fue el sello que permitió obtener los resultados alcanzados. La confianza que se creó entre los integrantes de la UEP y la responsabilidad en la ejecución de las tareas que les correspondían, son aspectos positivos de la gestión de la Red Agroforma. Además, que la UEP estuviera conformada por distintos componentes del sector productivo y educativo contribuyó a la obtención de los productos pedagógicos. Además, es destacable el compromiso de los integrantes de la UEP con la realización de las metas del proyecto, destacándose la motivación y liderazgo del director ejecutivo del proyecto, que facilitó el ambiente de convivencia y de consenso en los procesos de discusión y toma de decisiones.

La página Web de la Red Agroforma constituye un acierto relevante como sistema de comunicación para mantener actualizados a los socios de los sectores productivo y educativo con datos de interés pedagógico y técnico. Durante todo el desarrollo del proyecto se estableció un servicio de soporte técnico a las instituciones formativas, de manera de asegurar su conectividad con la Web de la Red Agroforma, donde se presentan boletines técnicos en las áreas agrícola, industrial y pecuaria e informativos con noticias de las actividades realizadas, documentos con datos de tecnología de la producción y materiales de consulta del sector Agropecuario y Agroindustrial

La continuidad de la Red Agroforma está plenamente lograda. El proceso de legalización de la Red, bajo la figura legal de una Corporación, está finalizando. Algunos antecedentes que contribuyen a la sustentabilidad de la Red Agroforma son: la recepción de solicitudes de ingreso a por parte de varios interesados, disponerse de domicilio e infraestructura y de algunos profesionales de la actual UEP para su funcionamiento. Los docentes destacan la importancia de la continuidad de la Red Agroforma, porque vinculan el mejoramiento de la formación técnica con las capacidades de empleabilidad de sus egresados. Por otra parte, postular a proyectos o fondos sectoriales es la principal idea que indicaron los docentes para la sustentabilidad de la Red Agroforma. Otras ideas expresadas por los distintos actores apuntan a asociarse con otras instituciones públicas o privadas y promover fuera de la Red cursos de capacitación y perfeccionamiento. Es preciso destacar que la sustentabilidad es un tema relevante para Chile Califica y constituía una exigencia desde la convocatoria del proyecto.

La Red Agroforma está en el proceso de legalización bajo la figura legal de una Corporación, permitiendo con meridiania certeza asegurar su sustentabilidad.

La continuidad del trabajo de la Red Agroforma hará posible la implementación de los planes y programas de estudios que han sido desarrollados en el estudio de itinerarios. El diseño curricular modularizado para formar técnicos agropecuario y técnico en elaboración industrial de alimentos de nivel medio, técnico agrícola y ganadero nivel CFT y técnico agroindustrial nivel IP, es factible de implementar en las instituciones formativas de la Red Agroforma, mediante procesos de adaptación a los contextos educativos de las instituciones formativas. Para el nivel de EMTP existe ya un acuerdo entre la Red Agroforma y el Departamento Provincial de Educación de Ñuble para ejecutar proyectos pilotos con estos fines en cuatro colegios de la provincia en el año 2008: Liceo C-92 de San Nicolás, Liceo Agrícola de San Carlos, el Liceo Claudio Arrau de Coihueco y Liceo San Rafael de Chillán (IER).

El trabajo colaborativo e integrado entre los sectores formativos y productivos, así como el conocimiento alcanzado entre las distintas personas marcó el rumbo de la Red Agroforma en su desarrollo. El trabajo en red se consolidó a través de la ejecución de este proyecto, profundizando las confianzas necesarias para el éxito de éste. Es destacable la valoración

interna de las capacidades y el saber de cada una de las personas en la UEP, lo que permitió un avance sostenido y sólido, en lo cual también le cupo un rol al Directorio de la Red. Sin embargo, aún falta construir definitivamente la alianza estratégica entre los socios de los distintos sectores para convertir a la Red Agroforma en una entidad reconocida y valorada en el medio nacional y regional en su temática.

El sitio Web de la Red Agroforma es un espacio de comunicación que permite mantener actualizados a los socios con información atinente al área. Este entorno virtual presenta boletines técnicos en las áreas agrícola, agroindustrial y pecuaria, con documentos de tecnología de la producción y materiales de consulta.

Las actividades de actualización se centraron tanto en temas de orden pedagógico como de carácter técnico-productivo. Los docentes han conocido nuevas metodologías para el desarrollo de sus clases, y experimentado en las giras tecnológicas la aplicación de innovaciones en la producción

La propuesta del agricultor profesional es factible de implementar en la medida que se tengan presentes las siguientes consideraciones: i) especificar el grado de profesionalización de la actividad y el perfil del agricultor profesional, mediante un análisis más acotado y contextualizado de las unidades de competencias laborales; ii) incentivar en el medio productivo la adquisición de competencias por parte de los trabajadores, mediante convenios entre instituciones formativas y organizaciones productivas, pertenecientes o no a la Red Agroforma; y iii) disminuir costos de los programas mediante becas y/o subvenciones económicas de instituciones públicas, integrando al Ministerio de Educación y al Ministerio de Agricultura de manera coordinada.

Hubo una excelente capitalización por parte de la Red Agroforma de los recursos económicos entregados por parte de Chilecalifica. Es digno de mencionar, que el sector privado aportó el 40% de los recursos (aportes no monetarios valorizados) para potenciar este proyecto lográndose, además, la unión de muchas voluntades que participaron en el proyecto.

Generar una institucionalidad de Estado puede impactar positivamente estos proyectos y su sustentabilidad.

Los cursos de capacitación y perfeccionamiento constituyen aportes relevantes al mejoramiento de la calidad de la formación técnica. Las actividades en este ámbito han sido oportunidades adecuadas para adquirir y actualizar conocimientos por los docentes que se desempeñan en el sector de formación técnica agrícola y agroindustrial. Esto se ha evidenciado en las evaluaciones positivas que surgieron de las consultas realizadas en el cuestionario aplicado, que expresan les han permitido la incorporación del concepto de competencias, que es la base del currículum modularizado y de los itinerarios de formación técnica.

El atraso en la aprobación del proyecto legislativo de crear un Sistema Nacional de Certificación de Competencias en el Congreso Nacional, orientó las acciones a capacitar a entes capacitadores (OTEC) y a la elaboración de instrumentos para el reconocimiento de aprendizajes previos. Además, las diversas gestiones realizadas con Fundación Chile para la realización de un curso de capacitación en certificación de competencias a integrantes de la Red Agroforma no dieron resultados concretos.

Los recursos didácticos han contribuido a mejorar la docencia y han sido pertinentes a las necesidades de las instituciones. La implementación de recursos informáticos, instrumentos y equipos audiovisuales en las instituciones formativas han incentivado el uso de herramientas tecnológicas en el desarrollo de los procesos formativos. Se sugiere relacionar la dotación de recursos tecnológicos con capacitaciones que requieren los docentes para utilizarlos adecuadamente.

Algunos estudiantes han participado activamente en las visitas a empresas, seminarios, cursos de capacitación y giras de captura tecnológica, adquiriendo información sobre el mundo laboral, fortaleciendo sus capacidades de empleabilidad y obteniendo conocimientos más claros de su perfil profesional, por lo que es recomendable involucrarlos masivamente en diversas actividades y en la difusión del trabajo que realiza la Red

Tanto en los ámbitos administrativo-financiero como técnico-pedagógico, faltó un adecuado acompañamiento por parte del Programa Chilecalifica. Su presencia habría contribuido a mejorar el desempeño del proyecto Red Agroforma, más aún si éste se hubiera realizado con interlocutores permanentes y técnicamente competentes. A lo que se agrega la superposición entre la ejecución del proyecto y la estructuración del Programa Chilecalifica.

La Red Agroforma está instalada, con las debilidades propias de un proyecto inédito. A pesar que inicialmente no estaba del todo claro lo que había que hacer, primó en definitiva la colaboración entre los integrantes de la Red con Chilecalifica. A lo anterior, se agrega que los distintos socios (instituciones, personas) se sumaron al trabajo de montar una Red. Después de tres años y un poco más, hoy hay un lenguaje común donde los conceptos de: itinerario, competencias, articulación, redes, entre otros; se incorporaron al léxico de las conversaciones y análisis.

Recomendaciones

La Red Agroforma debe ser potenciada y apoyada por las diversas instancias que se relacionan con ella para asegurar su continuidad y sustentabilidad.

Se ha enfatizado en la participación y vinculación de los sectores educativo y productivo como un activo de la Red.

Mantener la difusión de las actividades, noticias, eventos, productos de la Red.

El Plan de Difusión y Comunicación hacia la comunidad, ha sido un factor importante para afianzar el trabajo de Red y Chilecalifica. Ha permitido dar cuenta de la inversión del Estado, lograr reconocimiento social de los aportes y avanzar en la proceso del mejoramiento de la EMTA

Aplicar inserciones curriculares de acuerdo a los productos pedagógicos obtenidos por la Red en el marco curricular del Decreto 220/98. Las competencias laborales y perfiles profesionales que han sido validados por la Red son factibles de servir como insumos para modificar los planes y programas de estudio, incorporando gradualmente módulos que permitan mejorar la formación técnico-agrícola de los socios formativos. Para esto es posible aprovechar la flexibilidad curricular que permite el Decreto 220/98.

CPA1-09-01

Conclusiones

Valoración de la Red de la Madera y el Mueble y consolidación de la experiencia para un conjunto de actores.

Rol clave de CorpAraucania en el proceso. El rol convocante que asume esta institución entrega garantías de un manejo equilibrado de las acciones. Facilita el vinculo con el mundo productivo y permite tener claridad acerca de las necesidades y demandas reales del sector.

Pertinencia del proceso de levantamiento de competencias para el sector productivo y definición de itinerarios formativos.

Condición de contexto: constricción del sector productivo. Incide en el desarrollo de la iniciativa y las acciones impulsadas, tiene que ver con la compleja situación económica que atraviesa el sector productivo que origina esta red.

Perspectivas de la Red: menos presencia institucional, mayor vínculo con actores sociales. Es deficitaria en un compromiso institucional consiente por parte de las instituciones formativas.

Trabajo con otras redes: El aprendizaje temprano del manejo de la red y la asunción de tareas prácticas por actores concretos representó un facilitador para que esta red fuese vista como un modelo de réplica en otros proyectos con dificultades de organización.

Incidencia en liceos técnicos: una debilidad presente en el modelo de proyecto de itinerarios tiene que ver con los mecanismos eficaces de incidencia en la definición de vínculos de continuidad formativa desde la enseñanza media hacia la enseñanza técnica post-secundaria.

Alianzas estratégicas: han sido posible gracias al desarrollo y fortalecimiento de algunas alianzas con organismos productivos y de formación que colaboran en las tareas emprendidas por la Red.

Gestión Administrativa eficiente: la transparencia en el manejo de los recursos de este proyecto y una adecuada organización administrativa son dos elementos destacados desde la contraparte técnica de Chilecalifica.

Una relación compleja con Chilecalifica: a lo largo del proyecto un nudo crítico para la implementación del conjunto de actividades corresponde a la débil conducción y apoyo de ChileCalifica a las tareas de la Red.

CPA1-09-02

Esta evaluación describe la metodología a utilizar, pero no entrega análisis, ni conclusiones ni recomendaciones.

CPA1- 10-02

La Red de Turismo Sur Austral está en el proceso de legalización bajo la figura legal de una Corporación. Los responsables de la Red, con el apoyo de un equipo de abogados, están concluyendo la estructuración jurídica de una Corporación que haga posible la continuidad de la experiencia.

En el plan de sustentabilidad de la Red los diferentes actores estiman que se deben considerar la articulación de los niveles de formación técnica y la implementación de los itinerarios. Las condiciones para una articulación efectiva de la formación técnica para la Red de Turismo Sur Austral son, por una parte, la validación de los módulos de aprendizaje para los distintos niveles del sector turístico, disponiendo para esos fines de la validación de las competencias laborales y perfiles de egreso y profesionales y, por otra parte, la aplicación de instrumentos de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP). Se tiene también los itinerarios establecidos de servicios de turismo y servicios hoteleros, de la Red Araucanía de la IX Región y de la Red Pro-turismo de la XII Región respectivamente. Además, se sugiere realizar acciones formativas, como entidad de capacitación laboral y de perfeccionamiento docente, utilizando el dominio Web que actualmente dispone, con la incorporación de una plataforma tecnológica de e-learning para ofrecer educación a distancia, mediante cursos virtuales, facilitando la participación de docentes, empresarios y trabajadores que, por motivos de ubicación geográfica y disponibilidad de tiempo, no están en condiciones de asistir a cursos presenciales.

La relación con Chilecalifica tanto a nivel regional y como a nivel nacional ha sido cordial y de colaboración. Sin embargo, los equipos de seguimiento y evaluación fueron muy escasos y técnicamente débiles. Pero en la medida que transcurría la ejecución del proyecto, la relación se fue haciendo dinámica y fluida, logrando relaciones de cooperación mutua. Esta debilidad se

manifestó a nivel regional de Chilecalifica, porque los equipos de seguimiento no disponían con profesionales que conocieran de la temática para ejecutar de manera adecuada su rol de supervisión. Desde el nivel nacional se contaba con un número insuficiente de profesionales para atender la demanda de tiempo generada por la implementación de varios proyectos de Redes a nivel país.

La Red de Turismo Sur Austral se reestructuró en su directorio después de un semestre de funcionamiento. A los seis meses de iniciada la ejecución formal del proyecto Red de Turismo Sur Austral, se solicitó por parte de la UACH la remoción del Director Ejecutivo. La desconfianza que éste generaba en el sector productivo fue determinante, junto con el cuestionamiento respecto a que se había tenido un avance menor en relación a las actividades planificadas en el tiempo de funcionamiento, entre otras cosas. Lo cual lleva a la UACH a proponer las medidas antes indicadas y se plantean al Directorio algunas observaciones para la contratación del nuevo Director Ejecutivo. Producto de esto se solicita a Chilecalifica Nacional la oportunidad de reenfocar el proyecto Red de Turismo Sur Austral y se concluye que el Directorio no puede seguir en esas condiciones y se acuerda un POA alternativo, permitiendo con esto la ejecución del proyecto, avanzar en las actividades y finalmente lograr los objetivos orientados al mejoramiento de la formación técnica.

Las consecuencias de la reestructuración de la UEP de la Red de Turismo Sur Austral fueron altas exigencias de trabajo para los nuevos directivos y un atraso permanente de la ejecución de las actividades durante los dos años iniciales de funcionamiento. Las mayores dificultades de los nuevos directivos para "reflotar" la Red estuvieron relacionadas con: i) diferencias de intereses sobre el sector de formación técnica a potenciar por la Red en la Universidad de Los Lagos; ii) necesidad de integrar a actores de los sectores productivo y formativo; iii) insuficiente conocimientos de los socios del proyecto; iv) falta de experiencia en proyectos similares; v) expectativas de los socios más centradas en los recursos que en los productos; vi) la dispersión geográfica de la Región y las dificultades de acceso a algunas partes del territorio de la Red; y vii) requerir de un tiempo suficiente para generar las confianzas necesarias para lograr el desarrollo del proyecto.

La experiencia acumulada en los tres años de funcionamiento de la Red señala que es un error conformar una Red con numerosos socios. La necesidad de conciliar posiciones, establecer acuerdos y postergar intereses particulares presenta dificultades cuando el colectivo de actores es demasiado grande. Además, influye en el proceso de toma de decisiones que algunas instituciones no mantengan sus representantes., dificultando la continuidad de la información y los conocimientos sobre el funcionamiento de la Red en sus socios.

Para Chilecalifica y los actores principales de la Red de Turismo Sur Austral desde un principio confiaron que la Universidad Austral poseía las condiciones para realizar una gestión exitosa del proyecto. Considerando que la Universidad Austral tenía capacidades instaladas para la gestión administrativa-financiera y experiencia en la ejecución exitosa de proyectos, se estimó que podía darle consistencia y validez a los productos pedagógicos que se esperaban lograr con la Red (itinerarios, propuestas curriculares, perfeccionamiento y capacitación, etc.). Pero, durante el desarrollo de la Red se observó que el objetivo no era sólo gestionar y administrar recursos, sino que la institución que condujera el proyecto tenía que ser capaz de liderar un proceso técnico innovador, capacidades para articular a actores diversos y relacionar efectivamente la formación técnica con el desarrollo productivo de la región en el sector turístico.

El modelo propiciado por Chilecalifica hizo que la tarea fuera bastante más compleja, por cuanto en la red a estructurar debían confluir los sectores productivos (empresarios y trabajadores) y formativo. Esta experiencia es nueva, especialmente en relación al manejo del concepto de redes y las estrategias de trabajo en redes colaborativas. El proceso de diseño y de articulación de una Red involucra a muchos actores institucionales e individuos, producto de esto y de la experiencia acumulada, se hizo necesario hacer un cambio en el tercer llamado a concurso para redes de articulación de la formación técnica por parte de Chilecalifica, donde se incorpora la exigencia de un periodo de trabajo de instalación de seis meses.

Se ha determinado un itinerario de la formación técnica en el área de gastronomía, de los tres itinerarios propuestos en el Plan de Trabajo para los ámbitos de hotelería, turismo y servicios de alimentación. Esto se ha logrado en el tiempo previsto, considerando el atraso en la ejecución de las actividades como se ha mencionado previamente, correspondiente a un 40% aproximadamente de la oferta formativa de todos los niveles (EMTP, CFT, IP y Universidades) y a un 60% aproximadamente de la oferta formativa del nivel de técnico medio (EMTP) del sector turismo de la zona geográfica de la Red. La propuesta curricular de la Red de Turismo Sur Austral para el área gastronómica, ha sido evaluado por el Programa Chilecalifica como insumo válido para ser implementados, incluyendo una articulación del nivel de oficios al nivel medio, mediante el reconocimiento de aprendizajes previos para el sector turismo, así como también desde el nivel medio (EMTP) al nivel superior (CFT), considerando un levantamiento de competencias profesionales para el nivel universitario. En la proyección de la Red es preciso generar convenios con instituciones formativas consistentes en la realización de diagnósticos institucionales, de las capacidades de gestión educativa y de recursos humanos, financieros y materiales disponibles, para crear las condiciones de implementar rutas de articulación de la formación técnica.

Los recursos didácticos suministrados a las instituciones formativas han sido pertinentes a las necesidades de las instituciones formativas para propender a un mejoramiento de la formación técnica.

La capacitación y perfeccionamiento docente consistió en cursos de formación pedagógica y de carácter técnico. Los cursos de carácter pedagógico realizaron alto interés, por la necesidad de incorporar a las metodologías de enseñanza, las directrices del currículo basado en competencias y la evaluación por competencias. En los cursos de carácter técnico, relativos a gestión de empresas turísticas, se verificó alta participación de docentes y se estima muy significativa la participación de personas del sector empresarial en los cursos de inglés para atención de turistas. En la perspectiva de la continuidad de la Red es necesario fortalecer las acciones de perfeccionamiento docente y capacitación laboral, asociando los programas con los módulos de aprendizaje relativos a los itinerarios de las áreas de gastronomía, hotelería y servicios turísticos, preparando de esa forma la instalación de capacidades en docentes y personas del sector productivo, para la implementación de los itinerarios de formación técnica en las áreas mencionadas.

El acercamiento es aún insuficiente entre el sector educativo y el sector productivo para generar una efectiva articulación, tanto por motivos de necesidad de cambio cultural, en el caso de los empresarios del sector turístico, de considerar la necesidad de colaborar con el sector educativo para mejorar la calidad de los servicios que ofrece, como también otorgar importancia a la capacitación de los empleados de los sistemas turísticos que administran, en el uso de nuevas técnicas de producción y servicio. Por lo anterior, están creadas las bases para que la Red de Turismo Sur Austral, mediante acciones de difusión, capacitación e investigación, contribuya a afianzar los nexos de unión entre los sectores productivo y formativo de la región, para lograr un efectivo mejoramiento de la formación técnica en el sentido de responder a las demandas del mercado laboral.

Generar una institucionalidad de Estado puede impactar positivamente estos proyectos y su sustentabilidad. Iniciativas como las Redes debieran formar parte de la política educacional del Estado para mejorar la calidad de la educación técnica, consecuentemente adquiriría las características de un mandato hacia un conjunto de instancias gubernamentales para que se genere una institucionalidad, comprendiendo: Ministerio de Educación, Ministerio de Agricultura, Gobiernos Regionales, SEREMI, instancias provinciales y Municipalidades; quienes han de confluir y aunar esfuerzos para que estas inversiones produzcan el efecto esperado, contribuyendo a superar las dificultades de la inequidad y de la falta de oportunidades.

Tanto en los ámbitos administrativo-financiero como técnico-pedagógico, faltó un adecuado acompañamiento por parte del Programa Chilecalifica. Su presencia habría contribuido a mejorar el desempeño del proyecto Red de Turismo Sur Austral, más aún si éste se hubiera

realizado con interlocutores permanentes y técnicamente competentes. A lo que se agrega la superposición entre la ejecución del proyecto y la estructuración del Programa Chilecalifica.

La Red de Turismo Sur Austral está instalada, con las debilidades propias de un proyecto inédito. A pesar que inicialmente no estaba del todo claro lo que había que hacer, primó en definitiva la colaboración entre los integrantes de la Red con Chilecalifica. A lo anterior, se agrega que los distintos socios (instituciones, personas) se sumaron al trabajo de montar una Red. Después de tres años y un poco más, hoy hay un lenguaje común donde los conceptos de: itinerario, competencias, articulación, redes, entre otros; se incorporaron al léxico de las conversaciones y análisis.

La implementación del itinerario de formación técnica del área gastronómica configura un desafío importante para la Red de Turismo Sur Austral y sus socios de las instituciones formativas, por las exigencias y condiciones que involucra la incorporación de los perfiles profesionales en la oferta curricular de los distintos niveles formativos (oficio, técnico de nivel medio, técnico de nivel superior, profesional), mediante el diseño de mallas curriculares en un enfoque modular y con la incorporación de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP). Además, requerirá en proyectos de implementación de los módulos de aprendizaje, la consideración de recursos didácticos pertinentes a las necesidades de las especialidades y la formación continua de los docentes técnicos en metodologías de la educación técnica basada en competencias, donde se incluyen temas transversales de carácter valórico. Cabe destacar que se deben considerar además la implementación de los itinerarios de formación técnica de las áreas de turismo y hotelería, completando de esa forma una oferta curricular adecuada al contexto productivo regional y con salidas intermedias; donde el estudiante se integra a un proceso de formación permanente, de acuerdo a los propósitos del sistema nacional Chilecalifica.

Recomendaciones

La Red de Turismo Sur Austral debe ser potenciada y apoyada por las diversas instancias que se relacionan con ella para asegurar su continuidad y sustentabilidad.

Se ha enfatizado en la participación y vinculación de los sectores educativo y productivo como un activo de la Red.

Mantener la difusión de las actividades, noticias, eventos, productos de la Red de Turismo Sur Austral entre los socios.

El Plan de Difusión y Comunicación hacia la comunidad, ha sido un factor importante para afianzar el trabajo de Red y Chilecalifica.

Aplicar inserciones curriculares de acuerdo a los productos pedagógicos obtenidos por la Red en el marco curricular del Decreto 220/98. Las competencias laborales y perfiles profesionales que han sido validados por la Red son factibles de servir como insumos para modificar los planes y programas de estudio, incorporando gradualmente módulos que permitan mejorar la formación técnico de los socios formativos. Para esto es posible aprovechar la flexibilidad curricular que permite el Decreto 220/98.

CPA1-11-01

Considerando el objetivo general del proyecto evaluado se puede concluir que éste logro hacer una contribución significativa para mejorar la calidad y la cobertura de la Educación Técnico Profesional de la Región, que era su foco principal, a través de la creación de una carrera para la formación de técnicos de nivel superior en salmonicultura y del mejoramiento de las condiciones en que se imparte la formación técnica de nivel medio en la especialidad de acuicultura.

Con respecto al logro de los objetivos, actividades y resultados esperados, el proyecto logró 37 de los 46 resultados comprometidos en sus planes operativos anuales. Uno de los productos

más destacados unánimemente por los actores entrevistados fueron los estándares de competencias laborales.

Con respecto a la pertinencia de la estrategia seguida por el proyecto, se aprecia en general una articulación coherente entre actividades y productos comprometidos para el logro de los resultados.

En relación a los efectos del proyecto, es decir, las consecuencias, presentes o que comienzan a gestarse, en el ámbito vinculados a los productos desarrollados, a la luz del análisis realizado, los más importantes fueron la construcción de confianza y espacios de acercamiento entre el mundo productivo y educacional, la instalación de las bases de un itinerario formativo vinculado a las necesidades de la industria acuícola en la región, el aumento de la cobertura de formación técnica de nivel superior, la instalación de una lógica de gestión y desarrollo de competencias laborales en empresas y trabajadores y el mejoramiento de las condiciones para la formación técnica de nivel superior en salmonicultura.

Del análisis de la gestión administrativa y financiera del proyecto. Se puede concluir en términos generales que el proyecto cumplió con las normas y procedimientos establecidos por el Programa ChileCalifica.

CPA1-12-01

Línea 1: Ejecuta 100% actividades que están coordinadas por la empresa PRODESO

Línea 2: Ejecuta 90%, las cuales cumplen cabalmente los objetivos definidos

Línea 3: Esta línea es fusionada con línea 1

Línea 4: Cumple con todas las actividades operacionales asignadas.

Línea 5: Para llevar a cabo las actividades planificadas.

Línea 6 y 7: casi no presentan actividades.

Esta evaluación no tiene conclusiones, ni recomendaciones al proyecto.

CPA1-13-10

El Instituto Profesional de Chile (entidad extraed) IPECH, manifiesta su intención de implementación en las carreras de Ingeniería de Ejecución en Telecomunicaciones, mención Telemática. La Fundación BELEN EDUCA, solicita servicios a la Red para actualizar sus especialidades con la implementación de los nuevos programas.

Dado lo anterior, la experiencia de la Red de Telecomunicaciones responde a esto y deja camino y experiencias avanzadas que favorecen no solo a su sector productivo, si no que a cualquier otra red de formación que proyecte un desarrollo coherente.

En otro aspecto, es claro que desde la mirada de los resultados, es decir, de los productos planificados y los efectivamente alcanzados, existe coherencia en lo programado y en lo realizado, lo anterior se deriva fundamentalmente del material documental, el que registra claramente el cumplimiento de lo programado.

De otra perspectiva, particularmente referido a la gestión, se aprecia una estructura funcional adecuada, que responde a los requerimientos y especificaciones de las distintas líneas de acción, las que en su conjunto permiten alcanzar los resultados esperados en forma integral.

Sobre los procesos, el éxito de los resultados indica que éstos fueron adaptados de manera eficiente, lo cual implica alcanzar un resultado a partir de los medios y las condiciones existentes, es decir, la gestión de procesos muestra que se aplicaron formas de hacer adecuadas a los objetivos buscados.

En cuanto a la sustentabilidad de la Red de Telecomunicaciones, en coincidencia con las conclusiones preliminares, se reitera la reflexión en cuanto a que el resultado principal es la sustentabilidad en sí misma.

Desde una mirada formal, basada en lo planificado, claramente la sustentabilidad es el objetivo, respecto del cual se han realizado las acciones estratégicas necesarias, a través del desarrollo coherente del Plan de Negocios, restando solo la voluntad de los integrantes de la Red de Telecomunicaciones para materializar este objetivo central.

Sin embargo en complemento sustantivo y como un resultado quizás no esperado, surge otro logro, que probablemente alcanza un impacto mayor al propuesto, y que dice relación con la condición de referente que alcanza la Red de Telecomunicaciones respecto de otras redes impulsadas por Chile Califica.

En este aspecto entonces, la mayor conclusión, más allá de los impactos directos que son claramente medibles, así como sus efectos, tanto en los estudiantes, docentes, EMTP, CFT e IP, se refiere a la condición de referente exitoso de la Red de Telecomunicaciones dentro de las Redes de formación impulsadas por Chile Califica, empresas y centros de formación, a partir de lo que se genera un efecto demostrativo positivo e impulsor de este tipo de iniciativas, es decir, se alcanza como resultado no esperado la replicabilidad de la experiencia y de allí la

sostenibilidad de este tipo de iniciativas, resultados de igual e incluso de mayor impacto que la sustentabilidad esperada en base al diseño del proyecto.

Claramente el efecto difusor y promotor para la generación de redes alcanza una población mucho mayor a la que impactó la Red de Telecomunicaciones, en efecto, se constata que la Red ha sido ejemplo para otras redes en el norte y sur del país, así como un ejemplo, expuesto por Chile Califica al menos en Colombia y Ecuador, lo que demuestra el impacto superior que este resultado no esperado alcanza.

A continuación se exponen los resultados de cada uno de los productos esperados para la consultoría de evaluación de la Red de Telecomunicaciones.

Nivel de cumplimiento de Objetivos, actividades y resultados comprometidos

Con relación a este factor de evaluación, la revisión desarrollada en el capítulo N° 3, a partir de la planificación de cada POA, contrastando con los avances declarados en los informes de resultado anual, así como las publicaciones evacuadas anualmente, junto con las opiniones vertidas a través de las entrevistas a los ejecutores, beneficiarios directos e indirectos, profesionales involucrados, directorio de la Red de Telecomunicaciones y el propio Chile Califica, releva el adecuado y oportuno cumplimiento de los objetivos, actividades y resultados, en este sentido, se presenta a continuación el análisis de los objetivos general y específico del proyecto y su nivel de cumplimiento, y en un segundo término, cuadros resúmenes por POA en cuanto al cumplimiento de los resultados y actividades.

En cuanto a los objetivos, el diseño del proyecto establece como objetivo general el siguiente:

“Estructurar, desarrollar y gestionar una plataforma referenciadora que canaliza las diversas iniciativas, necesidades y requerimientos para las distintas ofertas de formación y capacitación que proponen las instituciones participantes de la red, en correlación directa a las demandas en el sector de las telecomunicaciones. Satisfacer las demandas de actualización, mayor pertinencia, mejor calidad en los resultados y economías de escala que inciden favorablemente en los costos finales de los usuarios y actores de la Red a través de la elaboración de perfiles laborales, currículos e itinerarios formativos y de capacitación articulados en sus distintos niveles y estructurados en estrecha relación con los requerimientos de la tecnología y la industria. Lograr estándares de calidad exigidos por el sector respectivo y acordes con las prioridades del desarrollo productivo regional, que se han construido con la participación de las entidades que integran esta red, con organizaciones y empresas colaboradoras del sector de las telecomunicaciones, generando con ello una institucionalidad legitimada, referenciadora de las iniciativas que comprende este proyecto y de las necesidades presentes y futuras del sector, sobre las que adquieren completa y total injerencia, tuición y responsabilidad”.

A partir entonces de la información recogida de las diversas fuentes mencionadas en acápite anteriores, es posible concluir y afirmar que luego de tres años de ejecución, el Proyecto de la Red de Telecomunicaciones, ha cumplido su objetivo general adecuada y satisfactoriamente, lo anterior dado que efectivamente ha logrado desarrollar una plataforma referenciadora que canaliza ofertas de capacitación y formación que propusieron los integrantes de la misma Red de Telecomunicaciones, por otro lado colaboró en satisfacer la demanda del sector empresarial respecto de la actualización y pertinencia de los perfiles laborales necesarios para este sector productivo. De la misma forma, la Red se transformó en una organización reconocida en términos de sus capacidades, conocimientos y competencias en cuanto a la formación de itinerarios adecuados y coherentes respecto de la demanda del sector.

Cabe señalar que como todo proyecto, los alcances y logros están referidos a que en su desarrollo, colaboró a mejorar las condiciones y materias en las que intervino.

Con relación a los objetivos específicos, definidos para el proyecto, la conclusión y evaluación es la siguiente:

Objetivo específico N° 1: "Constituir una relación de instituciones de formación, capacitación y especialización junto a empresas que estructuradas en red, desarrollen las estrategias y mecanismos necesarios que les permitan preparar requisitos de acreditación y certificación de competencias a las personas que se forman y desempeñan en las diferentes actividades del sector de las telecomunicaciones".

En cuanto a este objetivo, es posible afirmar que si bien se cumplió adecuadamente, desde la perspectiva de las acciones y actividades que emprendió la Red de Telecomunicaciones. Aún más, el Proyecto debía incluir a la Educación Superior en el itinerario al nivel de los CFT, Técnico de nivel Superior.

En este caso la Red incorporó adicionalmente a la Ingeniería de Ejecución correspondiente al nivel de IP. La Universidad, en el caso particular, la UTEM, al crear sus carreras, reconocerá el perfil de capacidades de egreso de los niveles técnicos medio, superior y de Ingenieros de Ejecución, en la elaboración de los programas de sus carreras afines en el ámbito de las Telecomunicaciones.

Ahora bien, desde la mirada de los resultados, efectivamente se ha cumplido el objetivo de manera adecuada, toda vez que se estructuró una relación entre instituciones de formación y el sector empresarial, en este aspecto, el que alguna institución se reste de parte de los procesos de formación, no es indicativo de fracaso o incumplimiento del objetivo, dado que existen condiciones extra Red que no necesariamente pueden ser controladas por esta, en consecuencia el objetivo se alcanzó en su totalidad.

Objetivo específico N° 2: "Estructurar y organizar un centro referenciador de las acciones e iniciativas que ha definido para el proyecto la red, incorporando en él, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (NTIC), en especial Internet, a través de un "portal de información" que lo articule".

El objetivo específico se logró correctamente y en su totalidad, por cuanto en efecto, la Red de Telecomunicaciones se transformó en un referente en materia de itinerarios formativos para el sector de las Telecomunicaciones, ello independientemente de que se transformó en un referente más allá del sector. A la vez se incorporaron las tecnologías proyectadas, y se diseñó e implementó un portal Web orientado a la transferencia de información técnica relativa a los desarrollos de la Red de Telecomunicaciones. Si bien existen opiniones distintas con respecto a la calidad de la Pagina Web o al foco central de la misma, hay coincidencia en cuanto a que la pagina Web si ha cumplido el objetivo para el que se creó, lo que valida el cumplimiento en un 100% del objetivo.

Objetivo específico N° 3: "Evaluar necesidades y desarrollar propuestas curriculares actualizadas y articuladas para las distintas ofertas formativas, de capacitación y de especialización en cada nivel en que éstas se impartan y que contemplen un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida. (a) Construir perfiles profesionales para las actividades y desempeños diferenciados que se demandan por el sector, acorde con las exigencias de los actuales y futuros requerimientos tecnológicos. (b) Definir y concordar trayectos de formación, con sus respectivos itinerarios de formación continua articulada para los diversos niveles y modalidades, acordes con los conocimientos, actitudes y competencias y del perfil profesional. (c) Determinar, fijar y actualizar los estándares de calidad para las competencias y perfiles profesionales definidos considerando las distintas ofertas en cada uno de los niveles en los que se imparte formación profesional, técnica y tecnológica en el sector de las telecomunicaciones".

El objetivo específico se alcanza correctamente, toda vez que le Red de Telecomunicaciones desarrolló los estudios necesarios para determinar las necesidades actualizadas del sector de las Telecomunicaciones en cuanto a las características y competencias requeridas en los técnicos y profesionales que demandan las empresas, tras lo cual se desarrollaron itinerarios, currículos y ofertas formativas.

Por otra parte, se definieron y concordaron trayectos de formación continua articulada en los distintos niveles, sin embargo no todos los actores institucionales del nivel superior han incorporado los trayectos, condición que se releva en los focus group.

Ahora bien, dentro de los objetivos de la Red, solo esta comprometido elaborar un Plan de Implementación del Itinerario en CFT e IP (POA3), a su vez, tampoco es responsabilidad de la Red de Telecomunicaciones que las instituciones de Educación Superior incorporen los itinerarios, toda vez que ello escapa a las capacidades y responsabilidades de ella, empero es relevante que los trayectos se diseñaron y por ende se encuentran a disposición de cualquier institución interesada en incorporarlos.

De la misma manera, la Red de Telecomunicaciones determino estándares de calidad para las competencias y perfiles profesionales, tomando en cuenta las distintas ofertas, lo que permite dar mayor consistencia a los trayectos e itinerarios, pese a la limitante citada, misma que es un elemento como se dijo extra Red, en consecuencia habida cuenta de lo señalado, el objetivo específico se cumplió correctamente.

Objetivo específico N° 4: "Implementar trayectos de formación y capacitación técnica y tecnológica de acuerdo a las propuestas curriculares definidas en el objetivo anterior y validar los módulos de formación con grupos de estudiantes y egresados de EMTP y trabajadores del sector de las telecomunicaciones".

Entre las actividades y acciones de la Red de Telecomunicaciones, a partir del diseño y elaboración coordinada de los trayectos de formación técnica y tecnológica, se incorporaron procesos de validación de los módulos de formación con estudiantes, trabajadores y profesores, así se refleja en los resultados alcanzados en el POA1, donde se incorporaron a 25 egresados, así como a trabajadores del sector a un programa piloto de formación, lo que en definitiva corresponde a un mecanismo de validación de los módulos e itinerarios. En consecuencia, el objetivo se cumplió en un 100%.

Objetivo específico N° 5: "Desarrollar e implementar experiencias validadas de formación en competencias laborales y de empleabilidad".

De acuerdo a lo señalado respecto del objetivo específico anterior, la Red de Telecomunicaciones desarrolló durante POA 1, un curso piloto para egresados y trabajadores del sector de las Telecomunicaciones, a la vez se elaboró material didáctico e implementó un laboratorio de Telecomunicaciones y en específico durante el POA 2 comenzaron dos cursos de nivel EMTP en liceos de la Red de Telecomunicaciones bajo la modalidad dual, para 60 alumnos, de la misma manera durante POA 3 se realizaron actividades de formación y validación para profesores de la red satelital, con el fin de transferir aprendizajes, ello a la par del Seminario final, el que tuvo un impacto relevante en cuanto a la difusión y el interés de instituciones que no pertenecían necesariamente a la Red de Telecomunicaciones, esto de acuerdo a lo señalado por participantes del primer focus group. En consecuencia, este objetivo específico fue alcanzado en su totalidad y de acuerdo a lo programado en las diferentes actividades realizadas durante los tres años de ejecución del proyecto.

Objetivo específico N° 6: "Diseñar e implementar nuevos mecanismos de formación, asistencia y apoyo de docentes e instructores de acuerdo a las demandas del nuevo currículo en estrecha relación con el sector productivo".

En concordancia con lo señalado respecto del objetivo anterior, y tomando en cuenta las actividades y resultados ejecutados por la línea 3 del proyecto, en especial durante el POA 2 y el POA 3, se hace explícito el logro de este objetivo, por cuanto en se implementaron dos cursos de nivel EMTP, junto con la transferencia a los profesores de la Red satelital, sumado a la evaluación de los dos cursos mencionados. Todo lo anterior junto a la aprobación por parte de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, Región Metropolitana, para la implementación del Currículum de la Especialidad de Telecomunicaciones en los 2 liceos industriales de la Red de Telecomunicaciones administrados por la Corporación SOFOFA en el nivel medio (Benjamín Dávila Larraín de Renca y Ramón Barros Luco de La Cisterna).

La aprobación Ministerial, permite que otros liceos se adscriban a estos programas de estudio a través de la "Colaboración Curricular", como por ejemplo en el caso del Liceo Polivalente de La Pintana de la Corporación Educacional Aprender.

Por otra parte en cuanto a la Capacitación Docente y de transferencia del itinerario, se realizaron 2 talleres de 36 horas cada uno, de difusión de los nuevos programas a 3 Liceos de la Red de Telecomunicaciones con 20 participantes en 2006 y en el inicio del año escolar 2007, a 21 docentes pertenecientes a los Liceos de la Red Satelital. Igualmente en el último POA se desarrollaron acciones de capacitación en metodologías didácticas (120 horas), más un seminario temático de 8 horas, a CFT, IP y Universidades, centrado en el nuevo currículo de las telecomunicaciones y su aplicación.

En consecuencia, se releva el cumplimiento en un 100% de este objetivo específico.

Es claro que en términos globales, la Red de Telecomunicaciones alcanzó todos los objetivos propuestos, en este aspecto es importante señalar que el trabajo desempeñado por los profesionales, instituciones y empresas participantes, presenta avances sustantivos respecto de la situación inicial, lo que se evidencia a partir de los objetivos alcanzados y los resultados materializados, en el entendido que el programa colaboró y avanzó respecto de un estado cero, quedando claramente temas aún por desarrollar, los que no son de cargo de la Red de Telecomunicaciones, a pesar de que sus experiencias y aprendizajes facilitan un avance mayor y más expedito.

Analizados los objetivos, el logro de los resultados programados durante la ejecución del proyecto, para cada uno de sus POA, junto a las opiniones y percepciones de los entrevistados, todos involucrados desde distintas miradas en los procesos y actividades, y la opinión de los participantes en los dos Focus Group, se concluye que las actividades diseñadas y programadas en todos los POA fueron pertinentes respecto de los resultados esperados, toda vez que se lograron objetivos y resultados esperados.

Es importante dejar en claro, que se consideran pertinentes las actividades, dado que llevaron a la consecución de los resultados, ello no significa que no existan otras formas u otras actividades distintas que permitieran llegar al mismo resultado.

En consecuencia, las actividades fueron eficientes para alcanzar lo programado y por ende adecuadamente pertinentes.

Identificación clara de resultados no esperados del proyecto

Con respecto a los resultados no esperados del proyecto, se recogen antecedentes de los propios informes preparados por los profesionales que participaron en la Red de Telecomunicaciones, así como las opiniones vertidas en las entrevistas y talleres.

Transferencia y replica del conocimiento profesional

Un resultado no esperado citado en los talleres o focus group, se refiere a las experiencias y aprendizajes incorporados por parte de los profesores y profesionales que participaron en la Red de Telecomunicaciones, sea como ejecutores, beneficiarios directos, beneficiarios a través de la red satelital, entre otros. En este sentido el proyecto generó una batería de conocimientos "instalados" en diversos profesionales vinculados tanto a las empresas como a las instituciones de educación, lo que en la práctica implica que la Red de Telecomunicaciones deja formada una base de conocimientos que perdurarán más allá de la duración de la Red de Telecomunicaciones, y que se propagarán a distintos espacios de formación y diferentes empresas u organizaciones, en la medida que los profesionales que recibieron las capacidades y competencias avanzan en su desarrollo laboral, es decir, los aprendizajes se replicarán en la medida que los participantes van asumiendo distintos cargos, responsabilidades y tareas durante lo que resta de su vida laboral.

Claramente este resultado no esperado tiene un impacto y una potencia difícil de medir en el corto plazo, por cuanto en grado de transferencia futura dependerá de la movilidad laboral de los profesionales que participaron en la ejecución del proyecto.

Transferencia y replica institucional

Otro resultado no esperado, se refiere a semejanza del anterior, al aprendizaje que la ejecución de la Red de Telecomunicaciones instaló en el Chile Califica y sus profesionales, en este sentido los aciertos y errores surgidos durante la ejecución, se transforman en procesos de prueba y error que sirven de experiencia previa a Chile Califica, en base a lo cual dispondrán de la capacidad de anticipar y modificar mecanismos y actividades, para así mejorar el modo o metodología de intervenir a través de redes.

Espacios de articulación extraed

En este sentido, se aprecia que la Red de Telecomunicaciones generó a partir de sus actividades, espacios más allá de su extensión, donde se relacionan Liceos, EMPT, CFT e IP para establecer entre sí nexos, convenios y acciones que fomenten los itinerarios y trayectos desarrollados por la Red de Telecomunicaciones, en este aspecto el interés manifestado por el Instituto Profesional de Chile, es un ejemplo de este tipo de resultados colaterales a la intervención principal.

Referencia Global de la Red

Un cuarto resultado no esperado, y quizás uno de los más relevantes se refiere a la calidad de referente que la Red de Telecomunicaciones ha alcanzado para Chile Califica y otras redes, como un modelo a replicar. En este aspecto, la metodología, los procesos, mecanismos, planificación y estrategias utilizadas por la Red de Telecomunicaciones, la transforman en un modelo a seguir y difundir, destacando y posicionando a la Red de Telecomunicaciones como un éxito en sus procesos de intervención.

Esta condición de modelo viene a ser un resultado no esperado, de mayor impacto incluso que la sustentabilidad programada en el proyecto, por cuanto la Red de Telecomunicaciones además de sus resultados directos genera un efecto potenciador en la formación de redes, logrando en consecuencia transformarse en modelo para replica, lo que se extiende más allá del sector de las Telecomunicaciones, a todos los sectores productivos, e impactando a una población productiva muy superior a la de su sector.

Obstáculos y aciertos del proyecto para el cumplimiento de los compromisos

En cuanto a los obstáculos del proyecto, en general de acuerdo a lo que se desprende de las distintas fuentes de información mencionadas con anterioridad, se destaca que en general no se presentaron grandes problemas, limitantes u obstáculos, entre ellos se destacan:

Cambios en la Corporación de Capacitación y Empleo de SOFOFA

Esto se refiere a que productos de modificaciones y cambios en la estructura directiva y ejecutiva de la Corporación de la SOFOFA, impactaron en el equipo directivo y ejecutivo de la Red de Telecomunicaciones, por cuanto la Corporación constituyó el eje principal, motor y aglutinador de las instituciones y empresas que la integraron. Los cambios afectaron la marcha del proyecto en algunos momentos importantes de su etapa final, no el logro de los objetivos, situación que es normal en proyectos como el motivo de la evaluación.

Articulación con Instituciones de Educación Superior

Otro obstáculo mencionado dice relación con la falta de participación de algunas de las Instituciones de Educación Superior, en cuanto a la continuidad de los itinerarios, sin embargo se debe recordar que el alcance de éstos llega hasta el nivel de las IP en el nivel superior, aún

cuando claramente la extensión al siguiente nivel institucional constituiría la integración completa en un itinerario que va más allá del diseño original del Proyecto. Desde esta mirada se habla de un obstáculo para avanzar más allá de lo proyectado, pero no una limitante objetiva en la programación de la Red.

Como aciertos, se mencionan los siguientes aspectos principales:

Capacidad de articulación

Se establece como un acierto estratégico, el lograr articular a las distintas instituciones formativas, de niveles complementarios, todas especializadas en el área de las Telecomunicaciones, en este sentido ya lograr articular y generar un dialogo entre los 2 niveles formativos (medio y superior), y en 3 tipos de instituciones (Liceos, CFT e IP), es un logro clave para el éxito de las actividades centrales del proyecto.

Estudios

Otro acierto de la Red de Telecomunicaciones corresponde a la disposición de estudios técnicos de oferta y demanda de las necesidades de técnicos y profesionales del área de las Telecomunicaciones, información básica para elaborar los itinerarios y coordinar la oferta con la demanda, de manera de lograr la colocación efectiva de los estudiantes del área en actividades coherentes y consistentes con la realidad.

De la misma forma estudios tales como el referido a las Competencias Laborales del Sector, constituyen un aporte académico práctico relevante no solo para la Red, las empresas e instituciones socias y Chile Califica, si no que además para toda la Industria de las telecomunicaciones y la industria Educativa en sus diferentes niveles.

Programas de formación

También se considera un acierto el desarrollo de nuevos programas de formación e itinerarios, dado que representan un resultado y esfuerzo claro en términos de modificar las mallas y estructuras formativas en consistencia con las necesidades reales de las empresas y los estudiantes.

De igual modo es un acierto el que éstos fuesen aprobados en su aplicación oficial en el nivel de enseñanza media.

La propia Red

Un cuarto acierto lo conforma la propia Red de Telecomunicaciones, dado que en sí misma refleja un esfuerzo coordinado y articulado entre las instituciones educativas, las empresas y el sector público, de cara a promover y colaborar en la gestación de cambios en los procesos formativos en un área productiva específica, tras lo cual se debería generar un aumento en la generación de especialistas en un área de alta demanda de empleo y cambio tecnológico.

Cobertura poblacional de las actividades del proyecto (Nº de profesores, estudiantes, trabajadores, u otros y su procedencia).

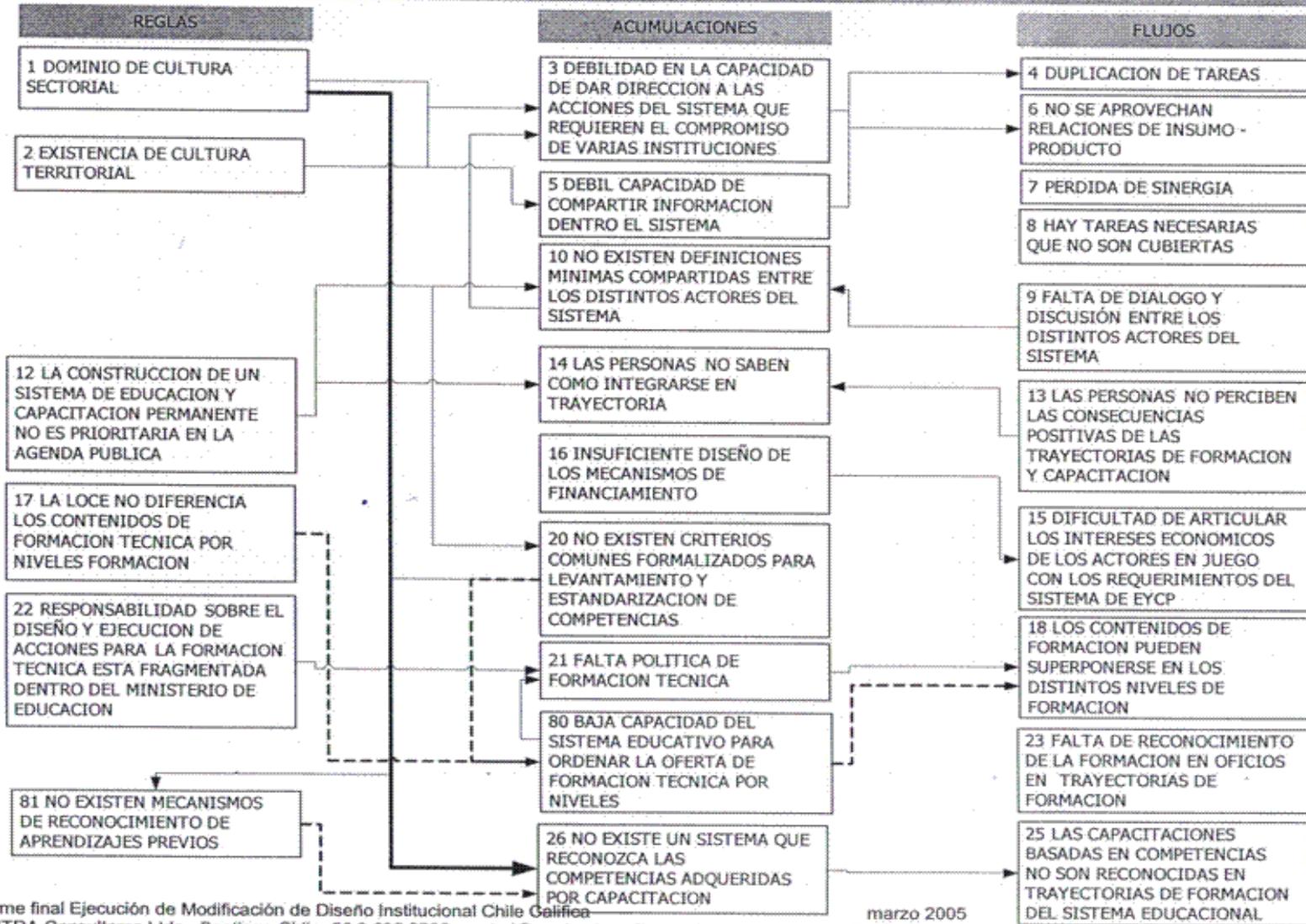
Respecto de la cobertura poblacional que alcanzó el proyecto, se recurrió para determinar esta variable, a las matrices de planificación y la programación de actividades de los tres POA, en particular respecto de los beneficiarios potenciales.

ANEXO 5

PROBLEMÁTICA DEL SECTOR

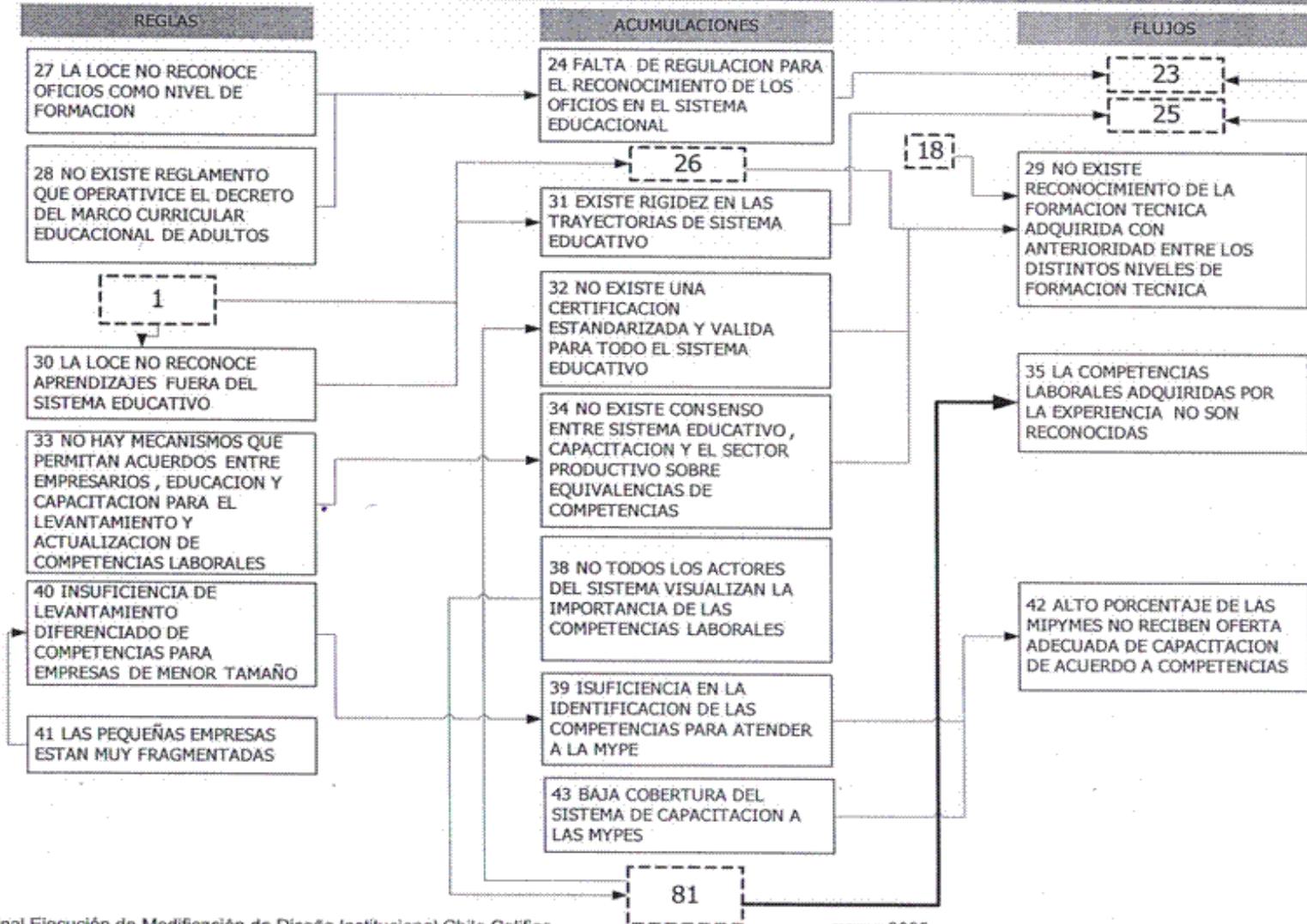
**Trabajo Realizado en el contexto de la consultoría contratada a GESTRA Consultores Ltda.
"Ejecución de las Propuestas de Modificación del Diseño Organizacional del Programa Chile Califica"**

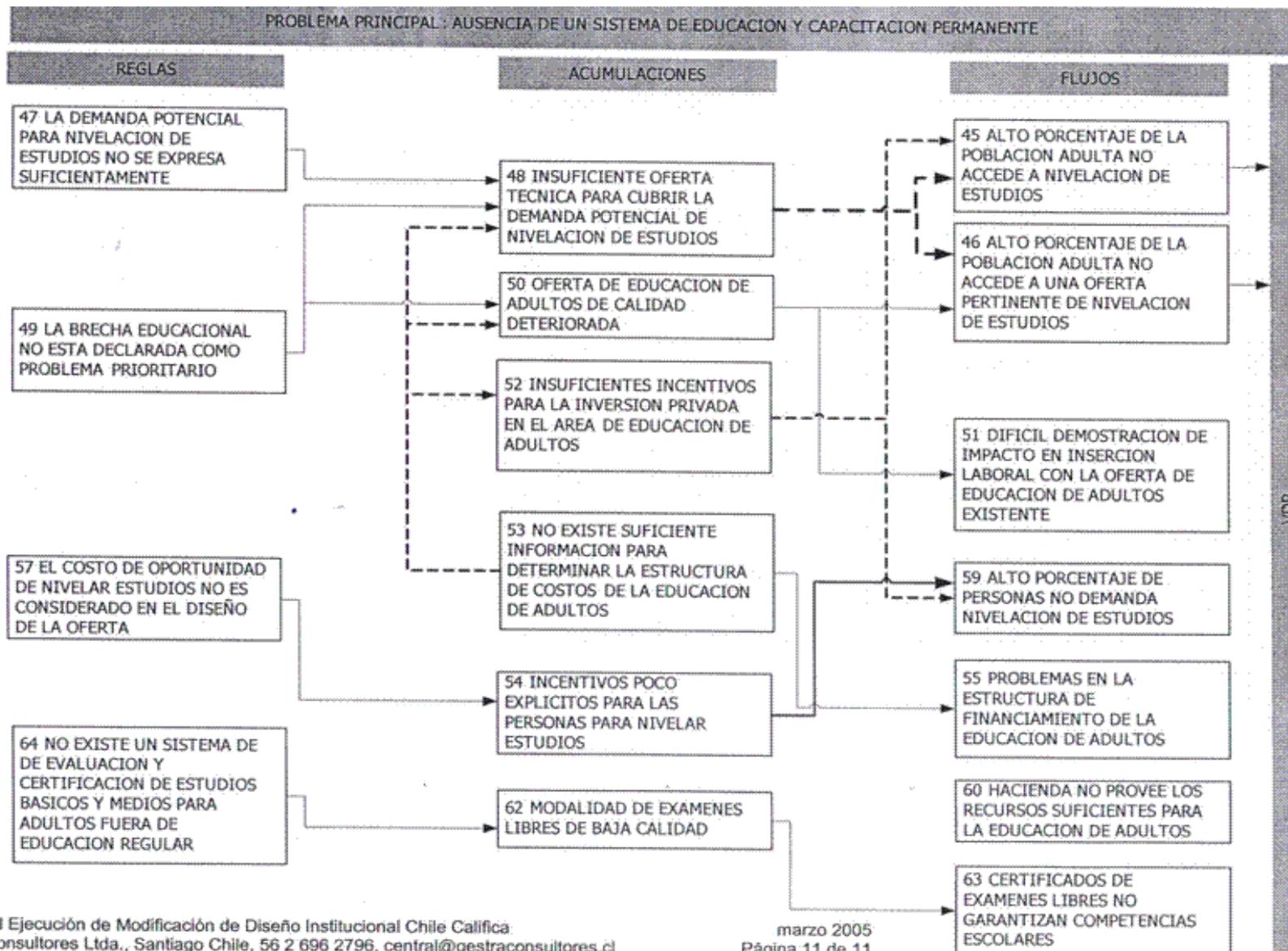
PROBLEMA PRINCIPAL : AUSENCIA DE UN SISTEMA DE EDUCACION Y CAPACITACION PERMANENTE

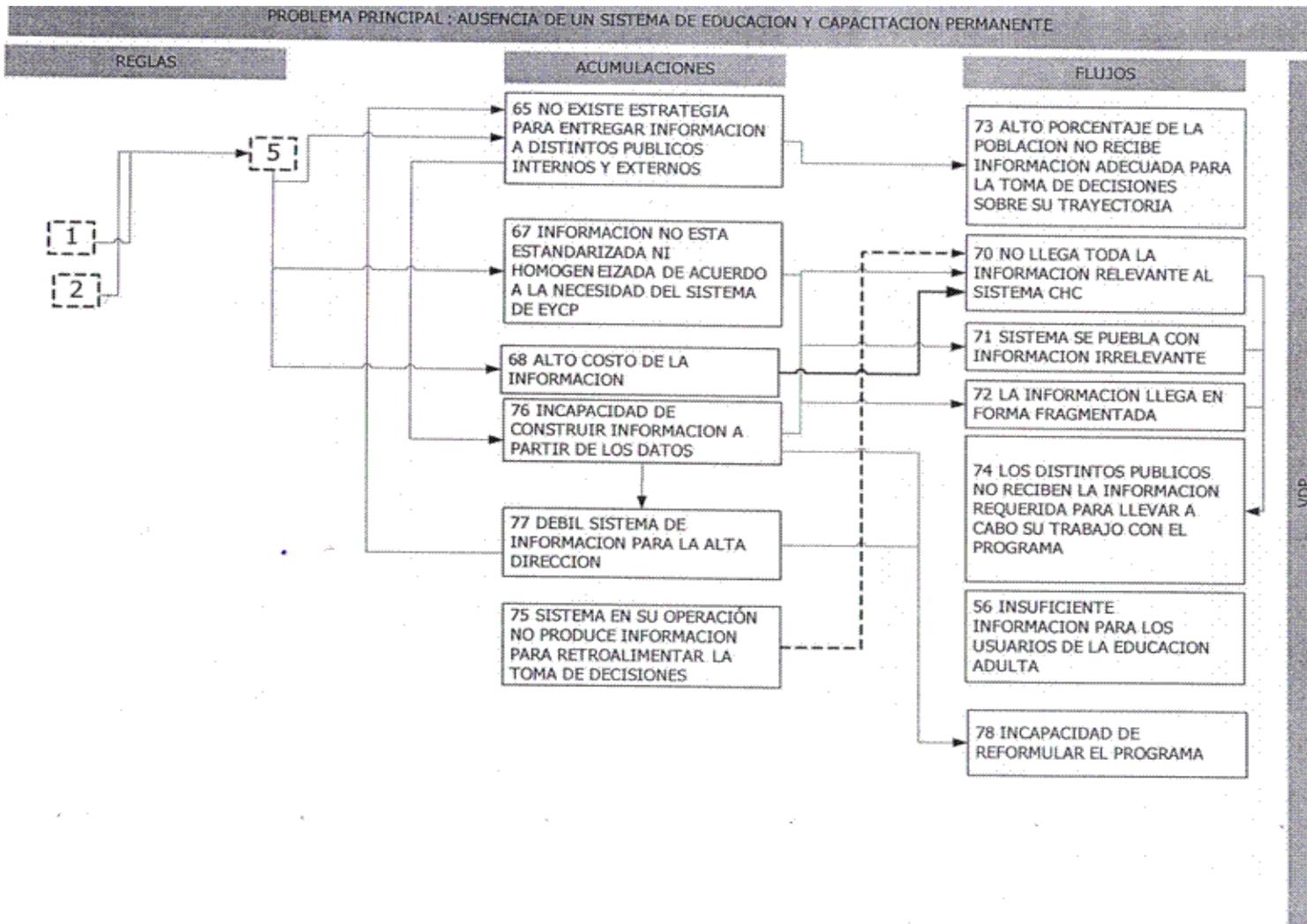


VDP

PROBLEMA PRINCIPAL : AUSENCIA DE UN SISTEMA DE EDUCACION Y CAPACITACION PERMANENTE







Anexo 6
Objetivos específicos declarados como resultado del trabajo
de GESTRA Consultores Ltda.

Objetivo Estratégico 1: Integración de unidades con responsabilidad sobre el diseño y ejecución de acciones para la formación técnica dentro del Ministerio de Educación.

OP 22.1¹: Proponer una mesa con los actores ministeriales vinculados a la formación técnica para la toma de decisiones, coordinación y articulación de acciones de formación técnica.

OP 22.2: Desarrollar propuesta de una agenda de trabajo sobre educación y capacitación permanente para la mesa de formación técnica.

OP 22.3: Elaborar un estudio comparativo de sistemas de formación técnica.

OP 22.4: Realizar mapas de todos los programas de formación técnica.

OP 22.5: Estudiar y proponer una normativa que posibilite la integración de formación técnica al sistema de educación y capacitación permanente.

OP 22.6: Generar mecanismos de evaluación de resultados de formación que considere los dispositivos de evaluación existentes.

OP 22.7: Analizar opciones de estructura orgánica que se adecuen a las necesidades de un sistema de educación y capacitación permanente.

OP 22.8: Autoridades ministeriales definan una nueva estructura organizacional acorde a las necesidades del sistema de educación y capacitación permanente.

OP 22.9: Autoridades ministeriales declaran la necesidad de una estructura de soporte para un sistema de educación y capacitación permanente.

OP 22.10: La mesa de formación técnica propone una política de formación técnica.

OP 22.11: Autoridades ministeriales sancionan la política de formación técnica propuesta.

OP 22.12: La mesa de formación técnica propone mecanismos de financiamiento que faciliten las trayectorias de formación técnica.

OP 22.13: Evaluar mecanismos de financiamiento respecto de su capacidad para facilitar las trayectorias de formación vertical y horizontal.

Objetivo Estratégico 2: Mejorar sustantivamente la calidad de la oferta de educación de adultos – infraestructura, material didáctico, calidad docente entre otros.

OP 50.1: Desarrollar y fomentar programas de actualización técnica y pedagógica de docentes según nuevo marco curricular.

¹ La numeración de las OP de cada objetivo conserva la numeración que le corresponde en el árbol de problemas.

OP 50.2: Promover diplomados, magíster o postítulos en EDA en la universidades para docentes EDA.

OP 50.3: Ampliar la cobertura del programa de actualización y formación de docentes técnicos científico – humanista a docentes EDA.

OP 50.4: Promover la vinculación de EDA técnica con sectores productivos locales y regionales.

OP 50.5: Incorporar EDA a la actualización de las especialidades técnico – profesionales.

OP 50.6: Extender y ajustar los mecanismos de acreditación de especialidades de la EMTP a la EDA FT.

OP 50.7: Actualizar la regulación de la oferta EDA.

OP 50.8: Ordenar el marco regulatorio para apoyar la instalación del nuevo marco curricular.

OP 50.9: Diseñar e implementar una estrategia de difusión del nuevo marco curricular.

OP 50.10: Desarrollar y priorizar proyectos de mejoramiento de infraestructura y equipamiento EDA por sostenedores.

OP 50.11: Diseñar e implementar experiencias pilotos en CEIAS demostrativos de modelos de gestión apropiado a EDA.

OP 50.12: Desarrollar apoyo técnico a la instalación del nuevo marco curricular.

OP 50.13: Diseñar, elaborar y distribuir textos y materiales de apoyo a EDA de acuerdo al nuevo marco curricular.

OP 50.14: Diseñar sistema de evaluación que objective los niveles de aprendizaje más allá de quien imparta la formación.

OP 50.15: Modificar normativa de acuerdo a necesidades y características de la población.

Objetivo Estratégico 3: Adecuación de la estructura de financiamiento de la educación de adultos al logro de sus objetivos.

OP 55.1: Realizar estudios de financiamiento de EDA a fin de identificar variables y costos asociados considerando la diversidad de oferta y diferenciando el tipo de demanda.

OP 55.2: Extender el mecanismo de financiamiento por resultado a modalidad regular.

OP 55.3: Desarrollar un sistema de información dirigido a los oferentes potenciales de EDA para incentivarlos en el desarrollo de la oferta educativa para este grupo atareo.

OP 55.4: Destinar una fracción de la subvención a pago, independiente de resultados.

OP 55.5: Desarrollar un sistema de información a potenciales demandantes.

OP 55.6: Desarrollar estrategia de financiamiento para nivelación de estudios para personas con capacidad de pago.

OP 55.7: Diseñar e implementar una estrategia de financiamiento de EDA que admita actualización permanente.

OP 55.8: Modificar la ley de subvención.

OP 55.9: Ajustar y/o actualizar los valores a pagar establecidos en el reglamento de franquicias tributarias para nivelación de estudios.

Objetivo Estratégico 4: Desarrollar líneas programáticas que permitan el reconocimiento de aprendizajes previos.

OP 81.1: Diseño y ejecución de experiencias demostrativas de reconocimiento de aprendizaje previo en redes de formación técnica.

OP 81.2: Diseñar y realizar experiencias demostrativas en CEIAS con respecto a reconocimiento de aprendizajes.

OP 81.3: Desarrollo de oferta de formación en oficios basados en competencias por parte de los CEIAS.

OP 81.4:

OP 81.5: Ampliar y diseminar la experiencia desarrollada por la división de educación superior en las redes y otras instituciones de formación técnica superior con previa selección por CHC.

OP 81.6: Concordar criterios con división de educación superior para reconocimiento de aprendizaje previo.

OP 81.7: Desarrollar estrategias para la transformación de la oferta de capacitación a una oferta basada en competencias.

OP 81.8: Incorporar en un decreto de evaluación el reconocimiento de aprendizajes previos tanto técnicos como generales.

OP 81.9: Sistematizar y difundir experiencias nacionales e internacionales de reconocimiento de aprendizaje previo.

OP 81.10: Instalar un sistema provisorio de evaluación y certificación de competencias tanto para formación técnica como para capacitación.

OP 81.11: Aprobar e implementar la ley de SNCCL.

OP 81.12: Proveer asistencia técnica y experticia a la implementación de la ley de SNCCL.

OP 81.13: Incorporar en el programa de Chile emprende que su capacitación se basa en competencias.

OP 81.14:

OP 81.15: Difundir los estándares e identificaciones de competencias para las distintas instituciones del gobierno que hacen capacitación.

OP 81.16: Lograr que la comisión nacional de capacitación indique que en aquellas áreas donde existen estándares la demanda pública se base en competencias.

OP 81.17: Revisar aspectos normativos existentes y/o necesarios de modificar.

OP 81.18: Aprobar la ley de financiamiento.

OP 81.19: Facilitar el proceso de acreditación de carreras para aquellas basadas en competencias.

OP 81.20: Incorporar el mecanismo de adquisición de autonomía con que cuentan algunas instituciones de educación superior dedicadas a la formación técnica, incentivos para la modularización.

OP 81.21: Generar un fondo de incentivo para la transformación de la oferta en una basada en competencias para instituciones de formación técnica.

OP 81.22: Desarrollar algunas experiencias demostrativas de reconocimiento de certificación de competencias laborales por parte de instituciones formativas en el marco de trayectorias de formación.

OP 81.23: Lograr acuerdo entre CNCCL y educación para el reconocimiento de certificaciones.

OP 81.24: Modificar el sistema de financiamiento de capacitación a un sistema basado en obtención de certificado.

Objetivo Estratégico 5: Desarrollo de la capacidad de dar dirección integrada a las acciones del sistema que requieren el compromiso de varias instituciones.

OP 3.1: Fomentar la transformación del directorio de ministros en una institucionalidad permanente.

OP 3.2: Desarrollar la capacidad de formación de una agenda estratégica de los ministros que aporte la direccionalidad necesaria para el desarrollo del sistema.

OP 3.3: Desarrollar una instancia de coordinación nacional y de cada región que articule a los actores de programa y anticipe el comportamiento del sistema.

OP 3.4: Diseñar e implementar estrategia comunicacional del programa que viabilice instalación del sistema.

OP 3.5: Desarrollar planificación conjunta entre todos los actores para cada uno de los distintos componentes del sistema.

OP 3.6: Desarrollar coordinación presupuestaria que permita articular los componentes del sistema.

OP 3.7: Desarrollar capacidades de provisión de información para el recalcu del sistema que incluye monitoreo del contexto, seguimiento e información evaluativa.

OP 3.8: Desarrollar una instancia que integre a los actores de educación que intervienen en el sistema.

OP 3.9: Fomentar y fortalecer prácticas de cooperación horizontal entre los distintos actores del sistema.

Anexo 7

Sistemas de Formación Permanente: Aprendizajes de la Experiencia Internacional¹

En los últimos 15 años la experiencia internacional es abundante y muestra que los países más avanzados han fortalecido la formación y capacitación del capital humano como soporte para la innovación, la competitividad y el desarrollo, como respuesta a los siguientes aspectos presentes en el mercado laboral:

- Cambios en la demanda del mercado del trabajo (contenido y organización del trabajo, impacto de las TIC, flexibilidad laboral, alza de sectores de servicios transversales sofisticados, y declinación de la mano de obra en sectores manufactureros, industrias extractivas y agroindustriales).
- Brechas y déficit de competencias importantes en el mercado laboral.
- Posicionamiento del capital humano técnico-profesional como factor clave para el desarrollo económico y la innovación para la competitividad.
- Necesidad de reciclaje de competencias a lo largo de la vida (noción de lifelong learning o formación continua).
- Reconocimiento de la baja sintonía existente entre los sistemas de formación técnico-profesional de paradigma escolar o universitario, con la demanda laboral del sector productivo.

La tendencia internacional ha sido, la búsqueda de un sistema que ofrezca una red flexible de oportunidades de aprendizaje que permita a cada persona trazar su propio itinerario formativo, pudiendo adecuarlos tanto a sus intereses vocacionales como a la realidad del mercado laboral al que aspira llegar. Se espera que las personas busquen las competencias que necesitan a lo largo de su vida y que las instituciones ofrezcan una gran diversidad de posibilidades formativas. La clave en estos países para estructurar un **sistema articulado y flexible de formación permanente** ha estado en la instalación de un modelo basado en estándares de competencias.

Las reformas desarrolladas en estos países han puesto como objetivos los siguientes cambios:

- Aumentar la oferta de profesionales y técnicos con competencias relevantes demostradas para el mercado del trabajo actual y futuro.
- Mejorar las competencias reales de la fuerza laboral (Adult Literacy Survey como benchmark).
- Aumentar la disponibilidad, flexibilidad, calidad y pertinencia de oportunidades de aprendizaje para toda la población.
- Un nuevo arreglo institucional específico para el sector de Capacitación y Formación para el Trabajo (Vocational Education and Training, VET).
- Poner el foco del sector de la capacitación y formación técnica en los ámbitos de competitividad, mercado laboral y empleabilidad. Para ello los sistemas de Capacitación y Formación para el Trabajo, se han separado institucionalmente del sistema escolar y universitario.

Es así como las reformas implementadas por Australia, Nueva Zelanda, Reino Unido, Finlandia, Holanda, Estados Unidos y Corea, entre otros países, han apuntado a aumentar la oferta de profesionales y técnicos con competencias demostradas, relevantes para el mercado del trabajo actual y futuro. Se trata, entonces, de mejorar las competencias reales de la fuerza laboral y de aumentar la disponibilidad, flexibilidad, calidad y pertinencia de oportunidades de aprendizaje para toda la población.

¹ Basado en el estudio elaborado por Fundación Chile "Recomendaciones para la Formación y Capacitación Técnica en Chile", Octubre 2007, desarrollado en el marco del diseño de la Estrategia Nacional de Innovación.

Para avanzar por esta senda es necesario el reconocimiento de saberes, aprendizajes y competencias adquiridas por diversas vías, incluidas la educación técnica secundaria, la educación superior universitaria y la experiencia laboral. Para ello, dos articulaciones son claves:

- la primera es la del sistema formador y de capacitación con el mercado laboral, a través de una fuerte participación del sector productivo en la definición del contenido de las calificaciones y estándares, considerando tanto las demandas actuales como futuras de capital humano; y
- la segunda, es dentro del sistema de formación, avanzar hacia un esquema modular que permita trayectorias flexibles de formación, especialmente en la educación técnica y vocacional,² incluida la posibilidad de conexión entre los canales técnico y académico, entre la educación técnica secundaria hacia la técnica vocacional y desde ésta hacia el sistema universitario.

Este camino ha implicado un verdadero cambio de paradigma en materia de formación, desde el modelo de calificaciones y títulos hacia un **modelo basado en estándares de competencias técnicas y profesionales** expresados en resultados de aprendizaje.³

Los contenidos de las calificaciones y estándares deben ser definidos por el sector productivo considerando demandas actuales y futuras de capital humano,⁴ constituyendo un **Sistema de Calificaciones** modular que permita recorrer trayectorias flexibles de formación, a través de la articulación de cursos y programas entre los diversos niveles formativos (capacitación, educación técnica secundaria, formación técnica superior, educación superior no universitaria, educación superior universitaria, postítulos y postgrados), tanto horizontal como verticalmente.

El Sistema de Calificaciones consiste en un esquema de clasificación sectorial y jerárquica (por niveles de complejidad) de las calificaciones laborales, estructuradas en conjuntos modularizados de competencias laborales. Ello permite establecer equivalencias entre las diversas vías de aprendizaje que conducen a las competencias establecidas en las calificaciones, conformándose así trayectorias formativas flexibles.

Los estándares del sistema de calificaciones son los **perfiles laborales** demandados por las empresas, donde cada perfil está asociado a una o más calificaciones y a su vez, cada calificación está conformada por un conjunto de competencias laborales (técnicas y conductuales, tanto de carácter específico como general).⁵

El Sistema de Calificaciones indica qué competencias (laborales y/o profesionales) son necesarias para conformar cada calificación, las cuales a su vez constituyen los perfiles laborales. En consecuencia, para acceder a una determinada calificación, solo es necesario demostrar que se tiene las competencias especificadas para ella, independientemente de cómo fueron adquiridas. Ello significa que, mediante la **Certificación de las Competencias Laborales** que han adquirido las personas en distintos momentos y a través de distintas modalidades, éstas pueden acceder a determinadas calificaciones. De esta forma, el Sistema de Calificaciones permite a los trabajadores acumular capital humano a través de la articulación de diversas instancias de formación y aprendizaje, las

² Todas las definiciones sobre la educación vocacional concuerdan en que ésta se caracteriza por: establecer relaciones entre la educación y el mundo del trabajo; ser aplicable a todas las personas en todos los medios educativos; suponer un esfuerzo participativo del sistema educativo y de la comunidad en general. Ver "Aproximación a la educación vocacional: Una perspectiva desde la reforma educativa", Antonio Rodríguez Diéguez, Universidad de Sevilla.

³ Conocido como Qualifications Framework.

⁴ Ver "Skills for Business/University for Industry" en Inglaterra e "Industry Skills Councils" en Australia.

⁵ Ver definiciones de calificaciones y competencias laborales en el Glosario incluido en el Informe Final.

cuales conducen a la obtención de calificaciones reconocidas en el mercado, contribuyendo a la empleabilidad de las personas.

Para la implementación del Sistema de Calificaciones es necesario considerar los siguientes elementos:

1. La generación de los Estándares de Competencias Laborales Sectoriales, que conforman las calificaciones del sistema.
2. Un Sistema de Certificación de Competencias Laborales para las personas, que permita en base a los estándares definidos en el sistema de calificaciones el reconocimiento de competencias y habilidades para el desempeño laboral independiente de la forma en que estas hayan sido adquiridas (de manera formal o no).
3. Un sistema de acreditación ex-ante de la oferta de formación y capacitación, que valide los diseños curriculares (elaborados con estructura de módulos formativos) de los cursos y programas de formación y capacitación de las instituciones oferentes, de forma que se pueda acreditar que determinada oferta de capacitación o formación entrega determinadas competencias específicas requeridas para obtener una calificación particular. Esto permite la agregación de módulos independientes para constituir las diversas calificaciones en trayectorias formativas flexibles. Además, permite acreditar la pertinencia de los cursos en relación a determinadas demandas laborales.
4. Un sistema de acreditación ex-post que valide los resultados de aprendizaje de los cursos y programas de formación y capacitación impartidos, en función de las competencias requeridas (mediante una metodología de evaluación pertinente a cada caso) en los estándares definidos del sistema de calificación. Una vez certificadas todas las competencias de una calificación específica, se obtiene la calificación (independientemente de cómo se obtuvieron las competencias). Esta acreditación posibilitará transparentar la calidad de los cursos impartidos.

Además, la configuración de las articulaciones requeridas para establecer las trayectorias formativas flexibles requiere el desarrollo de:

- Criterios de equivalencia entre los cursos, ramos, programas y carreras de los distintos niveles del sistema (basados en las competencias aportadas en cada caso).
- Exámenes, acreditaciones y certificados; para el acceso a etapas progresivas de formación y para el reconocimiento de los aprendizajes y competencias adquiridas por diversas vías.

Para que los estándares y perfiles contenidos en el Sistema de Calificaciones tengan validez y legitimidad a nivel nacional, debe haber una instancia, que necesariamente cuente con la participación activa del sector privado, que acredite su pertinencia y que además sea responsable de asegurar su actualización en función de demandas emergentes de capital humano. Estas demandas no deben expresar solamente los requerimientos inmediatos de las empresas, sino incluir además aquellos requerimientos futuros derivados de una visión estratégica del desarrollo del país.

En este tipo de sistema de formación permanente las funciones del mundo empresarial deben ser las siguientes:

- Desarrollo, mantención y validación de los estándares del sistema (competencias laborales y calificaciones) en función de necesidades productivas. Esto se puede implementar a través de consejos o comités sectoriales.

- Los sectores productivos deben expresar sus demandas específicas de capital humano y las tecnologías utilizadas y/o requeridas. Luego, esta información se traduce en términos de estándares de competencias laborales y profesionales.
- Participación en la institucionalidad responsable de la acreditación de programas (asegurando la pertinencia de los mismos).

La información generada por el Sistema de Calificaciones debe actuar como señal de mercado entre los oferentes de formación y capacitación, los estudiantes y los empleadores.

El tránsito hacia este nuevo modelo en todos los países ha requerido de un fuerte estímulo al desarrollo del mercado de oferentes de educación técnico vocacional, fortaleciendo las capacidades de la oferta, y el desarrollo de la demanda, financiando la formación y capacitación de estudiantes y trabajadores, apoyo que se justifica en los problemas de acceso a financiamiento que los afectan debido a la intangibilidad de este activo.

En general, la experiencia internacional exitosa de **sistemas de formación y capacitación permanente**, que han logrado estrechar brechas en materia de requerimientos de capital humano, muestra diversas iniciativas de acercamiento de la formación técnica al sector productivo, como mecanismo de alineamiento entre la oferta y la demanda por formación. Varios lo han logrado considerando un arreglo institucional autónomo para el mundo de la formación y capacitación técnica, implementado nuevas institucionalidades especializadas en la formación y acumulación de capital humano en esta área, con foco en competitividad, mercado laboral y empleabilidad; separada institucionalmente del sistema escolar y universitario.

En base al conocimiento y experiencias exitosas conocidas, las políticas que contribuyan a mejorar la formación de técnicos, en calidad, pertinencia e innovación, debieran considerar:

- Adecuada institucionalidad, esto es, definición del marco regulatorio en que las instituciones que participan en la formación de técnicos se desenvuelven para cumplir su rol y responder a las expectativas de la sociedad respecto de ellas.
- Políticas públicas y sistemas de incentivos para inducir acciones en la dirección de las mejores prácticas antes indicadas.
- Mejorar la información desde el mercado laboral de los egresados de la enseñanza técnica de nivel superior, para entregar señales e incentivos hacia los centros formadores de técnicos, que contribuyan a la retroalimentación de sus planes de estudios y metodologías de enseñanza y aprendizaje. Estas acciones podrían extenderse al mercado de bienes y servicios, el cual genera requerimientos en relación de: cantidad de técnicos, calidad y pertinencia, innovación, habilidades, conocimientos, actitudes y competencias iniciales, que determinan una demanda de trabajo derivada de sus requerimientos en el sector productivo. En una situación ideal, un centro formador de técnicos de nivel superior podría anticipar las transformaciones que enfrentarán los sectores productivos en los próximos años, así como sus requerimientos de capital humano, lo cual motivaría cambios en sus procesos de enseñanza y aprendizaje, para satisfacer los nuevos requerimientos del mundo del trabajo. Del mismo modo, si las acciones de los agentes privados no visualizan las transformaciones que enfrentarán los sectores productivos y los mercados laborales, el Estado puede contribuir a identificar las fuentes de las distorsiones y actuar con el instrumento más adecuado que resuelva esta última, minimizando la generación de otros costos asociados.

Anexo 8

Fallas de Mercado y de Estado en los Mercados de Formación Técnica y de Capacitación Laboral

A continuación se presentan las fallas de mercado y de Estado que se identificaron en el trabajo realizado por la Fundación Chile¹ en el marco del diseño de la Estrategia Nacional de Innovación.²

1. La Formación Técnica Superior³

Los bienes generados en el mercado de la formación técnica superior corresponden a títulos de Técnicos de Nivel Superior en diferentes áreas, los cuales, de acuerdo al Ministerio de Educación, se entregarán a quienes hayan "aprobado un programa de estudios de una duración mínima de 1.600 clases, lo cual le confiere la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional".⁴

Institucionalmente el sistema de educación superior chileno está diversificado y jerarquizado en 3 tipos de instituciones: universidades (Ues), institutos profesionales (IP) y centros de formación técnica (CFT). En la práctica los tres tipos de instituciones ofrecen programas conducentes a la obtención del título de Técnico de Nivel Superior (TNS). Casi dos tercios de la matrícula en programas de este nivel formativo se concentran en los CFT (55%), las Ues absorben el 13% del total de la matrícula mientras los IP dan cuenta del 32% de la misma. Los IP pueden ofrecer carreras de TNS, además de aquellas carreras profesionales que no requieren grado académico. Los CFT sólo pueden ofertar carreras de TNS. En la cúspide del sistema, las Ues pueden ofrecer carreras en todos los niveles del mismo. En Chile, los IP y los CFT son privados y se financian mayoritariamente por la vía de la recaudación de los aranceles de matrícula, donaciones y, en menor medida, a través de aportes públicos de fomento.

La formación de TNS está fuertemente sujeta al mercado, siendo financiada principalmente por los estudiantes y sus familias. En un sistema de mercado competitivo, la asignación de recursos destinada a la formación de técnicos de nivel superior sería una solución eficiente, en un contexto en que los beneficios y costos privados coincidan con sus respectivas valoraciones sociales y no existan fallas de mercado, que alejen las soluciones privadas de las públicas. Sin embargo, en todos los países del mundo se observa algún tipo de falla de mercado que determina una solución subóptima, expresándose en una cantidad de técnicos diferente a la requerida por el país, o en una formación de baja calidad y escasa pertinencia de las competencias recibidas, entre otras dimensiones.

Las fallas de mercado presentes en el mercado de formación técnica superior en Chile, que justifican la intervención del Estado son las siguientes:

¹ Estudio de la Fundación Chile "Recomendaciones para la Formación y Capacitación Técnica en Chile", Octubre 2007.

² En el discurso del 21 de Mayo del 2008 la presidenta Michel Bachelet dio a conocer los principales aspectos de esta estrategia y la declaró como una estrategia nacional.

³ La formación técnica superior constituye hoy parte del sistema de educación superior en Chile, el cual incluye además la formación de profesionales (sin grado académico) y la de profesionales universitarios con los diversos grados académicos asociados (licenciaturas, etc.). Los post-grados académicos (magíster, doctorados) y los post-títulos profesionales (diplomados) también constituyen parte del sistema de educación superior. Las carreras de formación técnica superior conducen en Chile a la obtención del título profesional Técnico de Nivel Superior, la que, en función de su duración corresponde a programas 5B según la International Standard Classification of Education (ISCED) de la UNESCO.

⁴ Ver http://compendio.educador.cl/doc/CFT_sintesis_informativa.doc.

Falla de información asimétrica

Se refiere a que los estudiantes no perciben las diferencias de calidad de los CFT y sus carreras. Afecta la demanda de estudiantes por educación en CFT.

Existe una heterogeneidad en los niveles de calidad tanto a nivel de programas y carreras específicas como a nivel de instituciones, lo cual dificulta adoptar las mejores decisiones de inversión en formación técnica. De los 100 CFT existentes solamente 21 son autónomos; los otros se encuentran en proceso de acreditación, o en la categoría de no acreditados.⁵ Estos problemas de información se acentúan en un mercado en expansión, en el cual las decisiones de ingresar a los CFT se adoptan en el presente y los resultados se perciben en el futuro.

Los empleadores no perciben la calidad y competencias de los técnicos de nivel superior. Afecta la demanda por continuar estudios en CFT.

Dada las grandes diferencias en calidad en la formación de técnicos de nivel superior, y la confusión que genera la oferta de un mismo título provista por instituciones de distinta naturaleza (universidades tradicionales, privadas, IP, CFT, entre otras), los empleadores no siempre pueden distinguir la calidad de los egresados de CFT. Una consecuencia de esta situación es su disposición a pagar un salario promedio sobre la base de una estimación de calidad promedio de su formación técnica. En este contexto de selección adversa, algunos potenciales postulantes a CFT, de calidad superior, desearán destacarse y podrían optar por continuar estudios en IP como credencial de mayor capacidad, dejando en el mercado de los CFT a alumnos de menor potencial académico o de menor capacidad de pago, acentuando los problemas de calidad de los CFT.

Intangibilidad de los activos

Se refiere al insuficiente acceso al sistema de crédito y becas. Afecta la demanda por continuar estudios en CFT.

Pese a los problemas de calidad, la formación de técnicos de nivel superior en los CFT es rentable y constituye una alternativa para los egresados de la educación media. Sin embargo, solamente alrededor de 3.5% de los jóvenes sigue la opción de estudiar en CFT, en parte por no disponer de capacidad de pago en el presente, ni acceso a crédito al no disponer de garantías reales ante la banca, aunque sí proyecten un valor descontado de ingresos futuros que más que compensen los costos de la inversión en educación.

⁵ La regulación institucional de los CFT está a cargo de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, de acuerdo a la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N° 18.962 y al D.S. 547 de 1997. Los estándares de aseguramiento de la calidad enfatizan procesos de enseñanza y aprendizaje, y gestión institucional, en lugar de productos o resultados. Los CFT pueden ser clasificados en tres categorías: i) Autonomía. Tienen autonomía académica, administrativa y financiera, después de haber sido acreditados por la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, durante un período que se extiende entre los 6 y los 11 años, demostrando el cumplimiento satisfactorio de su Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI); ii) Acreditación. CFT que han presentado un PDI y que, por un período mínimo de 6 años, se encuentran sometidos a la verificación periódica de éste por evaluadores externos, designados por la División de Educación Superior; iii) Supervisión. Aquellos CFT creados conforme al DFL de 1981 que, al promulgarse la LOCE, mantuvieron su condición original. Anualmente son sometidos a verificación institucional en las mismas condiciones que los acreditados, pero no pueden optar a la acreditación ni a la autonomía, salvo que, previamente soliciten acceder a la categoría de acreditados. El 17 de noviembre del 2006 se publicó la Ley N° 20.129, que establece un nuevo marco para el aseguramiento de la calidad en la educación superior.

Fallas de apropiabilidad y de red

Las fallas de apropiabilidad se refieren a externalidades desaprovechadas por problemas de coordinación. Afecta la demanda por educación en CFT.

Esta falla de mercado surge cuando las empresas invierten en nuevas tecnologías y los trabajadores invierten en capital humano, estando vinculadas ambas inversiones a través de una relación complementaria: el retorno para los trabajadores de su inversión en habilidades de formación de técnicos de nivel superior depende de la inversión de las firmas en tecnología, la cual requiere a su vez de dichas habilidades (y viceversa para el retorno de la inversión de las firmas).

Las fallas de red se refieren a la escasa articulación del sistema de formación de técnicos de nivel superior. Afecta la demanda por continuar estudios en CFT y la oferta de formación de éstos.

La formación de técnicos de nivel superior tendría un mayor valor a nivel de la sociedad si existiera un sistema de educación terciaria articulado y flexible, que permitiera a los estudiantes obtener títulos intermedios y avanzar gradualmente en sentido de integración vertical (aprobando requisitos que serán reconocidos en niveles superiores para continuar estudios), e integración horizontal (diversificando parte de su formación de acuerdo a sus intereses y competencias deseables de adquirir en distintos programas e instituciones).

Lo observado, sin embargo, es un compartimiento estanco, de carreras universitarias con planes de estudios extensos, abultados y rígidos, en un contexto de percepción de baja calidad de la formación de técnicos de nivel superior. La buena percepción de imagen y status de las carreras universitarias de más larga duración y rigidez, por sobre aquellas ofrecidas por los CFT, contribuye a una sobreinversión en algunas de éstas y subinversión en otras carreras de nivel técnico superior. Por otro lado, si un CFT estuviese dispuesto a modificar su plan de estudios para facilitar la articulación, y el resto no se integra, la institución corre el riesgo de asumir más costos que beneficios individualmente, desincentivando su contribución a la articulación del sistema.

Por otra parte, la acción del Estado para solucionar estas fallas de mercado no está exenta de dificultades y si bien puede contribuir a corregir las distorsiones por las fallas de mercados, también está generando costos derivados de su intervención, a través de las denominadas fallas de Estado. Las fallas de Estado que se identifican son:

Falla de captura

Se refiere a que el crédito y las becas favorecen a estudiantes de las universidades del Consejo de Rectores y excluyen a los estudiantes de los CFT.⁶ Afecta la demanda por continuar estudios en CFT.

La falla de mercado de intangibilidad de los activos que determina un insuficiente acceso de los jóvenes al crédito en el sistema privado, se profundiza por la acción del Estado que otorga financiamiento a jóvenes que continúan estudios en las universidades del Consejo de Rectores, excluyendo a los alumnos de los CFT. Esta política incentiva el desvío de la demanda de la educación terciaria ya que, en igualdad de condiciones, introduce un sesgo en las preferencias de los postulantes a ésta, en favor de los estudios universitarios con crédito subsidiado. Esta acción puede ser muy gravitante en las decisiones de los

⁶ Hasta el año 2006 esta situación se mantenía, aunque en el presente ha cambiado con el nuevo sistema de crédito con garantía estatal que cubre a universidades privadas, IP y CFT.

estudiantes de estratos bajos de ingresos. Hay evidencia de que las políticas públicas de financiamiento de estudios técnicos en la educación terciaria han tenido efectos adversos desde el punto de vista de eficiencia y de equidad, lo cual contribuye a una subinversión en la formación de técnicos de nivel superior.⁷

Fallas debido a problemas de inconsistencia dinámica, agencia y captura

El Ministerio de Educación es juez y parte en la acreditación de CFT y la asignación de recursos públicos a través del Programa MECESUP. Afecta la calidad de la oferta.

El objetivo de la política pública del Programa MECESUP del Ministerio de Educación es financiar programas de fomento a la innovación y calidad de las instituciones y carreras de la educación terciaria. Para cumplir en mejor forma sus objetivos el Programa MECESUP establece ciertas condiciones de elegibilidad en los proyectos y en las instituciones que postulan a su fondo concursable. En el caso de los CFT, incluye a las instituciones autónomas y acreditadas, o en proceso de acreditación, y aquellas en proceso de licenciamiento para obtener la autonomía. Por otra parte, el propio Ministerio tiene la responsabilidad de supervisar y acreditar el funcionamiento de los CFT para otorgarles la autonomía, de modo que asigna recursos públicos para fomentar la calidad de los CFT, evalúa los avances en el cumplimiento de su plan de desarrollo institucional, así como respecto de estándares de gestión institucional y proyecto educativo, y resuelve sobre los resultados del proceso de acreditación.

Fallas de regulación con implicancias de captura de rentas en algunos sectores. Afecta la calidad por el lado de la oferta.

El sistema de formación de técnicos de nivel superior presenta, además, problemas de transparencia por el lado de la oferta, que no favorecen la distinción de instituciones de calidad en la formación de técnicos. Por el lado de la oferta, la ley define a los CFT por el tipo de título que otorga, esto es, técnicos de nivel superior en un sentido amplio, permitiendo el libre acceso de otras instituciones en la provisión de formación de técnicos como los IP y las universidades. Pese a las recomendaciones del Ministerio de Educación, en el sentido que estas últimas puedan ofrecer títulos de técnicos a través de la creación de un CFT, en la práctica, algunas universidades han aprovechado su campo de acción para ofrecer (dentro de la universidad) programas especiales de nivel técnico y profesional. Esta actividad ha permitido generar ingresos significativos en estas universidades, a bajo costo, siendo una importante fuente de financiamiento para sus programas de pregrado, pero que no necesariamente significa una formación de calidad en los técnicos.⁸

Financiamiento del CFT Lota Arauco. Afecta por el lado de la oferta de CFT.

El financiamiento de becas, exclusivamente para que los estudiantes de la zona del carbón Lota-Arauco asistan a un determinado CFT creado en el marco de reconversión económica

⁷ En la educación superior, el quintil más alto de ingreso tiene una tasa de cobertura de 73,7%, seguida del cuarto quintil con una tasa de 46,4%. En el otro extremo, el quintil 1 tiene una tasa de cobertura de 14,5%, seguida del quintil 2 con 21,3%. Los estudiantes matriculados en los CFT provienen principalmente de familias de estratos de ingresos bajo y medio-bajo, comparado con el perfil de los estudiantes matriculados en las universidades e institutos profesionales. Del total de jóvenes estudiando en CFT, un 38,5% pertenece a los dos primeros quintiles de ingresos (16% y 22,5% correspondientes al primer y segundo quintil respectivamente). En las universidades el 16,9% de los estudiantes se encuentra en esta situación (6,2% y 10,7% pertenecientes al primer y segundo quintil respectivamente). La situación de los IP es similar a la observada en las universidades.

⁸ En algunas universidades del Consejo de Rectores la cantidad de alumnos en programas especiales que ingresan sin dar la PSU más que duplica al número de estudiantes de pregrado. Por otro lado, tres de las universidades del Consejo de Rectores con mayor cantidad de alumnos en estos programas son las únicas que no están acreditadas institucionalmente por la Comisión Nacional de Acreditación (ver www.cnap.cl).

para compensar los efectos negativos del cierre de las minas de carbón, genera recursos cautivos para el CFT, ya que tiene una demanda asegurada, con ingresos previsible y seguros. Dada la falta de estándares de calidad con que opera el mercado de la formación de técnicos de nivel superior, no existen incentivos para lograr saltos cualitativos significativos en la calidad y pertinencia de dicha formación. Es el propio Estado el que otorga recursos para la creación y financiamiento de la inversión inicial del CFT, para su operación, y finalmente evalúa y otorga la condición de acreditación y autonomía.

2. La Capacitación laboral

El mercado de la capacitación laboral es un mercado derivado y complementario al mercado del trabajo. Los bienes y servicios que se transan en este mercado son demandados principalmente por las distintas unidades económicas y productivas y tienen como objetivo proveer a los trabajadores de competencias, destrezas y habilidades de las cuales carecen y que son necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo en particular. De acuerdo a ello, es por definición un mercado que opera en el corto plazo y cuyo objetivo es cerrar brechas actuales o potenciales entre la productividad requerida y la productividad real del trabajo. Los principales demandantes en este mercado son las empresas. No obstante lo anterior, también existe una demanda que surge de los mismos trabajadores, dependientes o independientes, y que está destinada a mejorar sus condiciones de empleabilidad en el mercado, cerrando la brecha entre las competencias requeridas en los puestos de trabajo disponibles y sus competencias reales.

Los servicios que se ofrecen en este mercado consisten en capacitación laboral de tipo específico, que es principalmente apropiable por la empresa, y de tipo general o transversal, que es principalmente apropiable por el trabajador.

La capacitación laboral afecta directamente la productividad del trabajador y potencialmente su empleabilidad e ingresos, e impacta la productividad y competitividad de las empresas. Consecuentemente, la demanda por capacitación laboral se genera tanto desde los trabajadores (en la medida que ven en ella una posibilidad de incremento de sus flujos de ingresos futuros), como desde las empresas (que buscan incrementar la productividad de los factores productivos, en este caso, de su fuerza de trabajo).

El mercado de la capacitación laboral en Chile al inicio de esta década presentaba una oferta muy heterogénea, existiendo desde grandes empresas de capacitación, hasta otras de tamaño menor y escasas capacidades para desarrollar sus servicios. Hasta el año 2002, en su mayoría dichos servicios no eran estandarizados ni tienen una certificación en el mercado, ni tampoco se articulaban con la educación formal, por lo que salvo en aquellos casos de competencias transversales genéricas, como los cursos destinados al manejo de software de productividad o los escasos cursos conducentes a certificaciones habilitantes (como los destinados a obtener licencia de conducir), tenían poca validez en el mercado.

Las fallas presentes en el mercado de capacitación laboral en Chile, que justifican la intervención del Estado son las siguientes:

Asimetrías de información

En el mercado de la capacitación laboral no existen mecanismos de generación de información adecuada para los diversos actores que operan en él. Las empresas de distintos tamaños enfrentan condiciones desiguales de acceso a la información y costos asociados diferenciados para obtenerla. Las cifras mostradas en la caracterización del mercado de la capacitación laboral muestran que estas asimetrías de información están, probablemente, detrás del bajo nivel de capacitación laboral realizada por las empresas de menor tamaño, las cuales tienen grandes dificultades para identificar el tipo de

capacitación que requieren, evaluar la calidad de las ofertas que enfrenta en función de los objetivos perseguidos, y comparar opciones en función de precios y calidad. Estas asimetrías también están presentes en los trabajadores que demandan directa o indirectamente capacitación laboral. Las personas de mayor nivel educacional y mayores ingresos probablemente tienen mejores condiciones de acceso a la información de mercado que aquellos trabajadores de bajo nivel educacional e ingreso.

Falla de información en la demanda: Los demandantes de capacitación, tanto empresas como trabajadores, no tienen la información necesaria para reconocer las ofertas de calidad que son pertinentes en relación a sus necesidades de capacitación.

Falla de información en la oferta: La mayoría de los oferentes de capacitación no poseen información respecto de las necesidades de capacitación de las empresas (perfiles demandados, nuevos yacimientos de empleo, sectores en desarrollo y en declinación, entre otros), lo que no les permite desarrollar ofertas alineadas con la demanda.

Falla de información respecto del mercado del trabajo: Tanto la oferta como la demanda de formación de capital humano, carecen de información sobre los principales cuellos de botella y requerimientos a nivel agregado de los clusters. Las empresas no tienen incentivos suficientes para invertir en generar la información sobre los principales desafíos y problemas que enfrentan individualmente, ni para abordar colectivamente acciones que les permitan enfrentarlos eficientemente, dada la existencia de importantes externalidades.

Intangibilidad del activo

Esta falla de mercado afecta la capacidad de los demandantes de acceder a financiamiento para adquirir servicios de capacitación laboral.

Actualmente la capacitación laboral no está asociada a ningún elemento objetivo que determine una mayor empleabilidad de la persona en el mercado. Es por ello que sólo en los casos en que las empresas pueden relacionar directamente el costo de la capacitación con el incremento de productividad (del cual la empresa se beneficia), y eventualmente, con el de sus ingresos (aspecto en el cual se beneficia el trabajador) existen incentivos para financiar la capacitación del trabajador. Por otra parte, una de las divergencias de objetivos privados y sociales en la capacitación laboral, dice relación con la propensión de las empresas a financiar capacitación específica, que está directamente relacionada con diferenciales potenciales de productividad respecto de sus competidores, lo cual difiere del interés del trabajador, ya que a éste le interesa la capacitación general, que lo habilita para desempeñar más de un puesto de trabajo. En este caso, el interés social es el que las personas permanezcan activas en el mercado laboral, por lo que el interés del Estado tiende a coincidir con el del trabajador, pues lo relevante es que éste tenga trabajo, independientemente de en que empresa sea. Sin embargo, el principal instrumento que fomenta la capacitación laboral está diseñado para que sea la empresa quien tome la decisión de capacitación de sus empleados.

Problemas de acceso a capacitación

La información disponible muestra que los trabajadores de menores ingresos y las microempresas tienen problemas para acceder a capacitación laboral. Entre otras posibles causas, ello se debe a que no logran expresar su demanda en el mercado.⁹

⁹ En estudio de la Fundación Chile señala que la tasa de capacitación laboral del quintil de ingresos más altos es 2,2 veces la del quintil de menores ingresos, considerando el total de la fuerza de trabajo. Este diferencial aumenta si se consideran las tasas de capacitación para personas en empresas, ya que el quintil más rico más que triplica al quintil más pobre.

Integración vertical entre oferentes e intermediadores de capacitación disminuye la competencia

La información disponible muestra que la relación entre algunos OTEC y OTIC en el mercado genera condiciones de baja competencia. Esto es producido por la ausencia de regulaciones que aborden adecuadamente la integración vertical entre estos organismos en un mercado que opera dinamizado por el aporte de recursos públicos de manera permanente, principalmente a través del mecanismo de la franquicia tributaria para capacitación laboral.

Por su parte, la política estatal de fomento de la capacitación laboral se implementaba a través de distintos instrumentos, existiendo una franquicia tributaria para las empresas que operan en primera categoría, y subsidios para las microempresas, trabajadores independientes y personas de poblaciones vulnerables laboralmente.

Institucionalmente, el rol subsidiario del estado es implementado a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual no interviene directamente en el mercado de la capacitación laboral, sino que provee financiamiento para incentivar la incorporación de demanda a este mercado. De esta forma, se subsidia a la demanda de capacitación en las empresas, como una manera de asegurar que la oferta de capacitación corresponda efectivamente a las necesidades del sector productivo, e incentivar la competencia entre los proveedores como una manera de estimular una mayor eficiencia en la producción de servicios formativos. Sin embargo, el sistema no ha sido exitoso en asegurar la calidad y pertinencia de la oferta por capacitación.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo cumple el rol de monitorear el sistema, acreditar los organismos de capacitación, proveer información especializada a los agentes privados, autorizar la aplicación de la franquicia tributaria para la capacitación en las empresas, y administrar los programas públicos de capacitación del FONCAP (que son dirigidos a personas que no quedan cubiertas por la franquicia tributaria para las empresas, tales como: jóvenes de menores recursos que ingresan al mercado laboral, trabajadores de baja calificación de microempresas y trabajadores independientes, entre otros).¹⁰ Además, el SENCE supervisa y suministra apoyo técnico a las Oficinas Municipales de Información Laboral. Estas últimas son unidades que existen en los municipios, encargadas de intermediar entre la oferta y demanda de empleo a nivel local.

En el sistema público de capacitación, los proveedores de servicios (que reciben financiamiento Estatal) son denominados Organismos de Técnicos de Capacitación (OTEC), y los intermediadores de la Franquicia Tributaria que son denominados Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC). Las OTICs son corporaciones privadas sin fines de lucro, que planifican y organizan (pero no ejecutan) actividades de capacitación para grupos de empresas asociadas. Cada OTIC opera como un agente de contratación de servicios de capacitación para sus adherentes, que en teoría deberían ser principalmente empresas pequeñas y medianas que no tienen su propio departamento de capacitación, pero por diversos motivos ello no ha ocurrido como estaba previsto, y se han concentrado en segmentos de empresas donde su contribución carece de adicionalidad.

No existe ninguna medición que de cuenta de la magnitud del mercado de la capacitación laboral en Chile, tanto en cobertura como en recursos movilizados. En el sector privado, las empresas que venden servicios de capacitación laboral, aparte de los organismos registrados en el SENCE, pueden ser empresas consultoras, consultoras independientes ó

¹⁰ Un porcentaje significativo de las pequeñas empresas sobrevivían al amparo de los instrumentos públicos del área, como el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) y la Franquicia Tributaria para la Capacitación Laboral, mientras que otras se desempeñaban sin contemplar apoyos estatales.

empresas proveedoras de máquinas, equipos o insumos, que también prestan el servicio de capacitar al personal que los utilizará. En la práctica, es un mercado tan amplio como las necesidades de la demanda así lo requieran, en el cual participan oferentes cuyo giro principal del negocio es la capacitación laboral y oferentes que lo tienen como un negocio secundario o eventual. Ello presenta dificultades de medición del total del producto que se genera en este mercado.

Para dimensionar la magnitud del mercado se utiliza generalmente una variable proxy, que es la capacitación laboral cofinanciada o financiada directamente por el Estado.¹¹ Estas cifras se encuentran por debajo del 20%, cifra que se ha planteado como deseable en distintas instancias públicas y privadas para que este mercado se constituya en un aporte real a los requerimientos de incrementos de la productividad del trabajo que tiene el país, y muy por debajo de los estándares internacionales para países de similar desarrollo, que se sitúan por sobre el 25% de la población económicamente activa (PEA).

En consecuencia las fallas de Estado que se identifican como presentes en este mercado son:

Fallas en el instrumental de fomento a la capacitación

- Obsolescencia de la Franquicia Tributaria para la Capacitación. Hace 30 años, cuando se creó la franquicia tributaria, su operación se justificaba debido a que las empresas no le asignaban valor a la capacitación laboral, y no la tenían incorporada como un factor relevante para mejorar la productividad del trabajo y la competitividad de la empresa. Hoy, en el mundo de la economía globalizada y de las diferenciales competitivas basadas en la calidad del recurso humano, parece legítimo preguntarse si la capacitación laboral no es ya un elemento comúnmente incorporado en los costos de operación de cualquier empresa. Una empresa que no hace una apuesta fuerte por el desarrollo de sus recursos humanos pierde rápidamente competitividad, mercados, y pareciera estar destinada a desaparecer en el corto plazo.¹²
- Problemas de focalización de la franquicia tributaria. Según cifras disponibles para 2005, el 1% del total de empresas que utilizó este beneficio capturó el 39,4% del total de los recursos y representó el 45% del total de personas que participaron en cursos de capacitación laboral. Solo 100 empresas capturaron una cuarta parte de los recursos públicos, las cuales representaron cerca del 30% de los participantes. Además, parte de los recursos destinados a la franquicia tributaria se usan en trabajadores de ingresos altos. Ello es posible porque el instrumento está definido de operación universal respecto de las áreas y materias de capacitación. No distingue entre capacitación específica, que le interesa principalmente a la empresa y está referida a habilidades particulares asociadas a un puesto de trabajo, y capacitación general, que le interesa

¹¹ En el año 2000 la PEA era de 5.992.785, los capacitados eran 672.253, es decir el 11,2%.

¹² Distinto es el caso de la gran mayoría de las pequeñas y microempresas (además de algunas medianas). Aún viendo la necesidad de capacitar a sus recursos humanos (en donde la mayoría de las veces se incluye el mismo empresario), por ser unidades económicas de baja productividad, muchas veces carecen de los recursos necesarios para contratar la capacitación requerida. Es más, aún contando con los recursos, carecen de las distinciones y la información necesaria para discriminar y seleccionar entre distintas ofertas. Por otra parte, esta acción estatal de apoyo también pareciera justificarse en el caso de los trabajadores, considerados directamente como demandantes de capacitación laboral. Los trabajadores empleados no logran expresar su demanda individual en el mercado, básicamente por carecer de recursos para pagar. No existen actualmente mecanismos de financiamiento que permitan a las personas acceder a recursos para pagar directamente su capacitación laboral, ni mecanismos de orientación respecto de las alternativas que ofrece este mercado. En un mundo en donde la movilidad laboral es la norma y las personas pasan en su vida laboral períodos de empleo y desempleo, pareciera que la generación de alternativas para que las personas se recalifiquen constantemente es una condición para la mantención de éstas en el mercado laboral. Los altos costos sociales, individuales y estatales asociados al desempleo, ameritan que el estado disponga de instrumentos que posibiliten a las personas acceder fluidamente a lo largo de su vida al mercado de la capacitación laboral.

más a los trabajadores, ya que está referida a habilidades genéricas que sirven para distintos tipos de empleos.

- Problemas en la intermediación de la Franquicia Tributaria para la Capacitación. La operación del mercado de la capacitación laboral en Chile cuenta con organismos que intermedian entre oferta y demanda. Ellos, sin embargo, no han surgido como producto de la libre acción del mercado, sino que se crearon partir de la operación del instrumento de la franquicia tributaria, que estableció que se le podrían pagar los servicios que prestaran con un porcentaje de los recursos que se imputaran a la franquicia. El objetivo era ayudar a las empresas que constituyen la demanda a discriminar entre las distintas ofertas, y al mismo tiempo, concentrar demanda, de manera de ayudar a disminuir los costos de las empresas de menor tamaño por la vía de generarles economías al operar en paquetes que disminuyesen el costo de venta de los oferentes. Sin embargo, la operación de estos agentes, denominados Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) no se focaliza en las empresas más pequeñas y en los trabajadores de menores ingresos, mas bien ha tendido a concentrarse en las grandes empresas (que requieren en menor medida de este servicio o simplemente no lo necesitan), y genera costos de intermediación de cargo fiscal, al descontarse sus cobros de los recursos que se franquician.

Falla de regulación

Afecta a la demanda. El Estado no vela adecuadamente por la calidad y pertinencia de los servicios que subsidia.

Dado que el costo de acceder a la capacitación está subsidiado a través del mecanismo de la franquicia tributaria o directamente mediante subsidios, el costo total del servicio contratado es superior al que efectivamente paga el demandante y beneficiario de los servicios (en muchos de los casos este último costo es igual a cero).¹³ El demandante, sea empresa o trabajador, exigirá a lo menos igualar el costo de su aporte al beneficio marginal obtenido por el servicio contratado (medido en mayor productividad u otro indicador), pero lo más probable es que no exigirá igualar el beneficio marginal del servicio al costo total marginal (incluyendo el subsidio). En el caso extremo, cuando el costo monetario es cero para el demandante, la exigencia de calidad y pertinencia será muy baja. Es el Estado entonces el que debe preocuparse por monitorear y evaluar la calidad que los servicios que se estarían ofreciendo. La falta de esta acción fiscalizadora genera la operación de un mercado comandado por la oferta, en donde los oferentes “venden el subsidio estatal” más que servicios pertinentes y sintonizados con los requerimientos de la demanda, y los demandantes compran capacitación sin preocuparse por la calidad, dado que para ellos el costo de compra es bajo o ninguno.

¹³ El mercado de la capacitación laboral en Chile está altamente influenciado por el rol activo que tiene el Estado en el cofinanciamiento de la capacitación en empresas, y en el financiamiento directo de la capacitación laboral para la población activa de menores ingresos y los grupos sociales vulnerables. Así, a la participación en el mercado de los agentes privados que transan servicios y precios privadamente, se debe agregar la determinante acción del Estado a través del SENCE.

Anexo 8

Fallas de Mercado y de Estado en los Mercados de Formación Técnica y de Capacitación Laboral

A continuación se presentan las fallas de mercado y de Estado que se identificaron en el trabajo realizado por la Fundación Chile¹ en el marco del diseño de la Estrategia Nacional de Innovación.²

1. La Formación Técnica Superior³

Los bienes generados en el mercado de la formación técnica superior corresponden a títulos de Técnicos de Nivel Superior en diferentes áreas, los cuales, de acuerdo al Ministerio de Educación, se entregarán a quienes hayan "aprobado un programa de estudios de una duración mínima de 1.600 clases, lo cual le confiere la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional".⁴

Institucionalmente el sistema de educación superior chileno está diversificado y jerarquizado en 3 tipos de instituciones: universidades (Ues), institutos profesionales (IP) y centros de formación técnica (CFT). En la práctica los tres tipos de instituciones ofrecen programas conducentes a la obtención del título de Técnico de Nivel Superior (TNS). Casi dos tercios de la matrícula en programas de este nivel formativo se concentran en los CFT (55%), las Ues absorben el 13% del total de la matrícula mientras los IP dan cuenta del 32% de la misma. Los IP pueden ofrecer carreras de TNS, además de aquellas carreras profesionales que no requieren grado académico. Los CFT sólo pueden ofertar carreras de TNS. En la cúspide del sistema, las Ues pueden ofrecer carreras en todos los niveles del mismo. En Chile, los IP y los CFT son privados y se financian mayoritariamente por la vía de la recaudación de los aranceles de matrícula, donaciones y, en menor medida, a través de aportes públicos de fomento.

La formación de TNS está fuertemente sujeta al mercado, siendo financiada principalmente por los estudiantes y sus familias. En un sistema de mercado competitivo, la asignación de recursos destinada a la formación de técnicos de nivel superior sería una solución eficiente, en un contexto en que los beneficios y costos privados coincidan con sus respectivas valoraciones sociales y no existan fallas de mercado, que alejen las soluciones privadas de las públicas. Sin embargo, en todos los países del mundo se observa algún tipo de falla de mercado que determina una solución subóptima, expresándose en una cantidad de técnicos diferente a la requerida por el país, o en una formación de baja calidad y escasa pertinencia de las competencias recibidas, entre otras dimensiones.

Las fallas de mercado presentes en el mercado de formación técnica superior en Chile, que justifican la intervención del Estado son las siguientes:

¹ Estudio de la Fundación Chile "Recomendaciones para la Formación y Capacitación Técnica en Chile", Octubre 2007.

² En el discurso del 21 de Mayo del 2008 la presidenta Michel Bachelet dio a conocer los principales aspectos de esta estrategia y la declaró como una estrategia nacional.

³ La formación técnica superior constituye hoy parte del sistema de educación superior en Chile, el cual incluye además la formación de profesionales (sin grado académico) y la de profesionales universitarios con los diversos grados académicos asociados (licenciaturas, etc.). Los post-gradados académicos (magíster, doctorados) y los post-títulos profesionales (diplomados) también constituyen parte del sistema de educación superior. Las carreras de formación técnica superior conducen en Chile a la obtención del título profesional Técnico de Nivel Superior, la que, en función de su duración corresponde a programas 5B según la International Standard Classification of Education (ISCED) de la UNESCO.

⁴ Ver http://compendio.educador.cl/doc/CFT_sintesis_informativa.doc.

Falla de información asimétrica

Se refiere a que los estudiantes no perciben las diferencias de calidad de los CFT y sus carreras. Afecta la demanda de estudiantes por educación en CFT.

Existe una heterogeneidad en los niveles de calidad tanto a nivel de programas y carreras específicas como a nivel de instituciones, lo cual dificulta adoptar las mejores decisiones de inversión en formación técnica. De los 100 CFT existentes solamente 21 son autónomos; los otros se encuentran en proceso de acreditación, o en la categoría de no acreditados.⁵ Estos problemas de información se acentúan en un mercado en expansión, en el cual las decisiones de ingresar a los CFT se adoptan en el presente y los resultados se perciben en el futuro.

Los empleadores no perciben la calidad y competencias de los técnicos de nivel superior. Afecta la demanda por continuar estudios en CFT.

Dada las grandes diferencias en calidad en la formación de técnicos de nivel superior, y la confusión que genera la oferta de un mismo título provista por instituciones de distinta naturaleza (universidades tradicionales, privadas, IP, CFT, entre otras), los empleadores no siempre pueden distinguir la calidad de los egresados de CFT. Una consecuencia de esta situación es su disposición a pagar un salario promedio sobre la base de una estimación de calidad promedio de su formación técnica. En este contexto de selección adversa, algunos potenciales postulantes a CFT, de calidad superior, desearán destacarse y podrían optar por continuar estudios en IP como credencial de mayor capacidad, dejando en el mercado de los CFT a alumnos de menor potencial académico o de menor capacidad de pago, acentuando los problemas de calidad de los CFT.

Intangibilidad de los activos

Se refiere al insuficiente acceso al sistema de crédito y becas. Afecta la demanda por continuar estudios en CFT.

Pese a los problemas de calidad, la formación de técnicos de nivel superior en los CFT es rentable y constituye una alternativa para los egresados de la educación media. Sin embargo, solamente alrededor de 3.5% de los jóvenes sigue la opción de estudiar en CFT, en parte por no disponer de capacidad de pago en el presente, ni acceso a crédito al no disponer de garantías reales ante la banca, aunque sí proyecten un valor descontado de ingresos futuros que más que compensen los costos de la inversión en educación.

⁵ La regulación institucional de los CFT está a cargo de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, de acuerdo a la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N° 18.962 y al D.S. 547 de 1997. Los estándares de aseguramiento de la calidad enfatizan procesos de enseñanza y aprendizaje, y gestión institucional, en lugar de productos o resultados. Los CFT pueden ser clasificados en tres categorías: i) Autonomía. Tienen autonomía académica, administrativa y financiera, después de haber sido acreditados por la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, durante un período que se extiende entre los 6 y los 11 años, demostrando el cumplimiento satisfactorio de su Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI); ii) Acreditación. CFT que han presentado un PDI y que, por un período mínimo de 6 años, se encuentran sometidos a la verificación periódica de éste por evaluadores externos, designados por la División de Educación Superior; iii) Supervisión. Aquellos CFT creados conforme al DFL de 1981 que, al promulgarse la LOCE, mantuvieron su condición original. Anualmente son sometidos a verificación institucional en las mismas condiciones que los acreditados, pero no pueden optar a la acreditación ni a la autonomía, salvo que, previamente soliciten acceder a la categoría de acreditados. El 17 de noviembre del 2006 se publicó la Ley N° 20.129, que establece un nuevo marco para el aseguramiento de la calidad en la educación superior.

Fallas de apropiabilidad y de red

Las fallas de apropiabilidad se refieren a externalidades desaprovechadas por problemas de coordinación. Afecta la demanda por educación en CFT.

Esta falla de mercado surge cuando las empresas invierten en nuevas tecnologías y los trabajadores invierten en capital humano, estando vinculadas ambas inversiones a través de una relación complementaria: el retorno para los trabajadores de su inversión en habilidades de formación de técnicos de nivel superior depende de la inversión de las firmas en tecnología, la cual requiere a su vez de dichas habilidades (y viceversa para el retorno de la inversión de las firmas).

Las fallas de red se refieren a la escasa articulación del sistema de formación de técnicos de nivel superior. Afecta la demanda por continuar estudios en CFT y la oferta de formación de éstos.

La formación de técnicos de nivel superior tendría un mayor valor a nivel de la sociedad si existiera un sistema de educación terciaria articulado y flexible, que permitiera a los estudiantes obtener títulos intermedios y avanzar gradualmente en sentido de integración vertical (aprobando requisitos que serán reconocidos en niveles superiores para continuar estudios), e integración horizontal (diversificando parte de su formación de acuerdo a sus intereses y competencias deseables de adquirir en distintos programas e instituciones).

Lo observado, sin embargo, es un compartimiento estanco, de carreras universitarias con planes de estudios extensos, abultados y rígidos, en un contexto de percepción de baja calidad de la formación de técnicos de nivel superior. La buena percepción de imagen y status de las carreras universitarias de más larga duración y rigidez, por sobre aquellas ofrecidas por los CFT, contribuye a una sobreinversión en algunas de éstas y subinversión en otras carreras de nivel técnico superior. Por otro lado, si un CFT estuviese dispuesto a modificar su plan de estudios para facilitar la articulación, y el resto no se integra, la institución corre el riesgo de asumir más costos que beneficios individualmente, desincentivando su contribución a la articulación del sistema.

Por otra parte, la acción del Estado para solucionar estas fallas de mercado no está exenta de dificultades y si bien puede contribuir a corregir las distorsiones por las fallas de mercados, también está generando costos derivados de su intervención, a través de las denominadas fallas de Estado. Las fallas de Estado que se identifican son:

Falla de captura

Se refiere a que el crédito y las becas favorecen a estudiantes de las universidades del Consejo de Rectores y excluyen a los estudiantes de los CFT.⁶ Afecta la demanda por continuar estudios en CFT.

La falla de mercado de intangibilidad de los activos que determina un insuficiente acceso de los jóvenes al crédito en el sistema privado, se profundiza por la acción del Estado que otorga financiamiento a jóvenes que continúan estudios en las universidades del Consejo de Rectores, excluyendo a los alumnos de los CFT. Esta política incentiva el desvío de la demanda de la educación terciaria ya que, en igualdad de condiciones, introduce un sesgo en las preferencias de los postulantes a ésta, en favor de los estudios universitarios con crédito subsidiado. Esta acción puede ser muy gravitante en las decisiones de los

⁶ Hasta el año 2006 esta situación se mantenía, aunque en el presente ha cambiado con el nuevo sistema de crédito con garantía estatal que cubre a universidades privadas, IP y CFT.

estudiantes de estratos bajos de ingresos. Hay evidencia de que las políticas públicas de financiamiento de estudios técnicos en la educación terciaria han tenido efectos adversos desde el punto de vista de eficiencia y de equidad, lo cual contribuye a una subinversión en la formación de técnicos de nivel superior.⁷

Fallas debido a problemas de inconsistencia dinámica, agencia y captura

El Ministerio de Educación es juez y parte en la acreditación de CFT y la asignación de recursos públicos a través del Programa MECESUP. Afecta la calidad de la oferta.

El objetivo de la política pública del Programa MECESUP del Ministerio de Educación es financiar programas de fomento a la innovación y calidad de las instituciones y carreras de la educación terciaria. Para cumplir en mejor forma sus objetivos el Programa MECESUP establece ciertas condiciones de elegibilidad en los proyectos y en las instituciones que postulan a su fondo concursable. En el caso de los CFT, incluye a las instituciones autónomas y acreditadas, o en proceso de acreditación, y aquellas en proceso de licenciamiento para obtener la autonomía. Por otra parte, el propio Ministerio tiene la responsabilidad de supervisar y acreditar el funcionamiento de los CFT para otorgarles la autonomía, de modo que asigna recursos públicos para fomentar la calidad de los CFT, evalúa los avances en el cumplimiento de su plan de desarrollo institucional, así como respecto de estándares de gestión institucional y proyecto educativo, y resuelve sobre los resultados del proceso de acreditación.

Fallas de regulación con implicancias de captura de rentas en algunos sectores. Afecta la calidad por el lado de la oferta.

El sistema de formación de técnicos de nivel superior presenta, además, problemas de transparencia por el lado de la oferta, que no favorecen la distinción de instituciones de calidad en la formación de técnicos. Por el lado de la oferta, la ley define a los CFT por el tipo de título que otorga, esto es, técnicos de nivel superior en un sentido amplio, permitiendo el libre acceso de otras instituciones en la provisión de formación de técnicos como los IP y las universidades. Pese a las recomendaciones del Ministerio de Educación, en el sentido que estas últimas puedan ofrecer títulos de técnicos a través de la creación de un CFT, en la práctica, algunas universidades han aprovechado su campo de acción para ofrecer (dentro de la universidad) programas especiales de nivel técnico y profesional. Esta actividad ha permitido generar ingresos significativos en estas universidades, a bajo costo, siendo una importante fuente de financiamiento para sus programas de pregrado, pero que no necesariamente significa una formación de calidad en los técnicos.⁸

Financiamiento del CFT Lota Arauco. Afecta por el lado de la oferta de CFT.

El financiamiento de becas, exclusivamente para que los estudiantes de la zona del carbón Lota-Arauco asistan a un determinado CFT creado en el marco de reconversión económica

⁷ En la educación superior, el quintil más alto de ingreso tiene una tasa de cobertura de 73,7%, seguida del cuarto quintil con una tasa de 46,4%. En el otro extremo, el quintil 1 tiene una tasa de cobertura de 14,5%, seguida del quintil 2 con 21,3%. Los estudiantes matriculados en los CFT provienen principalmente de familias de estratos de ingresos bajo y medio-bajo, comparado con el perfil de los estudiantes matriculados en las universidades e institutos profesionales. Del total de jóvenes estudiando en CFT, un 38,5% pertenece a los dos primeros quintiles de ingresos (16% y 22,5% correspondientes al primer y segundo quintil respectivamente). En las universidades el 16,9% de los estudiantes se encuentra en esta situación (6,2% y 10,7% pertenecientes al primer y segundo quintil respectivamente). La situación de los IP es similar a la observada en las universidades.

⁸ En algunas universidades del Consejo de Rectores la cantidad de alumnos en programas especiales que ingresan sin dar la PSU más que duplica al número de estudiantes de pregrado. Por otro lado, tres de las universidades del Consejo de Rectores con mayor cantidad de alumnos en estos programas son las únicas que no están acreditadas institucionalmente por la Comisión Nacional de Acreditación (ver www.cnap.cl).

para compensar los efectos negativos del cierre de las minas de carbón, genera recursos cautivos para el CFT, ya que tiene una demanda asegurada, con ingresos previsibles y seguros. Dada la falta de estándares de calidad con que opera el mercado de la formación de técnicos de nivel superior, no existen incentivos para lograr saltos cualitativos significativos en la calidad y pertinencia de dicha formación. Es el propio Estado el que otorga recursos para la creación y financiamiento de la inversión inicial del CFT, para su operación, y finalmente evalúa y otorga la condición de acreditación y autonomía.

2. La Capacitación laboral

El mercado de la capacitación laboral es un mercado derivado y complementario al mercado del trabajo. Los bienes y servicios que se transan en este mercado son demandados principalmente por las distintas unidades económicas y productivas y tienen como objetivo proveer a los trabajadores de competencias, destrezas y habilidades de las cuales carecen y que son necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo en particular. De acuerdo a ello, es por definición un mercado que opera en el corto plazo y cuyo objetivo es cerrar brechas actuales o potenciales entre la productividad requerida y la productividad real del trabajo. Los principales demandantes en este mercado son las empresas. No obstante lo anterior, también existe una demanda que surge de los mismos trabajadores, dependientes o independientes, y que está destinada a mejorar sus condiciones de empleabilidad en el mercado, cerrando la brecha entre las competencias requeridas en los puestos de trabajo disponibles y sus competencias reales.

Los servicios que se ofrecen en este mercado consisten en capacitación laboral de tipo específico, que es principalmente apropiable por la empresa, y de tipo general o transversal, que es principalmente apropiable por el trabajador.

La capacitación laboral afecta directamente la productividad del trabajador y potencialmente su empleabilidad e ingresos, e impacta la productividad y competitividad de las empresas. Consecuentemente, la demanda por capacitación laboral se genera tanto desde los trabajadores (en la medida que ven en ella una posibilidad de incremento de sus flujos de ingresos futuros), como desde las empresas (que buscan incrementar la productividad de los factores productivos, en este caso, de su fuerza de trabajo).

El mercado de la capacitación laboral en Chile al inicio de esta década presentaba una oferta muy heterogénea, existiendo desde grandes empresas de capacitación, hasta otras de tamaño menor y escasas capacidades para desarrollar sus servicios. Hasta el año 2002, en su mayoría dichos servicios no eran estandarizados ni tienen una certificación en el mercado, ni tampoco se articulaban con la educación formal, por lo que salvo en aquellos casos de competencias transversales genéricas, como los cursos destinados al manejo de software de productividad o los escasos cursos conducentes a certificaciones habilitantes (como los destinados a obtener licencia de conducir), tenían poca validez en el mercado.

Las fallas presentes en el mercado de capacitación laboral en Chile, que justifican la intervención del Estado son las siguientes:

Asimetrías de información

En el mercado de la capacitación laboral no existen mecanismos de generación de información adecuada para los diversos actores que operan en él. Las empresas de distintos tamaños enfrentan condiciones desiguales de acceso a la información y costos asociados diferenciados para obtenerla. Las cifras mostradas en la caracterización del mercado de la capacitación laboral muestran que estas asimetrías de información están, probablemente, detrás del bajo nivel de capacitación laboral realizada por las empresas de menor tamaño, las cuales tienen grandes dificultades para identificar el tipo de

capacitación que requieren, evaluar la calidad de las ofertas que enfrenta en función de los objetivos perseguidos, y comparar opciones en función de precios y calidad. Estas asimetrías también están presentes en los trabajadores que demandan directa o indirectamente capacitación laboral. Las personas de mayor nivel educacional y mayores ingresos probablemente tienen mejores condiciones de acceso a la información de mercado que aquellos trabajadores de bajo nivel educacional e ingreso.

Falla de información en la demanda: Los demandantes de capacitación, tanto empresas como trabajadores, no tienen la información necesaria para reconocer las ofertas de calidad que son pertinentes en relación a sus necesidades de capacitación.

Falla de información en la oferta: La mayoría de los oferentes de capacitación no poseen información respecto de las necesidades de capacitación de las empresas (perfiles demandados, nuevos yacimientos de empleo, sectores en desarrollo y en declinación, entre otros), lo que no les permite desarrollar ofertas alineadas con la demanda.

Falla de información respecto del mercado del trabajo: Tanto la oferta como la demanda de formación de capital humano, carecen de información sobre los principales cuellos de botella y requerimientos a nivel agregado de los clusters. Las empresas no tienen incentivos suficientes para invertir en generar la información sobre los principales desafíos y problemas que enfrentan individualmente, ni para abordar colectivamente acciones que les permitan enfrentarlos eficientemente, dada la existencia de importantes externalidades.

Intangibilidad del activo

Esta falla de mercado afecta la capacidad de los demandantes de acceder a financiamiento para adquirir servicios de capacitación laboral.

Actualmente la capacitación laboral no está asociada a ningún elemento objetivo que determine una mayor empleabilidad de la persona en el mercado. Es por ello que sólo en los casos en que las empresas pueden relacionar directamente el costo de la capacitación con el incremento de productividad (del cual la empresa se beneficia), y eventualmente, con el de sus ingresos (aspecto en el cual se beneficia el trabajador) existen incentivos para financiar la capacitación del trabajador. Por otra parte, una de las divergencias de objetivos privados y sociales en la capacitación laboral, dice relación con la propensión de las empresas a financiar capacitación específica, que está directamente relacionada con diferenciales potenciales de productividad respecto de sus competidores, lo cual difiere del interés del trabajador, ya que a éste le interesa la capacitación general, que lo habilita para desempeñar más de un puesto de trabajo. En este caso, el interés social es el que las personas permanezcan activas en el mercado laboral, por lo que el interés del Estado tiende a coincidir con el del trabajador, pues lo relevante es que éste tenga trabajo, independientemente de en que empresa sea. Sin embargo, el principal instrumento que fomenta la capacitación laboral está diseñado para que sea la empresa quien tome la decisión de capacitación de sus empleados.

Problemas de acceso a capacitación

La información disponible muestra que los trabajadores de menores ingresos y las microempresas tienen problemas para acceder a capacitación laboral. Entre otras posibles causas, ello se debe a que no logran expresar su demanda en el mercado.⁹

⁹ En estudio de la Fundación Chile señala que la tasa de capacitación laboral del quintil de ingresos más altos es 2,2 veces la del quintil de menores ingresos, considerando el total de la fuerza de trabajo. Este diferencial aumenta si se consideran las tasas de capacitación para personas en empresas, ya que el quintil más rico más que triplica al quintil más pobre.

Integración vertical entre oferentes e intermediadores de capacitación disminuye la competencia

La información disponible muestra que la relación entre algunos OTEC y OTIC en el mercado genera condiciones de baja competencia. Esto es producido por la ausencia de regulaciones que aborden adecuadamente la integración vertical entre estos organismos en un mercado que opera dinamizado por el aporte de recursos públicos de manera permanente, principalmente a través del mecanismo de la franquicia tributaria para capacitación laboral.

Por su parte, la política estatal de fomento de la capacitación laboral se implementaba a través de distintos instrumentos, existiendo una franquicia tributaria para las empresas que operan en primera categoría, y subsidios para las microempresas, trabajadores independientes y personas de poblaciones vulnerables laboralmente.

Institucionalmente, el rol subsidiario del estado es implementado a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual no interviene directamente en el mercado de la capacitación laboral, sino que provee financiamiento para incentivar la incorporación de demanda a este mercado. De esta forma, se subsidia a la demanda de capacitación en las empresas, como una manera de asegurar que la oferta de capacitación corresponda efectivamente a las necesidades del sector productivo, e incentivar la competencia entre los proveedores como una manera de estimular una mayor eficiencia en la producción de servicios formativos. Sin embargo, el sistema no ha sido exitoso en asegurar la calidad y pertinencia de la oferta por capacitación.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo cumple el rol de monitorear el sistema, acreditar los organismos de capacitación, proveer información especializada a los agentes privados, autorizar la aplicación de la franquicia tributaria para la capacitación en las empresas, y administrar los programas públicos de capacitación del FONCAP (que son dirigidos a personas que no quedan cubiertas por la franquicia tributaria para las empresas, tales como: jóvenes de menores recursos que ingresan al mercado laboral, trabajadores de baja calificación de microempresas y trabajadores independientes, entre otros).¹⁰ Además, el SENCE supervisa y suministra apoyo técnico a las Oficinas Municipales de Información Laboral. Estas últimas son unidades que existen en los municipios, encargadas de intermediar entre la oferta y demanda de empleo a nivel local.

En el sistema público de capacitación, los proveedores de servicios (que reciben financiamiento Estatal) son denominados Organismos de Técnicos de Capacitación (OTEC), y los intermediadores de la Franquicia Tributaria que son denominados Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC). Las OTICs son corporaciones privadas sin fines de lucro, que planifican y organizan (pero no ejecutan) actividades de capacitación para grupos de empresas asociadas. Cada OTIC opera como un agente de contratación de servicios de capacitación para sus adherentes, que en teoría deberían ser principalmente empresas pequeñas y medianas que no tienen su propio departamento de capacitación, pero por diversos motivos ello no ha ocurrido como estaba previsto, y se han concentrado en segmentos de empresas donde su contribución carece de adicionalidad.

No existe ninguna medición que de cuenta de la magnitud del mercado de la capacitación laboral en Chile, tanto en cobertura como en recursos movilizados. En el sector privado, las empresas que venden servicios de capacitación laboral, aparte de los organismos registrados en el SENCE, pueden ser empresas consultoras, consultoras independientes ó

¹⁰ Un porcentaje significativo de las pequeñas empresas sobrevivían al amparo de los instrumentos públicos del área, como el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) y la Franquicia Tributaria para la Capacitación Laboral, mientras que otras se desempeñaban sin contemplar apoyos estatales.

empresas proveedoras de máquinas, equipos o insumos, que también prestan el servicio de capacitar al personal que los utilizará. En la práctica, es un mercado tan amplio como las necesidades de la demanda así lo requieran, en el cual participan oferentes cuyo giro principal del negocio es la capacitación laboral y oferentes que lo tienen como un negocio secundario o eventual. Ello presenta dificultades de medición del total del producto que se genera en este mercado.

Para dimensionar la magnitud del mercado se utiliza generalmente una variable proxy, que es la capacitación laboral cofinanciada o financiada directamente por el Estado.¹¹ Estas cifras se encuentran por debajo del 20%, cifra que se ha planteado como deseable en distintas instancias públicas y privadas para que este mercado se constituya en un aporte real a los requerimientos de incrementos de la productividad del trabajo que tiene el país, y muy por debajo de los estándares internacionales para países de similar desarrollo, que se sitúan por sobre el 25% de la población económicamente activa (PEA).

En consecuencia las fallas de Estado que se identifican como presentes en este mercado son:

Fallas en el instrumental de fomento a la capacitación

- Obsolescencia de la Franquicia Tributaria para la Capacitación. Hace 30 años, cuando se creó la franquicia tributaria, su operación se justificaba debido a que las empresas no le asignaban valor a la capacitación laboral, y no la tenían incorporada como un factor relevante para mejorar la productividad del trabajo y la competitividad de la empresa. Hoy, en el mundo de la economía globalizada y de las diferenciales competitivas basadas en la calidad del recurso humano, parece legítimo preguntarse si la capacitación laboral no es ya un elemento comúnmente incorporado en los costos de operación de cualquier empresa. Una empresa que no hace una apuesta fuerte por el desarrollo de sus recursos humanos pierde rápidamente competitividad, mercados, y pareciera estar destinada a desaparecer en el corto plazo.¹²
- Problemas de focalización de la franquicia tributaria. Según cifras disponibles para 2005, el 1% del total de empresas que utilizó este beneficio capturó el 39,4% del total de los recursos y representó el 45% del total de personas que participaron en cursos de capacitación laboral. Solo 100 empresas capturaron una cuarta parte de los recursos públicos, las cuales representaron cerca del 30% de los participantes. Además, parte de los recursos destinados a la franquicia tributaria se usan en trabajadores de ingresos altos. Ello es posible porque el instrumento está definido de operación universal respecto de las áreas y materias de capacitación. No distingue entre capacitación específica, que le interesa principalmente a la empresa y está referida a habilidades particulares asociadas a un puesto de trabajo, y capacitación general, que le interesa

¹¹ En el año 2000 la PEA era de 5.992.785, los capacitados eran 672.253, es decir el 11,2%.

¹² Distinto es el caso de la gran mayoría de las pequeñas y microempresas (además de algunas medianas). Aún viendo la necesidad de capacitar a sus recursos humanos (en donde la mayoría de las veces se incluye el mismo empresario), por ser unidades económicas de baja productividad, muchas veces carecen de los recursos necesarios para contratar la capacitación requerida. Es más, aún contando con los recursos, carecen de las distinciones y la información necesaria para discriminar y seleccionar entre distintas ofertas. Por otra parte, esta acción estatal de apoyo también pareciera justificarse en el caso de los trabajadores, considerados directamente como demandantes de capacitación laboral. Los trabajadores empleados no logran expresar su demanda individual en el mercado, básicamente por carecer de recursos para pagar. No existen actualmente mecanismos de financiamiento que permitan a las personas acceder a recursos para pagar directamente su capacitación laboral, ni mecanismos de orientación respecto de las alternativas que ofrece este mercado. En un mundo en donde la movilidad laboral es la norma y las personas pasan en su vida laboral períodos de empleo y desempleo, pareciera que la generación de alternativas para que las personas se recalifiquen constantemente es una condición para la mantención de éstas en el mercado laboral. Los altos costos sociales, individuales y estatales asociados al desempleo, ameritan que el estado disponga de instrumentos que posibiliten a las personas acceder fluidamente a lo largo de su vida al mercado de la capacitación laboral.

más a los trabajadores, ya que está referida a habilidades genéricas que sirven para distintos tipos de empleos.

- Problemas en la intermediación de la Franquicia Tributaria para la Capacitación. La operación del mercado de la capacitación laboral en Chile cuenta con organismos que intermedian entre oferta y demanda. Ellos, sin embargo, no han surgido como producto de la libre acción del mercado, sino que se crearon partir de la operación del instrumento de la franquicia tributaria, que estableció que se le podrían pagar los servicios que prestaran con un porcentaje de los recursos que se imputaran a la franquicia. El objetivo era ayudar a las empresas que constituyen la demanda a discriminar entre las distintas ofertas, y al mismo tiempo, concentrar demanda, de manera de ayudar a disminuir los costos de las empresas de menor tamaño por la vía de generarles economías al operar en paquetes que disminuyesen el costo de venta de los oferentes. Sin embargo, la operación de estos agentes, denominados Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) no se focaliza en las empresas más pequeñas y en los trabajadores de menores ingresos, mas bien ha tendido a concentrarse en las grandes empresas (que requieren en menor medida de este servicio o simplemente no lo necesitan), y genera costos de intermediación de cargo fiscal, al descontarse sus cobros de los recursos que se franquician.

Falla de regulación

Afecta a la demanda. El Estado no vela adecuadamente por la calidad y pertinencia de los servicios que subsidia.

Dado que el costo de acceder a la capacitación está subsidiado a través del mecanismo de la franquicia tributaria o directamente mediante subsidios, el costo total del servicio contratado es superior al que efectivamente paga el demandante y beneficiario de los servicios (en muchos de los casos este último costo es igual a cero).¹³ El demandante, sea empresa o trabajador, exigirá a lo menos igualar el costo de su aporte al beneficio marginal obtenido por el servicio contratado (medido en mayor productividad u otro indicador), pero lo más probable es que no exigirá igualar el beneficio marginal del servicio al costo total marginal (incluyendo el subsidio). En el caso extremo, cuando el costo monetario es cero para el demandante, la exigencia de calidad y pertinencia será muy baja. Es el Estado entonces el que debe preocuparse por monitorear y evaluar la calidad que los servicios que se estarían ofreciendo. La falta de esta acción fiscalizadora genera la operación de un mercado comandado por la oferta, en donde los oferentes “venden el subsidio estatal” más que servicios pertinentes y sintonizados con los requerimientos de la demanda, y los demandantes compran capacitación sin preocuparse por la calidad, dado que para ellos el costo de compra es bajo o ninguno.

¹³ El mercado de la capacitación laboral en Chile está altamente influenciado por el rol activo que tiene el Estado en el cofinanciamiento de la capacitación en empresas, y en el financiamiento directo de la capacitación laboral para la población activa de menores ingresos y los grupos sociales vulnerables. Así, a la participación en el mercado de los agentes privados que transan servicios y precios privadamente, se debe agregar la determinante acción del Estado a través del SENCE.

ANEXO 9.
Análisis de las encuestas aplicadas

ANEXO 9.1

Líneas Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales

I. Líneas Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales

A. Datos

La información proviene de una encuesta aplicada en el marco de la presente evaluación, entre el 15 de Noviembre y el 23 de diciembre de 2008, a los beneficiarios del programa Mejoramiento de la Oferta de Capacitación del año 2006, parte de los cuales participaron además en un proceso de certificación de competencias laborales. La encuesta se aplicó también a un grupo de no participantes, extraído de la muestra utilizada en la encuesta CASEN 2006.

Un elemento importante considerado para la definición de la muestra de beneficiarios fue la necesidad de equilibrar dos criterios contrapuestos: (1) Que el tiempo transcurrido desde el término de la participación en el programa no sea demasiado largo dado que la probabilidad de encontrar a los participantes se reduce a medida que transcurre el tiempo; (2) Que haya transcurrido un tiempo suficiente desde el término de la participación en el programa como para que se manifiesten los eventuales efectos sobre los participantes. Sobre la base de la experiencia de estudios anteriores aplicados a programas similares, se determinó que los participantes correspondientes al año 2005 equilibraban de mejor forma ambos criterios. Sin embargo, ese año las áreas de capacitación y las acciones de certificación de competencias estuvieron fuertemente orientados a competencias computacionales básicas, lo que a juicio de la consultora y de la contraparte, no es representativo del diseño final de estas líneas, en el que tienen una mayor preponderancia las áreas productivas vinculadas a los sectores involucrados en el trabajo desarrollado por la Fundación Chile. En cambio, el año 2006 esta situación no se dio, siendo las áreas de capacitación y de certificación de competencias, más representativas de lo que se espera sea el ámbito permanente de este tipo de acciones. Por esta razón, en acuerdo con la contraparte, se decidió aplicar la encuesta a beneficiarios del año 2006.

En definitiva, el marco muestral corresponde a los participantes en cursos de la Línea de Mejoramiento de la Oferta de Capacitación del año 2006, en las regiones Sexta, Octava y Metropolitana. Parte de ellos participaron además en un proceso de certificación de competencias laborales a través de la Fundación Chile. De un total de 5.663 beneficiarios en el marco muestral, se seleccionó aleatoriamente una muestra de 466 casos, estratificados por región (Metropolitana/Regiones) y sexo (H/M)¹.

Finalmente, la muestra de beneficiarios encuestados está constituida por 464 casos con la siguiente distribución por estratos:

¹ No toda la muestra fue seleccionada aleatoriamente ya que para tener una submuestra que permita obtener resultados de impactos para quienes además habían participado en un proceso de certificación de competencias con la Fundación Chile, fueron incluidos forzosamente todos los casos que cumplieran esta condición.

Cuadro 1. Muestra de beneficiarios

	Hombre	Mujer	Total
Regiones	114	155	269
RM	104	91	195
Total	218	246	464

Fuente: Elaboración propia

Para construir la muestra de comparación se seleccionaron 460 casos desde la muestra de la encuesta CASEN 2006 correspondiente a las regiones Sexta, Octava y Metropolitana, de manera que la distribución por regiones y sexo sea la misma que en la muestra de beneficiarios.

Cabe destacar que el levantamiento de información en terreno se vio dificultado por la mala calidad de la información de contacto de los directorios de beneficiarios y controles. Por otra parte, para la obtención de la base de controles, hubo una serie de dificultades y retrasos, por lo que la entrega de este directorio se concretó en el mes de octubre. A pesar de esto, con una extensión del plazo previsto para el levantamiento fue posible alcanzar los tamaños muestrales definidos al inicio del estudio.

Finalmente la muestra de comparación quedó conformada por 472 casos con la siguiente distribución por los estratos definidos para la selección de los beneficiarios.

Cuadro 2. Muestra de comparación

	Hombre	Mujer	Total
Regiones	100	178	278
RM	97	97	194
Total	197	275	472

Fuente: Elaboración propia

Los cuestionarios aplicados a ambas muestras se presentan en el Anexo 9c, "Informe de Trabajo en Terreno".

B. Calidad del Programa

En esta sección se presenta un análisis de los aspectos de calidad de las líneas de Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales, sobre la base de la satisfacción expresada por los beneficiarios y su percepción acerca de algunas características relevantes de estas líneas.

La información se encuentra expandida estadísticamente, de manera de representar a la población de beneficiarios del año 2006 en las regiones cubiertas por la encuesta.

El programa contempla dos modalidades de capacitación: Competencias laborales, que corresponde al 78% de los casos, y Competencias de empleabilidad, que corresponde al 13%. Aproximadamente un 9% de los beneficiarios manifestó no saber o no recordar en qué modalidad se capacitó. La distribución entre ambas modalidades de capacitación es similar para hombres y mujeres.

Cuadro 3. El curso que realizó fue en la modalidad

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
El curso que realizó fue en la modalidad:	Competencias laborales	2.109	2.318	4.427	80%	77%	78%
	Competencias de empleabilidad	357	378	735	14%	12%	13%
	No sabe/no recuerda	171	329	500	6%	11%	9%
Total		2.637	3.025	5.662	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Reclutamiento y selección

La principal motivación para ingresar al programa está determinada por la posibilidad de encontrar un trabajo estable, motivación que representa a alrededor de la cuarta parte de los beneficiarios (25%). En segundo lugar en importancia está la posibilidad de mejorar ingresos (19%). Ver cuadro 4.

En relación a la principal razón de participación por género del beneficiario, se observa que en ambos sexos las posibilidades de encontrar trabajo, tener un trabajo estable y tener posibilidades de mejorar ingresos son las principales motivaciones. No obstante las mujeres tienen una mayor valoración de la estabilidad, mientras que en los hombres tiene más importancia el hecho de adquirir experiencia práctica en un oficio.

Cuadro 4. ¿Cuál fue la principal razón por la que participó en el programa?

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el programa? 1º mención	Encontrar trabajo	307	607	914	12%	20%	16%
	Tener posibilidades de tener un trabajo estable	600	827	1.427	23%	27%	25%
	Tener posibilidades de mejorar ingresos	509	554	1.063	19%	18%	19%
	Para ampliar redes de contactos laborales	213	152	365	8%	5%	6%
	Tener un trabajo independiente	24	18	42	1%	1%	1%
	Tener práctica u experiencia en algún oficio	468	328	796	18%	11%	14%
	Por el dinero (subsídios) pagados por asistencia al curso	7	16	23	0%	1%	0%
	Para realizar proceso de certificación de competencias	262	166	428	10%	5%	8%
	Cambiar de oficio	0	92	92	0%	3%	2%
	Conocer otras personas o hacer algo distinto	66	70	136	3%	2%	2%
	Otro	124	184	308	5%	6%	5%
	No responde	58	12	70	2%	0%	1%
Total	2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

La encuesta aplicada en el marco de este estudio reveló que el principal medio por el cual los beneficiarios se enteraron de la existencia del Programa fue información en el trabajo (64%) y en segundo lugar la recomendación de amigos o familiares (14%). Ver cuadro 5. Estos resultados hacen ver la importancia de que el programa sea promovido en empresas e instituciones, más que en medios de comunicación que influyen directamente a potenciales beneficiarios.

Cuadro 5. ¿Principal medio por el que supo del programa?

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿A través de qué medio supo del programa? 1º mención	Por la OMIL o Municipio	224	439	663	8,5%	14,8%	11,6%
	Por propaganda en la radio, metro, periódico, tv., etc.	22	92	114	0,8%	3,0%	1,9%
	Por la institución educativa y organizadores del curso	100	112	212	3,8%	3,9%	3,8%
	Me lo recomendó un amigo o familiar	300	455	755	11,4%	15,6%	13,5%
	Por medio de organizaciones sociales	64	34	98	2,4%	1,2%	1,8%
	Me lo informaron en mi trabajo	1.843	1.774	3.617	69,8%	57,5%	63,7%
	Otro	64	108	172	2,4%	3,5%	3,0%
	No responde	22	12	34	0,8%	0,5%	0,7%
Total	2.639	3.026	5.665	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la elección de los cursos, el 91% de los beneficiarios declara existir coincidencia entre sus preferencias y el curso en que finalmente se capacitaron. Respecto al módulo en que los beneficiarios fueron seleccionados, un 91% manifestó estar satisfecho o muy satisfechos. En general se observa un alto grado de satisfacción con respecto al proceso de selección.

Cuadro 6. ¿Quedó Ud. seleccionado en el curso de su mayor preferencia?

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Quedó ud. seleccionado en el curso de su mayor preferencia?	Sí	2.415	2.739	5.154	92%	91%	91%
	No	223	280	503	8%	9%	9%
	No responde	0	6	6	0%	0%	0%
	Total	2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Cuadro 7. ¿Quedó ud. satisfecho con el curso/modulo en el cual fue seleccionado?

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Quedó ud. satisfecho con el curso/modulo en el cual fue seleccionado?	Muy Satisfecho	1.497	1.617	3.114	57%	53%	55%
	Satisfecho	886	1.151	2.037	34%	38%	36%
	Insatisfecho	152	162	314	6%	5%	6%
	Muy Insatisfecho	103	79	182	4%	3%	3%
	No responde	0	16	16	0%	1%	0%
Total	2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

No obstante debe señalarse que sólo la mitad de los beneficiarios manifestó haber recibido orientación respecto al programa en la OMIL. De aquellos que recibieron orientación, la mayor parte señaló estar satisfecha o muy satisfecha. Estos hechos estarían revelando que la función de las OMIL no es muy relevante ni eficaz en proporcionar información a los beneficiarios.

Cuadro 8. En general, ¿qué tan satisfecho está usted con la información proporcionada por la OMIL, respecto a los cursos o módulos de capacitación?

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
En general, ¿qué tan satisfecho está usted con la información proporcionada por la OMIL, respecto a los cursos o módulos de capacitación?	Muy Satisfecho	490	477	967	19%	16%	17%
	Satisfecho	582	573	1.155	22%	19%	20%
	Insatisfecho	180	361	541	7%	12%	10%
	Muy Insatisfecho	48	18	66	2%	1%	1%
	No recibí información de OMIL	1.302	1.585	2.887	49%	52%	51%
	No responde	36	12	48	1%	0%	1%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 9. Satisfacción con el proceso de postulación y selección

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Indíqueme su grado de satisfacción con el proceso de postulación y selección	Muy Satisfecho	1.154	1.061	2.215	44%	35%	39%
	Satisfecho	1.298	1.616	2.914	49%	53%	51%
	Insatisfecho	112	86	198	4%	3%	3%
	Muy Insatisfecho	0	22	22	0%	1%	0%
	No responde	74	240	314	3%	8%	6%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Satisfacción y experiencia respecto a la capacitación

Con respecto a la satisfacción de diferentes aspectos relacionados a la capacitación del programa, ésta es mayoritariamente positiva, alcanzando niveles de aprobación superiores al 90%. Es interesante que en general los hombres tengan niveles de satisfacción ligeramente superiores a los de las mujeres.

- Un 96% de los egresados se encontró satisfecho o muy satisfecho con el proceso de postulación y selección.

- En relación a la satisfacción con la infraestructura, un 91% se considero satisfecho o muy satisfecho.
- En cuanto al trato recibido por el personal administrativo, un 98% se considero satisfecho o muy satisfecho.
- Respecto a los materiales entregados un 95% se manifestó satisfecho o muy satisfecho.
- En cuanto al trato de los profesores, un 99% se encontró satisfecho o muy satisfecho. Asimismo un 98% de los beneficiarios manifestó encontrarse satisfecho o muy satisfecho con la calidad de los profesores.

En conclusión se observa que los beneficiarios exhiben muy altos niveles de satisfacción con respecto de aquellas características de la capacitación referidas al trato e infraestructura.

Cuadro 10. Satisfacción con algunos aspectos del curso

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Indíqueme su grado de satisfacción con la infraestructura del lugar donde recibió clases	Muy Satisfecho	1.502	1.135	2.637	57%	38%	47%
	Satisfecho	973	1.532	2.505	37%	51%	44%
	Insatisfecho	123	352	475	5%	12%	8%
	Muy Insatisfecho	17	6	23	1%	0%	0%
	No responde	24	0	24	1%	0%	0%
Total		2.639	3.025	5.664	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con el trato que recibió del personal administrativo de la institución educadora	Muy Satisfecho	1.770	1.585	3.355	67%	52%	59%
	Satisfecho	845	1.321	2.166	32%	44%	38%
	Insatisfecho	0	32	32	0%	1%	1%
	No responde	24	86	110	1%	3%	2%
Total		2.639	3.024	5.663	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con los materiales entregados	Muy Satisfecho	1.566	1.401	2.967	59%	46%	52%
	Satisfecho	951	1.456	2.407	36%	48%	43%
	Insatisfecho	64	114	178	2%	4%	3%
	Muy Insatisfecho	17	38	55	1%	1%	1%
	No responde	40	16	56	2%	1%	1%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con el trato que recibió de parte de los profesores	Muy Satisfecho	1.995	2.066	4.061	76%	68%	72%
	Satisfecho	620	911	1.531	23%	30%	27%
	Insatisfecho	17	16	33	1%	1%	1%
	Muy Insatisfecho	0	32	32	0%	1%	1%
	No responde	7	0	7	0%	0%	0%
Total		2.639	3.025	5.664	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con la calidad de los profesores de la OTEC	Muy Satisfecho	1.888	1.894	3.782	72%	63%	67%
	Satisfecho	693	1.087	1.780	26%	36%	31%
	Insatisfecho	50	12	62	2%	0%	1%
	Muy Insatisfecho	0	32	32	0%	1%	1%
	No responde	7	0	7	0%	0%	0%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, debe señalarse un alto grado de satisfacción respecto a las competencias desarrolladas a partir de la capacitación recibida:

- En cuanto a las competencias laborales recibidas en las instalaciones de la OTEC, un 91% señaló estar satisfecho o muy satisfecho.
- Respecto a las competencias de empleabilidad, un 89% manifestó encontrarse satisfecho o muy satisfecho.

Dado los altos niveles de satisfacción cercanos al 90%, estos no están asociados a posteriores resultados en la empleabilidad y mejoras en las condiciones laborales.

Cuadro 11. Satisfacción con competencias desarrolladas

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Indíqueme su grado de satisfacción con las competencias laborales recibidas en las instalaciones de la OTEC	Muy Satisfecho	1.544	1.276	2.820	59%	42%	50%
	Satisfecho	869	1.462	2.331	33%	48%	41%
	Insatisfecho	119	100	219	5%	3%	4%
	Muy Insatisfecho	50	22	72	2%	1%	1%
	No responde	57	166	223	2%	5%	4%
Total		2.639	3.026	5.665	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con las competencias de empleabilidad recibidas en las instalaciones de la OTEC	Muy Satisfecho	1.468	1.140	2.608	56%	38%	46%
	Satisfecho	963	1.456	2.419	37%	48%	43%
	Insatisfecho	64	104	168	2%	3%	3%
	Muy Insatisfecho	33	48	81	1%	2%	1%
	No responde	109	278	387	4%	9%	7%
Total		2.637	3.026	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción de los beneficiarios respecto a los conocimientos técnicos adquiridos es interesante observar que un 29% los encontró muy básico o algo básicos, observándose además en las mujeres que esta opinión es compartida por una mayor proporción por las mujeres.

Al contrastar estas calificaciones con los altos niveles de satisfacción respecto a las competencias laborales y de empleabilidad, se evidencia una brecha. Esto hace suponer que no todas los beneficiarios llegan con iguales niveles de experiencia y conocimientos en el oficio. También plantea la interrogante si toda las OTEC tienen similares niveles de exigencia técnica.

Cuadro 12. ¿Cómo calificaría usted los conocimientos técnicos adquiridos relativos al oficio, en el curso realizado por la institución capacitadora (OTEC)?

	Sexo			Total	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	Total
¿Cómo calificaría usted los conocimientos técnicos adquiridos relativos al oficio, en el curso realizado por la institución capacitadora (OTEC)?	Muy básicos	183	322	505	7%	11%	9%
	Algo básicos	551	556	1.107	21%	18%	20%
	Completos	1.138	1.448	2.586	43%	48%	46%
	Muy completos	766	699	1.465	29%	23%	26%
Total	2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Satisfacción y experiencia respecto a la certificación

Los beneficiarios que participaron en el programa y que además participaron en el proceso de certificación, fueron el 50% (2.865²).

² Número estimado a partir de encuesta aplicada a beneficiarios del programa.

Cuadro 13. ¿Participó usted en un proceso de certificación de competencias? ¿Antes o después de la capacitación?

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Participó usted en un proceso de certificación de competencias? ¿Antes o después de la capacitación?	Sí, antes de la capacitación	425	274	699	16%	9%	12%
	Sí, después de la capacitación	1.001	1.165	2.166	38%	39%	38%
	No	1.205	1.532	2.737	46%	51%	48%
	No responde	7	54	61	0%	2%	1%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Las principales razones por las cuales las personas se certificaron fueron: tener posibilidades de un trabajo estable (25%) y encontrar trabajo (17%). Estas razones son más importantes para las mujeres que para los hombres, para estos últimos la principal motivación es mejorar ingresos.

Cuadro 14. ¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el proceso de certificación de competencias?

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el proceso de certificación de competencias? 1º mención	Encontrar trabajo	216	274	490	15%	18%	17%
	Tener posibilidades de tener un trabajo estable	277	454	731	19%	30%	25%
	Tener posibilidades de mejorar ingresos	295	240	535	21%	16%	18%
	Tener práctica o experiencia en algún oficio	218	246	464	15%	16%	16%
	Para ampliar redes de contactos laborales	107	70	177	7%	5%	6%
	Tener un trabajo independiente	17	6	23	1%	0%	1%
	Conocer otras personas y/o hacer algo distinto	7	0	7	0%	0%	0%
	Obtener un certificado	236	154	390	16%	10%	13%
	Cambiar de oficio	31	12	43	2%	1%	1%
	Otro	22	32	54	2%	2%	2%
	No responde	7	6	13	0%	0%	0%
Total		1.433	1.494	2.927	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la calificación de diferentes aspectos evaluados durante la certificación, esta es positiva:

- Un 94% de los beneficiarios encontró buenos o muy buenos la evaluación de los conocimientos técnicos adquiridos en el oficio. Este resultado es superior a la percepción respecto a los conocimientos técnicos aprendidos (ver cuadro 12).
- Un 96% de los beneficiarios manifestó como bueno o muy bueno la evaluación de la formación personal para el trabajo.
- Un 95% de los beneficiarios, encontró con buenos o muy buenos la evaluación de las habilidades prácticas evaluadas.

Cuadro 15. Evaluación de aspectos relativos a la certificación

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Cómo calificaría ud. la evaluación de conocimientos técnicos adquiridos relativos al oficio ?	Muy bueno	695	777	1.472	48%	52%	50%
	Bueno	664	638	1.302	46%	43%	44%
	Regular	74	56	130	5%	4%	4%
	Malo	0	16	16	0%	1%	1%
	Muy malo	0	6	6	0%	0%	0%
Total		1.433	1.493	2.926	100%	100%	100%
¿Cómo calificaría ud. la evaluación de aspectos relativos a la formación personal para el trabajo?	Muy bueno	785	861	1.646	56%	59%	57%
	Bueno	562	564	1.126	40%	38%	39%
	Regular	50	28	78	4%	2%	3%
	Malo	0	16	16	0%	1%	1%
Total		1.397	1.469	2.866	100%	100%	100%
¿Cómo calificaría ud. la evaluación de habilidades prácticas ?	Muy bueno	752	815	1.567	53%	55%	54%
	Bueno	558	622	1.180	39%	42%	41%
	Regular	116	34	150	8%	2%	5%
	Malo	0	16	16	0%	1%	1%
Total		1.426	1.487	2.913	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Con respecto diferentes aspectos de la certificación percibidos por los beneficiarios, debe señalarse que:

- Un 97% de los beneficiarios señaló como bueno o muy bueno el trato recibidos por los evaluadores.
- Un 76% de los beneficiarios manifestó como bueno o muy bueno el trato recibido por el personal administrativo de la entidad evaluadora.
- Un 78% señaló que el equipamiento para la evaluación era completo o muy completo, aunque un 21% los encontró básicos o muy básicos.
- Un 84% de los beneficiarios encontró completos o muy completos los materiales de evaluación, aunque un 16% los encontró como básico o muy básicos.

En general, se observa menores calificaciones a las características del proceso de certificación que con respecto al resto del Programa. Es posible que esta menor valoración este asociada a que los beneficiarios de la certificación tienen mayor experiencia y conocimientos que el resto y es posible que por ello mayores expectativas.

Cuadro 16. Evaluación de aspectos relativos a la certificación

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Cómo calificaría Ud. el trato recibido de los evaluadores?	Muy bueno	928	1.015	1.943	65%	68%	66%
	Bueno	455	450	905	32%	30%	31%
	Regular	33	28	61	2%	2%	2%
	Muy malo	17	0	17	1%	0%	1%
Total		1.433	1.493	2.926	100%	100%	100%
¿Cómo calificaría Ud. el trato recibido del personal administrativo de la entidad evaluadora?	No aplica	14	44	58	1%	3%	2%
	Muy bueno	864	1.003	1.867	60%	67%	64%
	Bueno	538	434	972	38%	29%	33%
	Regular	17	12	29	1%	1%	1%
Total		1.433	1.493	2.926	100%	100%	100%
¿Cómo evaluaría el equipamiento para la evaluación (salas, maquinaria, computadores, talleres, etc.)?	Muy completos	750	695	1.445	52%	47%	49%
	Completos	404	446	850	28%	30%	29%
	Básicos	239	264	503	17%	18%	17%
	Muy básicos	40	72	112	3%	5%	4%
	No responde	0	16	16	0%	1%	1%
Total		1.433	1.493	2.926	100%	100%	100%
¿Cómo evaluaría los materiales usados en la evaluación?	Muy completos	740	671	1.411	52%	45%	48%
	Completos	505	514	1.019	35%	34%	35%
	Básicos	171	242	413	12%	16%	14%
	Muy básicos	17	66	83	1%	4%	3%
Total		1.433	1.493	2.926	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

C. Resultados Intermedios

En este apartado se presentan los resultados intermedios de la línea de Mejoramiento de la oferta de capacitación, sobre los participantes. Es necesario dejar claro que no se refiere a logros intermedios para la consecución del propósito y el fin del Programa Chilecalifica, sino a efectos sobre actitudes, comportamientos o percepciones de los participantes, que van más allá de la entrega de los servicios de capacitación y certificación, pero que no constituyen resultados finales tales como cambios en ingresos, empleabilidad o formalidad del empleo.

Capacitación

Con respecto a la utilidad que perciben los alumnos respecto a la capacitación, está también es positiva. En la valoración de diferentes aspectos de la misma más del 60% la consideró muy útil.

- Un 72% encontró muy útil los conocimientos técnicos entregados. Esta proporción es similar a la de los beneficiarios que encontraron los conocimientos técnicos completos o muy completos (ver cuadro 12)
- Un 69% consideró muy útiles las capacidades desarrolladas para resolver problemas.
- Un 71% manifestó muy útiles la capacidad para relacionarse con jefes y compañeros.
- Un 65% encontró muy útiles la información dada respecto a la normativa legal en su área de trabajo.

Cuadro 17. Utilidad del curso

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Qué tan útil han sido para su desempeño laboral los conocimientos técnicos entregados en el curso?	Muy útil	1.951	2.108	4.059	74%	70%	72%
	Algo útil	478	690	1.168	18%	23%	21%
	Poco útil	114	132	246	4%	4%	4%
	Nada útil	14	74	88	1%	2%	2%
	No responde	81	22	103	3%	1%	2%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%
¿Qué tan útil ha sido para su desempeño laboral la capacidad para resolver problemas?	Muy útil	1.783	2.070	3.853	68%	68%	68%
	Algo útil	677	674	1.351	26%	22%	24%
	Poco útil	62	148	210	2%	5%	4%
	Nada útil	38	94	132	1%	3%	2%
	No responde	78	40	118	3%	1%	2%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%
¿Qué tan útil ha sido para su desempeño laboral la capacidad para relacionarse con jefes y compañeros?	Muy útil	1.737	2.184	3.921	66%	72%	69%
	Algo útil	687	580	1.267	26%	19%	22%
	Poco útil	90	132	222	3%	4%	4%
	Nada útil	48	52	100	2%	2%	2%
	No responde	76	78	154	3%	3%	3%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%
¿Qué tan útil ha sido para su desempeño laboral la información sobre la normativa legal en su área de trabajo?	Muy útil	1.678	1.770	3.448	64%	58%	61%
	Algo útil	615	814	1.429	23%	27%	25%
	Poco útil	112	144	256	4%	5%	5%
	Nada útil	62	138	200	2%	5%	4%
	No responde	171	160	331	6%	5%	6%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

A los beneficiarios asimismo, se les inquirió respecto a su percepción sobre la incidencia que han tenido algunos aspectos de la capacitación sobre su desempeño laboral:

- Un 68% manifestó que la capacitación había sido importante para encontrar un trabajo.
- Un 76% señaló que la capacitación había sido importante para encontrar un trabajo estable.
- Un 78% manifestó que la capacitación ha sido importante para encontrar un trabajo relacionado con el oficio en que capacitó.
- Un 76% señaló que la capacitación ha sido importante para mejorar sus ingresos laborales.
- Sólo un 49% consideró que la capacitación ha sido importante para mejorar sus ingresos fuera de los recibidos por el trabajo principal.
- Un 64% manifestó que la capacitación ha sido importante para mejorar su condiciones labores (Salud, AFEP, etc.)
- Un 80% señaló que la capacitación ha sido importante para adquirir contactos laborales.
- Sólo un 41% considera que la capacitación ha sido importante para tener su propio negocio o microempresa.
- Un 93% manifestó que el curso ha sido importante para tener mayor confianza en si mismo y esta percepción es muy alta y similar entre hombres y mujeres.

Cuadro 18. Importancia de algunos aspectos laborales

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para encontrar un trabajo?	Importante	1.470	1.726	3.196	56%	57%	56%
	Algo importante	352	330	682	13%	11%	12%
	Poco importante	231	367	598	9%	12%	11%
	Nada importante	241	307	548	9%	10%	10%
	No responde	345	294	639	13%	10%	11%
Total		2.639	3.024	5.663	100%	100%	100%
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para tener un trabajo más estable?	Importante	1.887	1.838	3.725	72%	61%	66%
	Algo importante	231	324	555	9%	11%	10%
	Poco importante	247	532	779	9%	18%	14%
	Nada importante	190	226	416	7%	7%	7%
	No responde	84	106	190	3%	4%	3%
Total		2.639	3.026	5.665	100%	100%	100%
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para encontrar un trabajo relacionado al oficio en que se capacitó o certificó?	Importante	1.480	1.702	3.182	56%	56%	56%
	Algo importante	328	370	698	12%	12%	12%
	Poco importante	245	345	590	9%	11%	10%
	Nada importante	266	345	611	10%	11%	11%
	No responde	319	262	581	12%	9%	10%
Total		2.638	3.024	5.662	100%	100%	100%
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para mejorar sus ingresos laborales?	Importante	1.737	1.746	3.483	66%	58%	61%
	Algo importante	340	290	630	13%	10%	11%
	Poco importante	273	448	721	10%	15%	13%
	Nada importante	195	416	611	7%	14%	11%
	No responde	93	126	219	4%	4%	4%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%

Cuadro 19. Importancia de algunos aspectos laborales

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para mejorar sus ingresos fuera de su trabajo principal?	Importante	1.030	1.153	2.183	39%	38%	39%
	Algo importante	314	280	594	12%	9%	10%
	Poco importante	290	395	685	11%	13%	12%
	Nada importante	514	702	1.216	19%	23%	21%
	No responde	489	496	985	19%	16%	17%
Total		2.637	3.026	5.663	100%	100%	100%
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para mejorar sus condiciones laborales (salud, AFP, etc.)?	Importante	1.486	1.573	3.059	56%	52%	54%
	Algo importante	297	284	581	11%	9%	10%
	Poco importante	256	382	638	10%	13%	11%
	Nada importante	341	515	856	13%	17%	15%
	No responde	257	272	529	10%	9%	9%
Total		2.637	3.026	5.663	100%	100%	100%
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para conocer gente y tener más contactos laborales?	Importante	1.763	1.848	3.611	67%	61%	64%
	Algo importante	437	484	921	17%	16%	16%
	Poco importante	197	374	571	7%	12%	10%
	Nada importante	131	215	346	5%	7%	6%
	No responde	110	104	214	4%	3%	4%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para tener su propio negocio o microempresa?	Importante	746	970	1.716	28%	32%	30%
	Algo importante	375	268	643	14%	9%	11%
	Poco importante	309	340	649	12%	11%	11%
	Nada importante	510	834	1.344	19%	28%	24%
	No responde	698	614	1.312	26%	20%	23%
Total		2.638	3.026	5.664	100%	100%	100%

Cuadro 20. Importancia de algunos aspectos laborales

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Que tan importante ha sido para usted el curso de Capacitación para ayudarlo a ganar confianza en ud. mismo?	Importante	2.199	2.564	4.763	83%	85%	84%
	Algo importante	275	244	519	10%	8%	9%
	Poco importante	104	126	230	4%	4%	4%
	Nada importante	29	79	108	1%	3%	2%
	No responde	31	12	43	1%	0%	1%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las actividades desarrolladas por los beneficiarios luego de terminar su participación en la capacitación es importante señalar que el 67% desarrolla trabajos u oficios asociados a éste. Este resultado es menor en las mujeres ya que sólo un 59% lo hace, lo que puede explicarse porque las mujeres tienen menor participación laboral y mayor rotación. La principal razón por la que las personas que no realizan trabajos asociados al oficio aprendido, es que no han encontrado trabajo en el mismo (37%).

Respecto al uso de los conocimientos adquiridos en el curso y que hayan sido aplicados posteriormente un 65% señaló haberlos utilizado frecuente o muy frecuentemente.

Cuadro 21. Actualmente, ¿Ud. trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso SENCE en que participó?

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Actualmente, ¿ud. trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso SENCE en que participó?	Sí	2.027	1.779	3.806	77%	59%	67%
	No	611	1.246	1.857	23%	41%	33%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 22. ¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido?

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido?	No pudo encontrar un trabajo en el oficio	193	496	689	32%	40%	37%
	Trabajó en el oficio un tiempo, pero luego cambió a otro	114	118	232	19%	9%	12%
	Trabajó en el oficio, pero no le gustó	33	38	71	5%	3%	4%
	No se sintió suficientemente capacitado en el oficio	40	162	202	7%	13%	11%
	Otro	224	432	656	37%	35%	35%
	No responde	7	0	7	1%	0%	0%
Total		611	1.246	1.857	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 23. Una vez finalizado el curso, ¿con qué frecuencia ha tenido usted oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso?

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Una vez finalizado el curso, ¿con qué frecuencia ha tenido usted oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso?	Nunca	100	358	458	4%	12%	8%
	Casi nunca	233	232	465	9%	8%	8%
	A veces	418	651	1.069	16%	22%	19%
	Frecuentemente	1.004	940	1.944	38%	31%	34%
	Muy frecuentemente	883	844	1.727	33%	28%	30%
Total		2.638	3.025	5.663	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Certificación

A los beneficiarios asimismo, se les inquirió respecto a la importancia que ellos perciben respecto a la incidencia que han tenido algunos aspectos de la certificación sobre su desempeño laboral. Es interesante señalar que estos aspectos son similares a los evaluados en la capacitación, aunque obtienen mayores niveles de importancia:

- Un 81% manifestó que la certificación había sido importante para mantener su trabajo.

- Un 74% señaló que la certificación había sido importante para encontrar un trabajo asociado al oficio en el que el beneficiario se certificó.
- Un 68% manifestó que la certificación ha sido importante para acceder a mejores salarios.
- Sólo un 43% consideró que la certificación ha sido importante para mejorar sus ingresos fuera de los recibidos por le trabajo principal.
- Un 89% manifestó que la certificación ha sido importante para tener mayor confianza en si mismo y esta percepción es muy alta y similar entre hombres y mujeres.
- Un 58% señaló la importancia de la certificación para formalizar sus relaciones laborales (contrato).

Cuadro 24. Importancia de algunos aspectos laborales

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para mantener su trabajo?	Importante	1.219	1.143	2.362	85%	77%	81%
	Algo importante	22	200	222	2%	13%	8%
	Poco importante	99	50	149	7%	3%	5%
	Nada importante	60	72	132	4%	5%	5%
	No responde / No aplica	34	28	62	2%	2%	2%
Total		1.434	1.493	2.927	100%	100%	100%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para acceder a un trabajo relacionado con las competencias que certificó?	Importante	1.076	1.085	2.161	75%	73%	74%
	Algo importante	79	188	267	6%	13%	9%
	Poco importante	145	44	189	10%	3%	6%
	Nada importante	86	110	196	6%	7%	7%
	Total	1.434	1.493	2.927	100%	100%	100%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para acceder a mejores salarios?	Importante	998	991	1.989	70%	66%	68%
	Algo importante	135	184	319	9%	12%	11%
	Poco importante	164	118	282	11%	8%	10%
	Nada importante	102	155	257	7%	10%	9%
	No responde / No aplica	35	45	80	2%	3%	3%
Total		1.434	1.493	2.927	100%	100%	100%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para acceder a mejores ingresos fuera de su trabajo principal?	Importante	700	568	1.268	49%	38%	43%
	Algo importante	88	116	204	6%	8%	7%
	Poco importante	107	124	231	7%	8%	8%
	Nada importante	403	462	865	28%	31%	30%
	No responde / No aplica	136	223	359	9%	15%	12%
Total		1.434	1.493	2.927	100%	100%	100%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para aumentar su autoconfianza?	Importante	1.307	1.312	2.619	91%	88%	89%
	Algo importante	88	138	226	6%	9%	8%
	Poco importante	31	32	63	2%	2%	2%
	Nada importante	7	12	19	0%	1%	1%
	Total	1.434	1.493	2.927	100%	100%	100%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para formalizar su relación laboral (contrato)?	Importante	816	888	1.704	57%	59%	58%
	Algo importante	81	130	211	6%	9%	7%
	Poco importante	138	124	262	10%	8%	9%
	Nada importante	215	235	450	15%	16%	15%
	No responde / No aplica	184	116	300	13%	8%	10%
Total		1.434	1.493	2.927	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

- Un 65% manifestó la importancia de la certificación para tener mejores relaciones laborales (salud, AFP, etc.)
- Sólo un 41% manifestó la importancia de la certificación para iniciar su propio negocio o microempresa.
- Un 73% indicó la importancia de la certificación para incrementar la red de contactos laborales.
- Un 74% señaló la importancia de la certificación para mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo.

Cuadro 25. Importancia de algunos aspectos laborales

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para tener mejores condiciones laborales (salud, AFP, etc.)?	Importante	864	952	1.816			
	Algo importante	88	140	228	63,7%	67,4%	65,4%
	Poco importante	147	102	249	6,5%	9,8%	8,0%
	Nada importante	258	203	461	10,8%	7,1%	9,1%
	No responde / No aplica	77	96	173	19,0%	15,7%	17,5%
Total		1.434	1.493	2.927	100,0%	100,0%	100,0%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para iniciar su propio negocio o microempresa?	Importante	491	420	911			
	Algo importante	119	116	235	45,2%	35,4%	40,5%
	Poco importante	97	174	271	11,0%	10,0%	10,5%
	Nada importante	379	478	857	8,9%	14,6%	11,7%
	No responde / No aplica	348	305	653	34,9%	40,0%	37,3%
Total		1.434	1.493	2.927	100,0%	100,0%	100,0%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para conocer a otras personas que han incrementado su red de contactos laborales?	Importante	1.098	973	2.071	78,4%	67,0%	73,1%
	Algo importante	185	196	381	13,2%	13,4%	13,3%
	Poco importante	31	150	181	2,2%	9,9%	5,8%
	Nada importante	79	142	221	5,6%	9,7%	7,6%
	No responde / No aplica	41	32	73	0,5%	0	0,3%
Total		1.434	1.493	2.927	100,0%	100,0%	100,0%
¿Qué tan importante fue haber certificado sus competencias para mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo?	Importante	1.067	1.078	2.145	74,5%	73,4%	74,0%
	Algo importante	143	184	327	10,0%	12,4%	11,1%
	Poco importante	81	114	195	5,7%	7,7%	6,6%
	Nada importante	135	90	225	9,4%	6,5%	8,1%
	No responde / No aplica	8	27	35	0,5%	0	0,3%
Total		1.434	1.493	2.927	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De los beneficiarios del proceso de certificación un 74% trabajaba o desarrollaba actividades relacionadas las competencias en que certificó, en el momento de realizar la encuesta. Este porcentaje es significativamente menor en las mujeres (66%) que en los hombres (83%).

Las principales razones por las cuales las personas no se desempeñan en los oficios en los cuales se certificaron, están asociados a no haber podido encontrar trabajo.

Cuadro 26. Actualmente, ¿usted trabaja o desarrolla trabajos relacionados con las competencias que certificó?

	Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Actualmente, ¿usted trabaja o desarrolla trabajos relacionados con las competencias que certificó?						
Sí	1.184	981	2.165	83%	66%	74%
No	249	512	761	17%	34%	26%
Total	1.433	1.493	2.926	100%	100%	100%

Cuadro 27. ¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido certificado?

	Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido certificado?						
No pudo encontrar un trabajo en el oficio	90	218	308	36%	43%	40%
Trabajó en el oficio un tiempo pero luego cambió a otro trabajo	24	38	62	10%	7%	8%
Trabajó en el oficio pero no le gustó	0	22	22	0%	4%	3%
No se sintió suficientemente capacitado en el oficio	17	16	33	7%	3%	4%
Otro	55	202	257	22%	39%	34%
No responde	64	16	80	26%	3%	10%
Total	250	512	762	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

D. Resultados Finales

Este apartado se refiere a los resultados finales específicamente de la línea de Mejoramiento de la oferta de capacitación. En particular, se refiere al efecto promedio de los servicios prestados por el programa (tratamiento) sobre los participantes (tratados). En este sentido, no corresponde a resultados finales del programa Chilecalifica, vinculados al establecimiento de bases para un sistema de formación permanente.

La evaluación de la línea a nivel de resultados finales se realiza estimando el efecto promedio de la capacitación y certificación sobre los participantes, mediante el método de matching en propensity scores, utilizando un método de pareo *kernel gaussiano*.

Los resultados son estimados para el total de beneficiarios y además para ocho subgrupos: hombres, mujeres, menores de 40 años, de 40 años o más, Región metropolitana, otras regiones, con certificación de competencias, sin certificación de competencias. Para cada submuestra se estimaron los impactos del programa como el efecto promedio del programa sobre los participantes (EPPP) en cuatro variables de resultados finales.

Para la estimación de los impactos en cada submuestra se utilizó un modelo de participación diferente, de manera que se cumplan las condiciones de identificación y balance requeridas para el pareo de beneficiarios y controles y se utilizaron sólo los casos en el soporte común correspondiente.

Considerando lo anterior, este apartado se ha dividido en dos partes. En la primera, se presenta los modelos de participación para cada submuestra, mientras que la segunda parte contiene los impactos estimados para cada una de las submuestras antes señaladas.

1 Participación

Antes de realizar las estimaciones es necesario tener presente que la probabilidad de ser beneficiario del programa es diferente en la muestra que en la población que esta representa. Esta diferencia entre la probabilidad de que el investigador encuentre un participante en la muestra y la probabilidad de que lo encuentre en la población, genera un sesgo en la estimación de los propensity scores denominado en la literatura *choice based sampling*. Para resolver este problema, antes de realizar las regresiones logísticas los datos fueron ponderados siguiendo la recomendación de Amemiya (1985) para corregir este sesgo³.

³ Aunque la muestra de tratados y controles no fue seleccionada aleatoriamente desde la población potencial del programa, las cifras de cobertura de éste (alrededor del 50%) hacen que el problema de *choice based sampling* sea mínimo. En efecto la probabilidad de obtener aleatoriamente un tratado en la muestra es de 50% mientras que la probabilidad de seleccionar un participante en la población potencial es de aproximadamente 52%.

El programa ha atendido a aproximadamente 9.911 trabajadores⁴, de un universo de elegibles que alcanza a 19.058 individuos. Por lo tanto, la probabilidad poblacional de que un individuo se encuentre en el estado de participante es 0,52 mientras que para el estado de no participante es de 0,48. Por su parte, la muestra total, compuesta por 936 casos, se distribuye en 464 participantes y 472 controles, por lo que las probabilidades de que encontremos en ella a un individuo de cada estado son aproximadamente 0,5 en ambos casos.

La siguiente tabla resume la distribución de beneficiarios y controles en la población y la muestra:

Tabla 4. Distribución de beneficiarios y no beneficiarios en la muestra y la población potencial del programa.

	muestra		Total	Población		Total
	Control	Beneficiario		Control	Beneficiario	
N	472	464	936	9.147	9.911	19.058
%	0,50	0,50		0,48	0,52	

Utilizando la información de la tabla anterior, la variable de ponderación **wchbs** utilizada para obtener una estimación consistente de las propensiones a participar fue construida como sigue⁵:

Tabla 5. Ponderadores para corregir problema de *choice based sampling*.

wchbs	Control	$(48/52)/(50/50)= 0,91$
	Beneficiario	$(52/48)/(50/50)= 1,10$

Modelos de participación: estimación de los *propensity scores*

En la especificación de los modelos de participación para estimaciones usando matching en propensity scores, no existe una regla general para la selección de las variables explicativas. Si el programa ofrece un tratamiento único, el *propensity score* puede ser estimado en una manera estándar usando, por ejemplo un modelo probit o logit, donde la variable dependiente es participación y las variables independientes son los factores que se piensa influyen la participación y los resultados. Bryson, Dorset and Purdon (2002) destacan que "sólo aquellas variables que influyen tanto participación como resultados deberían ser incluidas". Sin embargo, no siempre es claro cuáles son estas variables, y se debe recurrir a la guía de a teoría económica y social para determinarlo. Heckman,

⁴ Cifra estimada como el 85% de los 11.660 beneficiarios efectivos, suponiendo que un 15% de ellos toma más de un curso, siendo contabilizados más de una vez.

⁵ Ver Amemiya, 1985.

Ichimura y Todd (1997) encontraron que los estimadores de matching funcionan mejor cuando se usa un amplio set de variables en el modelo de participación y que la calidad de los estimadores cae sustancialmente cuando sólo se usan unas pocas características demográficas⁶. Sin embargo un modelo de participación sobre parametrizado presenta al menos dos desventajas: Primero, puede reducir el rango del soporte común. Segundo, aunque la inclusión de variables no significativas permite obtener estimadores insesgados y consistentes, puede aumentar su varianza. (Lechner y Smith, 2002).

Los impactos del programa se estiman para la totalidad de la muestra y para subgrupos. Así, se definieron 9 submuestras correspondientes a cruces de interés para analizar el impacto del programa. Las submuestras son:

Cuadro 28. Submuestras para estimación de resultados finales

Nº Modelo	Submuestra
1	Todos
2	Mujeres
3	Hombres
4	Menores de 40 años
5	40 años o más
6	Región Metropolitana
7	Otras regiones
8	Con certificación competencias
9	Sin certificación competencias

Considerando el análisis expuesto en el punto anterior y la necesidad de satisfacer las condiciones de identificación y balance, para estimar los propensity scores correspondientes a cada submuestra, se definió un modelo de participación para cada una de ellas. El Cuadro 29 muestra los coeficientes estimados de los modelos de participación definitivos, los valores de sus test de significancia y el R cuadrado ajustado del modelo.

A continuación de la especificación de los modelos del cuadro 29, se presenta una comparación de las medias de las variables del modelo entre beneficiarios y controles, así como una descripción detallada de los propensity scores estimados en cada uno de ellos. En primer lugar, se señalan los límites del soporte común y se muestran algunos estadísticos descriptivos de los propensity scores en este rango. Luego se describen los bloques utilizados para verificar las condiciones de identificación y balance, indicando el número de bloques, sus límites y la cantidad de tratados y controles en cada uno, y el promedio del propensity score para tratados y para controles en cada bloque. Finalmente, se presenta gráficamente la densidad de los propensity score para tratados y para controles. En caso de que no existan casos de control en algún bloque, se presenta además, junto al gráfico anterior, un segundo gráfico restringido a los bloques con casos en ambos grupos (controles y tratados).

⁶ Todd, 1999.

Los modelos definidos cumplen con las propiedades de identificación y balance necesarias para la utilización de los propensity scores estimados, en la estimación del efecto promedio del programa sobre los tratados.

Sin embargo, en el modelo 6, en un bloque no existen casos en la muestra de controles. En el caso de este modelo, para verificar la robustez de los resultados de impactos que se presentan en el punto siguiente, se han realizado además las estimaciones de impactos usando el mismo modelo de participación pero restringidas a los bloques que cuentan con casos en ambos grupos (tratados y controles).

En los modelos 2 al 7, los controles pertenecen a la misma submuestra definida para los beneficiarios-, por ejemplo en el modelo 2, sólo se incluyen mujeres tanto en la muestra de beneficiarias como de controles. Para los modelos 8 y 9, sin embargo, la situación es diferente, ya que ningún caso de la muestra de control tiene certificación de competencias. En estos casos, las submuestras de beneficiarios se comparan con la totalidad de la muestra de control (en el soporte común). Por lo tanto, estos modelos corresponden en realidad a la evaluación del impacto de dos tratamientos diferentes (el primero, sólo capacitación y el segundo, capacitación más certificación).

Cuadro 29. Submuestras para estimación de resultados finales

Variable	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8	Modelo 9
Ocupado o cesante (2005)	-0,259 (-1,15)	-0,079 (-0,3)	-1,293 (-2,25)	-0,279 (-0,9)	0,016 -0,040	-0,724 (-2,51)	1,133 -3,930	0,231 -0,770	-0,572 (-2,16)
Miembros del hogar (2005)			-0,073 (-0,98)	-0,030 (-0,45)		-0,014 (-0,31)	-0,092 (-1,35)	-0,046 (-0,99)	-0,051 (-0,98)
Cónyuge en el hogar (2005)	-0,336 (-2,01)	-0,197 (-0,86)	-0,816 (-2,66)		-0,265 (-1,11)		-0,274 (-1,24)	-0,105 (-0,53)	-0,503 (-2,56)
Hijos menores de 6 años (2005)	0,099 -0,670	0,060 -0,370	0,689 -1,630	-0,150 (-0,73)	0,305 -1,330		0,342 -1,560	0,098 -0,550	
Otros familiares en el hogar (2005)	0,034 -0,400	0,081 -0,660	0,026 -0,180	0,095 -0,720	-0,116 (-0,64)		0,275 -1,830		0,065 -0,560
Edad (2005)	-0,023 (-3,36)	-0,036 (-3,74)		-0,046 (-2,42)	-0,014 (-0,98)		-0,029 (-3,24)	-0,021 (-2,44)	-0,027 (-3,18)
VIII Región (2005)		0,095 -0,420	-0,015 (-0,06)	0,356 -1,510	-0,467 (-1,79)		0,045 -0,230	-0,037 (-0,18)	0,032 -0,160
Escolaridad (2005)	0,075 -3,250	0,085 -2,690		0,095 -2,800				0,081 -2,710	0,072 -2,460
Ingreso per cápita hogar (2005)	0,168 -2,810	0,140 -1,710	0,204 -2,290	0,126 -1,820			0,732 -4,460		0,105 -1,580
Contrato trabajo (2005)	0,906 -5,390	0,888 -3,890	1,133 -4,150	0,724 -2,850	1,223 -5,160			0,947 -4,620	0,784 -3,730
Interacción 1 (*)	0,004 -0,060	0,062 -0,630	-0,016 (-0,13)	-0,094 (-0,57)	0,007 -0,090			-0,046 (-0,52)	0,058 -0,710
Interacción 2 (**)	-0,042 (-0,22)	-0,045 (-0,17)	-0,487 (-1,08)	-0,032 (-0,1)	-0,048 (-0,17)		-0,399 (-1,47)	-0,077 (-0,32)	
Interacción 3 (***)	0,333 -1,210	0,458 -1,480		0,158 -0,360	0,264 -0,760	-0,596 (-1,52)	0,439 -1,230	0,286 -0,840	0,406 -1,190
Constante	-1,661 (-2,21)	-1,302 (-1,27)	-0,746 (-0,7)	-0,591 (-0,55)	-0,107 (-0,13)	0,917 -2,490	-7,096 (-3,68)	-0,998 (-1,73)	-0,921 (-1,01)
Pseudo R2	0,080	0,089	0,079	0,057	0,078	0,017	0,106	0,077	0,079

Notas: (*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menores de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que cónyuge (2005) y mujer

Modelo 1: Todos los beneficiarios

Medias comparadas Modelo 1: Todos

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado ocesante (2005)	0,83	0,86
Conyuge en el hogar (2005)	0,62	0,48
Hijos menores de 6 años (2005)	0,35	0,38
Otros familiares en el hogar (2005)	0,24	0,31
Edad (2005)	40,58	35,97
Escolaridad (2005)	9,19	10,36
Ingreso per cápita hogar (2005)	10,42	10,75
Contrato trabajo (2005)	0,51	0,70
Interacción 1 (*)	0,91	0,75
Interacción 2 (**)	0,18	0,19
Interacción 3 (***)	0,09	0,07

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menor de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que conyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.15102479, .83936199]

Descripción de los propensity score estimados
en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles		Smallest			
1%	.1739562	.1510248			
5%	.2483326	.1515357			
10%	.3165116	.1523034	Obs	930	
25%	.4188756	.1549118	Sum of Wgt.	930	
50%	.5622719		Mean	.5408678	
		Largest	Std. Dev.	.1597055	
75%	.6664173	.8084665			
90%	.7443099	.8087574	Variance	.0255059	
95%	.7690378	.809216	Skewness	-.3945848	
99%	.8006678	.839362	Kurtosis	2.323304	

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 5

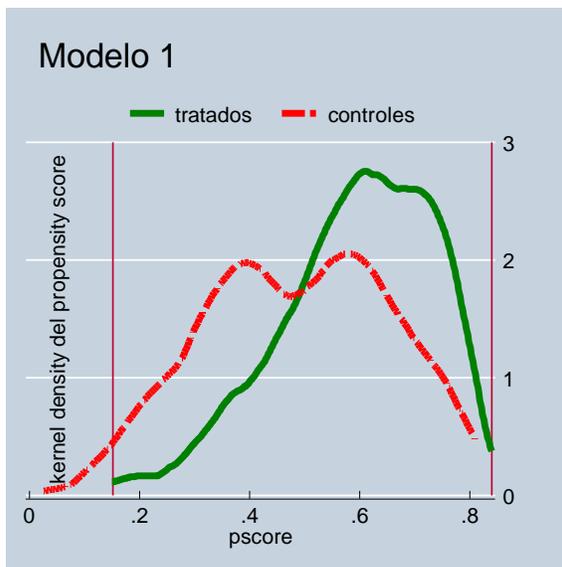
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1510248	19	5	24
,2	138	43	181
,4	180	172	352
,6	125	238	363
,8	4	6	10
Total	466	464	930

Propensity score promedio por bloque

Modelo 1

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,176411	0,17353463
2	0,32345357	0,33350935
3	0,50903632	0,51784969
4	0,68604808	0,6944426
5	0,80602397	0,80932947



Modelo 2: Sólo mujeres

Medias comparadas Modelo 2: Mujeres

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado ocesante (2005)	0,73	0,79
Conyuge en el hogar (2005)	0,53	0,41
Hijos menores de 6 años (2005)	0,36	0,40
Otros familiares en el hogar (2005)	0,23	0,32
Edad (2005)	41,06	34,80
VIII Región (2005)	0,24	0,24
Escolaridad (2005)	9,24	10,48
Ingreso per cápita hogar (2005)	10,37	10,63
Contrato trabajo (2005)	0,40	0,60
Interacción 1 (*)	0,67	0,57
Interacción 2 (**)	0,12	0,12
Interacción 3 (***)	0,16	0,13

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menor de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que conyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.16448151, .83616467]

Descripción de los propensity score estimados
en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	,1787536	,1644815	
5%	,2344011	,1675834	
10%	,2868601	,169906	Obs 510
25%	,3814676	,1716413	Sum of Wgt, 510
50%	,5451493		Mean ,521011
		Largest	Std, Dev, ,1651474
75%	,6444406	,8120831	
90%	,7388712	,8135788	Variance ,0272737
95%	,7676802	,8163718	Skewness -,2122922
99%	,7961134	,8361647	Kurtosis 2,069148

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 5

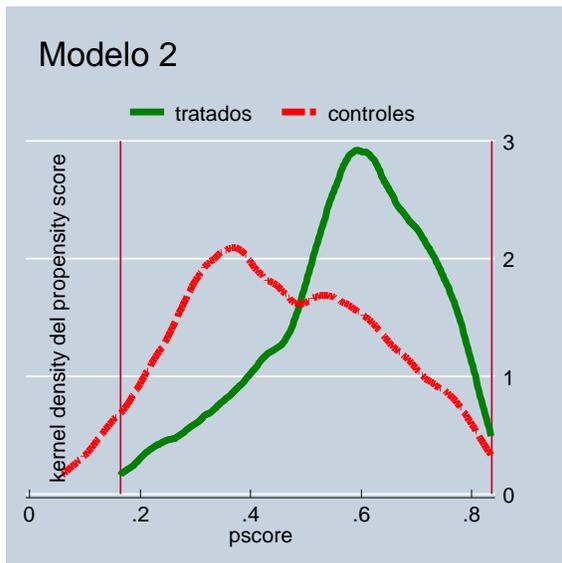
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1644815	9	1	10
,2	101	32	133
,4	92	97	189
,6	60	113	173
,8	2	3	5
Total	264	246	510

Propensity score promedio por bloque

Modelo 2

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,18044392	0,16448151
2	0,31937584	0,31363853
3	0,50758068	0,52590502
4	0,69398855	0,69199775
5	0,81332414	0,82060886



Modelo 3: Sólo hombres

Medias comparadas Modelo 3: Hombres

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado o cesante (2005)	0,96	0,94
Miembros del hogar (2005)	4,71	4,43
Cónyuge en el hogar (2005)	0,73	0,56
Hijos menores de 6 años (2005)	0,32	0,35
Otros familiares en el hogar (2005)	0,25	0,30
VIII Región (2005)	0,21	0,22
Ingreso per cápita hogar (2005)	10,49	10,88
Contrato trabajo (2005)	0,67	0,82
Interacción 1 (*)	1,24	0,95
Interacción 2 (**)	0,27	0,28

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menor de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

La región de soporte común es [.16299252, .91474908]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados		
Percentiles	Smallest	
1%	,2022969	,1629925
5%	,2584741	,1717843
10%	,3100704	,1920873
25%	,4911298	,2004788
50%	,5784891	
75%	,7068093	,8291386
90%	,7533356	,8291386
95%	,7838701	,8336345
99%	,8253486	,9147491
		Obs 412
		Sum of Wgt, 412
		Mean ,5707631
		Largest Std, Dev, ,1569125
		Variance ,0246215
		Skewness -,5834
		Kurtosis 2,773151

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 5

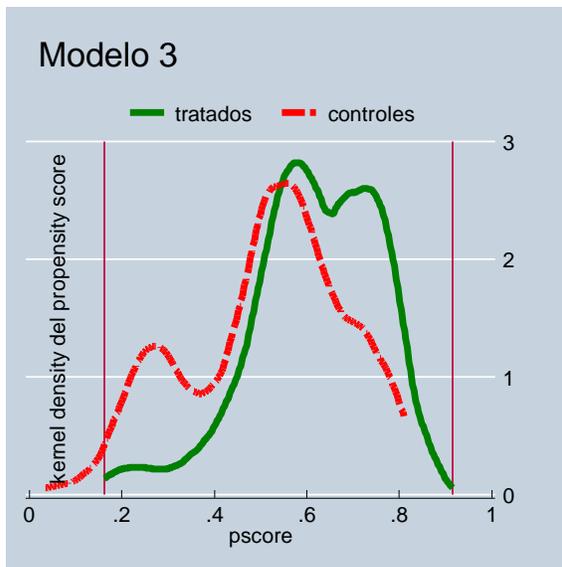
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1629925	2	1	3
,2	42	13	55
,4	91	81	172
,6	58	109	167
,8	1	14	15
Total	194	218	412

Propensity score promedio por bloque

Modelo 3

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,1819358	0,16299252
2	0,27811593	0,29988572
3	0,52108219	0,52946674
4	0,69685019	0,69705433
5	0,81011041	0,82403841



Modelo 4: Edad menores de 40 años

Medias comparadas Modelo 4: Menores de 40 años

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado o cesante (2005)	0,79	0,81
Miembros del hogar (2005)	4,73	4,72
Hijos menores de 6 años (2005)	0,46	0,38
Otros familiares en el hogar (2005)	0,34	0,41
Edad (2005)	28,59	27,82
VIII Región (2005)	0,20	0,27
Escolaridad (2005)	10,14	11,03
Ingreso per cápita hogar (2005)	10,42	10,74
Contrato trabajo (2005)	0,55	0,66
Interacción 1 (*)	0,50	0,37
Interacción 2 (**)	0,21	0,18
Interacción 3 (***)	0,06	0,05

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menor de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que conyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.17190623, .85944765]

Descripción de los propensity score estimados
en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	,2801191	,1719062	
5%	,36971	,1943135	
10%	,4281726	,2022432	Obs 485
25%	,5483949	,2088574	Sum of Wgt, 485
50%	,6449302		Mean ,6233101
		Largest	Std, Dev, ,1314136
75%	,7202871	,8413596	
90%	,77469	,8485695	Variance ,0172695
95%	,7994365	,8555533	Skewness -,7695859
99%	,8394646	,8594476	Kurtosis 3,227381

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 5

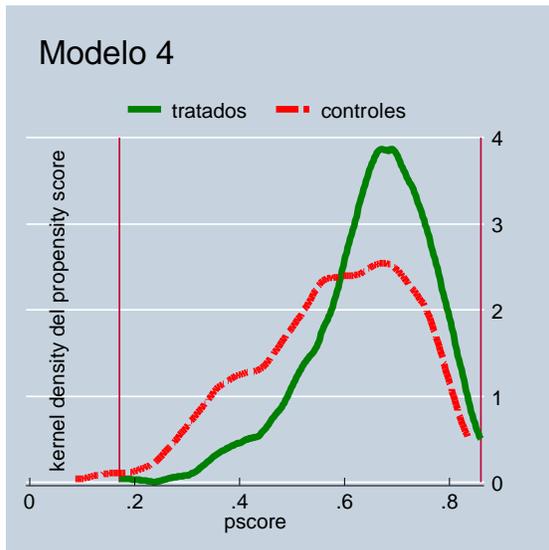
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1719062	1	1	2
,2	28	9	37
,4	72	62	134
,6	97	191	288
,8	5	19	24
Total	203	282	485

Propensity score promedio por bloque

Modelo 4

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,19431348	0,17190623
2	0,33780375	0,36377437
3	0,51542772	0,52645818
4	0,69187364	0,69417183
5	0,82056343	0,82390198



Modelo 5: Edad de 40 años o más

Medias comparadas Modelo 5: 40 o más años

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado o cesante (2005)	0,86	0,93
Cónyuge en el hogar (2005)	0,73	0,71
Hijos menores de 6 años (2005)	0,26	0,37
Otros familiares en el hogar (2005)	0,16	0,15
Edad (2005)	49,86	48,59
VIII Región (2005)	0,24	0,16
Contrato trabajo (2005)	0,48	0,77
Interacción 1 (*)	1,23	1,33
Interacción 2 (**)	0,15	0,22
Interacción 3 (***)	0,11	0,10

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menor de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor esolaridad que conyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.1487625, .85709646]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	.1625525	.1487625	
5%	.2007894	.1539136	
10%	.225146	.1578201	Obs 450
25%	.2845594	.1587873	Sum of Wgt. 450
50%	.5003111		Mean .445963
		Largest	Std. Dev. .1593946
75%	.5715549	.7846044	
90%	.6265271	.8339941	Variance .0254067
95%	.6454757	.846527	Skewness -.1702843
99%	.7471187	.8570965	Kurtosis 1.821643

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 6

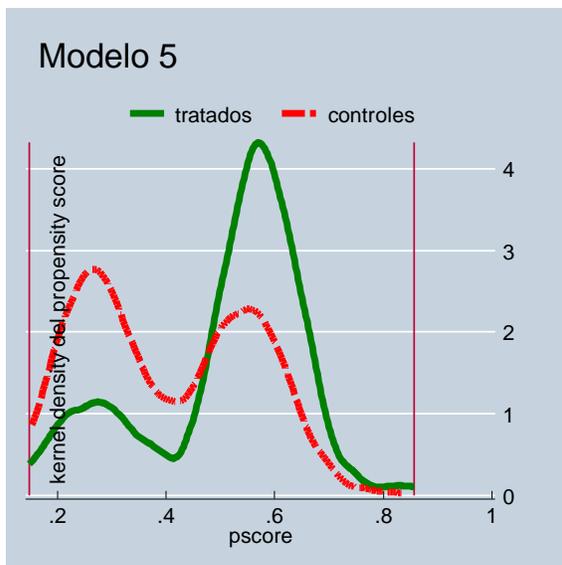
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1487625	14	7	21
,2	123	34	157
,4	34	11	45
,5	69	79	148
,6	27	49	76
,8	1	2	3
Total	268	182	450

Propensity score promedio por bloque

Modelo 5

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,17562181	0,17129325
2	0,27868664	0,28464043
3	0,45472202	0,46109171
4	0,54865659	0,55131371
5	0,63992007	0,63898511
6	0,83399406	0,85181175



Modelo 6: Sólo Región Metropolitana

Medias comparadas Modelo 6: Región Metropolitana

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado o cesante (2005)	0,88	0,78
Miembros del hogar (2005)	4,98	4,97
Interacción 3 (***)	0,10	0,06

Notas:

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que cónyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.37353977, .70852367]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Estimated propensity score

Percentiles		Smallest		
1%	,3802218	,3735398		
5%	,3903299	,376875		
10%	,5160788	,3802218	Obs	387
25%	,5267292	,3802218	Sum of Wgt,	387
50%	,5338165		Mean	,547518
		Largest	Std, Dev,	,0734181
75%	,5373552	,7055768		
90%	,6996314	,7055768	Variance	,0053902
95%	,7026127	,7055768	Skewness	,6459647
99%	,7055768	,7085237	Kurtosis	4,275929

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 7

Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

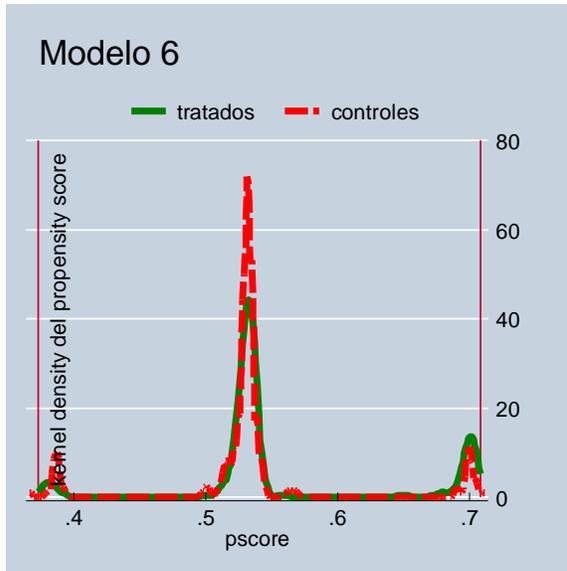
Inferior of block	Tratado		
of pscore	Control	Beneficia	Total
,35	0	1	1
,375	14	9	23
,4	160	144	304

,6	18	41	59
Total	192	195	387

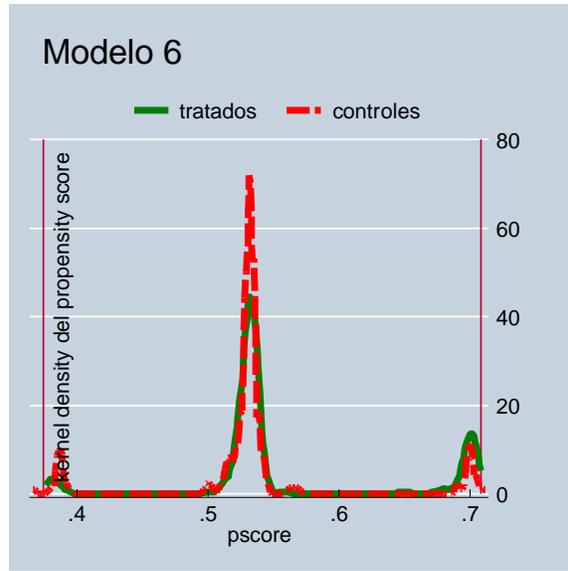
Propensity score promedio por bloque
Modelo 6

Bloque	Controles	Beneficiarios
4		0,37353977
5	0,38719496	0,38321565
6	0,530844	0,53135202
7	0,69945078	0,6977173

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



Modelo 7: Otras regiones (diferentes a Región Metropolitana)

Medias comparadas Modelo 7: VI y VIII Regiones

Variables	Controles	Beneficiarios
Ocupado o cesante (2005)	0,79	0,91
Miembros del hogar (2005)	4,80	4,33
Cónyuge en el hogar (2005)	0,59	0,48
Hijos menores de 6 años (2005)	0,35	0,35
Otros familiares en el hogar (2005)	0,22	0,31
Edad (2005)	39,89	36,67
VIII Región (2005)	0,38	0,39
Ingreso per cápita hogar (2005)	10,37	10,83
Interacción 2 (**)	0,19	0,17
Interacción 3 (***)	0,09	0,08

Notas:

(**) Interacción de las variables Hijos menores de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que cónyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.12660412, .93226572]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles		Smallest		
1%	,1674953	,1266041		
5%	,2627271	,1380027		
10%	,3155787	,1469805	Obs	532
25%	,4252868	,1649286	Sum of Wgt,	532
50%	,5544722		Mean	,5459472
		Largest	Std, Dev,	,1696919
75%	,6756718	,8835278		
90%	,7705047	,9077064	Variance	,0287953
95%	,8071576	,9210144	Skewness	-,141667
99%	,8770817	,9322657	Kurtosis	2,342295

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 5

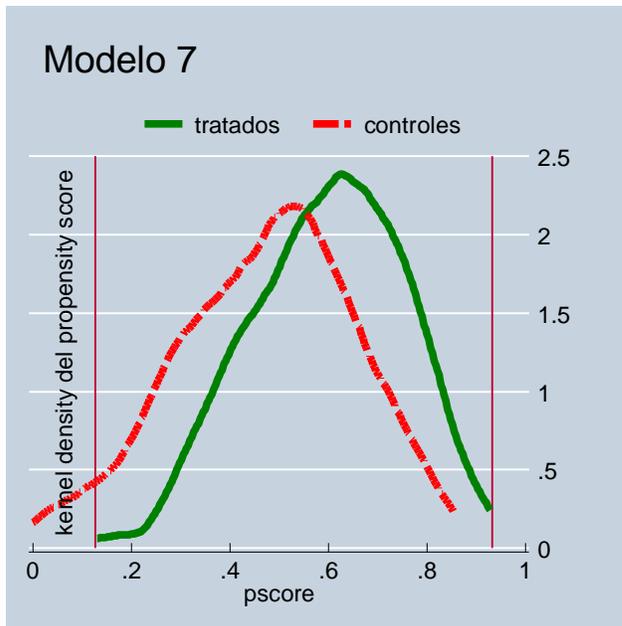
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1266041	9	2	11
,2	28	4	32
,3	46	29	75
,4	113	95	208
,6	62	113	175
,8	5	26	31
Total	263	269	532

Propensity score promedio por bloque

Modelo 7

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,16798264	0,15252437
2	0,25716818	0,26637009
3	0,34573829	0,3591986
4	0,50796524	0,51471441
5	0,68947845	0,69760024
6	0,81294433	0,85003663



Modelo 8: Sólo con certificación de competencias

Medias comparadas Modelo 8: Con certificación de competencias

Variables		
Ocupado o cesante (2005)	0,83	0,91
Miembros del hogar (2005)	4,88	4,59
Cónyuge en el hogar (2005)	0,62	0,53
Hijos menores de 6 años (2005)	0,35	0,39
Edad (2005)	40,58	36,49
VIII Región (2005)	0,23	0,22
Escolaridad (2005)	9,19	10,37
Contrato trabajo (2005)	0,51	0,75
Interacción 1 (*)	0,91	0,76
Interacción 2 (**)	0,18	0,20
Interacción 3 (***)	0,09	0,07

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(**) Interacción de las variables Hijos menores de 6 años en el hogar (2005) y condición de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que cónyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.1001867, .64412418]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles		Smallest		
1%	,1100919	,1001867		
5%	,1461859	,1007493		
10%	,1820381	,1052877	Obs	693
25%	,2536656	,107844	Sum of Wgt,	693
50%	,3713939		Mean	,3761297
		Largest	Std, Dev,	,1467224
75%	,4956852	,6256208		
90%	,5861008	,6257367	Variance	,0215275
95%	,6049443	,6286168	Skewness	,0302944
99%	,6237391	,6441242	Kurtosis	1,8416

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 7

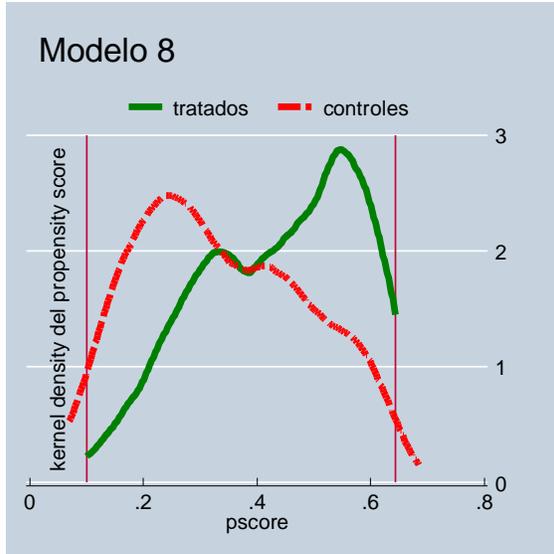
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,1001867	83	11	94
,2	207	83	290
,4	88	50	138
,5	62	67	129
,6	17	25	42
Total	457	236	693

Propensity score promedio por bloque

Modelo 8

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,15755874	0,15274684
2	0,29140121	0,3099975
3	0,44733341	0,45907432
4	0,55437955	0,55784656
5	0,61461268	0,61342962



Modelo 9: Sin certificación de competencias

Medias comparadas Modelo 9: Sin certificación de competencias

Variables		
Ocupado o cesante (2005)	0,83	0,81
Miembros del hogar (2005)	4,88	4,61
Cónyuge en el hogar (2005)	0,62	0,43
Otros familiares en el hogar (2005)	0,24	0,32
Edad (2005)	40,58	35,43
VIII Región (2005)	0,23	0,24
Escolaridad (2005)	9,19	10,35
Ingreso per cápita hogar (2005)	10,42	10,68
Contrato trabajo (2005)	0,51	0,65
Interacción 1 (*)	0,91	0,73
Interacción 3 (***)	0,09	0,07

Notas:

(*) Interacción de las variables Hijos en el hogar (2005) y calidad de proveedor principal del hogar (2005)

(***) Interacción de las variables condición de menor escolaridad que cónyuge (2005) y mujer

La región de soporte común es [.06088402, .69716582]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	,0795932	,060884	
5%	,1293851	,0663452	
10%	,1656828	,0687768	Obs 695
25%	,244269	,0691916	Sum of Wgt, 695
50%	,359576		Mean ,3647507
		Largest	Std, Dev, ,1497517
75%	,4736706	,6733303	
90%	,5785086	,6809897	Variance ,0224256
95%	,6069861	,6932438	Skewness ,0863805
99%	,654942	,6971658	Kurtosis 2,096843

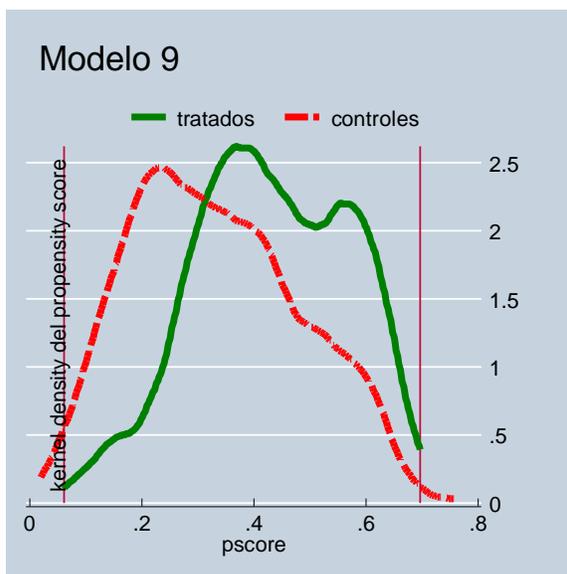
El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 4

Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block of pscore	Tratado		Total
	Control	Beneficia	
,060884	97	13	110
,2	64	5	69
,25	29	6	35
,275	26	15	41
,3	104	58	162
,4	131	105	236
,6	16	26	42
Total	467	228	695

Propensity score promedio por bloque
Modelo 9

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	0,14533042	0,14830338
2	0,22721977	0,21424495
3	0,2611805	0,2675345
4	0,28597303	0,28808742
5	0,35382038	0,34969774
6	0,4948306	0,50045929
7	0,62667516	0,63268237



2 Impactos estimados

Para cada submuestra se estimaron los impactos del programa como el efecto promedio del programa sobre los participantes (EPPP), utilizando el método *kernel gaussian* de *matching* en *propensity score*.

Los indicadores de resultados finales sobre los que se estimó el efecto promedio del programa sobre los participantes son:

- Ingreso laboral: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal, entre agosto de 2005 y agosto de 2008, en términos reales (\$2008).
- Productividad: Cambio en salario por hora-semana líquido mensual proveniente del trabajo principal, entre agosto de 2005 y agosto de 2008, en términos reales (\$2008).
- Situación laboral: Cambio en la situación laboral "ocupado" entre agosto 2005 y agosto 2008.
- Formalidad del empleo: Cambio en formalidad laboral, situación "con contrato", entre agosto 2005 y agosto 2008.

2.1 Impacto en ingresos laborales: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal

Impacto general

A nivel global, es decir, sin diferenciar entre distintos tipos o categorías de participantes, los resultados obtenidos arrojan un impacto positivo del programa sobre los participantes, el que sin embargo no es significativo estadísticamente. Los participantes experimentaron, en promedio, un aumento de sus ingresos laborales mensuales (líquidos) superior en un 60% al promedio de sus controles pareados, pero esta diferencia no es significativa estadísticamente.

Cuadro 30. Impacto en ingreso mensual

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	464	466	20.492	12.847	7.646	1,27

Elaboración propia

En definitiva, aunque se encuentra un aumento en el ingreso promedio de beneficiarios y este aumento es considerablemente mayor que el estimado en su estado contrafactual (sin

50

programa), la estimación no arroja evidencias estadísticamente significativas de un impacto positivo del programa sobre los ingresos laborales mensuales de los participantes.

Sexo

Al desagregar el análisis por sexo, se ve que si bien tanto hombres como mujeres aumentaron sus ingresos laborales, el cambio es mayor en el caso de los hombres, lo que está relacionado a un mayor nivel de ingresos de los hombres en el momento inicial. Sin embargo, en ambos casos, los respectivos controles pareados muestran también aumentos de ingresos, resultando que las diferencias entre beneficiarios y sus controles pareados no son significativas, para ambos sexos.

Cuadro 31. Impacto en ingreso mensual por genero

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	246	264	14.505	10.828	3.677	0,48
Hombres	218	194	25.664	16.662	9.002	0,89

Elaboración propia

Por lo tanto, para cada sexo por separado no se encuentran evidencia de un impacto de la línea sobre los ingresos laborales de los participantes.

Edad

Resulta muy interesante el análisis por tramos etarios, pues se descubre que, a diferencia de los programas tradicionales de formación y capacitación, en los que el impacto suele ser mayor mientras más jóvenes son los participantes, en este caso el impacto sólo se da en el grupo de más edad. Se debe recordar que los participantes en general no son jóvenes; el corte en 40 años divide a los beneficiarios en dos grupos de aproximadamente igual tamaño.

Cuadro 32. Impacto en ingreso mensual por edad

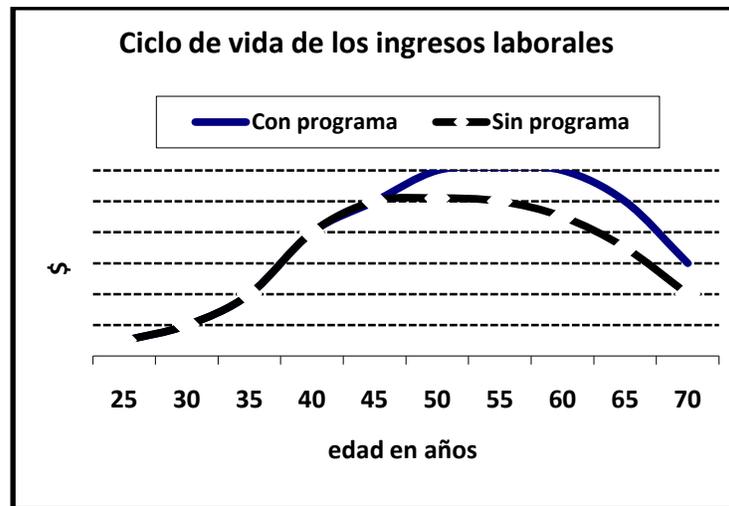
	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Menores de 40 años	282	203	23.807	28.926	-5.119	-0,58
40 años o más	182	268	16.257	1.544	14.714	2,03

Elaboración propia

Este mayor impacto en el grupo de más edad no proviene de un mayor aumento de los ingresos, en relación a los beneficiarios de menos de 40 años, sino de que el programa retrasa el momento en que el ciclo de ingresos de los trabajadores alcanza su máximo para luego comenzar a declinar una caída de los ingresos del grupo de más edad. Se destaca que el estado contrafactual promedio de los participantes de 40 años o más se caracteriza por una leve caída en los ingresos laborales mensuales.

Este impacto detectado es consistente con la hipótesis de que el programa extiende el período de altos ingresos de los trabajadores, es decir retrasa el momento de la declinación de éstos. Esta hipótesis se muestra en el gráfico siguiente:

Gráfico 1. Ciclo vital de los ingresos laborales



Residencia

El análisis realizado muestra una diferencia notable en los resultados dependiendo de si el trabajador reside en la región Metropolitana o en otra región. Definitivamente, el impacto se da en la Región Metropolitana. En las demás regiones, representadas en la encuesta por las regiones de O'Higgins y del Bío Bío, no se detecta impacto significativo.

Cuadro 33. Impacto en ingreso mensual por residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	195	192	32.269	223	32.046	3,11
Otras regiones	269	263	13.210	17.217	-4.008	-0,56

Elaboración propia

Certificación

Uno de los aspectos más interesantes del estudio se relaciona con el eventual efecto de la certificación de competencias. Al comparar los resultados de la estimación para dos grupos de beneficiarios, uno que había certificado competencias y otro que no, se observa que la certificación es un elemento fundamental para materializar los efectos esperados del curso de capacitación. El impacto para el grupo con certificación es positivo y estadísticamente significativo al 10%, mientras que para quienes no tienen certificación no hay impacto significativo estadísticamente.

Cuadro 34. Impacto en ingreso mensual por certificación de competencias

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Con certificación competencias	236	457	23.914	12.455	11.459	1,77
Sin certificación competencias	228	467	16.354	15.563	791	0,12

Elaboración propia

El grupo con certificación no sólo experimentó un mayor aumento en sus ingresos laborales, sino que además su estado contrafactual es peor que en el caso de quienes no certificaran competencias.

Coincidentemente con la hipótesis del ciclo vital de los ingresos laborales, se verifica que los beneficiarios que certificaron competencias tienden a ser de más edad que los beneficiarios que no lo hicieron. Efectivamente los beneficiarios que certificaron competencias se ubican en mayor proporción en el tramo etario de más de 40 años, que puede marcar el inicio del estancamiento y posterior descenso de la trayectoria de ingresos laborales en este grupo de trabajadores.

Cuadro 35. Beneficiarios que certificaron competencias

	No	Sí
Menor de 20	0,4	0,4
Entre 20 y 39	39,9	29,7
Entre 30 y 39	24,1	27,1
Entre 40 y 50	18,4	28,0
Más de 50	17,1	14,8
Total	100	100

Bajo esta hipótesis, existen indicios de que la certificación de competencias, junto con la capacitación, aporta a la postergación del estancamiento y descenso en el ciclo de ingresos laborales de los participantes.

2.2 Impacto en productividad: Cambio salario hora-semana del trabajo principal.

Impacto general

Considerando indistintamente a todos los beneficiarios del programa, se nota un incremento efectivo (actual) de la productividad, medida como salario por hora-semana, y un cambio también positivo, aunque sustancialmente menor, en su escenario contrafactual. Sin embargo, la diferencia no resulta ser estadísticamente significativa.

Cuadro 36. Impacto en salario hora-semana

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	464	466	419	321	98	0,51

Elaboración propia

Por lo tanto, según la metodología utilizada, no se puede atribuir este aumento de la productividad a la acción del programa, es decir no hay evidencia de impacto sobre esta variable a nivel general.

Sexo

Los resultados obtenidos a nivel general son válidos tanto para hombres como para mujeres, pero con diferencias de escala consistentes con las diferencias de salarios existentes en la economía entre ambos géneros.

Así, si bien en ambos casos los salarios hora-semana aumentaron, y ese aumento es en promedio mayor que el experimentado por los controles pareados (escenario contrafactual estimado), la diferencia no es significativa estadísticamente.

Cuadro 37. Impacto en salario hora-semana por genero

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	246	264	359	63	296	1,17
Hombres	218	194	470	534	-63	-0,20

Elaboración propia

Por lo tanto no se detecta impacto atribuible al programa, sobre la productividad, en ninguno de los dos sexos.

Edad

En el análisis del impacto sobre ingresos laborales mensuales, por tramo etario, se encontró un impacto positivo, en el grupo de 40 años o más. Ese impacto puede estar asociado a una mayor productividad o a una mayor jornada, correspondiente por ejemplo a una reducción del subempleo. El análisis del impacto de la línea sobre el salario hora-semana de los participantes, indica que el aumento de los ingresos sí está asociado a una ganancia en productividad en este grupo etario. Efectivamente, el análisis arroja un impacto positivo, estadísticamente significativo al menos al 10%, del programa sobre la productividad de los trabajadores participantes con edad igual o superior a 40 años.

Cuadro 38. Impacto en salario hora-semana por edad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Menores de 40 años	282	203	363	749	-386	-1,18
40 años o más	182	268	490	0	490	1,74

Elaboración propia

El impacto se explica tanto por un aumento efectivo del salario hora-semana de los beneficiarios de 40 y más años, como por un escenario contrafactual caracterizado por un estancamiento de este, hecho que apoya la hipótesis de que el programa retrasa el momento de estancamiento de los ingresos laborales de los beneficiarios.

En el grupo de menores de 40 años, no se obtienen evidencias estadísticamente significativas de impacto del programa sobre los beneficiarios. Llama la atención que, si bien el salario promedio de los beneficiarios aumentó en el período, el incremento fue menor que el de los controles pareados, es decir, que el escenario contrafactual.

Una explicación posible para esta diferencia de impacto del programa dependiendo de la edad de los participantes, radica en que para los trabajadores de menor edad existe una oferta más amplia de servicios de formación y capacitación, que al parecer resultan para ese grupo más efectivos que un proceso de capacitación orientado a la certificación de competencias, para elevar su productividad. En cambio, para los trabajadores de más edad, las posibilidades de acceso a alternativas de formación están menos disponibles, ya sea por razones objetivas o subjetivas. En tal caso, la capacitación por competencias asociada a procesos de certificación constituiría una ventana de oportunidad para que los trabajadores con más experiencia puedan concretar ganancias en productividad que de otra manera no les sería posible.

Residencia

Los resultados muestran importantes diferencias en la evolución de los salarios entre la región Metropolitana y el resto de las regiones, pero esta diferencia se da tanto en la situación efectiva de los beneficiarios como en la de sus controles pareado, que definen su estado contrafactual. Por lo tanto no es posible asociar el aumento de salarios en la Región metropolitana a la acción del programa, sino que más bien se tiende a pensar que se asocia a condiciones particulares de la región. Si bien en el caso de la R.M. el aumento del salario hora semana de los beneficiarios supera en un 70% al aumento estimado para su estado contrafactual, la diferencia no resulta significativa en términos estadísticos, debido a la magnitud del error estándar.

Cuadro 39. Impacto en salario hora-semana por residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	195	192	895	534	361	0,78
Otras regiones	269	263	123	204	-81	-0,31

Elaboración propia

Es necesario destacar que las estimaciones de cambios en salarios requieren que exista dato en ambos períodos, es decir que la persona haya estado recibiendo un salario antes y después del programa. Por razones obvias, esto no se da en toda la muestra, lo que reduce el número de observaciones, restando poder a la estimación, lo que podría ser una causa de que una diferencia cuantitativamente importante en el cambio en salario no resulte ser significativa estadísticamente.

En el caso de las demás regiones, no se percibe un impacto del programa en esta variable.

En definitiva, no se puede atribuir un impacto del programa sobre los salarios en cada una de las categorías de regiones.

Certificación

Se observan diferencias importantes entre los grupos con certificación y sin certificación, en relación al impacto en productividad (salario hora-semana). Por una parte, para los beneficiarios con certificación de competencias, el programa significó un aumento importante de su productividad, que más que duplica el aumento de los controles comparables, siendo esta diferencia estadísticamente significativa al 5%.

Cuadro 40. Impacto en salario hora-semana por certificación de competencias

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Con certificación competencias	236	457	726	304	422	2,00
Sin certificación competencias	228	467	46	378	-332	-1,16

Elaboración propia

Por otra parte, los beneficiarios que no certificaron competencias (pero que, por definición de la muestra, participaron en cursos basados en competencias) muestran una evolución de su salario hora-semana promedio muy desfavorable en comparación con su situación contrafactual. Con todo, la diferencia no es significativa en términos estadísticos, aunque cuantitativamente la magnitud es considerable y, como se planteó, de signo negativo.

Este resultado apoya la idea de que la certificación es una parte fundamental del proceso de capacitación basada en competencias. Los resultados planteados llevan a pensar que la capacitación basada en competencias, por sí sola, es decir, no vinculada a un proceso de cierre conducente a una certificación, no representa un aporte significativo a la productividad de los trabajadores por sobre formas alternativas de inversión en capital humano. Por el contrario, un proceso de capacitación basado en competencias, vinculado aun proceso de certificación, parece ser un mecanismo efectivo para extender el horizonte de alta productividad de los trabajadores, retardando el momento de declive en el ciclo vital de ingresos laborales.

2.3 Impacto en inserción laboral: Cambio en la probabilidad de estar ocupado

Impacto global

En el período de análisis la probabilidad de estar ocupado aumentó tanto para el grupo de beneficiarios como para el promedio de los controles pareados. Si bien incremento de la probabilidad es mayor en el caso de los beneficiarios, la diferencia no es significativa en términos estadísticos.

Cuadro 41. Impacto en inserción laboral

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	464	466	0,06	0,03	0,03	0,91

Elaboración propia

Por lo tanto, el análisis no permite atribuir al programa un impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado. Como se verá en los puntos siguientes, tampoco es posible identificar un impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las submuestras antes definidas.

Ante la ausencia de evidencia de impacto del programa sobre la probabilidad de estar ocupado, para todas las submuestras, el análisis de ellas que se presenta a continuación se enfocará en las diferencias entre ambas categorías de cada criterio. Téngase presente que no se trata de una diferencia de medias sino de la comparación de los cambios promedio y los efectos promedio del programa sobre los participantes, entre los dos grupos.

Sexo

Tanto para hombres como para mujeres del grupo de beneficiarios, la probabilidad de estar ocupado aumentó. Lo mismo ocurrió para los controles pareados.

Cuadro 42. Impacto en inserción laboral por genero

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	246	264	0,09	0,04	0,04	0,91
Hombres	218	194	0,04	0,03	0,01	0,20

Elaboración propia

No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.

Edad

El incremento de la probabilidad de estar ocupado es más importante en el grupo de menores de 40 años, más que duplicando al correspondiente al grupo de beneficiarios de 40 años o más.

Cuadro 43. Impacto en inserción laboral por edad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Menores de 40 años	282	203	0,10	0,07	0,02	0,47

40 años o más	182	268	0,01	0,00	0,01	0,43
---------------	-----	-----	------	------	------	------

Elaboración propia

No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos Submuestras.

Residencia

Consistentemente con la evolución de ingresos y salarios, según regiones, que favorece a la Región metropolitana, en el caso de la probabilidad de estar ocupado, el aumento es mayor para esta región que para el resto de las regiones.

Cuadro 44. Impacto en inserción laboral por residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	195	192	0,11	0,09	0,02	0,56
Otras regiones	269	263	0,03	0,01	0,02	0,60

Elaboración propia

No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.

Certificación

La única submuestra que muestra algunos indicios de impacto del programa sobre la probabilidad de estar ocupado es la de participantes con certificación de competencias. Efectivamente, la estimación arroja un impacto positivo del programa para esta submuestra, pero sólo es significativo al 20%, lo que se considera en general un nivel de significancia bajo.

Cuadro 45. Cuadro . Impacto en inserción laboral por certificación de competencias

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Con certificación competencias	236	457	0,04	0,01	0,04	1,30
Sin certificación competencias	228	467	0,08	0,06	0,02	0,51

Elaboración propia

2.4 Impacto en formalidad del empleo: Cambio en la probabilidad de tener contrato de trabajo

Impacto global

Para estimar el impacto en la formalidad del empleo se utilizó como indicador el cambio en la probabilidad de tener un contrato de trabajo.

Se observa que la probabilidad de tener un contrato de trabajo aumentó en casi seis puntos porcentuales para los beneficiarios, mientras que para sus controles pareados, el aumento fue algo más que un punto porcentual. La diferencia es positiva a favor de los beneficiarios, y estadísticamente significativa al 10%.

Cuadro 46. Impacto en la probabilidad de tener contrato de trabajo

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	464	466	0,06	0,01	0,04	1,70

Elaboración propia

A nivel general, los resultados indican un impacto positivo del programa sobre formalidad del empleo de los participantes, medido como la probabilidad de tener un contrato de trabajo, con un nivel de significancia del 10%.

Sexo

En el caso de las mujeres el programa muestra un efecto positivo sobre la formalidad del empleo, pero no es estadísticamente significativo al 10% (pero sí al 20%).

Par los hombres estadísticamente no hay diferencias entre la situación promedio de los beneficiarios y la de los controles pareados.

Cuadro 47. Impacto en la probabilidad de tener contrato de trabajo por sexo

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	246	264	0,10	0,02	0,08	1,54
Hombres	218	194	0,01	0,01	0,01	0,16

Elaboración propia

En definitiva, los resultados de la estimación no aportan evidencias de impacto en formalidad del empleo para los hombres. Para las mujeres existiría un impacto positivo, pero es poco significativo estadísticamente.

Edad

En el caso de los beneficiarios de 40 años o más, la probabilidad de tener un contrato creció en dos puntos porcentuales, mientras que su escenario contrafactual es de una caída de cinco puntos porcentuales. Esta diferencia no sólo es de una magnitud considerable sino que además es estadísticamente significativa al 5%. Por otra lado, en el grupo de los menores de 40 años, la diferencia en los cambios promedio de la probabilidad de tener un contrato es mínima y con muy poca significancia estadística.

Cuadro 48. Impacto en la probabilidad de tener contrato de trabajo por edad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Menores de 40 años	282	203	0,09	0,08	0,00	0,02
40 años o más	182	268	0,02	-0,05	0,07	2,36

Elaboración propia

Por lo tanto, el análisis arroja evidencia de un impacto positivo del programa sobre la formalidad del empleo del subgrupo de beneficiarios con edades de 40 o más años, mientras que para el grupo de menores de 40 años no hay indicios de un impacto del programa sobre esta variable.

Residencia

Al analizar según residencia, es decir, Región Metropolitana versus otras regiones, no se observan efectos significativos en ninguno de los dos grupos. Por lo tanto, no hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.

Cuadro 49. Impacto global sobre transición educacional por residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	195	192	0,09	0,06	0,03	0,80
Otras regiones	269	263	0,04	0,05	-0,02	-0,39

Elaboración propia

Certificación

Como en el caso de los demás indicadores de resultados finales analizados, en el caso de la formalidad del empleo no se evidencia un impacto estadísticamente significativo en el grupo de quienes no certificaron competencias.

Para el grupo que además de participar en el curso, certificó competencias, la probabilidad de tener un contrato de trabajo aumentó en promedio en 4 puntos porcentuales mientras que su estado contrafactual estimado correspondía a una reducción de esta probabilidad en un punto porcentual. Esta diferencia no es significativa al 10% pero no está lejos de serlo⁷.

Cuadro 50. Impacto global sobre transición por certificación de competencias

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Con certificación competencias	236	457	0,04	-0,01	0,05	1,62
Sin certificación competencias	228	467	0,08	0,04	0,03	0,96

Elaboración propia

⁷ Para niveles de significancia de 20%, 10% y 5% se requieren valores del estadístico “t” presentado en las tablas, de 1,282, 1,645 y 1,96, respectivamente. EL valor de t en este caso es de 1,619.

E. Desempeño global

En este apartado se presenta un análisis de costo beneficio del programa. Se ha considerado el impacto en ingresos laborales como un indicador cuantitativo de los beneficios por participante. El análisis se enfoca en los beneficiarios que realizaron tanto el curso de capacitación como el proceso de certificación de competencias. El impacto estimado en ingresos laborales para este grupo alcanza a \$ 11.459.- mensuales. Por lo tanto el beneficio anual estimado asciende a \$ 137.507.-, en pesos de 2008.

El análisis supone que los beneficios se mantienen permanentemente, es decir no hay obsolescencia del capital humano adquirido. De esta manera el flujo de beneficios del programa es de \$ 137.507.- por año, hasta que el trabajador abandone el mercado del trabajo.

Cuadro 51. Beneficios estimados Capacitación y Certificación de competencias

Impacto estimado en ingresos laboral mensual	\$ 11.459
Beneficio anual	\$ 137.507

El costo por participante se ha estimado como la suma del costo promedio por participante de la producción de los servicios de ambas líneas (costo directo), una estimación de los gastos administrativos de estas líneas (que suponemos de 15% del costo directo) y el costo alternativo del tiempo invertido por el trabajador, que se valoriza según su ingreso mensual promedio pre programa. El costo promedio por participante de los cursos de capacitación, en pesos de 2008, es de \$ 85.814.-, mientras que el correspondiente al proceso de certificación de competencias es de \$ 240.790. Por lo tanto el costo directo promedio por participante es de \$ 326.604.-

Por otra parte, el ingreso mensual promedio pre programa para el grupo de los beneficiarios que certificaron competencias asciende a \$ 185.348, en pesos de 2008.

Se presentan cuatro escenarios dependiendo del supuesto adoptado sobre el tiempo promedio que un trabajador debe invertir en un proceso de capacitación y certificación de competencias: (1) Una jornada-mes, es decir, el equivalente a 1 mes a jornada completa⁸; (2) 1,5 jornadas-mes; (3) dos jornadas-mes y (4) tres jornadas-mes. De esta manera se generan los cuatro escenarios siguientes:

⁸ Sólo el proceso de capacitación consiste en cursos de alrededor de 80 horas, es decir, aproximadamente media jornada mes. Luego estos escenarios dependen del tiempo que debe invertir el trabajador en el proceso de certificación.

Cuadro 52. Costos estimados Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias (pesos de 2008)

	Tiempo sacrificado en jornadas-mes de trabajo			
	1	2	4	6
Costo directo	326.604	326.604	326.604	326.604
Costo de administración	57.636	57.636	57.636	57.636
Costo de oportunidad	185.348	278.022	370.696	556.044
Costo total	569.588	662.262	754.936	940.284

Bajo los supuestos anteriores, y usando una tasa de descuento de 8%, se ha calculado el valor presente neto del programa, por participante certificado, para distinto número de períodos de recepción de beneficios. Los resultados se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 53. VAN según tiempo sacrificado (en jornadas-mes de trabajo) y años de recepción de beneficios

Años	Tiempo sacrificado en jornadas-mes de trabajo			
	1	1,5	2	3
0	-569.588	-662.262	-754.936	-940.284
1	-451.697	-544.371	-637.045	-822.393
2	-342.539	-435.213	-527.887	-713.235
3	-241.466	-334.140	-426.814	-612.162
4	-147.881	-240.555	-333.229	-518.577
5	-61.227	-153.901	-246.575	-431.923
6	19.007	-73.667	-166.341	-351.689
7	93.298	624	-92.050	-277.398
8	162.087	69.413	-23.261	-208.609
9	225.779	133.105	40.431	-144.917
10	284.754	192.080	99.406	-85.942
11	339.361	246.687	154.013	-31.335
12	389.922	297.248	204.574	19.226
13	436.738	344.064	251.390	66.042
14	480.086	387.412	294.738	109.390
15	520.224	427.550	334.876	149.528

De acuerdo a este análisis, si el tiempo que debe invertir un trabajador durante el proceso de capacitación es igual al equivalente a un mes de trabajo a jornada completa, el programa es

rentable a partir del sexto año de recepción de beneficios, es decir, para que sea rentable el participante debe trabajar al menos seis años después de certificar sus competencias.

Si el tiempo que debe invertir el participante fuera el equivalente a uno y medio, dos o tres meses a jornada completa, el programa sólo se hace rentable si el trabajador permanece en actividad durante 7, 9 y 12 años, respectivamente.

Considerando que la edad mediana de los participantes es de 35 años, se concluye que el programa tiene rentabilidad social positiva, aun considerando sólo los beneficios derivados de los mayores ingresos laborales de los beneficiarios.

F. Conclusiones

A pesar de que un alto porcentaje de los beneficiarios considera que el programa ha sido importante para mejorar sus ingresos, la estimación cuasi experimental no arroja evidencia estadísticamente significativa de un impacto en ingresos, para todos los beneficiarios. Sin embargo, sí presenta evidencias de impactos positivos sobre esta variable en ciertos subgrupos de ellos. Así, el programa tiene un impacto positivo en los ingresos de los beneficiarios mayores de 40 años y también se detecta un impacto positivo y significativo en los beneficiarios de la Región Metropolitana.

Por otra parte, sólo se encontró evidencia de impacto en ingresos en los beneficiarios que además de la capacitación completaron un proceso de certificación de competencias, grupo que no sólo experimentó un mayor aumento en sus ingresos laborales, sino que además su estado contrafactual es peor que en el caso de quienes no certificaron competencias.

Respecto del impacto en productividad, medido como cambio salario hora-semana del trabajo principal, a nivel de todos los beneficiarios no se detecta impacto. Sólo se detecta un impacto positivo sobre los participantes con edad igual o superior a 40 años. Como en el caso de los ingresos, el impacto en productividad se da sólo en los participantes con certificación de competencias.

No se detectaron impactos significativos del programa sobre inserción laboral de los participantes, medida como el cambio en la probabilidad de estar ocupado.

Por último, el programa tiene un impacto positivo en la formalidad del empleo de los participantes, medido como el cambio en la probabilidad de tener contrato de trabajo, especialmente para los beneficiarios con edades de 40 o más años.

En definitiva, la estimación del impacto promedio de estas líneas sobre los participantes, muestra que la capacitación basada en competencias debe estar ligada a un proceso de certificación de las mismas para logra efectos sobre los participantes que son consistentes con los objetivos finales de un sistema de formación permanente.

Los impactos en ingresos productividad y formalidad del empleo son particularmente importantes para los trabajadores de más de 40 años de edad. Desde el enfoque del ciclo de vida de los ingresos laborales, que plantea que el perfil típico de la trayectoria de ingresos laborales a lo largo de la vida se caracteriza por un tramo creciente los primeros años de la vida

laboral, hasta alcanzar un máximo y mantenerse constante durante la mediana edad y finalmente decrecer en los últimos años, los resultados indican que la intervención podría tener un importante efecto sobre la productividad, en la medida que constituye una oportunidad de reinversión en capital humano que les permite a los trabajadores que se acercan al punto de declinación de su productividad e ingresos laborales, extender el período creciente de su productividad e ingresos, postergando el momento de estancamiento y posterior declinación que caracteriza el ciclo vital de los ingresos laborales.

Considerando sólo a los participantes que realizaron tanto un curso de capacitación como un proceso de certificación, y suponiendo que el tiempo invertido por un trabajador promedio para completar ambos procesos es aproximadamente el equivalente a un mes a jornada completa, el programa (incluyendo ambos procesos) resulta socialmente rentable sólo para aquellos beneficiarios que permanecen trabajando al menos seis años después de la certificación.

Por lo tanto, la combinación de capacitación basada en el enfoque de competencias laborales y la certificación de estas competencias es una herramienta especialmente útil para trabajadores de edad mediana, que se encuentran en torno al punto de estancamiento de la productividad en su ciclo vital de ingresos laborales.

Apéndice. Estadísticas descriptivas

Estadísticas descriptivas Línea Mejoramiento de la Oferta de Capacitación

Región *

		Control		Beneficiario		Total	
Región	VI	171	36%	163	35%	334	36%
	VIII	107	23%	106	23%	213	23%
	RM	194	41%	195	42%	389	42%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

Sexo *

		Control		Beneficiario		Total	
Sexo	Hombre	197	42%	218	47%	415	44%
	Mujer	275	58%	246	53%	521	56%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad? *

		Control		Beneficiario		Total	
¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad?	Sí, tengo discapacidad y estoy inscrito	0		10	2%	10	1%
	Tengo discapacidad, pero no estoy inscrito	20	4%	12	3%	32	3%
	No tiene ninguna discapacidad	452	96%	442	95%	894	96%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En agosto 2005, ¿cuál era su estado conyugal o civil? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2005, ¿cuál era su estado conyugal o civil?	Casado(a)	227	48%	183	39%	410	44%
	Conviviente o pareja	64	14%	41	9%	105	11%
	Anulado(a)	1	0%	2	0%	3	0%
	Separado(a)	31	7%	29	6%	60	6%
	Viudo(a)	8	2%	5	1%	13	1%
	Soltero(a)	141	30%	204	44%	345	37%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En agosto 2008, ¿cuál era su estado conyugal o civil? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2008, ¿cuál era su estado conyugal o civil?	Casado(a)	217	46%	176	38%	393	42%
	Conviviente o pareja	72	15%	57	12%	129	14%
	Anulado(a)	1	0%	2	0%	3	0%
	Separado(a)	45	10%	46	10%	91	10%
	Divorciado(a)	0		1	0%	1	0%
	Viudo(a)	14	3%	7	2%	21	2%
	Soltero(a)	123	26%	175	38%	298	32%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En agosto 2005 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2005 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar?	Jefe de hogar	220	47%	195	42%	415	44%
	Esposo(a)/pareja	114	24%	83	18%	197	21%
	Hijo(a) de ambos	60	13%	131	28%	191	20%
	Hijo(a) sólo del jefe	46	10%	28	6%	74	8%
	Hijo(a) sólo del esposo(a)/pareja	3	1%	5	1%	8	1%
	Padre o Madre	0		1	0%	1	0%
	Suegro(a)	1	0%	0		1	0%
	Yerno o nuera	9	2%	3	1%	12	1%
	Nieto(a)	6	1%	12	3%	18	2%
	Hermano(a)	4	1%	3	1%	7	1%
	Cuñado(a)	3	1%	0		3	0%
	Otro familiar	2	0%	3	1%	5	1%
	No familiar	4	1%	0		4	0%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En agosto 2008 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto 2008 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar?	Jefe de hogar	239	51%	214	46%	453	48%
	Esposo(a)/pareja	115	24%	85	18%	200	21%
	Hijo(a) de ambos	43	9%	108	23%	151	16%
	Hijo(a) sólo del jefe	41	9%	29	6%	70	7%
	Hijo(a) sólo del esposo(a)/pareja	3	1%	6	1%	9	1%
	Padre o Madre	0		1	0%	1	0%
	Suegro(a)	1	0%	0		1	0%
	Yerno o nuera	11	2%	6	1%	17	2%
	Nieto(a)	7	1%	9	2%	16	2%
	Hermano(a)	4	1%	4	1%	8	1%
	Cuñado(a)	3	1%	0		3	0%
	Otro familiar	2	0%	2	0%	4	0%
	No familiar	3	1%	0		3	0%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En 2005 ¿Cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En 2005 ¿Cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar?	Nada. No aportaba ingresos al hogar	89	19%	86	19%	175	19%
	Algo, pero menos de la mitad del ingreso del hogar	98	21%	104	22%	202	22%
	Cerca de la mitad del ingreso del hogar	50	11%	55	12%	105	11%
	Más de la mitad del ingreso del hogar, pero no todo	47	10%	48	10%	95	10%
	Aportaba todos los ingresos del hogar	186	39%	166	36%	352	38%
	No responde	2	0%	5	1%	7	1%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En 2008 ¿Cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En 2008 ¿Cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar?	Nada. No aportaba ingresos al hogar	68	14%	55	12%	123	13%
	Algo, pero menos de la mitad del ingreso del hogar	89	19%	111	24%	200	21%
	Cerca de la mitad del ingreso del hogar	63	13%	59	13%	122	13%
	Más de la mitad del ingreso del hogar, pero no todo	48	10%	56	12%	104	11%
	Aportaba todos los ingresos del hogar	201	43%	179	39%	380	41%
	No responde	3	1%	4	1%	7	1%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En 2005 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En 2005 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio	Preparatoria (sistema antiguo)	15	3%	3	1%	18	2%
	Educación Básica	177	38%	83	18%	260	28%
	Escuela especial (diferencial)	0		5	1%	5	1%
	Humanidades (sistema antiguo)	15	3%	6	1%	21	2%
	Educación Media Científico Humanista	206	44%	251	54%	457	49%
	Técnica, comercial, industrial o normalista	1	0%	3	1%	4	0%
	Educación Media Técnica Profesional	37	8%	59	13%	96	10%
	CFT incompleta (sin título)	4	1%	6	1%	10	1%
	CFT completa (con título)	2	0%	7	2%	9	1%
	Instituto Profesional incompleta (sin título)	4	1%	7	2%	11	1%
	Instituto Profesional completa (con título)	5	1%	11	2%	16	2%
	Educación Universitaria incompleta (sin título)	3	1%	16	3%	19	2%
	Educación Universitaria completa (con título)	1	0%	6	1%	7	1%
	Ninguno	2	0%	1	0%	3	0%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En 2008 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio *

		Control		Beneficiario		Total	
En 2008 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio	Preparatoria (sistema antiguo)	15	3%	2	0%	17	2%
	Educación Básica	172	36%	77	17%	249	27%
	Escuela especial (diferencial)	0		5	1%	5	1%
	Humanidades (sistema antiguo)	15	3%	6	1%	21	2%
	Educación Media Científico Humanista	209	44%	234	50%	443	47%
	Técnica, comercial, industrial o normalista	1	0%	3	1%	4	0%
	Educación Media Técnica Profesional	37	8%	51	11%	88	9%
	Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	5	1%	10	2%	15	2%
	Centro de Formación Técnica completa (con título)	1	0%	13	3%	14	1%
	Instituto Profesional incompleta (sin título)	2	0%	12	3%	14	1%
	Instituto Profesional completa (con título)	7	1%	15	3%	22	2%
	Educación Universitaria incompleta (sin título)	4	1%	28	6%	32	3%
	Educación Universitaria completa (con título)	2	0%	7	2%	9	1%
	Ninguno	2	0%	1	0%	3	0%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En 2005 ¿En qué curso se encontraba su pareja o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio *

		Control		Beneficiario		Total	
En 2005 ¿En qué curso se encontraba su pareja o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio	Preparatoria (sistema antiguo)	16	3%	1	0%	17	2%
	Educación Básica	119	25%	58	13%	177	19%
	Escuela especial (diferencial)	2	0%	1	0%	3	0%
	Humanidades (sistema antiguo)	10	2%	3	1%	13	1%
	Educación Media Científico Humanista	104	22%	110	24%	214	23%
	Técnica, comercial, industrial o normalista	6	1%	4	1%	10	1%
	Educación Media Técnica Profesional	11	2%	18	4%	29	3%
	Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	0		2	0%	2	0%
	Centro de Formación Técnica completa (con título)	4	1%	4	1%	8	1%
	Instituto Profesional incompleta (sin título)	1	0%	3	1%	4	0%
	Instituto Profesional completa (con título)	1	0%	5	1%	6	1%
	Educación Universitaria incompleta (sin título)	5	1%	6	1%	11	1%
	Educación Universitaria completa (con título)	2	0%	7	2%	9	1%
	Ninguno	5	1%	1	0%	6	1%
No sabe	5	1%	1	0%	6	1%	
No aplica (no tenía pareja)	181	38%	240	52%	421	45%	
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En 2008 ¿En qué curso se encontraba su pareja o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio *

		Control		Beneficiario		Total	
En 2008 ¿En qué curso se encontraba su pareja o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio	Preparatoria (sistema antiguo)	11	2%	1	0%	12	1%
	Educación Básica	115	24%	51	11%	166	18%
	Escuela especial (diferencial)	3	1%	1	0%	4	0%
	Humanidades (sistema antiguo)	10	2%	2	0%	12	1%
	Educación Media Científico Humanista	108	23%	120	26%	228	24%
	Técnica, comercial, industrial o normalista	6	1%	5	1%	11	1%
	Educación Media Técnica Profesional	12	3%	19	4%	31	3%
	Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	0		2	0%	2	0%
	Centro de Formación Técnica completa (con título)	4	1%	5	1%	9	1%
	Instituto Profesional incompleta (sin título)	2	0%	3	1%	5	1%
	Instituto Profesional completa (con título)	1	0%	7	2%	8	1%
	Educación Universitaria incompleta (sin título)	5	1%	6	1%	11	1%
	Educación Universitaria completa (con título)	3	1%	7	2%	10	1%
	Ninguno	4	1%	1	0%	5	1%
No sabe	5	1%	3	1%	8	1%	
No aplica (no tenía pareja)	183	39%	231	50%	414	44%	
Total		472	100%	464	100%	936	100%

Además del curso que realizó en este programa, ¿ha participado usted en cursos de capacitación laboral entre el año 2005 y el año 2008? *

		Control		Beneficiario		Total	
Además del curso que realizó en este programa, ¿ha participado usted en cursos de capacitación laboral entre el año 2005 y el año 2008?	Sí	51	11%	218	47%	269	29%
	No	421	89%	246	53%	667	71%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

¿Por qué razón no realizó ningún curso de capacitación laboral? *

		Control		Beneficiario		Total	
¿Por qué razón no realizó ningún curso de capacitación laboral?	No me interesa capacitarme	37	9%	7	3%	44	7%
	No podía porque me faltaba completar estudios de educ. media	46	11%	8	3%	54	8%
	Aunque deseaba capacitarme no tenía tiempo para ello	133	32%	89	36%	222	33%
	Aunque postulé a un curso no fui seleccionado	16	4%	14	6%	30	4%
	Aunque deseaba capacitarme no he tenido oportunidades	132	31%	103	42%	235	35%
	No me convenía distraer tiempo de mis otras actividades	21	5%	9	4%	30	4%
	Otro	36	9%	15	6%	51	8%
	No responde	0		1	0%	1	0%
Total		421	100%	246	100%	667	100%

En agosto de 2005 ¿trabajó usted? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2005	Sí	363	77%	377	81%	740	79%
¿trabajó usted?	No	109	23%	87	19%	196	21%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

En agosto de 2008 ¿trabajó usted? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008	Sí	385	82%	399	86%	784	84%
¿trabajó usted?	No	87	18%	65	14%	152	16%
Total		472	100%	464	100%	936	100%

Aunque no trabajó, realizó alguna actividad...por salario, por su cuenta, en su empresa, etc *

						Total	
		Control		Beneficiario			
Aunque no trabajó,	Sí	11	10%	8	9%	19	10%
realizó alguna							
actividad...por salario,	No	98	90%	79	91%	177	90%
por su cuenta, en su							
empresa, etc							
Total		109	100%	87	100%	196	100%

Aunque no trabajó, realizó alguna actividad...por salario, por su cuenta, en su empresa, etc *

						Total	
		Control		Beneficiario		Total	
Aunque no trabajó, realizó alguna actividad...por salario, por su cuenta, en su empresa, etc	Sí	15	17%	15	23%	30	20%
	No	72	83%	50	77%	122	80%
Total		87	100%	65	100%	152	100%

En agosto de 2005, ¿Estuvo ausente de su trabajo por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otros? *

						Total	
		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, ¿Estuvo ausente de su trabajo por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otros?	Sí	4	4%	2	3%	6	3%
	No	94	96%	77	97%	171	97%
Total		98	100%	79	100%	177	100%

En agosto de 2008, ¿Estuvo ausente de su trabajo por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otros? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008, ¿Estuvo ausente de su trabajo por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otros?	Sí	3	4%	3	6%	6	5%
	No	69	96%	47	94%	116	95%
Total		72	100%	50	100%	122	100%

En agosto de 2005, ¿buscó trabajo remunerado? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2005, ¿buscó trabajo remunerado?	Sí, y nunca había trabajado antes	5	5%	11	14%	16	9%
	Sí, pero ya había trabajado antes	16	17%	14	18%	30	18%
	No	73	78%	50	65%	123	72%
	No sabe/No recuerda	0		2	3%	2	1%
Total		94	100%	77	100%	171	100%

En agosto de 2008, ¿buscó trabajo remunerado? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008, ¿buscó trabajo remunerado?	Sí, y nunca había trabajado antes	2	3%	4	9%	6	5%
	Sí, pero ya había trabajado antes	17	25%	20	43%	37	32%
	No	49	71%	23	49%	72	62%
	No sabe/No recuerda	1	1%	0		1	1%
Total		69	100%	47	100%	116	100%

En agosto de 2005, ¿por qué no buscó trabajo? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, ¿por qué no buscó trabajo?	Quehaceres del hogar	23	32%	8	16%	31	25%
	No tenía con quien dejar a los/as niños/as	21	29%	7	14%	28	23%
	Enfermedad crónica o invalidez	9	12%	2	4%	11	9%
	Estudiante	6	8%	22	44%	28	23%
	Jubilado, montepiado o pensionado	1	1%	0		1	1%
	Tenía un trabajo esporádico	2	3%	0		2	2%
	Se cansó de buscar	0		1	2%	1	1%
	No tenía interés	4	5%	3	6%	7	6%
	Otra razón	6	8%	5	10%	11	9%
	No responde	1	1%	2	4%	3	2%
Total		73	100%	50	100%	123	100%

En agosto de 2008, ¿por qué no buscó trabajo? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2008, ¿por qué no buscó trabajo?	Quehaceres del hogar	17	35%	3	13%	20	28%
	No tenía con quien dejar a los/as niños/as	15	31%	5	22%	20	28%
	Enfermedad crónica o invalidez	4	8%	3	13%	7	10%
	Estudiante	1	2%	7	30%	8	11%
	Jubilado, montepiado o pensionado	3	6%	0		3	4%
	Se cansó de buscar	1	2%	1	4%	2	3%
	No tenía interés	2	4%	0		2	3%
	Otra razón	3	6%	4	17%	7	10%
	No contesta	3	6%	0		3	4%
Total		49	100%	23	100%	72	100%

Durante 2005, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? *

		Control		Beneficiario		Total	
Durante 2005, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado?	Sí	6	7%	2	3%	8	5%
	No	83	93%	64	97%	147	95%
Total		89	100%	66	100%	155	100%

Durante 2008, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? *

		Control		Beneficiario		Total	
Durante 2008, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado?	Sí	12	18%	7	16%	19	17%
	No	55	82%	36	84%	91	83%
Total		67	100%	43	100%	110	100%

¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo? *

		Control		Beneficiario		Total	
¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo?	Marzo	0		1	50%	1	13%
	Mayo	0		1	50%	1	13%
	Junio	1	17%	0		1	13%
	Diciembre	5	83%	0		5	63%
Total		6	100%	2	100%	8	100%

¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo? *

		Control		Beneficiario		Total	
¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo?	Febrero	1	8%	1	14%	2	11%
	Marzo	0		1	14%	1	5%
	Abril	3	25%	0		3	16%
	Mayo	2	17%	1	14%	3	16%
	Junio	1	8%	1	14%	2	11%
	Julio	0		2	29%	2	11%
	Agosto	1	8%	0		1	5%
	Septiembre	0		1	14%	1	5%
	Octubre	2	17%	0		2	11%
	Noviembre	2	17%	0		2	11%
	Total		12	100%	7	100%	19

En agosto de 2005, ¿en este trabajo usted era? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, ¿en este trabajo usted era?	Trabajador por cuenta propia (sin trabajadores a cargo)	67	17%	17	4%	84	11%
	Patrón o empleador (con trabajadores a cargo)	3	1%	9	2%	12	2%
	Familiar no remunerado	0		1	0%	1	0%
	Empleado u obrero del sector público	14	4%	9	2%	23	3%
	Empleado u obrero de empresas públicas	2	1%	1	0%	3	0%
	Empleado u obrero de empresas privadas	242	63%	346	89%	588	76%
	Servicio doméstico puertas adentro	3	1%	0		3	0%
	Servicio doméstico puertas afuera	47	12%	2	1%	49	6%
	Otro	6	2%	4	1%	10	1%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2008, ¿en este trabajo usted era? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2008, ¿en este trabajo usted era?	Trabajador por cuenta propia (sin trabajadores a cargo)	74	18%	20	5%	94	11%
	Patrón o empleador (con trabajadores a cargo)	3	1%	10	2%	13	2%
	Familiar no remunerado	1	0%	1	0%	2	0%
	Empleado u obrero del sector público	16	4%	9	2%	25	3%
	Empleado u obrero de empresas públicas	2	0%	3	1%	5	1%
	Empleado u obrero de empresas privadas	261	63%	370	87%	631	75%
	Servicio doméstico puertas adentro	3	1%	0		3	0%
	Servicio doméstico puertas afuera	47	11%	6	1%	53	6%
	FF.AA y de Orden	0		1	0%	1	0%
Otro	8	2%	4	1%	12	1%	
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En agosto 2005, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 1º mención *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2005, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 1º mención	Le gustaba ser su propio jefe	22	33%	7	41%	29	35%
	Porque podía obtener mayores ingresos	5	7%	2	12%	7	8%
	Porque tenía flexibilidad de horario	7	10%	4	24%	11	13%
	No pudo conseguir ningún otro trabajo	21	31%	2	12%	23	27%
	No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba	4	6%	1	6%	5	6%
	Otro.	8	12%	1	6%	9	11%
Total		67	100%	17	100%	84	100%

En agosto 2005, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 2º mención *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2005, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 2º mención	Le gustaba ser su propio jefe	4	10%	2	17%	6	12%
	Porque podía obtener mayores ingresos	9	23%	5	42%	14	27%
	Porque tenía flexibilidad de horario	11	28%	1	8%	12	24%
	No pudo conseguir ningún otro trabajo	4	10%	1	8%	5	10%
	No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba	5	13%	1	8%	6	12%
	Otro.	6	15%	2	17%	8	16%
Total		39	100%	12	100%	51	100%

En agosto 2008, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 1º mención *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2008, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 1º mención	Le gustaba ser su propio jefe	27	36%	6	30%	33	35%
	Porque podía obtener mayores ingresos	3	4%	2	10%	5	5%
	Porque tenía flexibilidad de horario	19	26%	6	30%	25	27%
	No pudo conseguir ningún otro trabajo	14	19%	5	25%	19	20%
	No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba	3	4%	0		3	3%
	Otro	4	5%	1	5%	5	5%
99		4	5%	0		4	4%
Total		74	100%	20	100%	94	100%

En agosto 2008, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 2º mención *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto 2008, ¿por qué razón trabajaba por cuenta propia? 2º mención	Le gustaba ser su propio jefe	4	11%	1	8%	5	10%
	Porque podía obtener mayores ingresos	13	34%	4	33%	17	34%
	Porque tenía flexibilidad de horario	10	26%	0		10	20%
	No pudo conseguir ningún otro trabajo	3	8%	3	25%	6	12%
	No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba	3	8%	1	8%	4	8%
	Otro	5	13%	3	25%	8	16%
Total		38	100%	12	100%	50	100%

Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree usted que consiguió ese empleo? *

		Control		Beneficiario		Total	
Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree usted que consiguió ese empleo?	Familiares y/o amigos	144	46%	143	40%	287	42%
	Ex empleadores	10	3%	4	1%	14	2%
	Municipio u OMIL	8	3%	10	3%	18	3%
	Programa Puente (Chile Solidario)	1	0%	0		1	0%
	Institución donde estudió o se capacitó	2	1%	12	3%	14	2%
	Bolsa de empleo en Internet	1	0%	2	1%	3	0%
	A nadie, lo conseguí por mi propio esfuerzo	143	46%	176	49%	319	47%
	Otros	3	1%	9	2%	12	2%
	No responde	2	1%	6	2%	8	1%
	Total		314	100%	362	100%	676

Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree usted que consiguió ese empleo? *

		Control		Beneficiario		Total	
Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree usted que consiguió ese empleo?	Familiares y/o amigos	156	46%	144	37%	300	41%
	Ex empleadores	14	4%	6	2%	20	3%
	Municipio u OMIL	8	2%	8	2%	16	2%
	Institución donde estudió o se capacitó	1	0%	16	4%	17	2%
	Bolsa de empleo en Internet	1	0%	6	2%	7	1%
	A nadie, lo conseguí por mi propio esfuerzo	149	44%	195	50%	344	47%
	Otros	5	1%	11	3%	16	2%
	No responde	3	1%	7	2%	10	1%
Total		337	100%	393	100%	730	100%

En agosto de 2005, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal?	Sí	10	3%	8	2%	18	3%
	No	300	96%	348	96%	648	96%
	No sabe/no recuerda	4	1%	6	2%	10	1%
Total		314	100%	362	100%	676	100%

En agosto de 2008, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal?	Sí	17	5%	8	2%	25	3%
	No	320	95%	378	96%	698	96%
	No sabe/no recuerda	0		7	2%	7	1%
Total		337	100%	393	100%	730	100%

En agosto de 2005, ¿cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2005, ¿cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo?	1 persona	107	28%	15	4%	122	16%
	2 a 5 personas	62	16%	41	11%	103	13%
	6 a 9 personas	33	9%	24	6%	57	7%
	10 a 49 personas	75	20%	124	32%	199	26%
	50 a 199 personas	48	13%	68	17%	116	15%
	200 personas o más	59	15%	117	30%	176	23%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2008, ¿cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo ? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2008, ¿cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo ?	1 persona	116	28%	26	6%	142	17%
	2 a 5 personas	62	15%	38	9%	100	12%
	6 a 9 personas	28	7%	25	6%	53	6%
	10 a 49 personas	78	19%	127	30%	205	24%
	50 a 199 personas	53	13%	74	17%	127	15%
	200 personas o más	78	19%	134	32%	212	25%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

Esta empresa o servicio era: *

		Control		Beneficiario		Total	
Esta empresa o servicio era:	Gobierno Central o Municipal	14	4%	8	2%	22	3%
	FF.AA. y del Orden	0		2	1%	2	0%
	Empresa Pública	2	1%	1	0%	3	0%
	Empresa Privada	282	73%	364	94%	646	84%
	Organización No Gubernamental	1	0%	1	0%	2	0%
	Otro	85	22%	13	3%	98	13%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

Esta empresa o servicio era: *

						Total	
		Control		Beneficiario			
Esta empresa o servicio era:	Gobierno Central o Municipal	18	4%	10	2%	28	3%
	FF.AA. y del Orden	0		2	0%	2	0%
	Empresa Pública	1	0%	1	0%	2	0%
	Empresa Privada	304	73%	389	92%	693	83%
	Organización No Gubernamental	1	0%	1	0%	2	0%
	Otro	91	22%	21	5%	112	13%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En este trabajo, ¿tenía usted contrato? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En este trabajo, ¿tenía usted contrato?	Sí, había firmado contrato	238	62%	321	83%	559	72%
	Sí, pero no lo había firmado	3	1%	5	1%	8	1%
	No tenía	143	37%	63	16%	206	27%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En este trabajo, ¿tenía usted contrato? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En este trabajo, ¿tenía usted contrato?	Sí, había firmado contrato	263	63%	351	83%	614	73%
	Sí, pero no lo había firmado	3	1%	2	0%	5	1%
	No tenía	149	36%	69	16%	218	26%
	No sabe/no recuerda	0		2	0%	2	0%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En agosto de 2005, ¿qué tipo de contrato tenía ud.? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2005, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?	Plazo indefinido	155	64%	184	56%	339	60%
	Plazo fijo	30	12%	46	14%	76	13%
	Por obra, faena o servicio	54	22%	88	27%	142	25%
	De aprendizaje	0		2	1%	2	0%
	Servicios transitorios	1	0%	3	1%	4	1%
	No sabe /no recuerda	1	0%	3	1%	4	1%
Total		241	100%	326	100%	567	100%

En agosto de 2008, ¿qué tipo de contrato tenía ud.? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?	Plazo indefinido	168	63%	210	59%	378	61%
	Plazo fijo	36	14%	48	14%	84	14%
	Por obra, faena o servicio	57	21%	87	25%	144	23%
	De aprendizaje	1	0%	2	1%	3	0%
	Servicios transitorios	3	1%	5	1%	8	1%
	No sabe /no recuerda	1	0%	1	0%	2	0%
Total		266	100%	353	100%	619	100%

En agosto de 2005, su ocupación principal era de tipo: *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, su ocupación principal era de tipo:	Permanente	233	61%	229	59%	462	60%
	De temporada	91	24%	117	30%	208	27%
	Ocasional o eventual	40	10%	18	5%	58	8%
	A prueba	1	0%	4	1%	5	1%
	Por plazo o tiempo determinado	19	5%	20	5%	39	5%
	No sabe/No recuerda	0		1	0%	1	0%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2008, su ocupación principal era de tipo: *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2008, su ocupación principal era de tipo:	Permanente	263	63%	269	63%	532	63%
	De temporada	82	20%	110	26%	192	23%
	Ocasional o eventual	51	12%	21	5%	72	9%
	A prueba	2	0%	5	1%	7	1%
	Por plazo o tiempo determinado	17	4%	19	4%	36	4%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

¿En este empleo usted boleteaba?(2005) *

						Total	
		Control		Beneficiario			
¿En este empleo usted boleteaba?	Sí	12	3%	22	6%	34	4%
	No	372	97%	365	94%	737	95%
	No sabe/no recuerda	0		1	0%	1	0%
	No responde	0		1	0%	1	0%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

¿En este empleo usted boleteaba? (2008)*

						Total	
		Control		Beneficiario			
¿En este empleo usted boleteaba?	Sí	11	3%	22	5%	33	4%
	No	404	97%	400	94%	804	96%
	No responde	0		2	0%	2	0%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año 2008? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año 2008?	Sí	24	6%	23	5%	47	6%
	No	391	94%	401	95%	792	94%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año 2005? *

		Control		Beneficiario		Total	
Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año 2005?	Sí	25	7%	32	8%	57	7%
	No	359	93%	356	92%	715	92%
	No sabe	0		1	0%	1	0%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2005, ¿deseaba trabajar por más horas por semana? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, ¿deseaba trabajar por más horas por semana?	Sí	78	20%	89	23%	167	22%
	No	306	80%	300	77%	606	78%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2008, ¿deseaba trabajar por más horas por semana? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2008, ¿deseaba trabajar por más horas por semana?	Sí	85	20%	89	21%	174	21%
	No	330	80%	335	79%	665	79%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En agosto de 2005, ¿tenía ud. tiempo para trabajar más horas por semana? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2005, ¿tenía ud. tiempo para trabajar más horas por semana?	Sí	67	86%	76	85%	143	86%
	No	11	14%	13	15%	24	14%
Total		78	100%	89	100%	167	100%

En agosto de 2008, ¿tenía ud. tiempo para trabajar más horas por semana? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008, ¿tenía ud. tiempo para trabajar más horas por semana?	Sí	74	87%	82	92%	156	90%
	No	11	13%	7	8%	18	10%
Total		85	100%	89	100%	174	100%

¿Por qué razón no trabajó más horas por semana? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
¿Por qué razón no trabajó más horas por semana?	Por razones de estudio	2	3%	2	3%	4	3%
	Por razones de salud	2	3%	2	3%	4	3%
	Por razones de familia o personales	7	10%	4	5%	11	8%
	Porque no consiguió más trabajo	45	67%	48	63%	93	65%
	Otro	11	16%	19	25%	30	21%
	No responde	0		1	1%	1	1%
Total		67	100%	76	100%	143	100%



¿Por qué razón no trabajó más horas por semana? *

		Control		Beneficiario		Total	
¿Por qué razón no trabajó más horas por semana?	Por razones de estudio	3	4%	4	5%	7	4%
	Por razones de salud	2	3%	2	2%	4	3%
	Por razones de familia o personales	9	12%	7	9%	16	10%
	Porque no consiguió más trabajo	50	68%	47	57%	97	62%
	Otro	9	12%	22	27%	31	20%
	No responde	1	1%	0		1	1%
Total		74	100%	82	100%	156	100%

En agosto de 2005, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2005, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál?	Sí, AFP	248	65%	319	82%	567	73%
	Sí, INP	21	5%	15	4%	36	5%
	Sí, Otro	1	0%	0		1	0%
	No	111	29%	55	14%	166	21%
	No sabe/No recuerda	3	1%	0		3	0%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2008, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2008, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál?	Sí, AFP	265	64%	355	84%	620	74%
	Sí, INP	21	5%	15	4%	36	4%
	Sí, Otro	4	1%	1	0%	5	1%
	No	124	30%	53	13%	177	21%
	No sabe/No recuerda	1	0%	0		1	0%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En agosto de 2005 ¿Ud. cotizaba en algún sistema de salud, FONASA o Isapre? ¿Cuál? *

						Total	
		Control		Beneficiario			
En agosto de 2005 ¿Ud. cotizaba en algún sistema de salud, FONASA o Isapre? ¿Cuál?	Sí, Fonasa	266	69%	314	81%	580	75%
	Sí, Isapre	10	3%	11	3%	21	3%
	Sí, Otro	2	1%	0		2	0%
	No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes)	7	2%	6	2%	13	2%
	No, pero tenía cobertura (era carga/PRAIS/Fonasa A)	68	18%	39	10%	107	14%
	No, no tenía cobertura/no estaba afiliado	27	7%	15	4%	42	5%
Total	No sabe/No recuerda	4	1%	4	1%	8	1%
		384	100%	389	100%	773	100%

En agosto de 2008 ¿Ud. cotizaba en algún sistema de salud, FONASA o Isapre? ¿Cuál? *

		Control		Beneficiario		Total	
En agosto de 2008	Sí, Fonasa	283	68%	343	81%	626	75%
¿Ud. cotizaba en algún sistema de salud, FONASA o Isapre?	Sí, Isapre	18	4%	25	6%	43	5%
¿Cuál?	Sí, Otro	2	0%	1	0%	3	0%
	No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes)	6	1%	5	1%	11	1%
	No, pero tenía cobertura (era carga/PRAIS/Fonasa A)	80	19%	38	9%	118	14%
	No, no tenía cobertura/no estaba afiliado	25	6%	10	2%	35	4%
	No sabe/No recuerda	1	0%	2	0%	3	0%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En el año 2005, ¿Cuántos meses estuvo usted trabajando por una remuneración? *

		Control		Beneficiario		Total	
En el año 2005,	1	4	1%	2	1%	6	1%
¿Cuántos meses estuvo usted trabajando por una remuneración?	2	6	2%	0		6	1%
	3	11	3%	6	2%	17	2%
	4	9	2%	4	1%	13	2%
	5	10	3%	4	1%	14	2%
	6	24	6%	20	5%	44	6%
	7	14	4%	8	2%	22	3%
	8	9	2%	13	3%	22	3%
	9	7	2%	6	2%	13	2%
	10	14	4%	42	11%	56	7%
	11	14	4%	35	9%	49	6%
	12	262	68%	249	64%	511	66%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En el año 2005, ¿Cuántos meses estuvo usted buscando trabajo? *

		Control		Beneficiario		Total	
En el año 2005,	0	332	86%	344	88%	676	87%
¿Cuántos meses estuvo	1	3	1%	7	2%	10	1%
usted buscando	2	12	3%	15	4%	27	3%
trabajo?	3	11	3%	8	2%	19	2%
	4	5	1%	4	1%	9	1%
	5	5	1%	2	1%	7	1%
	6	10	3%	7	2%	17	2%
	7	3	1%	1	0%	4	1%
	8	3	1%	0		3	0%
	9	0		1	0%	1	0%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En el año 2005, ¿Cuántos meses estuvo usted inactivo laboralmente? *

		Control		Beneficiario		Total	
En el año 2005,	0	291	76%	274	70%	565	73%
¿Cuántos meses estuvo	1	17	4%	40	10%	57	7%
usted inactivo	2	11	3%	34	9%	45	6%
laboralmente?	3	9	2%	7	2%	16	2%
	4	10	3%	8	2%	18	2%
	5	11	3%	5	1%	16	2%
	6	10	3%	11	3%	21	3%
	7	3	1%	2	1%	5	1%
	8	5	1%	2	1%	7	1%
	9	8	2%	4	1%	12	2%
	10	5	1%	0		5	1%
	11	4	1%	2	1%	6	1%
Total		384	100%	389	100%	773	100%

En el año 2008, ¿Cuántos meses estuvo usted trabajando por una remuneración? *

		Control		Beneficiario		Total	
En el año 2008,	0	0		2	0%	2	0%
¿Cuántos meses estuvo	1	8	2%	3	1%	11	1%
usted trabajando por	2	8	2%	6	1%	14	2%
una remuneración?	3	12	3%	10	2%	22	3%
	4	12	3%	12	3%	24	3%
	5	14	3%	12	3%	26	3%
	6	14	3%	16	4%	30	4%
	7	16	4%	7	2%	23	3%
	8	24	6%	30	7%	54	6%
	9	11	3%	37	9%	48	6%
	10	296	71%	289	68%	585	70%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En el año 2008, ¿Cuántos meses estuvo usted buscando trabajo? *

		Control		Beneficiario		Total	
En el año 2008,	0	364	88%	369	87%	733	87%
¿Cuántos meses estuvo	1	4	1%	10	2%	14	2%
usted buscando	2	10	2%	10	2%	20	2%
trabajo?	3	10	2%	5	1%	15	2%
	4	3	1%	8	2%	11	1%
	5	7	2%	12	3%	19	2%
	6	8	2%	3	1%	11	1%
	7	5	1%	4	1%	9	1%
	8	1	0%	3	1%	4	0%
	9	3	1%	0		3	0%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

En el año 2008, ¿Cuántos meses estuvo usted inactivo laboralmente? *

		Control		Beneficiario		Total	
En el año 2008,	0	337	81%	324	76%	661	79%
¿Cuántos meses estuvo	1	15	4%	39	9%	54	6%
usted inactivo	2	18	4%	25	6%	43	5%
laboralmente?	3	8	2%	8	2%	16	2%
	4	8	2%	8	2%	16	2%
	5	7	2%	6	1%	13	2%
	6	4	1%	9	2%	13	2%
	7	8	2%	1	0%	9	1%
	8	6	1%	1	0%	7	1%
	9	4	1%	2	0%	6	1%
	10	0		1	0%	1	0%
Total		415	100%	424	100%	839	100%

Cuando se debe buscar empleo, ¿qué estrategias considera más adecuadas? 1º mención *

		Control		Beneficiario		Total	
Quando se debe buscar	Buscar trabajo en el diario u otro medio de	76	18%	135	31%	211	24%
empleo, ¿qué	información						
estrategias considera	Solicitar ayuda a ex empleadores o ex	76	18%	69	16%	145	17%
más adecuadas? 1º	compañeros de trabajo						
mención	Dejar sus antecedentes en lugares de trabajo	108	25%	125	29%	233	27%
	Pedir ayuda a conocidos o pitutos	131	30%	70	16%	201	23%
	Inscribirse en la oficina de intermediación laboral	33	8%	30	7%	63	7%
	OMIL						
	No tiene claro que debe hacer	9	2%	8	2%	17	2%
	No responde	0		1	0%	1	0%
Total		433	100%	438	100%	871	100%



Cuando se debe buscar empleo, ¿qué estrategias considera más adecuadas? 2º mención *

						Total	
		Control		Beneficiario			
¿Cuándo se debe buscar empleo, ¿qué estrategias considera más adecuadas? 2º mención	Buscar trabajo en el diario u otro medio de información	51	14%	45	13%	96	13%
	Solicitar ayuda a ex empleadores o ex compañeros de trabajo	73	20%	73	21%	146	20%
	Dejar sus antecedentes en lugares de trabajo	73	20%	102	29%	175	24%
	Pedir ayuda a conocidos o pitutos	106	29%	96	27%	202	28%
	Inscribirse en la oficina de intermediación laboral OMIL	52	14%	40	11%	92	13%
	No tiene claro que debe hacer	8	2%	0		8	1%
Total		363	100%	356	100%	719	100%

¿Cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? 1º mención *

						Total	
		Control		Beneficiario			
¿Cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? 1º mención	El nivel educacional	96	22%	131	30%	227	26%
	La presentación	56	13%	60	14%	116	13%
	La responsabilidad	130	30%	96	22%	226	26%
	Los conocimientos que tiene sobre el trabajo solicitado	60	14%	56	13%	116	13%
	Las recomendaciones	26	6%	22	5%	48	6%
	Las bajas exigencias en salario o condiciones de trabajo	3	1%	4	1%	7	1%
	La experiencia	60	14%	68	16%	128	15%
	No responde	2	0%	1	0%	3	0%
Total		433	100%	438	100%	871	100%

¿Cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? 2º mención *

		Control		Beneficiario		Total	
¿Cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? 2º mención	El nivel educacional	31	8%	41	10%	72	9%
	La presentación	52	13%	63	15%	115	14%
	La responsabilidad	101	25%	100	24%	201	24%
	Los conocimientos que tiene sobre el trabajo solicitado	89	22%	92	22%	181	22%
	Las recomendaciones	33	8%	29	7%	62	7%
	Las bajas exigencias en salario o condiciones de trabajo	16	4%	5	1%	21	3%
	La experiencia	84	21%	92	22%	176	21%
Total		406	100%	422	100%	828	100%

Miembros del hogar

	Control	Beneficiario
Miembros del hogar promedio año 2005	4,88	4,60
Miembros del hogar promedio año 2005	4,58	4,31

Ingresos promedio

	Control	Beneficiario
Ingresos per cápita del hogar 2005	48.737	65.989
Ingresos per cápita del hogar 2008	51.319	75.416
Ingreso líquido año 2005 precios 2008	157.091	186.808
Ingreso líquido año 2008	162.184	205.250
Ingreso líquido hogar 2005 precios agosto 2008	212.253	258.533
Ingreso líquido hogar 2008 precios agosto 2008	206.183	273.533

Horas promedio trabajadas

	Control	Beneficiario
En agosto de 2005, ¿cuántas horas a la semana trabajaba efectivamente en su empleo principal?	46,45	48,98
En agosto de 2008, ¿cuántas horas a la semana trabajaba efectivamente en su empleo principal?	43,75	45,53

ANEXO 9.2

Líneas Nivelación De Estudios Modalidad Flexible Y Evaluación De Estudios

II. Línea Nivelación de Estudios

A. Datos utilizados

La información proviene de una encuesta aplicada en el marco de la presente evaluación, entre el 18 de noviembre y el 26 de diciembre de 2008, a los beneficiarios de la línea de Nivelación de estudios de enseñanza Media, modalidad flexible, del año 2005. La encuesta se aplicó también a un grupo de no participantes, extraído de la muestra utilizada en la encuesta CASEN 2006.

Un elemento importante considerado para la definición de la muestra de beneficiarios fue la necesidad de equilibrar dos criterios contrapuestos: (1) Que el tiempo transcurrido desde el término de la participación en el programa no sea demasiado largo dado que la probabilidad de encontrar a los participantes se reduce a medida que transcurre el tiempo; (2) Que haya transcurrido un tiempo suficiente desde el término de la participación en el programa como para que se manifiesten los eventuales efectos sobre los participantes. Sobre la base de la experiencia de expertos y actores vinculados al sector, se determinó que los participantes correspondientes al año 2005 equilibraban de mejor forma ambos criterios. Por esta razón, en acuerdo con la contraparte, se decidió aplicar la encuesta a beneficiarios del año 2005.

En definitiva, el marco muestral corresponde a los participantes aprobados del segundo ciclo de enseñanza media que participaron en acciones de Nivelación de estudios en modalidad flexible, el año 2005, en las regiones Quinta, Octava y Metropolitana. De un total de 9.304 beneficiarios en el marco muestral, se seleccionó aleatoriamente una muestra de 460 casos, estratificados por región (Metropolitana/Regiones) y sexo (H/M).

Finalmente, la muestra de beneficiarios encuestados está constituida por 404 casos con la siguiente distribución por estratos:

Cuadro 1. Distribución de beneficiarios

	Muestra			Marco muestral		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Regiones	71	98	169	2673	3308	5981
RM	81	154	235	1275	2075	3350
Total	152	252	404	3948	5383	9331

Fuente: Elaboración propia

Para construir la muestra de comparación se seleccionaron 460 casos desde la muestra de la encuesta CASEN 2006 correspondiente a las regiones Quinta, Octava y Metropolitana, de manera que la distribución por regiones y sexo sea la misma que en la muestra de beneficiarios.

Finalmente la muestra de comparación quedó conformada por 333 casos con la siguiente distribución por los estratos definidos para la selección de los beneficiarios. En apéndice al

final de este anexo se presentan estadísticas descriptivas comparadas de beneficiarios y controles.

Cuadro 2. Muestra de comparación

	Hombre	Mujer	Total
Regiones	62	87	149
RM	59	125	184
Total	121	212	333

Fuente: Elaboración propia

Los cuestionarios aplicados a ambas muestras se presentan en el Anexo 9.4, "Informe de Trabajo en Terreno".

Desde la aplicación del pretest se detectaron dificultades en el proceso de levantamiento de encuestas, las que se asociaban principalmente a la calidad de los directorios disponibles. En el pretest, se encuestó una muestra de 15 casos de beneficiarios y 15 casos de controles, todos de la Región Metropolitana. La principal dificultad detectada se relaciona con la calidad de la información contenida en el directorio de beneficiarios, pues contenían datos incompletos, direcciones no actualizadas e incompletas y teléfonos incorrectos, situación que deriva de la antigüedad del mismo. Los principales motivos de no logro se refieren justamente a la falta de información completa y correcta para la ubicación del domicilio y en consecuencia del entrevistado.

En efecto, para lograr las 15 encuestas de beneficiarios fue necesario visitar 48 domicilios (en promedio 2 visitas por domicilio), es decir, cada 3.2 beneficiarios visitados se lograba una encuesta. Los principales motivos de no logro fueron "No existe dirección (numeración)", "Entrevistado no vive en dirección" y "Vivienda deshabitada, o sin moradores", los que en conjunto explican el 66,6% de los casos no logrados.

Por ello, se decidió ampliar el trabajo previo de chequeo y verificación de la información contenida en la muestra final de beneficiarios de este programa, antes del levantamiento definitivo.

Respecto del levantamiento definitivo, el plazo previsto inicialmente para desarrollar el trabajo de terreno fue de 4 semanas; sin embargo, debido a las bajas tasas de logro y otros motivos de no logro, se debió ampliar a 6 semanas (desde el 18 de noviembre al 26 de diciembre de 2008), en decisión conjunta con el mandante. Por otra parte, para la obtención de la base de controles, hubo una serie de dificultades y retrasos, por lo que la entrega de este directorio se concretó en el mes de octubre.

Finalmente, para las muestras de beneficiarios, de cada 3,39 domicilios visitados se logró una encuesta y para la muestra de controles cada 2,36 domicilios visitados se logró una encuesta. El principal motivo de no logro en el caso de los beneficiarios fue "dirección errónea, incompleta o inexistente" (51,2%), situación especialmente grave en la V Región (65,1%). Esta situación, ajena a la evaluación de impacto propiamente tal, es sin embargo

un hallazgo importante que da cuenta de debilidades en los procedimientos de registro y supervisión del programa.

Por otra parte, en el caso de la muestra de controles, el motivo de no logro más frecuente también fue “dirección errónea, incompleta o inexistente”, pero en menor medida (32,1%), y presentando gran variabilidad entre regiones. Una dificultad adicional en este caso es que los directorios de CASEN no cuentan con los apellidos de los encuestados, sino sólo su nombre de pila.

B. Calidad del Programa

En esta sección se presenta un análisis de los aspectos de calidad de las líneas de Nivelación y Evaluación de Estudios en modalidad flexible, sobre la base de la satisfacción expresada por los beneficiarios y su percepción acerca de algunas características relevantes de estas líneas.

La información se encuentra expandida estadísticamente, de manera de representar a la población de beneficiarios del año 2005 en las regiones cubiertas por la encuesta.

Reclutamiento y selección

Debe señalarse que todos los beneficiarios entrevistados, además de participar en el programa obtuvieron su licencia de cuarto medio. Cuando a estas personas se les preguntó sobre la principal razón de su participación, la mayor parte (55%) señaló que lo hacía por un desafío personal; esta respuesta es significativamente más alta en las mujeres (63%). Le siguen en importancia razones asociadas al ámbito laboral (encontrar trabajo, tener trabajo estable o mejorar ingresos), que tienen un 40% de la participación.

Cuadro 3. ¿Cuál fue la principal razón por la que participó en el programa?

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el programa? 1º mención	Encontrar trabajo	669	816	1.485	17%	15%	16%
	Tener posibilidades de tener un trabajo estable	738	628	1.366	19%	12%	15%
	Tener posibilidades de mejorar ingresos	496	317	813	13%	6%	9%
	Para ampliar redes de contactos laborales	69	27	96	2%	1%	1%
	Tener un trabajo independiente	69	13	82	2%	0%	1%
	Quería terminar mis estudios como desafío personal	1.703	3.393	5.096	43%	63%	55%
	No quería tener menos educación que su pareja o hijos	16	13	29	0%	0%	0%
	Para ayudar a sus hijos en sus tareas	38	61	99	1%	1%	1%
	Otro	151	88	239	4%	2%	3%
	No responde	0	27	27	0%	1%	0%
Total		3.949	5.383	9.332	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Si se compara estas respuestas distinguiendo por el estado de ocupación de los beneficiarios en el año 2004, se observa que aunque la principal motivación de participar de los beneficiarios sigue siendo el desafío personal (55%), la posibilidad de encontrar trabajo es más importante para los no ocupados (19%) que para los ocupados (15%); mientras alcanzar un trabajo estable es más relevante para los ocupados (16%) que para los no ocupados (11%).

Cuadro 4. ¿Cuál fue la principal razón por la que participó en el programa?

		Condición de ocupado		Total	Condición de ocupado		Total
		No	Sí		No	Sí	
¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el programa? 1ª mención	Encontrar trabajo	527	958	1.485	19%	15%	16%
	Tener posibilidades de tener un trabajo estable	299	1.066	1.365	11%	16%	15%
	Tener posibilidades de mejorar ingresos	115	698	813	4%	11%	9%
	Para ampliar redes de contactos laborales	13	83	96	0%	1%	1%
	Tener un trabajo independiente	0	83	83	0%	1%	1%
	Quería terminar mis estudios como desafío personal	1.730	3.366	5.096	62%	51%	55%
	No quería tener menos educación que su pareja o hijos	0	29	29	0%	0%	0%
	Para ayudar a sus hijos en sus tareas	47	51	98	2%	1%	1%
	Otro	40	198	238	1%	3%	3%
	No responde	13	13	26	0%	0%	0%
Total	2.784	6.545	9.329	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

El principal medio por el cual los beneficiarios se enteraron del programa de nivelación fue por un "familiar u amigo" (46%), siendo la propaganda el segundo medio en importancia (16%). Según datos de la encuesta, para las mujeres (18%) son más importantes los medios de comunicación como radio, metro y periódico que para los hombres (14%). Ver cuadro 5.

Al analizar por tramo de edad (ver cuadro 6) se observa que para los mayores de 35 años el principal medio de información del programa fueron familiares y/o amigos (58%). En comparación, si bien para los beneficiarios de hasta 35 años también es el medio más importante, representa sólo el 39%, mientras que cobran importancia la propaganda en medios masivos (20%) y la información en el trabajo (9%). Asimismo, como medio de información, la propaganda en medios de comunicación es menos importante para las personas de más de 35 años(11%) que para los jóvenes (20%).

En conclusión se puede señalar que los familiares y amigos son los principales medios de información, pero los medios de comunicación también son importantes, particularmente para las mujeres y los menores de 35 años.

Cuadro 5. ¿Cuál fue el principal medio supo del programa?, según genero

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿A través de qué medio supo del programa? 1º mención	Por la OMIL o Municipio	302	546	848	8%	10%	9%
	Por propaganda en la radio, metro, periódico, tv., etc.	543	972	1.515	14%	18%	16%
	Por la institución educativa y organizadores del curso	389	742	1.131	10%	14%	12%
	Me lo recomendó un amigo o familiar	1.869	2.442	4.311	47%	45%	46%
	Por medio de organizaciones sociales	185	357	542	5%	7%	6%
	Me lo informaron en mi trabajo	499	135	634	13%	3%	7%
	Otro	144	189	333	4%	4%	4%
	No responde	16	0	16	0%	0%	0%
Total		3.947	5.383	9.330	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 6. ¿Cuál fue el principal medio supo del programa?, según tramo de edad

		Tramo de edad		Total	Tramo de edad		Total
		Hasta 35 años	Más de 35 años		Hasta 35 años	Más de 35 años	
¿A través de qué medio supo del programa? 1º mención	Por la OMIL o Municipio	489	359	848	9%	10%	9%
	Por propaganda en la radio, metro, periódico, tv., etc.	1.116	399	1.515	20%	11%	16%
	Por la institución educativa y organizadores del curso	758	373	1.131	13%	10%	12%
	Me lo recomendó un amigo o familiar	2.176	2.134	4.310	39%	58%	46%
	Por medio de organizaciones sociales	384	159	543	7%	4%	6%
	Me lo informaron en mi trabajo	529	105	634	9%	3%	7%
	Otro	195	138	333	3%	4%	4%
	No responde	0	16	16	0%	0%	0%
Total		5.647	3.683	9.330	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Satisfacción y experiencia respecto a la capacitación

En esta sección se muestran los principales resultados de la encuesta a beneficiarios del programa en aspectos asociados a su satisfacción respecto a diferentes aspectos, así como su experiencia personal. Asimismo, las respuestas a estos temas se cruzan por dos variables: Género y condición de ocupación laboral del beneficiario en el año 2004.

Con respecto a la satisfacción de diferentes aspectos relacionados al programa de nivelación, estos son mayoritariamente positivos, alcanzando niveles de aprobación superiores al 90%. Es interesante notar que en general hombres y mujeres tienen niveles de satisfacción similares, a diferencia del programa de Mejoramiento de la oferta en donde las mujeres exhiben menores niveles de satisfacción (Ver Anexo 9.1).

- En relación a la satisfacción con la infraestructura donde recibieron clases, un 94% se consideró satisfecho o muy satisfecho.
- En cuanto al trato recibido por el personal administrativo, un 97% se consideró satisfecho o muy satisfecho.
- En cuanto al trato de los profesores, un 99% se encontró satisfecho o muy satisfecho. Asimismo un 97% de los beneficiarios manifestó encontrarse satisfecho o muy satisfecho con la calidad de los profesores.
- Respecto a los materiales entregados un 95% se manifestó satisfecho o muy satisfecho.

Cuadro 7. Niveles de satisfacción según género

		Sexo			Sexo		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Indíqueme su grado de satisfacción con la infraestructura del lugar donde recibió clases	Muy Satisfecho	2.259	3.332	5.591	57%	62%	60%
	Satisfecho	1.491	1.720	3.211	38%	32%	34%
	Insatisfecho	198	250	448	5%	5%	5%
	Muy Insatisfecho	0	81	81	0%	2%	1%
	Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con el trato que recibió del personal administrativo de la institución educadora (secretaría, recepción, etc.)	Muy Satisfecho	3.102	4.425	7.528	79%	82%	81%
	Satisfecho	732	776	1.508	19%	14%	16%
	Insatisfecho	113	121	234	3%	2%	3%
	Muy Insatisfecho	0	47	47	0%	1%	1%
	No responde / no aplica	0	15	14	0%	0%	0%
Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%	
Indíqueme su grado de satisfacción con el trato que recibió por parte de los profesores	Muy Satisfecho	3.339	4.580	7.919	85%	85%	85%
	Satisfecho	609	729	1.338	15%	14%	14%
	Insatisfecho	0	74	74	0%	1%	1%
	Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con la calidad de enseñanza de los profesores	Muy Satisfecho	2.918	4.196	7.114	74%	78%	76%
	Satisfecho	892	1.093	1.985	23%	20%	21%
	Insatisfecho	138	81	219	3%	2%	2%
	Muy Insatisfecho	0	13	13	0%	0%	0%
	Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con los materiales entregados	Muy Satisfecho	2.858	3.933	6.791	72%	73%	73%
	Satisfecho	898	1.120	2.018	23%	21%	22%
	Insatisfecho	138	223	361	3%	4%	4%
	Muy Insatisfecho	53	108	161	1%	2%	2%
	Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Considerando la condición de ocupación laboral en el año 2004, las personas no ocupadas muestran niveles de satisfacción similares a las ocupadas.

Cuadro 8. Niveles de satisfacción según condición de ocupación

		Condición de ocupado año 2004			Condición de ocupado año 2004		
		No	Sí	Total	No	Sí	Total
Indíqueme su grado de satisfacción con la infraestructura del lugar donde recibió clases	Muy Satisfecho	1.762	3.829	5.591	63%	58%	60%
	Satisfecho	834	2.378	3.212	30%	36%	34%
	Insatisfecho	121	326	447	4%	5%	5%
	Muy Insatisfecho	68	13	81	2%	0%	1%
	Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con el trato que recibió del personal administrativo de la institución educadora (secretaría, recepción, etc.)	Muy Satisfecho	2.317	5.213	7.530			
	Satisfecho	359	1.148	1.507	13%	18%	16%
	Insatisfecho	74	160	234	3%	2%	3%
	Muy Insatisfecho	34	13	47	1%	0%	1%
	No responde / no aplica	0	13	13	0%	0%	0%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%	
Indíqueme su grado de satisfacción con el trato que recibió por parte de los profesores	Muy Satisfecho	2.304	5.611	7.915	83%	86%	85%
	Satisfecho	433	904	1.337	16%	14%	14%
	Insatisfecho	47	27	74	2%	0%	1%
	Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con la calidad de enseñanza de los profesores	Muy Satisfecho	2.217	4.898	7.115	80%	75%	76%
	Satisfecho	521	1.464	1.985	19%	22%	21%
	Insatisfecho	47	172	219	2%	3%	2%
	Muy Insatisfecho	0	13	13	0%	0%	0%
	Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%
Indíqueme su grado de satisfacción con los materiales entregados	Muy Satisfecho	2.075	4.717	6.791	75%	72%	73%
	Satisfecho	546	1.472	2.018	20%	22%	22%
	Insatisfecho	103	257	360	4%	4%	4%
	Muy Insatisfecho	61	101	162	2%	2%	2%
	Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

C. Resultados Intermedios

A los beneficiarios se les inquirió respecto a su percepción sobre la incidencia que han tenido algunos aspectos de la nivelación sobre sus ingresos. Un alto porcentaje (76%) señaló que la nivelación ha sido importante para acceder a mejores ingresos. Existen diferencias según el sexo del encuestado, asignándoles los hombres más importancia a la incidencia del curso sobre sus ingresos, que las mujeres. Estos resultados no presentan diferencias importantes dependiendo de si el encuestado estaba ocupado antes de la nivelación o no.

Considerando los ingresos per cápita del hogar antes de realizar el curso, la percepción de los beneficiarios respecto a la importancia del curso para mejorar ingresos es superior para aquellos que tenían ingresos menores a la mediana (78%) que aquellos con mayores ingresos (74%)

Cuadro 9. ¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para mejorar sus ingresos?

	Sexo		Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Importante	3.184	3.926	7.110	81%	73%	76%
Algo importante	368	580	948	9%	11%	10%
Poco importante	201	358	559	5%	7%	6%
Nada importante	179	364	543	5%	7%	6%
No responde / no aplica	16	155	171	0%	3%	2%
Total	3.948	5.383	9.331	100%	100%	100%
	Condición de ocupado año 2004		Total	Condición de ocupado año 2004		Total
	No	Sí		No	Sí	
Importante	2.084	5.027	7.111	75%	77%	76%
Algo importante	133	815	948	5%	12%	10%
Poco importante	196	363	559	7%	6%	6%
Nada importante	202	341	543	7%	5%	6%
No responde / no aplica	169	1	170	6%	0%	2%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%

Cuadro 9. ¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para mejorar sus ingresos?

	Tramo de ingresos per cápita 2004		Total	Tramo de ingresos per cápita 2004		Total
	Menor mediana	Mayor o igual a mediana		Menor mediana	Mayor o igual a mediana	
No aplica	83	88	171	2%	2%	2%
Importante	4.046	3.064	7.110	78%	74%	76%
Algo importante	451	496	947	9%	12%	10%
Poco importante	269	290	559	5%	7%	6%
Nada importante	328	216	544	6%	5%	6%
Total	5.177	4.154	9.331	100%	100%	100%
	Tramo de ingresos per cápita 2008		Total	Tramo de ingresos per cápita 2008		Total
	Menor mediana	Mayor o igual a mediana		Menor mediana	Mayor o igual a mediana	
No aplica	117	54	171	2%	1%	2%
Importante	4.187	2.923	7.110	77%	75%	76%
Algo importante	476	472	948	9%	12%	10%
Poco importante	305	254	559	6%	7%	6%
Nada importante	368	175	543	7%	5%	6%
Total	5.453	3.878	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto de la percepción acerca de la importancia de la nivelación para mejorar otros aspectos relativos al trabajo, un 74% de los beneficiarios manifestó que la nivelación ha sido importante para mejorar sus condiciones laborales, y un 71% señaló que el curso ha sido importante para mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo. En ambos casos los hombres le asignan más importancia que las mujeres.

Cuadro 10. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según sexo

¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para...	Sexo		Total	Sexo		Total	
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
...mejorar sus condiciones laborales?	Importante	3.099	3.798	6.897	78%	71%	74%
	Algo importante	490	681	1.171	12%	13%	13%
	Poco importante	164	324	488	4%	6%	5%
	Nada importante	179	432	611	5%	8%	7%
	No responde / no aplica	16	148	164	0%	3%	2%
Total		3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%
... mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo?	Importante	3.055	3.575	6.630	77%	66%	71%
	Algo importante	443	675	1.118	11%	13%	12%
	Poco importante	164	418	582	4%	8%	6%
	Nada importante	217	317	534	5%	6%	6%
	No responde / no aplica	68	399	467	2%	7%	5%
Total		3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, de acuerdo a las percepciones de los propios beneficiarios, la nivelación de estudios es importante para mejorar la vida laboral de los participantes, desde aspectos tales como el reconocimiento y posicionamiento ante pares o superiores, hasta cambios en condiciones laborales e incluso ingresos.

Cabe preguntarse si esta percepción se asocia a mejoras vinculadas a su posición actual o a su capacidad para moverse en busca de aprovechar mejores oportunidades de mejoras, ya sea en actividades dependientes o independientes. Al respecto se puede destacar que los encuestados atribuyen más importancia a la incidencia del curso para lograr mayor estabilidad en el empleo, que para desarrollar capacidades menos vinculadas a la estabilidad, tales como redes laborales o emprendimiento. En efecto, un 77% de los beneficiarios manifestó que la nivelación de estudios había sido importante para encontrar un trabajo estable, y un 81% señaló que también había sido importante para aspirar a trabajos más estables. Comparativamente, porcentajes bastante menores de beneficiarios manifestaron que había sido importante para mejorar sus contactos laborales e iniciar una actividad independiente (64% y 57%, respectivamente). En el caso de las mujeres, estas diferencias son menos marcadas que en caso de los hombres, lo que puede estar relacionado con que las alternativas menos estables de generación de ingresos, que son en general más flexibles en términos de horarios, son más atractivas para las mujeres que deben compatibilizar estas actividades con responsabilidades del hogar y la crianza, tradicionalmente asumidas por ellas. Ver cuadros 11 y 12.

Cuadro 11. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según sexo

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para encontrar un trabajo estable?	Importante	3.146	4.048	7.194	80%	75%	77%
	Algo importante	277	675	952	7%	13%	10%
	Poco importante	314	256	570	8%	5%	6%
	Nada importante	195	283	478	5%	5%	5%
	No responde / no aplica	16	121	137	0%	2%	1%
Total		3.948	5.383	9.331	100%	100%	100%
¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para aspirar a trabajos más estables?	Importante	3.313	4.270	7.583	84%	79%	81%
	Algo importante	233	506	739	6%	9%	8%
	Poco importante	239	290	529	6%	5%	6%
	Nada importante	164	195	359	4%	4%	4%
	No responde / no aplica	0	121	121	0%	2%	1%
Total		3.948	5.383	9.331	100%	100%	100%

Cuadro 12. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según sexo

		Sexo		Total	Sexo		Total
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para conocer gente y tener más contactos?	Importante	2.444	3.488	5.932	62%	65%	64%
	Algo importante	807	1.180	1.987	20%	22%	21%
	Poco importante	506	587	1.093	13%	11%	12%
	Nada importante	192	128	320	5%	2%	3%
Total		3.948	5.383	9.331	100%	100%	100%
¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para iniciar una actividad independiente?	Importante	2.198	3.137	5.335	56%	58%	57%
	Algo importante	518	857	1.375	13%	16%	15%
	Poco importante	745	553	1.298	19%	10%	14%
	Nada importante	330	661	991	8%	12%	11%
	No responde / no aplica	157	175	332	4%	3%	4%
Total		3.948	5.383	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

A los beneficiarios asimismo, se les inquirió respecto a su percepción sobre la incidencia que han tenido algunos aspectos de la nivelación sobre su desarrollo personal. Un alto porcentaje (78%) indicó que el curso había sido importante para ayudar a sus hijos en sus estudios, siendo esta proporción significativamente mayor en las mujeres (83%) que en los hombres (72%), lo que es consistente con los roles tradicionales de las mujeres beneficiarias en sus hogares.

Asimismo, un elevado porcentaje (88%) de los beneficiarios señaló que el curso los ha motivado para seguir estudiando, siendo también en este caso mayor la proporción entre las mujeres (90%). Este resultado es consistente con los impactos del programa sobre transición educacional. Efectivamente, en el capítulo de resultados finales se muestra que el programa tiene un impacto significativo en la probabilidad de tener estudios post secundarios de los beneficiarios, siendo particularmente significativo en el caso de las mujeres.

Cuadro 13. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según sexo

¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para...	Sexo			Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	Total		Hombre	Mujer	
...ayudar a sus hijos en sus estudios?	Importante	2.851	4.473	7.324	72%	83%	78%
	Algo importante	326	297	623	8%	6%	7%
	Poco importante	164	148	312	4%	3%	3%
	Nada importante	154	162	316	4%	3%	3%
	No responde / no aplica	452	304	756	11%	6%	8%
Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%	
...motivarlo a seguir estudiando?	Importante	3.389	4.843	8.232	86%	90%	88%
	Algo importante	352	405	757	9%	8%	8%
	Poco importante	85	61	146	2%	1%	2%
	Nada importante	123	74	197	3%	1%	2%
Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%	
...ayudarlo a ganar confianza en ud. mismo?	Importante	3.687	5.106	8.793	93%	95%	94%
	Algo importante	214	202	416	5%	4%	4%
	Poco importante	16	13	29	0%	0%	0%
	Nada importante	16	27	43	0%	1%	0%
	No responde / no aplica	14	36	50	0%	1%	1%
Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Al repetir el análisis anterior, relativo a la percepción de la importancia del curso de nivelación en diferentes aspectos pero diferenciando entre quienes estaban ocupados el año 2004 de quienes no lo estaban, no se encuentran grandes diferencias entre ambos grupos, en aquellos aspectos asociados a la estabilidad en el trabajo. Sin embargo, se puede ver que quienes estaban ocupados se inclinan relativamente más a atribuirle importancia al programa en mejorar aspectos relacionados con la estabilidad laboral en un puesto de trabajo. Ver cuadro 14.

Cuadro 14. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según condición de ocupación año 2004

¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para...	Condición de ocupado año 2004			Total	Condición de ocupado año 2004		Total
	No	Sí	Total		No	Sí	
...encontrar un trabajo estable?	Importante	2.032	5.163	7.195	73%	79%	77%
	Algo importante	299	652	951	11%	10%	10%
	Poco importante	148	422	570	5%	6%	6%
	Nada importante	168	310	478	6%	5%	5%
	No responde / no aplica	137	0	137	5%	0%	1%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%	
... aspirar a	Importante	2.124	5.459	7.583	76%	83%	81%

Cuadro 14. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según condición de ocupación año 2004

¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para...	Condición de ocupado año 2004			Condición de ocupado año 2004			
	No	Sí	Total	No	Sí	Total	
trabajos más estables?	Algo importante	270	469	739	10%	7%	8%
	Poco importante	162	367	529	6%	6%	6%
	Nada importante	108	251	359	4%	4%	4%
	No responde / no aplica	120	1	121	4%	0%	1%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%	
... conocer gente y tener más contactos?	Importante	1.827	4.104	5.931	66%	63%	64%
	Algo importante	533	1.454	1.987	19%	22%	21%
	Poco importante	358	735	1.093	13%	11%	12%
	Nada importante	67	252	319	2%	4%	3%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%	
... iniciar una actividad independiente?	Importante	1.592	3.743	5.335	57%	57%	57%
	Algo importante	492	883	1.375	18%	13%	15%
	Poco importante	263	1.035	1.298	9%	16%	14%
	Nada importante	301	690	991	11%	11%	11%
	No responde / no aplica	136	196	332	5%	3%	4%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Esto puede responder a que cada uno le atribuye más importancia al curso en aquellos aspectos más vinculados a su propia estrategia de generación de ingresos, de acuerdo a su situación. Para quienes están ocupados, son más importantes los aspectos relacionados a la estabilidad del empleo y precisamente le atribuyen relativamente más importancia a la nivelación de estudios sobre estos aspectos. Por otro lado, quienes no están ocupados le atribuyen relativamente más importancia a los aspectos vinculados a la posibilidad de iniciar una actividad que le reporte ingresos (redes laborales y emprendimiento), o bien, a aspectos no laborales, tales como la posibilidad de ayudar a los hijos y el incentivo a continuar estudios. Ver cuadro 15.

Independientemente de la percepción de los beneficiarios acerca de la importancia del programa para mejorar su desempeño en diversos aspectos laborales, un 94% de ellos señaló que la nivelación ha sido importante para adquirir mayor confianza en sí mismos. Ver cuadro 15.

Cuadro 15. Percepción de la importancia del curso de nivelación, según condición de ocupación año 2004

¿Qué tan importante ha sido para usted el curso de Nivelación de Estudios para...	Condición de ocupado año 2004			Condición de ocupado año 2004		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
...ayudar a sus hijos en sus estudios?	2.390	4.934	7.324	86%	75%	78%
Importante	65	559	624	2%	9%	7%
Algo importante	68	244	312	2%	4%	3%
Poco importante	74	242	316	3%	4%	3%
Nada importante	187	568	755	7%	9%	8%
No responde / no aplica	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%
Total						
... motivarlo a seguir estudiando?	2.513	5.719	8.232	90%	87%	88%
Importante	148	608	756	5%	9%	8%
Algo importante	76	69	145	3%	1%	2%
Poco importante	47	149	196	2%	2%	2%
Nada importante	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%
Total						
... ayudarlo a ganar confianza en ud. mismo?	2.661	6.132	8.793	96%	94%	94%
Importante	76	339	415	3%	5%	4%
Algo importante	0	29	29	0%	0%	0%
Poco importante	13	29	42	0%	0%	0%
Nada importante	34	18	52	1%	0%	1%
No responde / no aplica	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%
Total						

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la percepción de los beneficiarios sobre sus ingresos después de participar en el programa, un 51% manifestó que estos habían mejorado, un 37% señaló que se había mantenido iguales y sólo un 4% indicó que habían empeorado. Ver cuadro 16.

Al contrastar estas repuestas distinguiendo por sexo, se observa que una mayor proporción de hombres señala que ha aumentado mucho sus ingresos. Ver cuadro 16.

Cuadro 16. Percepción de cambio en ingresos, según género

¿Ud. diría que en relación a los ingresos que percibía antes de lograr su nivelación de estudios, su situación económica?	Sexo		Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
Ha mejorado mucho	951	722	1.673	24%	13%	18%
Ha mejorado un poco	1.303	1.754	3.057	33%	33%	33%
Se ha mantenido igual de bien	1.125	1.173	2.298	29%	22%	25%
Se ha mantenido igual de mal	330	762	1.092	8%	14%	12%
Ha empeorado un poco	123	216	339	3%	4%	4%
Ha empeorado mucho	16	13	29	0%	0%	0%
No aplica (no ha trabajado nunca)	47	661	708	1%	12%	8%
No responde	52	83	135	1%	2%	1%
Total	3.947	5.384	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Al observar estos resultados según la condición ocupación de los beneficiarios en el año 2004, la percepción de que sus ingresos han mejorado es mayor entre quienes estaban ocupados. Ver cuadro 17.

Cuadro 17. Percepción de cambio en ingresos, según condición de ocupado año 2004

¿Ud. diría que en relación a los ingresos que percibía antes de lograr su nivelación de estudios, su situación económica?	Condición de ocupado año 2004		Total	Condición de ocupado año 2004		Total
	No	Sí		No	Sí	
Ha mejorado mucho	437	1.237	1.674	16%	19%	18%
Ha mejorado un poco	748	2.309	3.057	27%	35%	33%
Se ha mantenido igual de bien	559	1.739	2.298	20%	27%	25%
Se ha mantenido igual de mal	259	834	1.093	9%	13%	12%
Ha empeorado un poco	61	278	339	2%	4%	4%
Ha empeorado mucho	13	16	29	0%	0%	0%
No aplica (no ha trabajado nunca)	707	0	707	25%	0%	8%
No responde	0	134	134	0%	2%	1%
Total	2.784	6.547	9.331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

En donde se observan mayores diferencias respecto a la percepción de cambios en los ingresos, es por tramos de edad: Un 62% de los beneficiarios de hasta 35 años percibe que sus ingresos han aumentado, mientras un 43% de los beneficiarios mayores de esta edad perciben similar incremento. Estas respuestas no necesariamente están asociadas al programa, ya que en general los más jóvenes suelen percibir en el tiempo mayores incrementos en sus remuneraciones, particularmente porque inicialmente éstas son muy bajas. Sin embargo, la estimación de impacto del programa indica que efectivamente hay un impacto positivo y significativo en los ingresos mensuales de los beneficiarios de hasta 35 años de edad, que es atribuible a la nivelación de estudios (ver cuadros 28 y 29).

Cuadro 18. Percepción de cambio en ingresos, según tramo de edad

¿Ud. diría que en relación a los ingresos que percibía antes de lograr su nivelación de estudios, su situación económica?:	Tramo de edad		Total	Tramo de edad		Total
	Hasta 35 años	Más de 35 años		Hasta 35 años	Más de 35 años	
Ha mejorado mucho	1115	559	1674	30%	10%	18%
Ha mejorado un poco	1192	1865	3057	32%	33%	33%
Se ha mantenido igual de bien	695	1603	2298	19%	28%	25%
Se ha mantenido igual de mal	202	890	1092	5%	16%	12%
Ha empeorado un poco	181	157	338	5%	3%	4%
Ha empeorado mucho	29	0	29	1%	0%	0%
No ha trabajado nunca	216	493	709	6%	9%	8%
No responde	53	81	134	21%	1%	2%
Total	3683	5648	9331	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

D. Resultados Finales

Este apartado se refiere a los resultados finales específicamente de las líneas de Nivelación y Evaluación de estudios, modalidad flexible, desarrolladas por MINEDUC en el marco del programa Chilecalifica. En particular, se refiere al efecto promedio de los servicios prestados por el programa (tratamiento) sobre los participantes (tratados). En este sentido, no corresponde a resultados finales del programa Chilecalifica, vinculados al establecimiento de bases para un sistema de formación permanente¹.

La evaluación de la línea a nivel de resultados finales se realiza estimando el efecto promedio del tratamiento sobre los participantes, mediante el método de matching en propensity scores, utilizando un método de pareo *kernel gaussiano*.

Los resultados son estimados para el total de beneficiarios y además para seis subgrupos: hombres, mujeres, hasta 35 años, mayores de 35 años², Región Metropolitana, otras regiones. Para cada submuestra se estimaron los impactos del programa como el efecto promedio del programa sobre los participantes (EPPP) en cuatro variables de resultados finales: Ingreso laboral, Productividad (salario-hora), Situación laboral y Transición educacional³.

Para la estimación de los impactos en cada submuestra se utilizó un modelo de participación diferente, de manera que se cumplan las condiciones de balance requeridas para el pareo de beneficiarios y controles (Sianesi, 1999) y se utilizaron sólo los casos en el soporte común correspondiente.

1 Participación

Antes de realizar las estimaciones de los modelos de participación, es necesario tener presente que si la probabilidad de ser beneficiario del programa es diferente en la muestra que en la población que ésta representa, se genera un sesgo en la estimación de los propensity scores, debido a la diferencia entre la probabilidad de que el investigador encuentre un participante en la muestra y la probabilidad de que lo encuentre en la

¹ Cabe recordar que el propósito del programa es sentar las bases para la instalación del nuevo sistema de capacitación y educación permanente. La ejecución de líneas de acción, se enmarca en la estrategia de desarrollo del programa con miras a lograr ese propósito. Evidentemente, la ejecución de tales acciones tiene eventuales efectos sobre los participantes, independientemente de si el propósito del programa se haya cumplido o no. En ese sentido, lo que aquí se presenta es la estimación de los efectos de la línea de nivelación y evaluación de estudios sobre los participantes del año 2005, no el aporte de la línea al establecimiento de las bases para la instalación del sistema.

² Para definir el punto de corte de los tramos etarios se usó la mediana de edad de la muestra total.

³ Entendida como la continuación de estudios formales con posterioridad a obtención de la licencia de enseñanza media.

población⁴. Para resolver este problema, antes de realizar las regresiones logísticas los datos fueron ponderados siguiendo la recomendación de Amemiya (1985) para corregir este sesgo.

Aunque las líneas de Nivelación y Evaluación de Estudios son las más masivas de Chilecalifica, la cobertura es baja en relación a la población potencial, alcanzando a aproximadamente un 5% de ésta. Por lo tanto, la probabilidad poblacional de que un individuo se encuentre en el estado de participante es 0,05. La conformación final de la muestra contiene un 55% de beneficiarios y un 45% de controles, que corresponde a las probabilidades muestrales de que encontremos en ella a un individuo de cada estado. Dado que las probabilidades de la muestra son muy distintas de las probabilidades poblacionales de encontrar a un participante, cobra especial importancia corregir este sesgo antes de la estimación de los propensity scores. En el caso de Nivelación de estudios, el problema de *choice based sampling* es mucho cobra especial importancia debido a que el porcentaje de la población potencial cubierta por esta línea es muy bajo.

Cuadro 19. Distribución de beneficiarios y no beneficiarios en la muestra y la población potencial del programa.

	muestra		Total	Población potencial		Total
	Control	Beneficiario		Control	Beneficiario	
N	333	404	737	1.850.829	100.829	1.951.658
%	45%	55%		95%	5%	

Utilizando la información del cuadro anterior, la variable de ponderación **wchbs** utilizada para obtener una estimación consistente de las propensiones a participar fue construida como sigue⁵:

Cuadro 20. Tabla 5. Ponderadores para corregir problema de *choice based sampling*.

wchbs	$(95/5)/(45/55) = 22,3$	Control
	$(5/95)/(55/45) = 0,04$	Beneficiario

Modelos de participación: estimación de los *propensity scores*

En la especificación de los modelos de participación para estimaciones usando matching en propensity scores no existe una regla general para la selección de las variables explicativas. Si el programa ofrece un tratamiento único, el *propensity score* puede ser estimado en una

⁴ Ver Manski y Lerman (1977): "The estimation of the choice probabilities from choice based samples", *Econometrica* 45 (8).

⁵ Ver Amemiya, 1985.

manera estándar usando, por ejemplo un modelo probit o logit, donde la variable dependiente es participación y las variables independientes son los factores que se piensa influyen la participación y los resultados. Bryson, Dorset and Purdon (2002) destacan que “sólo aquellas variables que influyen tanto participación como resultados deberían ser incluidas”. Sin embargo, no siempre es claro cuáles son estas variables, y se debe recurrir a la guía de la teoría económica y social para determinarlo. Heckman, Ichimura y Todd (1997) encontraron que los estimadores de matching funcionan mejor cuando se usa un amplio set de variables en el modelo de participación y que la calidad de los estimadores cae sustancialmente cuando sólo se usan unas pocas características demográficas⁶. Sin embargo, un modelo de participación sobre parametrizado presenta al menos dos desventajas: primero, puede reducir el rango del soporte común. Segundo, aunque la inclusión de variables no significativas permite obtener estimadores insesgados y consistentes, puede aumentar su varianza. (Lechner y Smith, 2002). Considerando todo lo anterior, en la definición de los modelos de participación se ha procurado incluir la mayor cantidad de variables, que eventualmente podrían tener incidencia en la participación y los resultados, privilegiando a las que mantengan mayor significancia estadística, pero cuidando que los modelos siempre cumplan con las condiciones de identificación y de balance para el uso de los *propensity scores* estimados en la estimación de los impactos del programa.

Los impactos del programa se estiman para la totalidad de la muestra y para subgrupos. Así, se definieron 7 submuestras correspondientes a cruces de interés para analizar el impacto del programa. Las submuestras son:

Cuadro 21. Submuestras para estimación de resultados finales

Nº Modelo	Submuestra
1	Todos
2	Mujeres
3	Hombres
4	35 años o menos
5	Mayores de 35 años
6	Región Metropolitana
7	Otras regiones (V y VIII)

Considerando el análisis expuesto en el punto anterior y la necesidad de satisfacer las condiciones de identificación y balance para estimar los *propensity scores* correspondientes a cada submuestra, se definió un modelo de participación para cada una de ellas. El Cuadro 22 muestra los coeficientes estimados de los modelos de participación definitivos, los valores de sus test de significancia y el R cuadrado ajustado del modelo.

Los modelos definidos cumplen con las propiedades de identificación y balance necesarias para la utilización de los *propensity scores* estimados, en la estimación del efecto promedio del programa sobre los tratados. En efecto, a continuación de la especificación de los

⁶ Todd, 1999.

modelos del Cuadro 22, se presenta una descripción detallada de los propensity scores estimados en cada uno de ellos. En primer lugar, se señalan los límites del soporte común y se muestran algunos estadísticos descriptivos de los propensity scores en este rango. Luego se describen los bloques utilizados para verificar las condiciones de identificación y balance, indicando el número de bloques, sus límites y la cantidad de casos de tratados y controles en cada uno. Además se presenta el promedio del propensity score para tratados y para controles en cada bloque. Finalmente, se presenta gráficamente la densidad de los propensity score para tratados y para controles.

Sin embargo, llama la atención que en algunos bloques no existen casos en la muestra de controles. En caso de que no existan casos de control en algún bloque, se presenta además, junto al gráfico mencionado antes, un segundo gráfico restringido a los bloques con casos en ambos grupos (controles y tratados). Para verificar la robustez de los resultados de impactos que se presentan en el punto siguiente, se han realizado además las estimaciones usando el mismo modelo de participación pero restringidas a los bloques que cuentan con casos en ambos grupos.

Cuadro 22. Modelos de participación.

Variable	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7
Educación media incompleta (2004)	2,538 (1.34)	2,093 (0.78)	4,62 (1.55)	2,357 (0.86)	2,634 (0.90)	3,797 (1.21)	2,512 (0.72)
Mayor de 18 años (2004)	0,168 (0.21)	-0,114 (-0.10)	-0,548 (-0.42)	0,054 (0.06)		0,246 (0.23)	1,008 (0.48)
Hijos menores de 6 años (2004)	-0,125 (-0.30)	-0,461 (-0.85)	1,525 (1.42)	0,291 (0.39)	-0,464 (-0.68)	-0,232 (-0.42)	0,622 (0.46)
Abuelos en el hogar (2004)	-0,323 (-0.30)	-0,440 (-0.27)	-0,218 (-0.13)	-0,064 (-0.06)	-1,621 (-0.32)	-0,129 (-0.11)	-0,460 (-0.14)
Ocupado (2004)		0,684 (0.97)	2,384 (1.10)	0,822 (0.96)	0,851 (0.69)		0,851 (0.51)
Cesante (2004)	0,929 (0.46)	0,641 (0.26)	3,089 (0.62)	-1,454 (-0.52)	1,98 (0.50)	1,488 (0.45)	-3,082 (-0.88)
Desocupado (2004)	0,207 (0.12)	0,513 (0.24)	6,042 (1.46)	3,009 (1.16)	-0,498 (-0.14)	-0,564 (-0.19)	4,844 (1.39)
Ingreso per cápita del hogar (2004)	0,000 (0.57)	0,000 (0.02)	0,000 (0.90)	0,000 (0.64)	0,000 (-0.01)	0,000 (0.29)	0,000 (-0.12)
Escolaridad (2004)	0,888 (2.71)	0,797 (2.06)	1,919 (2.41)	0,936 (1.90)	0,891 (1.87)	0,917 (2.15)	1,578 (1.81)
Hijos en el hogar (2004)	0,140 (0.54)	0,291 (0.87)	-0,504 (-0.99)	-0,178 (-0.32)	0,210 (0.58)	0,247 (0.74)	-0,261 (-0.41)
Escolaridad menor que cónyuge (2004)		1,563 (1.51)	3,873 (1.65)	1,109 (0.71)	2,280 (1.99)	1,720 (1.39)	
Mujer	-0,227 (-0.42)					-0,381 (-0.52)	-0,274 (-0.24)
Constante	-18,914 (-3.88)	-17,785 (-2.96)	-34,809 (-3.00)	-19,941 (-2.72)	-19,467 (-2.72)	-20,523 (-3.02)	-27,671 (-2.27)
Obs.	718	440	262	377	326	387	196
Pseudo R2	0.0614	0.0735	0.1554	0.0690	0.1026	0.0804	0.1288

Notas:

Modelo 1: Todos; modelo 2: Sólo mujeres; modelo 3: Sólo hombres; modelo 4: Menor de 35 años; modelo 5: Mayor de 35 años; modelo 6: Región Metropolitana; modelo 7: Regiones VI y VIII

Modelo 1: Todos los beneficiarios

La región de soporte común es [.00006863, .02900362]

Medias comparadas en el soporte común. Modelo 1: Todos.

Variable	Controles	Beneficiarios
Educación media incompleta (2004)	0,94	0,98
Mayor de 18 años (2004)	0,84	0,85
Hijos menores de 6 años (2004)	0,49	0,39
Abuelos en el hogar (2004)	0,09	0,05
Ocupado (2004)	0,60	0,69
Cesante (2004)	0,03	0,05
Desocupado (2004)	0,05	0,07
Ingreso per cápita del hogar (2004)	54.532	61.623
Escolaridad (2004)	10,47	11,65
Hijos en el hogar (2004)	1,40	1,43
Escolaridad menor que cónyuge (2004)	0,04	0,10
Mujer	0,64	0,62

Fuente: Elaboración propia

Las medias de las variables del modelo son similares en ambos grupos, con excepción del ingreso per cápita del hogar al año 2004, que es algo mayor en el caso de los beneficiarios, y la probabilidad de tener menos escolaridad que el cónyuge que también es mayor para los beneficiarios.

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

	Percentiles	Smallest		
1%	.0001193	.0000686		
5%	.0002694	.0000856		
10%	.0004858	.0001028	Obs	718
25%	.0009325	.0001078	Sum of Wgt.	718
50%	.0035685		Mean	.0034155
			Largest	Std. Dev. .002771
75%	.0048078	.0158423		
90%	.0059746	.0174041	Variance	7.68e-06
95%	.0066317	.0205639	Skewness	2.398705
99%	.0137945	.0290036	Kurtosis	17.14696

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 7.

Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha⁷. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block	Tratamiento		Total
of pscore	Controles	Beneficia	
.0000686	162	63	225
.0015625	31	15	46
.0023438	14	23	37
.003125	101	251	352
.00625	8	38	46
.0125	1	10	11
.025	0	1	1
Total	317	401	718

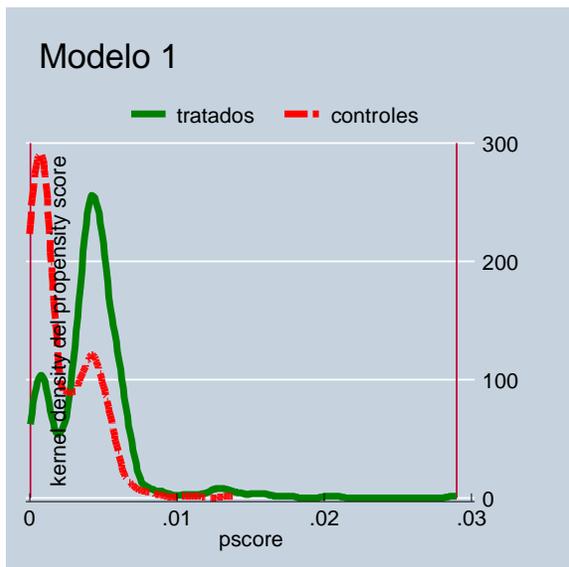
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 1**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.00064357	.00073166
2	.00188075	.00193455
3	.00267485	.00275361
4	.0043738	.00452826
5	.00766509	.00738116
6	.0137945	.01509011
7		.02900362

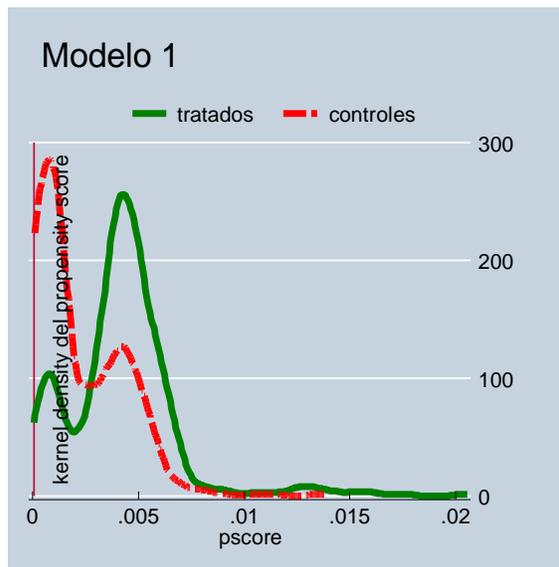
Como se mencionó antes, llama la atención que haya un bloque que no tiene casos de controles y por lo tanto tampoco un propensity score promedio en ese bloque. Aunque esta situación afecta a sólo un caso de beneficiario para el que no se cuenta con casos de control en el mismo bloque, para asegurar la validez de los resultados se ha realizado la estimación de impacto en dos escenarios: uno con el modelo completo y otro utilizando solamente a los beneficiarios que tienen casos de controles en su bloque de propensity score. Esta situación se presenta en todos los modelos siguientes. En el caso del Modelo 1, la estimación restringida sólo elimina un caso del análisis. En los demás modelos, el número de casos eliminados es mayor.

⁷ Es decir, que las diferencias en las medias, entre tratados y controles, no son estadísticamente significativas para ninguna de las variables del modelo, en ninguno de los bloques.

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

Modelo 2: Sólo mujeres

La región de soporte común es [.00015043, .04242154]

Medias comparadas en el soporte común. Modelo 2: Mujeres

Variable	Controles	Beneficiarios
Educación media incompleta (2004)	0,94	0,98
Mayor de 18 años (2004)	0,85	0,87
Hijos menores de 6 años (2004)	0,57	0,42
Abuelos en el hogar (2004)	0,08	0,03
Cesante (2004)	0,04	0,06
Desocupado (2004)	0,06	0,08
Ingreso per cápita del hogar (2004)	52.251	56.080
Escolaridad (2004)	10,44	11,61
Hijos en el hogar (2004)	1,54	1,64

Fuente: Elaboración propia

Las medias de las variables de modelo son similares para tratados y controles.

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	.0001713	.0001504	
5%	.0002983	.0001635	
10%	.0004459	.0001638	Obs 440
25%	.0010595	.0001688	Sum of Wgt. 440
50%	.002729		Mean .004233
		Largest	Std. Dev. .005319
75%	.0051283	.0317679	
90%	.0091358	.0319139	Variance .0000283
95%	.0123991	.0320532	Skewness 3.325531
99%	.0288467	.0424215	Kurtosis 17.08766

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 6.

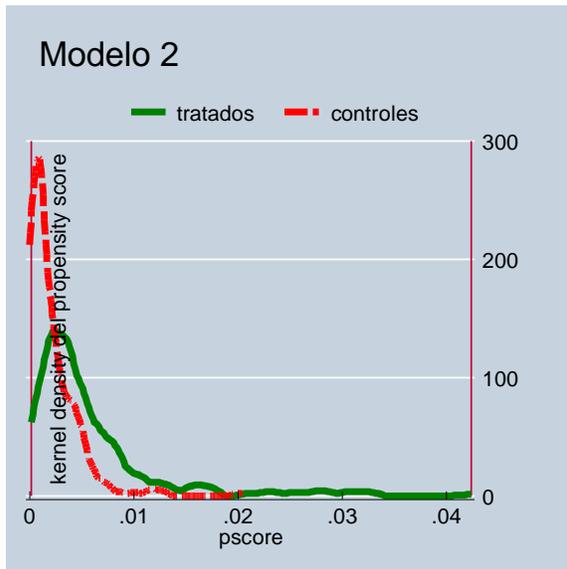
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block	Tratamiento		
of pscore	Controles	Beneficia	Total
.0001504	92	42	134
.0015625	48	50	98
.003125	41	85	126
.00625	9	52	61
.0125	1	12	13
.025	0	8	8
Total	191	249	440

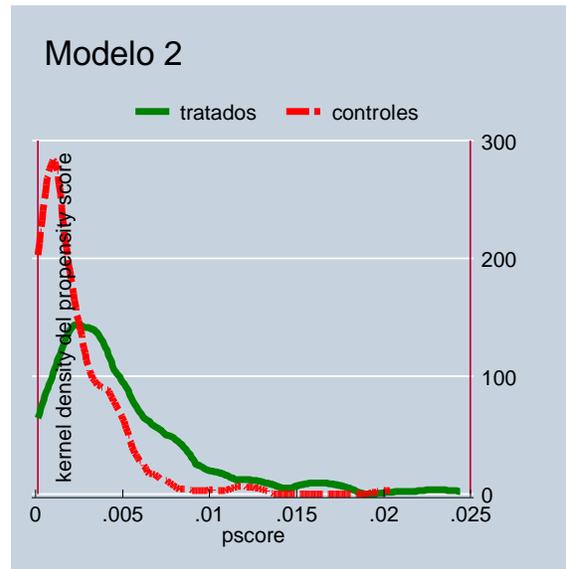
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 2**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.00069342	.00077388
2	.00214272	.00226917
3	.00429657	.00419491
4	.00888387	.00855993
5	.02037127	.01848681
6		.03123857

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

Modelo 3: Sólo hombres

La región de soporte común es [4.405e-06, .92993229]

Medias comparadas en el soporte común. Modelo 3: Hombres

Variable	Controles	Beneficiarios
Educación media incompleta (2004)	0,93	0,97
Mayor de 18 años (2004)	0,82	0,80
Hijos menores de 6 años (2004)	0,36	0,35
Abuelos en el hogar (2004)	0,12	0,09
Ocupado (2004)	0,84	0,89
Cesante (2004)	0,01	0,04
Desocupado (2004)	0,02	0,06
Ingreso per cápita del hogar (2004)	58.527	70.811
Escolaridad (2004)	10,50	11,72
Hijos en el hogar (2004)	1,15	1,07
Escolaridad menor que cónyuge (2004)	0,02	0,05

Fuente: Elaboración propia

Las medias de las variables del modelo son similares en ambos grupos, con excepción del ingreso per cápita del hogar al año 2004, la probabilidad de estar desocupado el año 2004, y la probabilidad de estar cesante el año 2004, que son mayores en el caso de los beneficiarios.

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	5.71e-06	4.40e-06	
5%	.0000278	4.64e-06	
10%	.0001245	5.71e-06	Obs 262
25%	.000542	7.11e-06	Sum of Wgt. 262
50%	.0038916		Mean .0335787
	Largest	Std. Dev.	.1349084
75%	.0095521	.8380296	
90%	.0298317	.8714154	Variance .0182003
95%	.0851853	.899534	Skewness 5.464638
99%	.8714154	.9299323	Kurtosis 32.67378

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 10.

Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

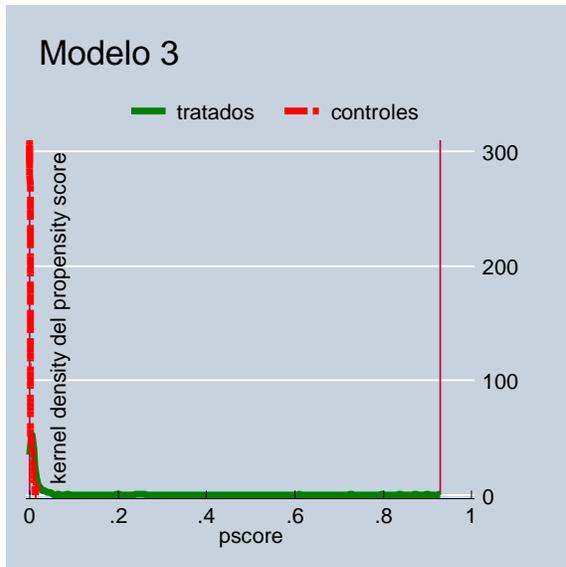
Inferior of block of pscore	Tratamiento		Total
	Controles	Beneficia	
4.40e-06	82	37	119
.003125	14	23	37
.00625	11	49	60
.0125	3	15	18
.025	0	13	13
.05	0	2	2
.1	0	2	2
.2	0	4	4
.6	0	3	3
.8	0	4	4

Total	110	152	262

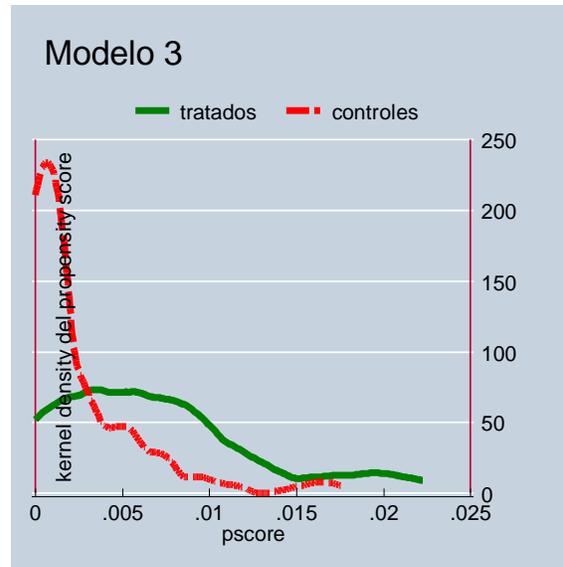
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 3**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.000724	.00104164
2	.004516	.0044568
3	.00779394	.00859442
4	.01644341	.01877858
5		.03628442
6		.07508924
7		.19929093
8		.24993877
10		.7123293
11		.88472781

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

Modelo 4: Edad igual a 35 años o menos

Medias comparadas en el soporte común. Modelo 4: de 35 años o menos

Variable	Controles	Beneficiarios
Educación media incompleta (2004)	0,94	0,98
Mayor de 18 años (2004)	0,70	0,71
Hijos menores de 6 años (2004)	0,45	0,38
Abuelos en el hogar (2004)	0,16	0,09
Ocupado (2004)	0,53	0,62
Cesante (2004)	0,05	0,06
Desocupado (2004)	0,06	0,09
Ingreso per cápita del hogar (2004)	50.878	61.672
Escolaridad (2004)	10,51	11,64
Hijos en el hogar (2004)	1,02	0,92
Escolaridad menor que cónyuge (2004)	0,05	0,06

Fuente: Elaboración propia

La región de soporte común es [.00007476, .20404822]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	.0000972	.0000748	
5%	.0001466	.0000948	
10%	.0003193	.0000971	Obs 377
25%	.0009648	.0000972	Sum of Wgt. 377
50%	.0025873		Mean .0051244
		Largest	Std. Dev. .0134965
75%	.0053438	.0545817	
90%	.007169	.0635348	Variance .0001822
95%	.0104571	.1092651	Skewness 10.402
99%	.0545817	.2040482	Kurtosis 137.5666

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 8.

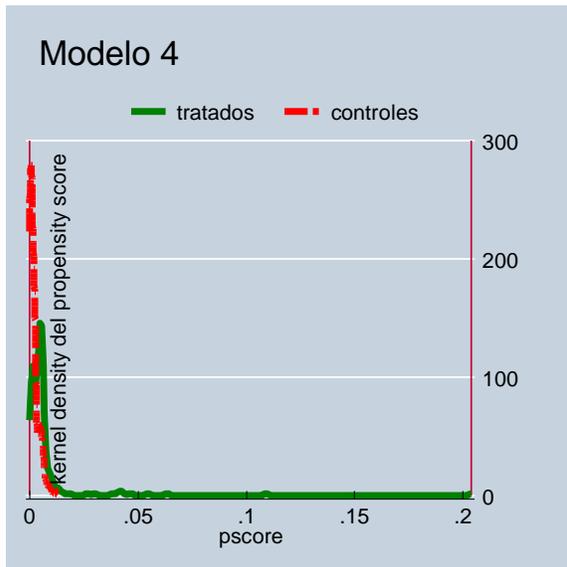
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block	Tratamiento		
of pscore	Controles	Beneficia	Total
.0000748	128	75	203
.003125	31	91	122
.00625	7	28	35
.0125	1	5	6
.025	0	7	7
.05	0	2	2
.1	0	1	1
.2	0	1	1
Total 	167	210 	377

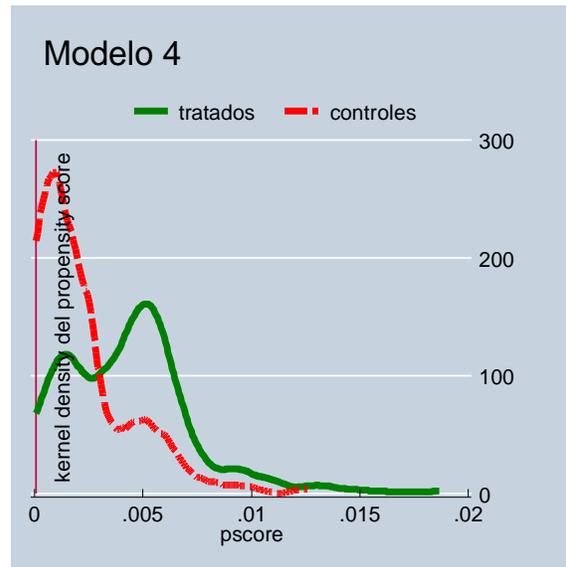
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 4**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.00120494	.00141959
2	.00487667	.00493583
3	.00803061	.00813895
4	.01258987	.01490217
5		.03831628
6		.05905823
7		.10926508
8		.20404822

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

Modelo 5: Edad mayor que 35 años

Medias comparadas en el soporte común. Modelo 5: Mayor de 35 años

Variable	Controles	Beneficiarios
Educación media incompleta (2004)	0,93	0,97
Hijos menores de 6 años (2004)	0,54	0,40
Abuelos en el hogar (2004)	0,01	0,01
Ocupado (2004)	0,68	0,77
Cesante (2004)	0,01	0,04
Desocupado (2004)	0,03	0,05
Ingreso per cápita del hogar (2004)	58.677	61.569
Escolaridad (2004)	10,42	11,66
Hijos en el hogar (2004)	1,83	1,98
Escolaridad menor que cónyuge (2004)	0,03	0,15

Fuente: Elaboración propia

La región de soporte común es [.000206, .08757336]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados					
Percentiles	Smallest				
1%	.0002172	.000206			
5%	.0003465	.0002162			
10%	.0004642	.0002169	Obs	326	
25%	.0010043	.0002172	Sum of Wgt.	326	
50%	.0035703		Mean	.0060374	
		Largest	Std. Dev.	.0106685	
75%	.0063798	.0593273			
90%	.0097248	.0594294	Variance	.0001138	
95%	.0243079	.0720651	Skewness	4.332941	
99%	.0593273	.0875734	Kurtosis	24.64486	

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 6.

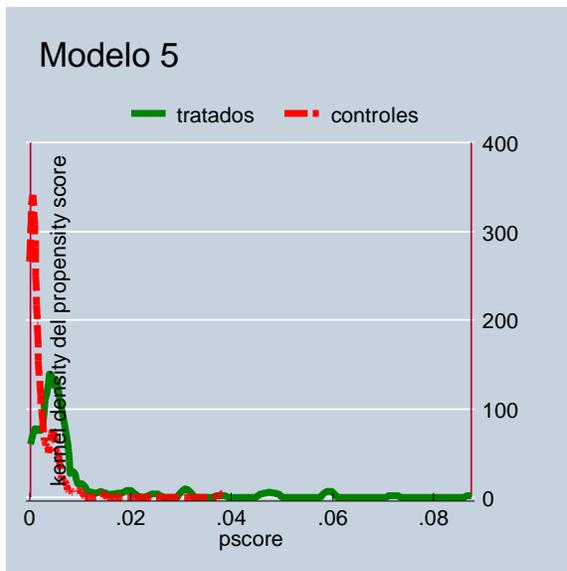
Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha. La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

Inferior of block	Tratamiento		Total
	Controles	Beneficia	
.000206	99	43	142
.003125	25	75	100
.00625	9	48	57
.0125	1	10	11
.025	1	10	11
.05	0	5	5
<hr/>			
Total	135	191	326

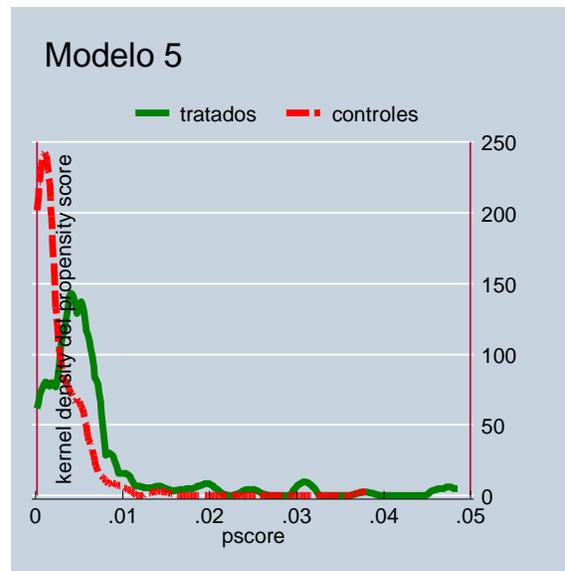
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 5**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.00107068	.00123955
2	.00451321	.0043068
3	.00745904	.00749037
4	.0142102	.01796029
5	.03814468	.03767899
6		.06752513

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



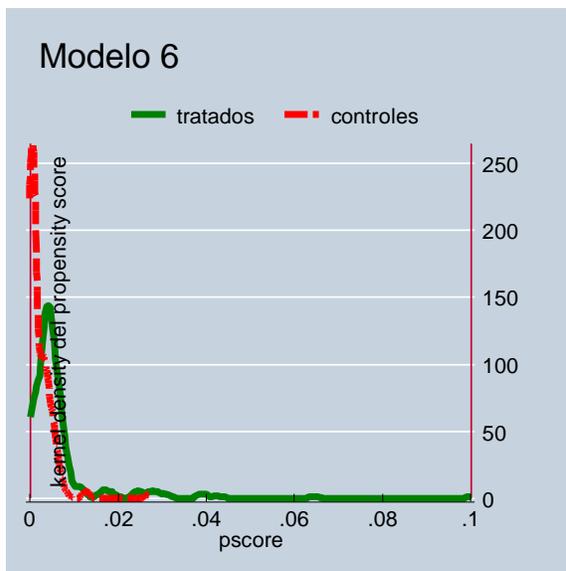
En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

Inferior of block	Tratamiento		Total
	Controles	Beneficia	
.0002673	99	63	162
.003125	44	105	149
.00625	7	44	51
.0125	2	9	11
.025	1	11	12
.05	0	1	1
.1	0	1	1
Total 	153	234 	387

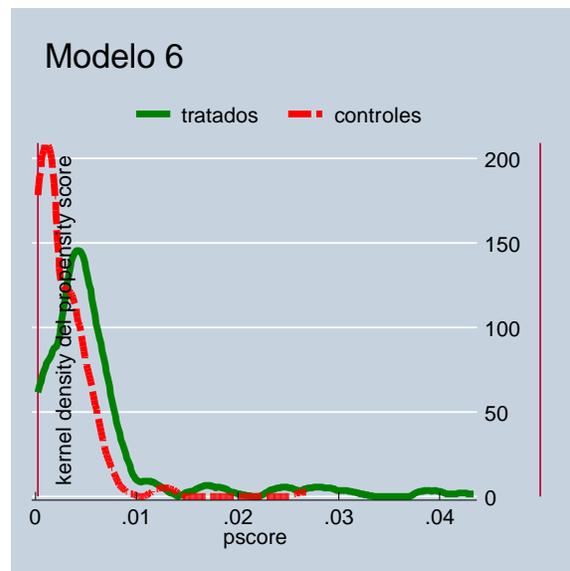
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 6**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.0012038	.00142507
2	.00436389	.00451988
3	.0070169	.00795901
4	.01273	.01968779
5	.02682863	.03294816
6		.06450628
7		.10016454

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

Modelo 7: Sólo regiones (no RM)

Medias comparadas en el soporte común. Modelo 7: Regiones VI y VIII

Variable	Controles	Beneficiarios
Educación media incompleta (2004)	0,91	0,97
Mayor de 18 años (2004)	0,85	0,86
Hijos menores de 6 años (2004)	0,43	0,44
Abuelos en el hogar (2004)	0,07	0,03
Ocupado (2004)	0,58	0,70
Cesante (2004)	0,05	0,05
Desocupado (2004)	0,06	0,10
Ingreso per cápita del hogar (2004)	55.192	56.514
Escolaridad (2004)	9,86	11,76
Hijos en el hogar (2004)	1,25	1,35
Mujer	0,53	0,54

Fuente: Elaboración propia

La región de soporte común es [.00001427, .39395131]

Descripción de los propensity score estimados en la región de soporte común

Propensity score estimados

Percentiles	Smallest		
1%	.0000149	.0000143	
5%	.0000369	.0000149	
10%	.0000915	.000017	Obs 196
25%	.0005989	.0000203	Sum of Wgt. 196
50%	.0039691		Mean .0113243
		Largest	Std. Dev. .0413272
75%	.009406	.1775104	
90%	.0160675	.2143488	Variance .0017079
95%	.0224495	.3334123	Skewness 7.452802
99%	.3334123	.3939513	Kurtosis 61.24548

El número de bloques que asegura que el propensity score promedio no es diferente para tratados y controles en cada bloque es 9.

Se ha verificado que la propiedad de balance es satisfecha.

La siguiente tabla muestra el límite inferior, el número de tratados y el número de controles en cada bloque.

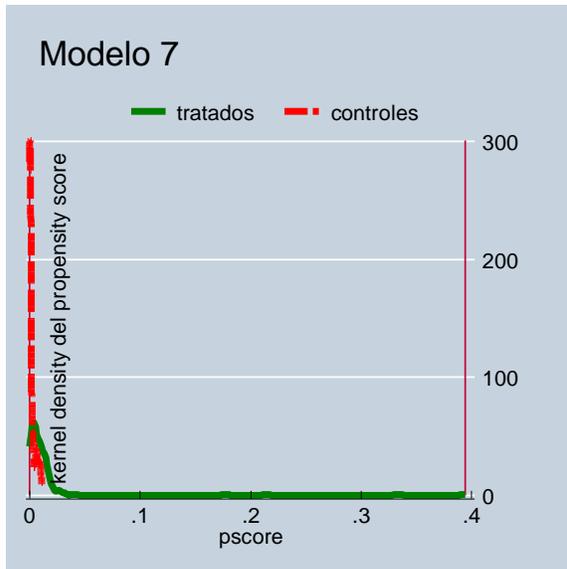
Inferior of block of pscore	Tratamiento		Total
	Controles	Beneficia	
.0000143	52	18	70
.0015625	8	12	20
.003125	10	21	31
.00625	13	31	44
.0125	0	24	24
.025	0	3	3
.1	0	1	1
.2	0	3	3

Total	83	113	196

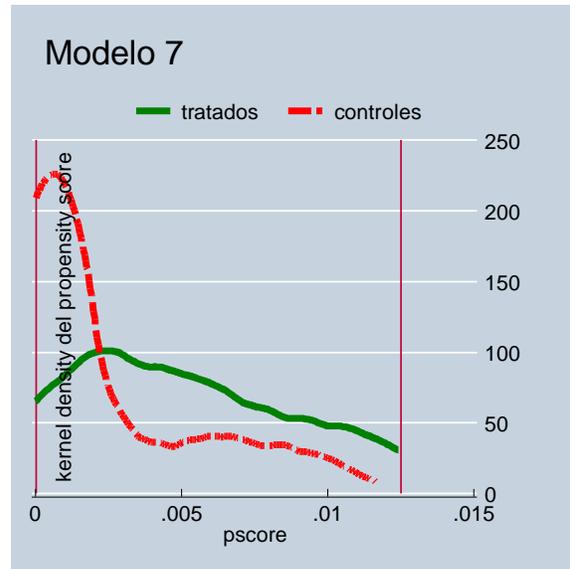
**Propensity score promedio por bloque
Modelo 7**

Bloque	Controles	Beneficiarios
1	.00042263	.00062522
2	.0021958	.002286
3	.00479098	.00445401
4	.00860442	.00916455
5		.01604667
6		.03319709
8		.17751035
9		.31390415

Todos los bloques



Bloques con casos en ambos grupos



En ambos modelos (restringido y no restringido), se ve que aunque la distribución de los propensity scores es diferente entre tratados y controles, existe una cantidad suficiente de casos en una área común en ambos grupos.

2 Impactos estimados

Para cada submuestra se estimaron los impactos del programa como el efecto promedio del programa sobre los participantes (EPPP), utilizando el método *kernel gaussian* de *matching* en *propensity score*.

Los indicadores de resultados finales sobre los que se estimó el efecto promedio del programa sobre los participantes son:

- Ingreso laboral: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal, entre agosto de 2004 y agosto de 2008, en términos reales (\$2008).
- Productividad: Cambio en salario por hora-semana líquido mensual proveniente del trabajo principal, entre agosto de 2004 y agosto de 2008, en términos reales (\$2008).
- Situación laboral: Cambio en la situación laboral "ocupado" entre agosto 2004 y agosto 2008. Es decir el impacto se mide como el cambio en la probabilidad de estar ocupado.
- Transición educacional: Probabilidad de tener educación post secundaria en agosto de 2008.

Los tres primeros indicadores están contruados como diferencias (estado factual versus contrafactual) de diferencias (antes y después del programa), mientras que el último es de corte transversal medido a agosto de 2008.

Los cuadros con las estimaciones contienen seis columnas con datos además de la primera en la que se identifica la submuestra. De ellas, las dos primeras muestran el número de casos (n) de tratados y controles, respectivamente, usados para la estimación. La siguiente muestra el cambio promedio en la variable para los tratados (primera diferencia). Luego se presenta la estimación del estado contrafactual, que corresponde al cambio promedio en la variable para los controles pareados⁸. La columna impacto muestra el impacto estimado del programa. Finalmente, la columna "t" muestra la significancia estadística del estimador de impacto, a través del test T. En pruebas de una cola y dados los grados de libertad en la estimación (más de 120), el estimador es significativo al 10% si el valor de la columna "t" es mayor o igual que 1,645; es significativo al 5% si el valor de "t" es mayor o igual que 1,96 y es significativo al 1% si el valor de "t" es mayor o igual que 2,576.

⁸ Esto en el caso de los estimadores de diferencias en diferencias. En el caso del estimador de corte transversal (transición educacional) estas columnas presentan la probabilidad de haber continuado estudios para los tratados y la misma probabilidad para los controles pareados, respectivamente.

1. Impacto en ingresos laborales: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal

Impacto general

A nivel global, es decir, sin diferenciar entre distintos tipos o categorías de participantes, los resultados obtenidos arrojan un impacto positivo, y significativo al menos al 5%, del programa sobre los participantes. Los participantes experimentaron, en promedio, un aumento de sus ingresos laborales mensuales (líquidos) notablemente más alto que el aumento experimentado por sus controles pareados.

Cuadro 23. Impacto global sobre ingreso laboral mensual

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	401	317	18.379	1.283	17.096	2,097

Elaboración propia

Cuadro 24. Impacto global sobre ingreso laboral mensual. Modelo Restringido.

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	400	317	18.379	1.283	17.096	1,799

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.

Elaboración propia

Efectivamente los beneficiarios aumentaron sus ingresos laborales en más de un 10%, mientras que sus controles pareados prácticamente no muestran aumento alguno. Si bien el nivel inicial de ingresos era mayor para el grupo de Beneficiarios, la diferencia era de sólo un poco más del 10%, mientras que la diferencia en el aumento de ingresos es de más del 100%.

Cuadro 25. Ingresos líquidos promedio en agosto 2004
(\$2008)

	Promedio
Controles	165.323
Beneficiarios	181.592

En definitiva, los resultados del análisis indican que existe un impacto positivo del programa sobre los ingresos laborales mensuales de los participantes.

Los resultados son robustos a la estimación restringida sólo a los bloques con casos tanto de tratados como controles, en cuanto a magnitud y dirección del impacto, pero se reduce la significancia estadística. Es decir el impacto deja de ser significativo al 5% pero lo es al 10%.

Sexo

El análisis por sexo muestra que el impacto en ingresos laborales se da en las mujeres. El impacto en este grupo se explica tanto por un importante incremento de los ingresos de las beneficiarias, como por un estado contrafactual desfavorable, caracterizado por un cambio negativo en el ingreso promedio.

En el caso de los hombres, hay un incremento de los ingresos de los beneficiarios que es casi tres veces el aumento de los correspondientes a sus controles pareados, pero estadísticamente no se establece una diferencia.

Cuadro 26. Impacto sobre ingreso laboral mensual según sexo

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	249	191	24.101	-1.600	25.701	2,269
Hombres	152	110	12.665	3.673	8.992	0,642

Elaboración propia

Cuadro 27. Impacto global sobre ingreso laboral mensual según sexo.
Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	241	191	24.051	-1.603	25.654	2,233
Hombres	124	110	18.078	3.478	14.600	1,199

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Por lo tanto, para los hombres no hay evidencia de impacto, pero para las mujeres sí.

Los resultados son robustos a la restricción de la estimación a los bloques con casos en ambos grupos.

Edad

Consistentemente con la mayoría de los estudios que buscan dimensionar los impactos de programas de formación, se detecta que el grupo en el que se da el mayor impacto es el de menos edad. En este caso se trata de los beneficiarios de 35 años o menos. Sin

embargo, se debe notar que el ingreso promedio del grupo de 35 años o menos no aumenta más que el del grupo de más de 35 años; el mayor impacto en el primer grupo responde a un escenario contrafactual más desfavorable.

Cuadro 28. Impacto sobre ingreso laboral mensual según edad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
35 años o menos	210	167	17.755	-1.646	19.402	1,713
Más de 35 años	191	135	18.927	3.173	15.754	1,33

Elaboración propia

Cuadro 29. Impacto sobre ingreso laboral mensual según edad. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
35 años o menos	199	167	23.025	-1.641	24.666	2,942
Más de 35 años	186	135	18.538	3.152	15.385	1,083

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.

Elaboración propia

En el grupo de más edad se aprecia un aumento de los ingresos similar al del grupo más joven, pero sus controles pareados muestran también un aumento que, aunque parece menor, hace que la diferencia entre ambos grupos no sea significativa.

Los resultados son robustos a la restricción de los modelos a los bloques con casos en ambas muestras. Incluso, el impacto estimado para el segmento más joven es de mayor magnitud y más significativo en el modelo restringido.

Por lo tanto, la estimación arroja evidencia de un impacto positivo del programa sobre los ingresos mensuales de los participantes de hasta 35 años, pero no en el caso de participantes mayores de esta edad.

Residencia

Existe evidencia de impacto en regiones pero no en la RM. La diferencia entre ambos grupos se debe tanto a un mayor aumento en los ingresos en los beneficiarios de regiones como a un peor escenario contrafactual para ese grupo, caracterizado por una caída en los ingresos. Llama la atención la marcada caída de los ingresos de los controles pareados en el grupo de regiones, lo que junto a un aumento considerable en los ingresos promedio de los beneficiarios determina el alto impacto observado.

Cuadro 30. Impacto sobre ingreso laboral mensual según residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	234	153	14.489	11.451	3.037	0,273
Otras regiones	113	83	34.479	-17.486	51.964	3,127

Elaboración propia

Cuadro 31. Impacto sobre ingreso laboral mensual según residencia.
Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	232	153	14.296	11.451	2.844	0,274
Otras regiones	82	83	16.588	-17.515	34.103	2,05

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Al comparar con los resultados del modelo restringido, se ve que las estimaciones son robustas en cuanto a la dirección del impacto estimado, pero no tanto en su magnitud. Sin embargo, el impacto estimado para los beneficiarios de las regiones (distintas a la RM) sigue siendo significativo al 5%.

2. Impacto en productividad: Cambio en salario hora-semana del trabajo principal

Impacto general

A nivel general no hay evidencia de impacto.

El aumento estimado de \$232 en el caso de los beneficiarios corresponde a un alza de 5,2% respecto del salario promedio de los beneficiarios el año 2004 que alcanzaba a \$4.473 (moneda del 2008). Sin embargo, la diferencia respecto de los controles pareados no es significativa.

Cuadro 32. Impacto global sobre productividad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	401	317	232	17	216	1,013

Elaboración propia

Cuadro 33. Impacto global sobre productividad. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	400	317	232	17	216	0,919

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Por lo tanto, según la metodología utilizada, no se puede atribuir este aumento de la productividad a la acción del programa, es decir no hay evidencia de impacto sobre esta variable a nivel general.

Sexo

Los resultados generales no afectan igual a hombres y a mujeres.

En el caso de las mujeres beneficiarias, se da un aumento del salario promedio en el período, mientras que entre las mujeres de control pareadas con ellas, muestran una caída del salario.

Cuadro 34. Impacto sobre productividad según sexo

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	249	191	489	-37	526	1,615
Hombres	152	110	-10	93	-103	-0,276

Elaboración propia

Cuadro 35. Impacto global sobre productividad según sexo. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	241	191	483	-37	520	1,357
Hombres	124	110	58	110	-52	-0,164

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Por lo tanto, no se detecta impacto atribuible al programa, sobre la productividad en los hombres.

Edad

Se ve un aumento notable en el salario de los mayores de 35 años. Sin embargo, es sólo estadísticamente significativo al 10%.

El impacto se explica tanto por un aumento efectivo del salario hora-semana de los beneficiarios de más de 35 años, como por un escenario contrafactual caracterizado por un estancamiento de éste. Sin embargo, esta estimación no es robusta a la restricción a usar sólo los bloques comunes, con casos en ambos grupos, por lo cual no es posible admitir impacto.

Cuadro 36. Impacto sobre productividad según edad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
35 años o menos	210	167	-248	-1	-247	-0,972
Más de 35 años	191	135	657	69	588	1,636

Elaboración propia

Cuadro 37. Impacto sobre productividad según edad. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
35 años o menos	199	167	-169	0	-169	-0,68
Más de 35 años	186	135	646	69	577	-1,516

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

En el caso de los beneficiarios de 35 años o menos no hay evidencia de impacto.

Residencia

Hay un importante impacto en los salarios de los participantes de otras regiones, distintas de la RM.

En la RM no se ven evidencias de impactos del programa sobre salarios, estos resultados son consistentes con los observados para el ingreso promedio mensual.

Cuadro 38. Impacto sobre productividad según región residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	234	153	17	293	-277	-0,844
Otras regiones	113	83	863	-494	1357	2,697

Elaboración propia

Cuadro 39. Impacto sobre productividad según región residencia. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	232	153	2	293	-291	-1,063
Otras regiones	82	83	298	-496	793	2,057

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.

Elaboración propia

Estos resultados son robustos al restringir la estimación sólo a los bloques con casos de ambas muestras (tratados y controles).

3. Impacto en inserción laboral: Cambio en la probabilidad de estar ocupado

Impacto global

El análisis no permite atribuir al programa un impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado. Como se verá en los puntos siguientes, tampoco es posible identificar un impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las submuestras antes definidas.

Cuadro 40. Impacto global sobre inserción laboral

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	401	317	0,05	0,07	-0,015	-0,413

Elaboración propia

Cuadro 41. Impacto global sobre inserción laboral. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	400	317	0,06	0,07	-0,01	-0,426

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Ante la ausencia de evidencia de impacto del programa sobre la probabilidad de estar ocupado, para todas las submuestras, el análisis que se presenta a continuación se enfocará en las diferencias entre ambas categorías de cada criterio. Téngase presente que no se trata de una diferencia de medias sino de la comparación de los cambios promedio y los efectos promedio del programa sobre los participantes, entre los dos grupos.

Sexo

Tanto para hombres como para mujeres del grupo de beneficiarios, la probabilidad de estar ocupado aumentó, pero lo hizo de manera más importante en el caso de las mujeres (7 puntos porcentuales) que en el de los hombres (1 punto porcentual). Sin embargo, no hay evidencia estadísticamente significativa del impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos Submuestras.

Cuadro 42. Impacto sobre inserción laboral según sexo

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	249	191	0,07	0,06	0,01	0,188
Hombres	152	110	0,01	0,04	-0,038	-0,995

Elaboración propia

Cuadro 43. Impacto global sobre inserción laboral según sexo. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Mujeres	241	191	0,07	0,06	0,01	0,171

Hombres	124	110	-0,01	0,05	-0,05	-1,235
---------	-----	-----	-------	------	-------	--------

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Edad

Aunque la probabilidad de estar ocupado aumenta de forma más importante en el grupo de 35 años o menos que en el grupo de beneficiarios de más de 35 años, no hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos Submuestras.

Cuadro 44. Impacto sobre inserción laboral según edad

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
35 años o menos	210	167	0,1	0,1	0,004	0,081
Más de 35 años	191	135	0,01	0,03	-0,024	-0,612

Elaboración propia

Cuadro 45. Impacto sobre inserción laboral según edad. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
35 años o menos	199	167	0,09	0,10	-0,01	-0,095
Más de 35 años	186	135	0,01	0,03	-0,02	-0,541

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Residencia

No se detecta impacto, independientemente de la región de residencia. Tampoco existen diferencias importantes entre la región Metropolitana y las otras regiones.

Cuadro 46. Impacto sobre inserción laboral según residencia

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	234	153	0,06	0,07	-0,012	-0,234
Otras regiones	113	83	0,04	0,06	-0,015	-0,257

Elaboración propia

Cuadro 47. Impacto sobre inserción laboral según residencia. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	232	153	0,06	0,07	-0,01	-0,213
Otras regiones	82	83	0,04	0,06	-0,24	-0,365

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.

4. Impacto en transición educacional: Probabilidad de acceder a educación post secundaria

Impacto global

Hay indicios de un impacto significativo del programa sobre la probabilidad de continuar estudios como efecto de participar en el programa, medida como la probabilidad de tener estudios posteriores a los del curso de nivelación. Esta probabilidad es más del doble para los beneficiarios que la de sus controles pareados, es decir en su escenario contrafactual. Esta diferencia es estadísticamente significativa al 5%.

Cuadro 48. Impacto global sobre transición educacional

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
Todos	401	317	0,07	0,03	0,03	2,063

Elaboración propia

Cuadro 49. Impacto global sobre inserción laboral. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Cambio Promedio Beneficiarios	Cambio Promedio Controles	Impacto	t
Todos	400	317	0,07	0,03	0,03	2,218

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Los resultados son robustos a la estimación restringida a los bloques con casos de ambas muestras.

Este impacto responde a los objetivos de la línea en el marco de la estrategia global para fortalecer la demanda del futuro sistema de formación permanente. Efectivamente, la alta tasa de adultos con escolaridad incompleta detectada en el diagnóstico, es vista como una limitante de acceso a los servicios que el Sistema de formación permanente puede ofrecer a la población. Una incidencia positiva de la línea de nivelación y certificación de estudios medios sobre la probabilidad de que los participantes inicien ciclos educativos más allá de la educación secundaria, es un importante indicador de logro de la estrategia de fortalecimiento de la demanda para la instalación del futuro sistema de formación permanente.

Sexo

Tanto para las mujeres como para los hombres la probabilidad de acceder a estudios post secundarios aumentó en 7 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres, el estado contrafactual es más desfavorable que en el de los hombres, pues las mujeres de control pareadas tienen una probabilidad de 3% de tener estudios post secundarios, mientras que en el caso de los hombres la probabilidad es de 5%. En definitiva la diferencia es estadísticamente significativa al 2% en el caso de las mujeres. En el caso de los hombres la diferencia no es estadísticamente significativa, lo que también puede estar relacionado a una menor disponibilidad de observaciones válidas en este grupo.

Cuadro 50. Impacto sobre transición educacional según sexo

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
Mujeres	249	191	0,07	0,03	0,04	2,373
Hombres	152	110	0,07	0,05	0,01	0,543

Elaboración propia

Cuadro 51. Impacto sobre transición educacional según sexo. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
Mujeres	241	191	0,07	0,03	0,04	2,387
Hombres	124	110	0,06	0,05	0,01	0,31

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Los resultados obtenidos son robustos a la estimación en un contexto restringido sólo a los bloques con casos tanto de tratados como de controles.

Por lo tanto, el análisis arroja evidencia de un impacto positivo de la Nivelación de estudios medios sobre la probabilidad de acceder a educación post secundaria para las mujeres, pero no para los hombres.

Edad

Por grupos etarios, el grupo de 35 años o menos muestra un impacto positivo sobre la probabilidad de continuar estudiando después de la enseñanza media.

Cuadro 52. Impacto sobre transición educacional según edad

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
35 años o menos	210	167	0,1	0,05	0,06	2,195
Más de 35 años	191	135	0,03	0,02	0	0,227

Elaboración propia

Cuadro 53. Impacto sobre transición educacional según edad. Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
35 años o menos	199	167	0,11	0,05	0,06	2,061
Más de 35 años	186	135	0,03	0,02	0,00	0,254

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.
Elaboración propia

Por otra lado, en el grupo de los mayores de 35 años, la diferencia en la probabilidad entre los beneficiarios y los controles pareados es mínima y con muy poca significancia

estadística. Por lo tanto, para este grupo no hay indicios de un impacto del programa sobre esta variable.

Estos resultados son robustos a la estimación en un escenario restringido sólo a los bloques que contienen casos tanto de tratados como de controles.

Residencia

Los resultados del análisis muestran que no existen diferencias significativas entre las probabilidades de tener estudios post secundarios de los beneficiarios y de los controles pareados, en ninguno de los dos grupos. Por lo tanto, no existen indicios de impacto de la línea sobre esta variable en estos grupos.

Tampoco existen diferencias importantes entre beneficiarios de la Región Metropolitana y las otras regiones.

Cuadro 54. Impacto sobre transición educacional según residencia

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	234	153	0,06	0,03	0,03	1,39
Otras regiones	113	83	0,07	0,05	0,02	0,699

Elaboración propia

Cuadro 55. Impacto sobre transición educacional según residencia.
Modelo Restringido

	Beneficiarios	Controles	Probabilidad Beneficiarios	Probabilidad Controles	Impacto	t
Región Metropolitana	232	153	0,06	0,03	0,03	1,573
Otras regiones	82	83	0,07	0,05	0,02	0,612

Nota: El modelo restringido esta acotado a las observaciones de los bloques comunes a beneficiarios y controles.

Elaboración propia

No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.

E. Desempeño global

En el siguiente análisis de costo beneficio se ha considerado el impacto en ingresos laborales como un indicador cuantitativo de los beneficios de la línea por participante. El impacto estimado en ingresos laborales alcanza a \$ 17.096 mensuales. Por lo tanto, el beneficio anual estimado asciende a \$ 205.152.-⁹

El análisis supone que los beneficios se mantienen permanentemente, es decir no hay obsolescencia del capital humano adquirido. De esta manera el flujo de beneficios del programa es de \$ 205.152.- por año, hasta que el trabajador abandone el mercado del trabajo.

Beneficios estimados Nivelación y Certificación de Estudios

Impacto estimado en ingresos laboral mensual	17.096
Beneficio anual	205.152

El costo por participante se ha estimado como la suma del costo promedio por participante de la producción de los servicios de las líneas (costo directo), una estimación de los gastos administrativos de estas líneas (que suponemos de 15% del costo directo) y el costo alternativo del tiempo invertido por el trabajador, que se valoriza según su ingreso mensual promedio pre programa (\$181.592).

Para efectos de tener un análisis de sensibilidad de la rentabilidad, los cálculos se realizan para cuatro escenarios, dependiendo del supuesto adoptado sobre el tiempo promedio que un trabajador debe invertir en un proceso de nivelación y certificación: (1) Una jornada-mes, es decir, el equivalente a 1 mes a jornada completa; (2) dos jornadas-mes; (3) cuatro jornadas-mes y (4) seis jornadas-mes. De esta manera se generan los cuatro escenarios siguientes:

⁹ Este cálculo es una aproximación gruesa de los beneficios del programa, ya que, por una parte no considera la estacionalidad asociada a los ingresos laborales y al empleo, y por otra, deja de lado cualquier beneficio que no esté directamente asociado a ingresos. Tampoco da cuenta de eventuales externalidades que se pueden inferir de la encuesta a beneficiarios, tales como la posible mejoría de los resultados de aprendizaje de los hijos de éstos, producto de la capacidad que los padres adquieren para apoyarlos en sus estudios.

Costos estimados Nivelación de estudios modalidad flexible

	Tiempo sacrificado en jornadas-mes de trabajo			
	1	2	4	6
Costo directo	295.934	295.936	295.938	295.940
Costo de administración	52.224	52.224	52.224	52.225
Costo de oportunidad	181.592	363.184	726.368	1.089.552
Costo total	529.750	711.344	1.074.530	1.437.717

Bajo los supuestos anteriores, y usando la tasa social de descuento utilizada por MIDEPLAN (8%), se ha calculado el valor presente neto del programa por participante certificado, para distinto número de períodos de recepción de beneficios. Los resultados del análisis se presentan en la siguiente tabla:

VAN según tiempo sacrificado (en jornadas-mes de trabajo) y años de recepción de beneficios

Años	Tiempo sacrificado en jornadas-mes de trabajo			
	1	2	4	6
0	-529.750	-711.344	-1.074.530	-1.437.717
1	-353.865	-535.459	-898.645	-1.261.832
2	-191.009	-372.603	-735.789	-1.098.976
3	-40.216	-221.810	-584.996	-948.183
4	99.407	-82.187	-445.373	-808.560
5	228.688	47.094	-316.093	-679.279
6	348.392	166.798	-196.389	-559.575
7	459.229	277.635	-85.551	-448.738
8	561.856	380.262	17.076	-346.111
9	656.882	475.287	112.101	-251.086
10	744.868	563.273	200.087	-163.099
11	826.336	644.742	281.556	-81.631
12	901.770	720.176	356.990	-6.197
13	971.617	790.022	426.836	63.650
14	1.036.289	854.695	491.508	128.322
15	1.096.171	914.577	551.390	188.204

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a este análisis, si el tiempo que debe invertir un trabajador durante el proceso de nivelación y evaluación es igual o menor al equivalente a un mes de trabajo a jornada completa, el programa es rentable a partir del cuarto año de recepción de beneficios, es decir, siempre que el participante trabaje al menos cuatro años después de certificar sus estudios medios.

Si el tiempo que debe invertir el participante fuera el equivalente a dos, cuatro o seis meses a jornada completa, el programa sólo se hace rentable si el trabajador permanece en actividad durante 5, 8 y 13 años, respectivamente.

Considerando que la edad mediana de los participantes es de 35 años, se concluye que el programa tiene rentabilidad social positiva, considerando sólo los beneficios derivados de los mayores ingresos laborales de los beneficiarios.

F. Conclusiones

La estimación del efecto promedio de estas líneas sobre los participantes muestra que genera efectos positivos sobre los ingresos laborales y sobre la probabilidad de acceder a educación post secundaria, particularmente entre las mujeres. Los resultados sugieren que en los mayores de 35 años, los aumentos de ingresos se asocian a aumentos de productividad, mientras que en las personas hasta 35 años a más horas trabajadas. El aumento de la probabilidad de acceder a educación post secundaria, también se da particularmente en el grupo de menores de 35 años.

Este último efecto es consistente con la lógica de la relación entre estas intervenciones y el sistema de formación permanente, toda vez que la educación post secundaria es un importante espacio de formación permanente articulado por el Sistema, pero al que las personas con escolaridad media incompleta tienen restringido el acceso.

Específicamente, las estimaciones arrojaron los siguientes resultados para cada uno de los indicadores de resultado final y cada submuestra analizadas:

1. Impacto en ingresos laborales: Cambio en ingreso líquido mensual proveniente del trabajo principal

Impacto general: Existe un impacto positivo del programa sobre los ingresos laborales mensuales de los beneficiarios. El impacto estimado es de un aumento en \$17.096.-, que corresponden al 10% del ingreso mensual promedio el año 2004 (todos los valores en pesos del 2008). Consistentemente, un 80% de los beneficiarios señaló que la nivelación ha sido importante para acceder a mejores ingresos.

Sexo: Para los hombres no hay evidencia de impacto, pero para las mujeres sí y es de alrededor de \$25 mil. El impacto en este grupo se explica tanto por un importante incremento de los ingresos de las beneficiarias, como por una reducción del ingreso promedio de las controles pareadas.

Edad: El grupo en el que se da el mayor impacto es el de menos edad, es decir, beneficiarios de 35 años o menos y es de \$19 mil. Sin embargo, se debe notar que el ingreso promedio del grupo de 35 años o menos no aumenta más que el del grupo de más de 35 años; el mayor impacto en el primer grupo responde a un escenario contrafactual más desfavorable.

Residencia: Existe evidencia de impacto en regiones pero no en la RM, equivalente a \$52 mil. Llama la atención la marcada caída de los ingresos de los controles pareados en el grupo de regiones, lo que junto a un aumento considerable en los ingresos promedio de los beneficiarios determina el alto impacto observado.

2. Impacto en productividad: Cambio en salario hora-semana del trabajo principal

Impacto general: No hay evidencia de impacto, aunque hay una diferencia de magnitud considerable entre los cambios promedio de beneficiarios y controles.

Sexo: No se detecta impacto significativo al 10%. Los resultados generales no afectan igual a hombres y a mujeres. En el caso de las mujeres, se aprecia un posible impacto positivo, que si bien no es significativo al 10%.

Edad: Existe impacto positivo sólo en los mayores de 35 años igual a \$588, que se explica tanto por un aumento efectivo del salario hora-semana de los beneficiarios, como por un escenario contrafactual caracterizado por un estancamiento de éste.

Residencia: Hay un importante impacto en los salarios de los participantes de otras regiones, distintas de la RM, igual a \$1357. En la RM no se ven evidencias de impactos del programa sobre salarios.

3. Impacto en inserción laboral: Cambio en la probabilidad de estar ocupado

El análisis no permite atribuir al programa un impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado en ninguna de las submuestras antes definidas, a pesar de que un 81% de los beneficiarios manifestó que la nivelación de estudios había sido importante para encontrar un trabajo estable.

4. Impacto en transición educacional: Probabilidad de acceder a educación post secundaria

Impacto general: Hay evidencia de un impacto significativo del programa sobre la probabilidad de continuar estudios, medida como la probabilidad de tener estudios post secundarios. Esta probabilidad es mayor para los beneficiarios en más del doble con respecto a sus controles pareados, es decir en su escenario contrafactual. Consistentemente, un 89% de los beneficiarios señaló que la nivelación los ha motivado para seguir estudiando.

Sexo: Hay impacto positivo para las mujeres igual a 4%, pero no para los hombres.

Edad: El grupo de 35 años o menos muestra un impacto positivo de 6% sobre la probabilidad de continuar estudiando después de la enseñanza media. Por otra lado, en

el grupo de los mayores de 35 años, no hay indicios de un impacto del programa sobre esta variable.

Residencia: No hay evidencia de impacto del programa sobre esta variable en ninguna de las dos submuestras.

Por otra parte, respecto de otros posibles efectos de la nivelación, que no fueron evaluados cuantitativamente, la encuesta a beneficiarios arrojó que:

- Un 86% indicó que el curso había sido importante para ayudar a sus hijos en sus estudios, siendo esta proporción significativamente mayor en las mujeres (92%).
- Un significativo 95% de los beneficiarios señaló que la nivelación ha sido importante para adquirir mayor confianza en sí mismos.
- Un 77% de los beneficiarios asimismo señaló que el curso ha sido importante para mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo.

Finalmente, un análisis costo beneficio lleva a concluir que el programa tiene rentabilidad social positiva, aun considerando sólo los beneficios derivados de los mayores ingresos laborales de los beneficiarios.

Apéndice: Estadísticas descriptivas

Estadísticas descriptivas de beneficiarios y controles Nivelación de estudios

Región

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
Región	V	16,2%	13,6%	14,8%
	VIII	28,5%	28,2%	28,4%
	RM	55,3%	58,2%	56,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tramo de edad

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
tramo de edad	Menor de 20 años	0,6%		0,3%
	Entre 20 y 29 años	33,3%	38,4%	36,1%
	Entre 30 y 39 años	29,4%	24,8%	26,9%
	Entre 40 y 49 años	27,3%	23,5%	25,2%
	Más de 50 años	9,3%	13,4%	11,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

	Controles	Beneficiarios
Edad promedio	35.64	35.76

Sexo

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
Sexo	Hombre	36,3%	37,6%	37,0%
	Mujer	63,7%	62,4%	63,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En agosto 2004, ¿cuál era su estado conyugal o civil?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En agosto 2004, ¿cuál era su estado conyugal o civil?	Casado(a)	45,9%	45,8%	45,9%
	Conviviente o pareja	14,1%	14,1%	14,1%
	Anulado(a)	0,6%	0,2%	0,4%
	Separado(a)	6,3%	4,5%	5,3%
	Divorciado(a)	0,3%		0,1%
	Viudo(a)		0,7%	0,4%
	Soltero(a)	32,7%	34,7%	33,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En agosto 2008, ¿cuál era su estado conyugal o civil?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En agosto 2008, ¿cuál era su estado conyugal o civil?	Casado(a)	42,9%	47,3%	45,3%
	Conviviente o pareja	17,1%	16,8%	17,0%
	Anulado(a)	0,6%	0,2%	0,4%
	Separado(a)	7,8%	5,9%	6,8%
	Divorciado(a)	0,3%		0,1%

	Viudo(a)	0,6%	2,2%	1,5%
	Soltero(a)	30,6%	27,5%	28,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En agosto 2004 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En agosto 2004 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar?	Jefe de hogar	31,8%	34,4%	33,2%
	Esposo(a)/pareja	31,8%	28,7%	30,1%
	Hijo(a) de ambos	21,9%	22,3%	22,1%
	Hijo(a) sólo del jefe	5,1%	7,2%	6,2%
	Hijo(a) sólo del esposo(a)/pareja	0,3%	0,5%	0,4%
	Padre o Madre	0,3%	0,7%	0,5%
	Suegro(a)		0,2%	0,1%
	Yerno o nuera	2,1%	1,7%	1,9%
	Nieto(a)	3,3%	1,5%	2,3%
	Hermano(a)	0,6%	1,2%	0,9%
	Cuñado(a)	0,9%	0,5%	0,7%
	Otro familiar	0,9%	0,7%	0,8%
	No familiar	0,9%	0,2%	0,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En agosto 2008 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En agosto 2008 ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar?	Jefe de hogar	37,5%	37,6%	37,6%
	Esposo(a)/pareja	29,7%	30,0%	29,9%
	Hijo(a) de ambos	19,2%	20,0%	19,7%
	Hijo(a) sólo del jefe	5,4%	6,9%	6,2%
	Hijo(a) sólo del esposo(a)/pareja	0,3%	0,2%	0,3%
	Padre o Madre	0,3%	0,5%	0,4%
	Suegro(a)		0,2%	0,1%
	Yerno o nuera	2,4%	1,2%	1,8%
	Nieto(a)	2,7%	1,2%	1,9%
	Hermano(a)	0,3%	1,2%	0,8%
	Cuñado(a)	0,9%	0,2%	0,5%
	Otro familiar	0,9%	0,5%	0,7%
	No familiar	0,3%		0,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En 2004 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En 2004 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio	Preparatoria (sistema antiguo)	0,6%		0,3%
	Educación Básica	19,8%	28,2%	24,4%
	Escuela especial (diferencial)	0,3%		0,1%
	Humanidades (sistema antiguo)	1,5%	0,7%	1,1%
	Educación Media Científico Humanista	66,1%	64,1%	65,0%
	Técnica, comercial, industrial o normalista	0,9%		0,4%
	Educación Media Técnica Profesional	9,3%	6,9%	8,0%
	Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	0,6%		0,3%
	Centro de Formación Técnica completa (con título)	0,3%		0,1%
	Instituto Profesional incompleta (sin título)	0,3%		0,1%
	Ninguno	0,3%		0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

En 2008 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En 2008 ¿En qué curso se encontraba o cuál era su último curso aprobado? Indique tipo de estudio	Preparatoria (sistema antiguo)	0,6%		0,3%
	Educación Básica	14,7%		6,6%
	Escuela especial (diferencial)	0,3%		0,1%
	Humanidades (sistema antiguo)	1,5%		0,7%
	Educación Media Científico Humanista	69,7%	90,8%	81,3%
	Técnica, comercial, industrial o normalista	0,9%		0,4%
	Educación Media Técnica Profesional	8,7%	2,5%	5,3%
	Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	0,3%	1,2%	0,8%
	Centro de Formación Técnica completa (con título)	0,3%	1,2%	0,8%
	Instituto Profesional incompleta (sin título)	1,5%	2,2%	1,9%
	Instituto Profesional completa (con título)		0,2%	0,1%
	Educación Universitaria incompleta (sin título)	1,2%	1,7%	1,5%
	Ninguno	0,3%		0,1%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Miembros del hogar promedio

	Beneficiarios	Controles
En agosto 2004 ¿cuántas personas integraban su hogar, es decir, compartían el presupuesto de alimentación?	4,71	4,49
En agosto 2008 ¿cuántas personas integraban su hogar, es decir, compartían el presupuesto de alimentación?	4,59	4,51

Ingresos

	Beneficiarios	Controles
Ingresos per cápita del hogar 2004	61.623	54.532
Ingresos per cápita del hogar 2008	63.733	55.732
Ingreso líquido año 2004 precios 2008	181.592	165.323
Ingreso líquido año 2008	192.596	160.250
Ingreso líquido hogar 2004 precios agosto 2008	252.266	221.298
Ingreso líquido hogar 2008 precios agosto 2008	257.983	221.547

En este trabajo, ¿tenía usted contrato?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En este trabajo, ¿tenía usted contrato?	Sí, había firmado contrato	57,0%	56,5%	56,7%
	Sí, pero no lo había firmado	1,0%	1,1%	1,0%
	No tenía	42,0%	42,4%	42,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En este trabajo, ¿tenía usted contrato?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En este trabajo, ¿tenía usted contrato?	Sí, había firmado contrato	55,5%	65,5%	61,2%
	Sí, pero no lo había firmado		0,7%	0,4%
	No tenía	44,5%	33,9%	38,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En agosto de 2004, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En agosto de 2004, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?	Plazo indefinido	71,7%	71,8%	71,7%
	Plazo fijo	14,2%	14,1%	14,1%
	Por obra, faena o servicio	11,7%	9,8%	10,6%
	De aprendizaje		1,2%	0,7%
	Servicios transitorios	1,7%	1,8%	1,8%
	No sabe /no recuerda	0,8%	1,2%	1,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En agosto de 2008, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?

		Tratado		Total
		Controles	Beneficiarios	
En agosto de 2008, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?	Plazo indefinido	78,0%	77,3%	77,6%
	Plazo fijo	7,1%	12,8%	10,6%
	Por obra, faena o servicio	14,2%	7,9%	10,3%
	De aprendizaje		0,5%	0,3%
	Servicios transitorios	0,8%	1,0%	0,9%
	No sabe /no recuerda		0,5%	0,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

ANEXO 9.3

Línea Formación y Actualización de Docentes Técnicos

I. Línea Formación y Actualización de Docentes Técnicos

Como parte del estudio de evaluación de profundidad de ChileCalifica, se consideró realizar una evaluación del impacto de la línea Formación y Actualización de Docentes Técnicos sobre los docentes participantes y sobre los establecimientos en los que éstos se desempeñan. Para ello se envió una encuesta electrónica a los jefes de unidad técnico pedagógica (UTP) de 75 establecimientos de EMTP en los que trabajaban docentes que participaron en los cursos impartidos en el marco de esta línea. Además se envió un cuestionario similar a 54 establecimientos que no contaban con docentes que hayan participado en tales cursos. A cada encuestado se le requirió información acerca del cambio observado en el desempeño de un grupo de docentes (hasta 5), que participaron en los cursos y que no lo hicieron, respectivamente.

Lamentablemente la tasa de respuesta fue muy baja lo que no permite utilizar la metodología cuasi experimental inicialmente prevista, ni tampoco contar con datos suficientes como para asegurar la representatividad estadística de estimaciones cuantitativas. En acuerdo con la contraparte, se decidió reorientar la evaluación de esta línea fortaleciendo la generación de información cualitativa.

Sin embargo, en forma complementaria al análisis cualitativo principal, presentado en el cuerpo del informe, se ha realizado una sistematización y análisis de las encuestas efectivamente contestadas, el que se presenta en este anexo. La lectura de los resultados aquí presentados deben considerar las limitaciones de las muestras, antes mencionadas.

A. Datos utilizados

La información proviene de una encuesta electrónica aplicada en el marco de la presente evaluación, entre el 15 de Agosto y el 10 de Octubre de 2008, a jefes de UTP de establecimientos de enseñanza media técnico profesional (EMTP), en los que trabajaban docentes que participaron en los cursos ofrecidos por el programa, a los que nos referiremos como establecimientos "tratados". La encuesta se aplicó también a un grupo de establecimientos de EMTP que no contaban con docentes participantes en dichos cursos, para efectos de comparación, extraído del registro de establecimientos educacionales del Ministerio de Educación, a los que denominaremos establecimiento "de control".

A cada jefe de UTP encuestado se le consultó acerca de características del establecimiento que no dependen de la participación de docentes en los cursos del programa y también acerca de algunas variables de desempeño que eventualmente podrían ser afectadas por dicha participación. Además, se les consultó acerca de cambios observados en el desempeño de un grupo de docentes (máximo 5) del establecimiento. En el caso de los establecimientos tratados, las preguntas estaban referidas a docentes que participaron en los cursos impartidos por el programa, mientras que en el caso de los establecimientos de

control se les consultó acerca de los mismos aspectos de desempeño, pero en relación con cinco docentes cualquiera, del establecimiento.

Finalmente, 63 establecimientos respondieron la encuesta, de los cuales 37 corresponden al grupo de tratados y 26 al de establecimientos de control. Sin embargo, la mayor parte de las encuestas no fueron respondidas completamente, de manera que la cantidad de respuestas válidas es, en general, menor.

Dados los tamaños muestrales logrados, los resultados presentados en esta sección deben ser considerados de carácter referencial y en ningún caso concluyentes de resultados representativos para todos los establecimientos del país.

B. Comparación de las muestras de tratados y controles

a) Características de los establecimientos

Los establecimientos de ambos grupos se distribuyen de manera distinta por dependencia. En los tratados es mayor la participación de establecimientos municipales, mientras que en los controles hay preponderancia de establecimientos particulares subvencionados.

Cuadro 1. Dependencia del establecimiento

		Control	Tratado	Total
Municipal DEM	n	4	12	16
	%	18,2%	38,7%	30,2%
Municipal Corporación	n	3	2	5
	%	13,6%	6,5%	9,4%
Part. Subvencionado Persona Natural	n	3	4	7
	%	13,6%	12,9%	13,2%
Part. Subvencionado Fundación	n	4	1	5
	%	18,2%	3,2%	9,4%
Part. Subvencionado Corporación	n	2	1	3
	%	9,1%	3,2%	5,7%
Part. Subvencionado Otra	n	3	5	8
	%	13,6%	16,1%	15,1%
Particular Persona Natural	n	1	0	1
	%	4,5%	0,0%	1,9%
Particular Otra	n	0	1	1
	%	0,0%	3,2%	1,9%
Corp. administración delegada Administración delegada	n	2	5	7
	%	9,1%	16,1%	13,2%
Total	n	22	31	53
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Una diferencia importante es la proporción de establecimientos que tenían implementada la modalidad Dual el año 2004, que es mucho mayor entre los tratados.

Cuadro 2. Enseñanza Dual a Diciembre 2004

		Control		Tratado	Total		
		n	%	n	%		
Si	n	1	4,8%	7	24,1%	8	16,0%
	%						
No	n	20	95,2%	22	75,9%	42	84,0%
	%						
Total	n	21		29		50	
	%		100,0%		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia

Otro aspecto en que ambas muestras son disímiles es el tamaño de los establecimientos, según número de estudiantes. Los tratados resultan ser más grandes en promedio que los controles.

Cuadro 3. Número total de estudiantes EMTP a Diciembre 2004 (matrícula promedio)

	Control			Tratado		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
Hombres	170	17	224	450	19	486
Mujeres	222	20	347	419	24	424

Fuente: Elaboración propia

La diferencia de tamaño también se refleja en el número de cursos y de especialidades por nivel, a diciembre de 2004, que es menor en los controles.

Cuadro 4. Número de cursos por nivel a Diciembre 2004
(promedio)

	Control			Tratados		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
1º Medio	4,2	20	3,5	6,2	26	4,0
2º Medio	4,1	19	3,4	6,0	26	3,8
3º Medio	3,7	19	3,1	5,6	26	3,9
4º Medio	3,5	18	2,9	5,5	26	3,7

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5. Número de especialidades por nivel a Diciembre 2004
(promedio)

	Control			Tratados		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
3º Medio	2	20	2	3	28	2
4º Medio	2	19	2	3	27	2

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, respecto a la cantidad de profesores, las diferencias son mucho menos importantes.

Cuadro 6. Número promedio de profesores en EMTP a Diciembre 2004

		Control			Tratado		
		Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
Sólo Especialidad	Hombres	5	19	3	7	23	7
	Mujeres	5	16	4	5	21	3
Sólo Generalistas	Hombres	5	19	4	8	22	8
	Mujeres	8	18	6	11	23	9
Ambas	Hombres	9	15	9	13	20	12
	Mujeres	10	16	9	16	19	11

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7. Número promedio de docentes técnicos a Diciembre 2004

	Control			Tratado		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
p2q1 N° docentes técnicos que trabajan en el establecimiento	10	19	9	10	25	9

Fuente: Elaboración propia

Por último, las muestras presentan alguna diferencia en el nivel de inversión en capacitación, siendo mayor en los establecimientos tratados. La inversión en equipamiento y en infraestructura no se puede comparar por escasez de datos de controles.

Cuadro 8. Nivel de inversión del establecimiento. Promedio anual 2004-2007 (\$/año)

	Control			Tratado		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
Equipamiento	12.000.000	1	.	9.648.092	19	39.292.501
Infraestructura	6.000.000	1	.	9.184.045	18	37.359.026
En las personas (Capacitación)	1.090.002	10	1.534.201	1.241.432	15	3.189.034

Fuente: Elaboración propia

b) Características de los jefes de UTP encuestados

Formación

Los jefes de UTP encuestados incluidos en el grupo de tratados son similares a los del grupo de control en cuanto a formación general y formación con especialidad TP. Se diferencian en que los encuestados del grupo de tratados tienen una mayor participación de Formación en Enseñanza Básica y Media. Por otra parte, los encuestados de control tienen más formación con post título.

Cuadro 9. Formación de los jefes de UTP encuestados

			Total
	Control	Tratado	
Formación Básico Media	57,7%	73,0%	66,7%
Formación con Especialidad TP	19,2%	16,2%	17,5%
Formación con Especialidad Formación Gral.	50,0%	43,2%	46,0%
Formación Pos título	73,1%	59,5%	65,1%
Total (N)	26	37	63

Nota: Las categorías no son excluyentes
Fuente: Elaboración propia

A la consulta de en qué calidad ocupan su cargo, las respuestas en ambos grupos se distribuyen de manera similar, especialmente en el porcentaje de quienes lo ocupan en propiedad.

Cuadro 10. Calidad del cargo

				Total
		Control	Tratado	
En propiedad	n	19	27	46
	%	73,1%	75,0%	74,2%
Interino o subrogante	n	1	2	3
	%	3,8%	5,6%	4,8%
Encargado	n	6	7	13
	%	23,1%	19,4%	21,0%
Total	n	26	36	62
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto de la experiencia como jefe de UTP, las medias son similares en ambos grupos, 12 años para los controles y 10 para los tratados. Los años de experiencia docente y de permanencia en el establecimiento no se pueden comparar entre grupos por falta de respuesta en el grupo control.

Cuadro 11. Experiencia

	Control			Tratado		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
Años de experiencia como jefe UTP	12	24	10	10	37	7
Años de experiencia docente	29	1	.	23	37	9
Años de pertenencia en el establecimiento	29	1	.	15	37	10

Fuente: Elaboración propia

C. Resultados a nivel de establecimientos

El análisis de resultados se basa en la comparación de algunos indicadores para ambos grupos de establecimientos el año 2005, antes de los cursos de formación de docentes y el año 2007, posterior a éstos.

Se presentan tres tipos de indicadores de resultados a nivel de establecimientos, relativos a: Relación con empresas, logro de los alumnos e inversión.

a) Relación con empresas

La calidad de la relación que los establecimientos de EMTP logran establecer y mantener con las empresas del sector es un elemento fundamental para potenciar los logros de aprendizajes prácticos de los alumnos y mejorar su inserción laboral post egreso. Resulta, por lo tanto, de interés indagar los posibles efectos sobre esta relación, que haya tenido la formación y actualización de los docentes, en los establecimientos donde se desempeñan.

La relación con las empresas puede tomar diversas formas. En el siguiente análisis se presenta una comparación entre la situación pre programa y post programa para los establecimientos con docentes participantes del mismo y la para establecimientos que no cuentan con docentes que participaron en los cursos. El análisis comprende las siguientes variables, que dan cuenta de la relación del establecimiento con las empresas del sector:

- Número de convenios vigentes con empresas
- Prácticas laborales solicitadas por las empresas
- Participación de empresas, de manera regular, en Consejo Asesor del establecimiento
- Participación de empresas en la definición curricular
- Participación de empresas aportando recursos

Los establecimientos tratados tenían un mayor número promedio de convenios con empresas que los establecimientos de control, en la situación pre programa, el año 2005. Ambos grupos aumentan el número promedio de convenios al año 2007, de manera que el cambio es similar en ambos grupos.

Cuadro 12. Número de convenios vigentes con empresas

	Control			Tratado		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
2005	19	17	20	35	23	31
2007	24	17	24	43	24	38

Fuente: Elaboración propia

Una situación similar ocurre con respecto al porcentaje de prácticas laborales solicitadas por las empresas. Ambos grupos aumentaron el porcentaje de prácticas solicitadas por las empresas, de manera que la evolución de esta variable es similar en ambos grupos.

Cuadro 13. Prácticas laborales solicitadas por las empresas (%)

	Control			Tratado		
	Media	N	d.e.	Media	N	d.e.
2005	55	18	36	59	25	31
2007	61	19	34	68	24	29

Fuente: Elaboración propia

En la encuesta se consultó además, acerca del grado de participación de las empresas del sector en diversos aspectos de la gestión del establecimiento, específicamente su participación regular en el consejo asesor, su participación en la definición de la malla curricular y su aporte de recursos al establecimiento.

Respecto de la proporción de establecimientos en los que la participación de las empresas del sector, de manera regular, en el Consejo Asesor, la evolución de esta variable en el período es más favorable en los establecimientos tratados que en los de control. Efectivamente la proporción de establecimientos en los que esta participación es Media o Alta, aumentó de 44% a 60% en el caso de los establecimientos tratados, mientras que para los controles cayó de 66% a 55%.

Cuadro 14. Participación de empresas, de manera regular, en Consejo Asesor del establecimiento

	2005		2007	
	Control	Tratados	Control	Tratados
1 Alto	44%	33%	44%	40%
2 Medio	22%	11%	11%	20%
3 Bajo	11%	33%	22%	30%
4 Nulo	22%	22%	22%	10%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto de la participación de las empresas en la definición curricular, no se observan diferencias entre los cambios experimentados por ambos grupos.

Cuadro 15. Participación de empresas en la definición curricular

	2005		2007	
	Control	Tratados	Control	Tratados
1 Alto	17%	16%	17%	15%
2 Medio	33%	53%	33%	55%
3 Bajo	8%	21%	8%	15%
4 Nulo	42%	11%	42%	15%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto del aporte de recursos de las empresas del sector, no ha habido grandes cambios para ninguno de los dos grupos.

Cuadro 16. Participación de empresas aportando recursos

	2005		2007	
	Control	Tratados	Control	Tratados
1 Alto	27%		27%	
2 Medio		15%		14%
3 Bajo	9%	30%	18%	29%
4 Nulo	64%	55%	55%	57%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

b) Logros alumnos

Las variables de logro de los alumnos dependen de muchos factores ajenos al desempeño de los docentes, pero también pueden ser afectados por éste. Aunque es difícil establecer el plazo en el que un efecto de un cambio en el desempeño de los docentes podría visibilizarse sobre los logros de los alumnos, se presenta a continuación un análisis comparativo del cambio en las tasas de deserción y repitencia de los alumnos de los establecimientos tratados y controles, en el período 2004-2006, es decir entre los estados post y pre programa.

Las tasas de deserción, tanto en tercero como en cuarto medio, tienden a ser más altas el año 2006 que el 2004, entre los establecimientos tratados. Por el contrario en los establecimientos de control, los casos en el tramo más bajo, con tasas menores que 5%, aumentaron mientras que aquellos en los tramos con tasas más altas, disminuyeron. Por lo tanto no hay indicios de algún efecto positivo sobre la deserción escolar en tercero y cuarto medio.

Cuadro 17. Tasas de deserción 3º Medio (%)

	2004		2006	
	Control	Tratados	Control	Tratados
5%	52,9%	54,5%	55,6%	50,0%
5% - 16%	41,2%	40,9%	33,3%	44,4%
16% - 20%	5,9%	4,5%	5,6%	5,6%
>20%			5,6%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 18. Tasas de deserción 4º Medio (%)

	2004		2006	
	Control	Tratados	Control	Tratados
5%	75,0%	71,4%	73,7%	61,1%
5% - 16%	18,8%	28,6%	26,3%	38,9%
16% - 20%	6,3%			
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto no hay indicios de algún efecto positivo sobre la deserción escolar en tercero y cuarto medio, en el plazo estudiado.

Respecto de las tasa de repitencia en tercero medio, se observa que entre los establecimientos tratados no hay cambio entre 2004 y 2007, mientras que entre los controles, la distribución se hace más plana, es decir disminuyen los casos en los tramos

intermedios (que cubren de 5% a 20%) y aumentan en los extremos (menos de 5% y más de 20%).

Respecto de las tasa de repitencia en cuarto medio, se observa que entre los establecimientos tratados hay un aumento en esta variable, ya que la proporción de casos en el tramo más bajo (menos de 5%) cae y aumenta la del tramo inmediatamente superior (de 5 a 16%), situación que no se observa en los controles.

Por lo tanto no hay indicios de algún efecto positivo sobre la deserción escolar en tercero y cuarto medio.

Cuadro 19. Tasas de repitencia 3º Medio (%)

	Control	Tratados	Control	Tratados
5%	42,1%	50,0%	60,0%	52,6%
5% - 16%	47,4%	45,8%	25,0%	42,1%
16% - 20%	10,5%	4,2%	5,0%	5,3%
>20			10,0%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 20. Tasas de repitencia 4º Medio (%)

	Control	Tratados	Control	Tratados
5%	75,0%	69,6%	80,0%	57,9%
5% - 16%	25,0%	30,4%	15,0%	42,1%
16% - 20%			5,0%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

c) Inversión

Consultados los encuestados de los establecimientos tratados respecto del efecto que la Línea Formación y Actualización de Docentes Técnicos haya tenido eventualmente sobre los niveles de inversión realizados en el establecimiento, una parte importante respondió que había aumentado y mejorado la calidad.

Un 60% de los jefes de UTP encuestados, de los establecimientos tratados, cree que producto del programa la inversión en el establecimiento aumentó en las áreas de capacitación e infraestructura. Además, un 73% de ellos piensa que aumentó la inversión en equipamiento.

Cuadro 21. Efecto sobre el nivel de inversión

	Equipamiento	Infraestructura	En las personas (Capacitación)
1 Aumentó	19,2%	4,0%	24,0%
2 Aumentó y mejoró en calidad	53,8%	56,0%	36,0%
5 No observó grandes diferencias	26,9%	40,0%	40,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a lo expresado por los encuestados, la línea ha tenido un efecto importante en los niveles de inversión en los establecimientos.

D. Resultados a nivel de docentes

Como ya se señaló, en el marco de la presente evaluación se realizó una encuesta a jefes de UTP de establecimientos de educación técnico profesional. Dentro de esta encuesta se indagó sobre la situación de cinco docentes, tanto para establecimientos tratados y no tratados (controles). En la presente sección se indaga sobre la percepción de la evolución de estos docentes.

Al comparar a los docentes de establecimientos tratados y no tratados no es posible observar que los docentes capacitados hayan asumido mayores responsabilidades, aunque se considera que estos últimos tienen en promedio mayores calificaciones individuales

Cuadro 22. ¿Ha asumido otras responsabilidades, superiores a las que anteriormente tenía?

	Control	Tratado	Total
Si	45,3%	38,5%	41,9%
No	54,7%	61,5%	58,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 23. ¿Ha mejorado sus calificaciones individuales de desempeño?

	Control	Tratado	Total
Si	76,7%	92,2%	84,7%
No	23,3%	7,8%	15,3%
Total	100,0%	100,0%	96,1%

Fuente: Elaboración propia

Al comparar el manejo pedagógico de los docentes de establecimientos tratados y no tratados, no se observan diferencias significativas. No obstante sí existe una percepción de que los docentes capacitados tienen mejores manejos técnicos.

Cuadro 24. El docente demuestra un mejor manejo...

		tratado		Total
		Control	Tratado	
Pedagógico	Muy de acuerdo	41,7%	42,2%	42,0%
	De acuerdo	41,7%	45,3%	43,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,6%	12,5%	13,4%
	En desacuerdo	2,1%	0,0%	0,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Técnico	Muy de acuerdo	46,7%	42,2%	44,0%
	De acuerdo	37,8%	54,7%	47,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,3%	3,1%	7,3%
	En desacuerdo	2,2%	0,0%	0,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, tampoco se observan diferencias significativas entre docentes tratados y controles en su trabajo pedagógico con los estudiantes. En efecto, se consultó a los encuestados, para cada uno de los docentes seleccionados, si ha mejorado su trabajo pedagógico con los estudiantes, desde el año 2004, específicamente: haciendo la planificación de trabajo en aula en un enfoque por competencias laborales; incorporando nuevas metodologías de enseñanza general; e incorporando los nuevos métodos de evaluación basado en desempeños demostrables. La suma de los porcentajes de respuestas "de acuerdo" y "muy de acuerdo" es similar en ambos grupos.

Cuadro 25. ¿El docente ha mejorado su trabajo pedagógico con los estudiantes?

		tratado		Total
		Control	Tratado	
Planificando trabajo en el aula en un enfoque por competencias laborales	Muy de acuerdo	40,4%	45,3%	43,1%
	De acuerdo	51,9%	43,8%	47,4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5,8%	7,8%	6,9%
	En desacuerdo	1,9%	3,1%	2,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Incorporando nuevas metodologías de enseñanza general	Muy de acuerdo	44,2%	30,2%	36,5%
	De acuerdo	44,2%	54,0%	49,6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7,7%	15,9%	12,2%
	En desacuerdo	3,8%	0,0%	1,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Incorporando nuevos métodos de evaluación basado en desempeños demostrables	Muy de acuerdo	42,3%	48,4%	45,7%
	De acuerdo	44,2%	42,2%	43,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11,5%	9,4%	10,3%
	En desacuerdo	1,9%	0,0%	0,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tampoco se detecta una relación positiva entre la participación en los cursos y los conocimientos específicos de la especialidad. Se consultó específicamente sobre los siguientes aspectos: comprensión conceptual de los principios básicos asociados a la especialidad y su aplicación; conocimiento de los impactos derivados de los cambios tecnológicos producidos en el ámbito de su especialidad en el último año; comprensión de la interacción medio ambiental de las actividades desarrolladas en el ámbito de su especialidad; y conocimientos de enfoques de calidad vigentes en la gestión de las principales empresas del sector.

Cuadro 26. En relación a los conocimientos específicos de la especialidad, el docente capacitado demuestra un mayor conocimiento o comprensión de:

		tratado		Total
		Control	Tratado	
Los principios básicos asociados a la especialidad y su aplicación	Muy de acuerdo	43,1%	39,1%	40,9%
	De acuerdo	49,0%	54,7%	52,2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,9%	6,3%	5,2%
	En desacuerdo	3,9%	0,0%	1,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Los impactos derivados de los cambios tecnológicos producidos en el ámbito de su especialidad en el último año	Muy de acuerdo	48,0%	37,5%	42,1%
	De acuerdo	42,0%	53,1%	48,2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4,0%	9,4%	7,0%
	En desacuerdo	6,0%	0,0%	2,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
La interacción medio ambiental de las actividades desarrolladas en el ámbito de su especialidad	Muy de acuerdo	38,5%	28,6%	33,0%
	De acuerdo	51,9%	52,4%	52,2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3,8%	17,5%	11,3%
	En desacuerdo	5,8%	1,6%	3,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Los enfoques de calidad vigentes en la gestión de las principales empresas del sector	Muy de acuerdo	37,3%	36,5%	36,8%
	De acuerdo	41,2%	34,9%	37,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,7%	22,2%	18,4%
	En desacuerdo	7,8%	6,3%	7,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En relación al conocimiento del docente acerca del sector productivo donde realiza su trabajo pedagógico, tampoco se observa una diferencia en la percepción de los encuestados a favor de los establecimientos tratados respecto de los de control. Se consultó a los encuestados si según su percepción, el docente tiene un mejor conocimiento de: la calificación de entrada en los puestos de trabajo; los nuevos procesos productivos de la industria o sector en que se demanda su especialidad; y la nueva tecnología y equipamiento utilizada en las empresas líderes de la industria.

Cuadro 27. En relación al sector productivo donde realiza su trabajo pedagógico, el docente tiene un mejor conocimiento de:

		tratado		Total
		Control	Tratado	
Las demandas de calificación de entrada en los puestos de trabajo	Muy de acuerdo	42,9%	32,8%	37,2%
	De acuerdo	46,9%	43,8%	45,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10,2%	23,4%	17,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Los nuevos procesos productivos de la industria o sector en que se demanda su especialidad	Muy de acuerdo	40,0%	26,6%	32,5%
	De acuerdo	48,0%	48,4%	48,2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12,0%	25,0%	19,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
La nueva tecnología y equipamiento utilizada en las empresas líderes de la industria	Muy de acuerdo	39,6%	31,7%	35,2%
	De acuerdo	41,7%	38,3%	39,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,6%	26,7%	21,3%
	En desacuerdo	4,2%	3,3%	3,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Por último, se detecta una asociación positiva entre la participación de los docentes en los cursos del programa y la percepción que tienen los encuestados acerca de la incorporación de éstos a nuevas redes de aprendizaje en los últimos años, específicamente redes con otros docentes y con universidades.

Cuadro 28. Docente se ha incorporado a nuevas redes de aprendizaje

		tratado		Total
		Control	Tratado	
Con otros docentes	Muy de acuerdo	22,4%	35,9%	30,1%
	De acuerdo	55,1%	50,0%	52,2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6,1%	14,1%	10,6%
	En desacuerdo	12,2%	0,0%	5,3%
	Muy en desacuerdo	4,1%	0,0%	1,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Con universidades	Muy de acuerdo	17,4%	21,9%	20,0%
	De acuerdo	19,6%	31,3%	26,4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37,0%	23,4%	29,1%
	En desacuerdo	19,6%	17,2%	18,2%
	Muy en desacuerdo	6,5%	6,3%	6,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
con otros establecimientos	Muy de acuerdo	13,6%	9,5%	11,2%
	De acuerdo	25,0%	28,6%	27,1%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36,4%	36,5%	36,4%
	En desacuerdo	18,2%	19,0%	18,7%
	Muy en desacuerdo	6,8%	6,3%	6,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

E. Impacto

Como un indicador de impacto, que trasciende al alcance de la acción de los establecimientos pero que da señales sobre el logro de los fines a los que la educación media técnico profesional busca contribuir, se ha comparado la tasa de inserción laboral de los egresados de los establecimientos encuestados.

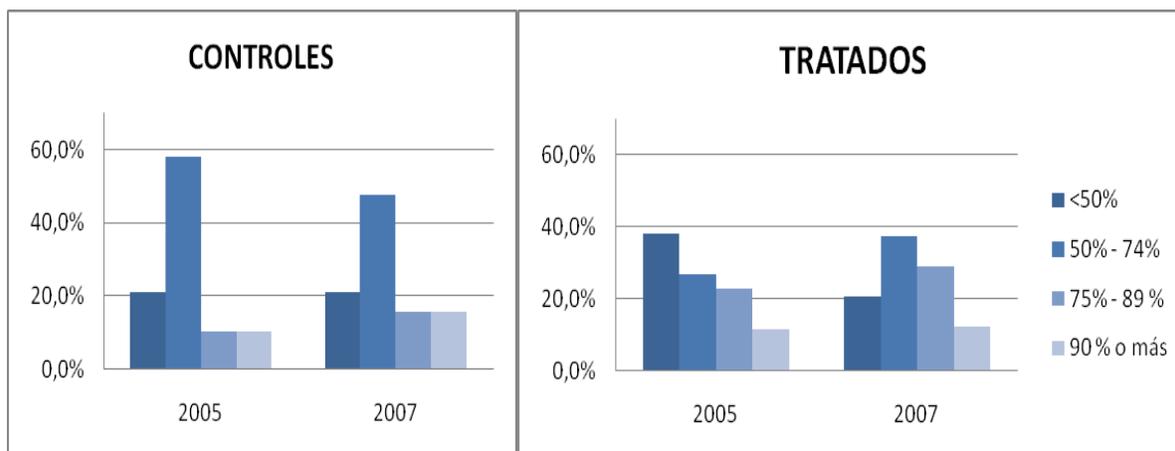
Cuadro 29. Inserción laboral de egresados de EMTP (%)

	2005		2007	
	Control	Tratados	Control	Tratados
90 % o más	10,5%	11,5%	15,8%	12,5%
75% - 89 %	10,5%	23,1%	15,8%	29,2%
50% - 74%	57,9%	26,9%	47,4%	37,5%
<50%	21,1%	38,5%	21,1%	20,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La situación inicial, al 2005, era diferente entre establecimientos tratados y controles. Mientras estos últimos tenían tasa de inserción de egresados de entre 50% y 74%, los tratados se ubicaban mayoritariamente en el tramo de tasas menores al 50%.

Gráfico 1. Inserción laboral de los egresados



Al año 2007, los controles mostraron un aplanamiento de la distribución, disminuyendo la participación del tramo 50%-74% y aumentando la de los demás tramos tanto por debajo como por encima de éste.

Por su parte, los establecimientos tratados muestran un desplazamiento de la distribución desde hacia los tramos de mayores tasas de inserción.

ANEXO 9.4
Informe Trabajo de Terreno
DEMOSCÓPICA



**Estudio “Programa Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y
Certificación de Competencias” y “Programa Nivelación de Estudios
Modalidad Flexible del Sistema ChileCalifica”**

Informe Trabajo de Terreno.

Diciembre de 2008.

INDICE

1	<u>PRESENTACIÓN.....</u>	<u>3</u>
2	<u>OBJETIVOS Y PRODUCTOS DEL INFORME</u>	<u>3</u>
3	<u>PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE TERRENO.....</u>	<u>4</u>
3.1	ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE CUESTIONARIOS PARA PRETEST	4
3.2	JORNADA DE CAPACITACIÓN PRETEST	4
3.3	MUESTRA DEL PRETEST	5
3.4	VERSIÓN FINAL DE INSTRUMENTOS.....	6
3.5	ELABORACIÓN INSTRUCTIVO DEL ENCUESTADOR	6
3.6	CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TERRENO.....	6
3.7	CAPACITACIÓN DE ENCUESTADORES.....	8
3.8	CAPACITACIÓN SUPERVISORAS	9
4	<u>LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</u>	<u>10</u>
4.1	FECHAS DE INICIO Y TÉRMINO DEL TRABAJO DE TERRENO.....	10
4.2	ENTREGA Y REVISIÓN DE DIRECTORIOS	10
4.3	MUESTRA LOGRADA Y MOTIVOS DE NO LOGRO SEGÚN TIPO DE MUESTRA Y REGIÓN.....	12
4.4	ANÁLISIS DE DIFERENCIAS DE LOGRO ENTRE DISTINTAS MUESTRAS	18
4.5	DIFICULTADES DEL TRABAJO DE TERRENO	19
4.6	ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y UTILIZACIÓN DE REEMPLAZOS.....	21
5	<u>CONTROLES Y SUPERVISIÓN.....</u>	<u>23</u>
5.1	CONTROLES	23
5.2	SUPERVISIÓN	24
6	<u>ANEXOS.....</u>	<u>26</u>
6.1	ANEXO Nº1: CUESTIONARIO BENEFICIARIOS MINEDUC	26
6.2	ANEXO Nº2: CUESTIONARIO CONTROLES MINEDUC	37
6.3	ANEXO Nº3: CUESTIONARIO BENEFICIARIOS SENCE.....	47
6.4	ANEXO Nº4: CUESTIONARIO CONTROLES SENCE.....	61
6.5	ANEXO Nº5: INSTRUCTIVO ENCUESTADORES	72
6.6	ANEXO Nº6: FORMULARIO DE SUPERVISIÓN	81

1 PRESENTACIÓN

El presente documento constituye el segundo informe del estudio de evaluación del “Programa Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias” y “Programa Nivelación de Estudios Modalidad Flexible del Sistema ChileCalifica” correspondiente al informe final del Trabajo de Terreno. El objetivo general de este reporte es dar cuenta del proceso de preparación del levantamiento de información y de su implementación.

El informe se ha estructurado de acuerdo al siguiente orden: en primer lugar, se detallan los objetivos y productos considerados en el presente documento. En segundo lugar, se informan las actividades de preparación del trabajo de terreno –convocatoria de encuestadores, capacitaciones, revisión de instrumentos, etc.-. Posteriormente, se detalla el resultado del trabajo de terreno, especificando la muestra lograda por tipo de muestra (Beneficiarios y controles), tipo de programa (Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias y Nivelación de Estudios Modalidad Flexible) y región. Además se describen las dificultades en la aplicación de las encuestas y se detalla el proceso de supervisión.

2 OBJETIVOS Y PRODUCTOS DEL INFORME

Los objetivos del presente informe son:

- ✓ Informar del proceso de preparación del trabajo de levantamiento de datos.
- ✓ Dar cuenta del desarrollo de las capacitaciones realizadas a los encuestadores y supervisores.
- ✓ Detallar el resultado del trabajo de terreno en cada una de las regiones
- ✓ Dar cuenta de las principales dificultades encontradas en el levantamiento de información.

El presente informe da cuenta de la entrega de los siguientes productos:

- ✓ Reporte del trabajo de terreno
- ✓ Cuestionario definitivo beneficiarios Sence
- ✓ Cuestionario definitivo beneficiarios Mineduc
- ✓ Cuestionario definitivo controles Sence
- ✓ Cuestionario definitivo controles Mineduc
- ✓ Instructivo de encuestadores
- ✓ Base de datos encuesta a beneficiarios Sence (anexo digital)
- ✓ Base de datos encuesta a beneficiarios Mineduc (anexo digital)
- ✓ Base de datos encuesta a controles Sence (anexo digital)
- ✓ Base de datos encuesta a controles Mineduc (anexo digital)

3 PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE TERRENO

El levantamiento de la información se ha realizado a través de una encuesta estadística a cuatro muestras:

- ✓ Muestra de beneficiarios Sence
- ✓ Muestra de beneficiarios Mineduc
- ✓ Muestra de controles Sence
- ✓ Muestra de controles Mineduc

Todas ellas fueron aplicadas de manera presencial.

3.1 ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE CUESTIONARIOS PARA PRETEST

Para la construcción de los cuestionarios, se siguió la siguiente secuencia de actividades:

- Entrega por parte del mandante del cuestionario preliminar
- Revisión y ajustes propuestos por el ejecutor
- Reunión de trabajo con contraparte para revisión de los instrumentos.
- Ajustes a los instrumentos en base a acuerdos de la reunión de trabajo.
- Aprobación por el mandante de los cuestionarios definitivos para ser usados en el pretest.

3.2 JORNADA DE CAPACITACIÓN PRETEST

La capacitación se llevó a cabo el día 1 de Agosto del presente año, e incluyó los siguientes puntos:

- Presentación del Estudio: objetivo, importancia y definiciones básicas relativas al estudio y a la muestra de beneficiarios y controles.
- Revisión detallada de los instrumentos (beneficiarios y controles).
- Consultas, dudas y aclaraciones.
- Procedimientos para elaboración de reportes de aplicación de encuestas en pretest. Particularmente cada encuestador debió completar un formulario anexo de observaciones que detalla:
 - Dificultades de acceso al entrevistado
 - Disposición a responder la encuesta
 - Dificultades de comprensión de preguntas o conceptos
 - Nivel de concentración del entrevistado
 - Tiempo de aplicación de la encuesta
 - Evaluación del uso de tarjetas
 - Evaluación del diseño del cuestionario, en cuanto a facilidad de manejo y llenado por el encuestador
 - Otros aspectos operativos y administrativos
- Instrucciones operativas: Distribución de muestras y sectores, explicación sobre los procedimientos de reemplazo
- Aspectos administrativos
- Entrega de materiales

3.3 MUESTRA DEL PRETEST

Con el fin de validar los instrumentos e identificar las principales dificultades que pudieran presentarse en trabajo de terreno, se realizó un pretest a una muestra de 60 casos, en distintas comunas de la Región Metropolitana, con siguiente distribución por tipo de muestra:

- 15 casos de Beneficiarios Sence
- 15 casos de Beneficiarios Mineduc
- 15 casos de Controles Sence
- 15 casos de Controles Mineduc

Los beneficiarios fueron seleccionados a partir de un directorio provisto por la contraparte que contaba con 300 casos de la muestra Sence y de 325 casos para la muestra Mineduc, todos ellos ubicados en la Región Metropolitana.

Debido a la imposibilidad de contar con los directorios de casos de control para ambas muestras, se optó porque el acceso a los controles se hiciera a partir de un contacto proporcionado por el beneficiario entrevistado. Dicha medida se flexibilizó, pues varios entrevistados no quisieron entregar datos de contacto de terceras personas, por ello, finalmente los casos de control fueron seleccionados entre los vecinos del beneficiario entrevistado o entre alguna persona residente en las comunas en que se aplicó el pretest de beneficiarios, y que cumpliera con los requisitos de un caso de control.

La muestra lograda por comunas en el pretest de la Muestra Sence fue la siguiente:

Comuna	Nº de beneficiarios	Nº de controles	TOTAL
Estación Central	2	2	4
La Florida	2	1	3
La Pintana	2	2	4
Peñalolén	2	3	5
Puente Alto	3	3	6
Quinta Normal	2	2	4
Recoleta	2	2	4
TOTAL	15	15	30

La muestra lograda por comunas en el pretest de la Muestra Mineduc fue la siguiente:

Comuna	Nº de beneficiarios	Nº de controles	TOTAL
Puente Alto	3	3	6
La Florida	3	5	8
Renca	3	2	5
Estación Central	2	2	4
Santiago	1	1	2
Quinta Normal	2	2	4
La Pintana	1	0	1
TOTAL	15	15	30

3.4 VERSIÓN FINAL DE INSTRUMENTOS

A partir de los resultados y recomendaciones de cambios a los cuestionarios que se consignaron en el Informe N°1: Resultados del Pretest, se realizaron una serie de ajustes a cada uno de los instrumentos. Dichos cambios fueron aprobados por la contraparte, así como las versiones finales de los cuestionarios aplicados en terreno.

Los instrumentos finales utilizados para cada una de las muestras se presentan en el anexo N° 1, N°2, N°3 y N°4 del presente informe.

3.5 ELABORACIÓN INSTRUCTIVO DEL ENCUESTADOR

Para el trabajo de terreno, se elaboró un Instructivo del Encuestador que sistematiza la información e indicaciones necesarias para un buen desempeño de los encuestadores en el proceso de levantamiento de información y que refuerza lo tratado en la sesión de capacitación del equipo de terreno. En el instructivo se entregaron de manera sintética, los principales conceptos para la aplicación de la encuesta y algunos criterios y procedimientos relativos al acceso a la muestra, la aplicación de preguntas, el registro de casos logrados y no logrados, entre otros. Este instructivo fue utilizado por los encuestadores con el propósito de resolver las dudas que pudieran presentarse durante el trabajo de terreno.

Los contenidos del instructivo son los siguientes:

- Conceptos básicos
- Instrucciones para la capacitación
- Instrucciones para el correcto acceso a los entrevistados
- Instrucciones sobre la correcta aplicación de la encuesta
- Instrucciones relativas al terreno
- Instrucciones operativas.

A cada encuestador se le hizo entrega de un ejemplar del instructivo, el cual se presenta en el anexo N°5 del presente informe.

3.6 CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TERRENO

Se conformó un equipo de terreno en cada una de las regiones en que se desarrolló el estudio: V, VI, VIII y RM.

En la Región Metropolitana, el equipo de terreno estuvo compuesto inicialmente por 30 encuestadores; sin embargo, en el desarrollo del trabajo de terreno se produjeron algunas deserciones, lo que obligó a capacitar a nuevos encuestadores. El equipo final quedó conformado por 28 encuestadores, todos ellos, con experiencia en estudios que implican la aplicación de encuestas dirigidas en hogares.

En la V región, el equipo de terreno estuvo compuesto en un comienzo por 10 encuestadores, pero el bajo rendimiento de algunos determinó la decisión de capacitar a nuevos encuestadores para reforzar el

equipo. Finalmente, éste quedó conformado por 13 personas, también con experiencia en estudios similares. En la VI región, el equipo de terreno estuvo conformado inicialmente por 15 encuestadores, sin que se registraran deserciones ni necesidad de agregar otros nuevos.

En la VIII región el equipo estuvo compuesto inicialmente por 20 encuestadores, pero las dificultades que se presentaron desde el comienzo del proceso obligaron a capacitar a más personas, quedando el equipo definitivo con 28 encuestadores.

Los criterios de selección de los encuestadores fueron los siguientes:

- ❖ Perfil del encuestador: para la selección de los encuestadores es importante considerar su perfil personal, en primer lugar su responsabilidad, cordialidad, compromiso, etc. En segundo lugar, su preparación y experiencia.
- ❖ Experiencia en estudios similares: el segundo requisito a considerar, fue que los encuestadores contaran con experiencia en la aplicación de encuestas similares.

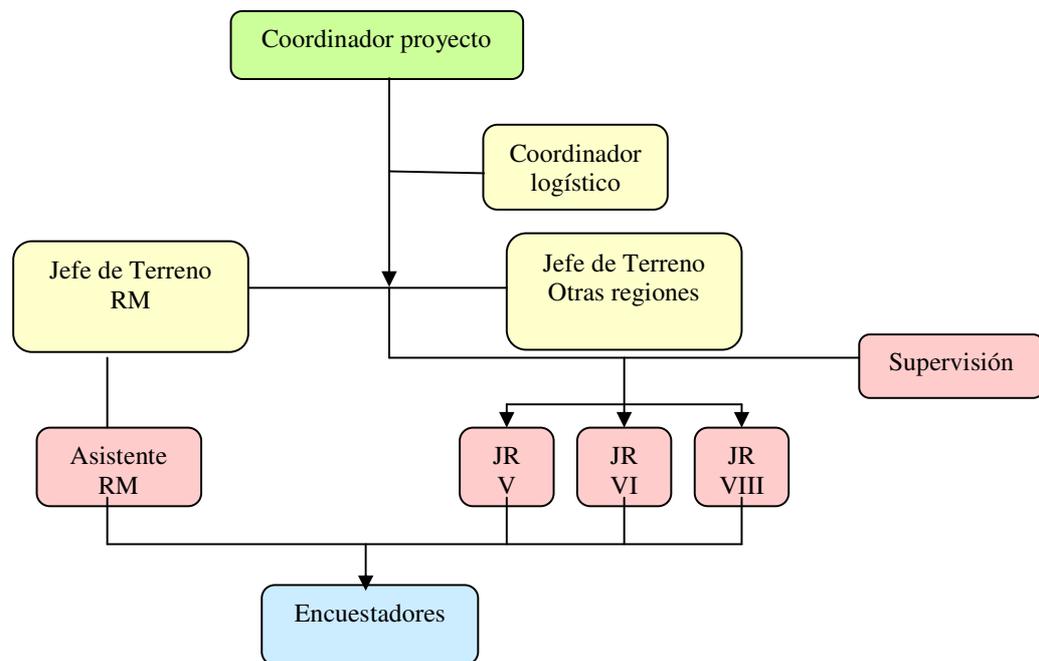
El equipo de trabajo se constituyó con dos jefas de terreno a nivel central: una de ellas específicamente a cargo del trabajo en la Región Metropolitana y la otra, a cargo de la coordinación central de las otras regiones incluidas en el estudio.

La jefa de la Región Metropolitana contó con el apoyo de una asistente de terreno que contribuyó en las tareas de control de muestra, recepción y revisión de encuestas.

La jefa a cargo de la coordinación de regiones dirigió un grupo compuesto por una jefa regional en cada región. Estas jefas regionales son residentes en la región respectiva y fueron las encargadas del levantamiento de datos a nivel local, coordinando el trabajo con los encuestadores, asignando muestras, recepcionando y revisando las encuestas aplicadas, entre otras tareas.

Además el equipo estuvo conformado por dos supervisoras, encargadas de supervisar el trabajo de los encuestadores.

La organización del equipo de terreno se diagrama a continuación:



Donde JR: Jefe Regional
 RM: Región Metropolitana

3.7 CAPACITACIÓN DE ENCUESTADORES

Se realizaron 4 jornadas de capacitación a encuestadores: una en cada una de las regiones en que se desarrolló el estudio:

- Capacitación Región Metropolitana: La capacitación de encuestadores estuvo a cargo de la directora del proyecto, la jefa del trabajo de terreno y las asistentes de terreno. Esta actividad se llevó a cabo el viernes 14 de noviembre del presente año, en el Hotel Principado de Asturias.
- Capacitación VI región: La capacitación de los encuestadores y de la Jefa Regional estuvo a cargo del asesor metodológico y de la Jefa Regional de Terreno. La capacitación se efectuó el día 17 e Noviembre del año en curso, en el Hotel Marandino.
- Capacitación VIII región: La capacitación del Equipo de Terreno de la región estuvo a cargo de la directora de proyecto y se efectuó el día 17 de noviembre de este año, en el Hotel Cruz del Sur.
- Capacitación V región: La capacitación de los encuestadores y de la Jefe Regional estuvo a cargo de la Jefa regional de de Terreno. Esta actividad se realizó el día 18 de Noviembre del presente año, en el Hotel Rokamar.

Los contenidos de las capacitaciones fueron:

- Presentación del Estudio: su objetivo e importancia.
- Definiciones y conceptos básicos
- Revisión detallada de secciones y preguntas de los instrumentos.
- Consultas, dudas y aclaraciones
- Instrucciones operativas y administrativas
- Firma de compromiso deontológico de encuestadores
- Otros aspectos.

Los encuestadores fueron capacitados en los 4 cuestionarios, de tal modo de distribuir el trabajo por zonas geográficas y tener la posibilidad de aplicar cualquiera de los cuestionarios asignados, según la muestra de la respectiva localidad o comuna. Con esta medida, se esperaba disminuir los tiempos de traslado y aumentar las posibilidades de logro de cada encuestador y, por ende, incrementar su rendimiento.

En la jornada de capacitación, se entregaron a los encuestadores todos los materiales necesarios, como lápices, credenciales, instructivo, cartas de presentación, tarjeteros y cuestionarios (según muestra a bordar) en cantidad suficiente para la aplicación de las encuestas en terreno.

3.8 CAPACITACIÓN SUPERVISORAS

La capacitación de las supervisoras se realizó el día 21 de noviembre, en las dependencias de Demoscópica. En tal reunión, se explicaron detalladamente los objetivos e importancia del estudio y los procedimientos específicos de la supervisión.

Específicamente los contenidos de la capacitación fueron:

- Presentación del Estudio: objetivo e importancia
- Revisión detallada del formulario de supervisión de cada una de las muestras aplicadas; estos incluyen los datos y preguntas específicas que se deben supervisar¹.
- Instrucciones sobre el uso de la planilla de registro del estado de las supervisiones.
- Instrucciones sobre procedimientos en los casos en que se encuentren problemas en las encuestas supervisadas.
- Consultas, dudas y aclaraciones
- Otros aspectos.

A las supervisoras se le hizo entrega de los materiales necesarios para la supervisión y de las primeras encuestas seleccionadas aleatoriamente para cada una de las muestras.

El formulario de supervisión de cada una de las muestras se adjunta en el anexo N°6, del presente informe.

¹ Se adjunta el formulario de supervisión para cada una de las muestras en el anexo N° 6.

4 LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El proceso de levantamiento de información se organizó distinguiendo la Región Metropolitana del resto de las regiones, cada una con su respectiva encargada a nivel central que organizó y coordinó el trabajo de su zona respectiva y que contó con el apoyo de encargadas locales para coordinar el trabajo de los encuestadores, controlar la muestra, así como recepcionar y revisar las encuestas.

4.1 FECHAS DE INICIO Y TÉRMINO DEL TRABAJO DE TERRENO

- ❖ **Región Metropolitana:** En la Región Metropolitana el trabajo de terreno comenzó el sábado 15 de noviembre. La fecha de término del trabajo de terreno no fue el mismo en todas las muestras. En el caso de los controles Sence, beneficiarios Mineduc y controles Mineduc, el trabajo terminó el 22 diciembre. Sin embargo, en el caso de los beneficiarios Sence, el trabajo debió extenderse hasta el 23 de diciembre, porque hubo problemas de falseo de datos y se debieron anular y recuperar esas encuestas.
- ❖ **Quinta Región:** El trabajo de terreno se inició el día 19 de Noviembre y finalizó el día 15 de diciembre, realizando el levantamiento con las muestras solicitadas: Beneficiarios Mineduc y Controles Mineduc.
- ❖ **Sexta Región:** El trabajo de terreno se inició el día 18 de Noviembre y finalizó el 19 de diciembre, realizando el levantamiento con las muestras solicitadas: Beneficiarios Sence y Controles Sence.
- ❖ **Octava Región:** El trabajo de terreno comenzó el día 18 de Noviembre. El levantamiento para la muestra de Beneficiarios y Controles Sence finalizó el día 22 de diciembre y el de la muestra de Beneficiarios y Controles Mineduc, el 26 de Diciembre. Esta diferencia se debe al falseo de datos detectado, los cuales se debieron volver a realizar.

El plazo previsto inicialmente para desarrollar el trabajo de terreno fue de 4 semanas; sin embargo, debido a las bajas tasas de logro y otros motivos de no logro, se debió ampliar a 6 semanas, en decisión conjunta con el mandante, y luego de varias reuniones de trabajo para evaluar los estados de avances, dificultades con directorios, entrega de nueva muestra, etc.

4.2 ENTREGA Y REVISIÓN DE DIRECTORIOS

❖ Directorio de Muestra Beneficiarios

- **Entrega de directorios**

Una vez entregados los directorios por la contraparte, se procedió a revisar el contenido de las direcciones en función de su coherencia y completitud, es decir que cuenten con el nombre de la calle, el número de la vivienda y la comuna. El resultado de esta primera fase de revisión fue enviado a Santiago Consultores el día 14 de octubre para que procedieran al reemplazo de los casos con problemas.

Paralelamente se inició la segunda fase de revisión, que consistió en la búsqueda en mapas digitales de las direcciones que aparecían en el directorio. Esta revisión se hizo para las 4 regiones. Luego se enviaron los resultados de la búsqueda a Santiago Consultores el día 21 de octubre, quienes procedieron a revisarlos y enviar algunos reemplazos.

Sin embargo, no se enviaron reemplazos para todos los casos requeridos, por ello, debió trabajarse con un directorio con varias de sus direcciones incompletas o con referencias vagas, tales como Hualpén S/N o “base”, por ejemplo.

El día 03 de Noviembre se contó con un directorio final de 1.441 beneficiarios conformado por 767 beneficiarios Sence y 674 beneficiarios Mineduc. Este directorio fue distribuido en las regiones correspondientes para comenzar el trabajo de terreno.

Ya cumplida la tercera semana de terreno y ante los problemas detectados para el logro de la muestra, Santiago Consultores entregó un nuevo directorio en las siguientes cantidades, por tipo de muestra y región:

- Beneficiarios Mineduc V región: 141 casos nuevos
- Beneficiarios Sence VI región: 15 casos nuevos
- Beneficiarios Mineduc VIII región: 114 casos nuevos
- Beneficiarios Sence VIII región: 58 casos nuevos
- Beneficiarios Mineduc RM: 604 casos nuevos
- Beneficiarios Sence RM: 206 casos nuevos

- ***Selección de la muestra***

En el caso de los beneficiarios, los casos a entrevistar fueron seleccionados por Santiago Consultores, especificando en una variable si se trata de muestra original o reemplazo.

- ❖ **Directorio de Muestra Controles**

- ***Entrega de directorios***

El directorio de controles fue obtenido desde la base de datos de la encuesta CASEN 2006. Para la obtención de esta base, hubo una serie de dificultades y retrasos, por lo que la primera entrega de este directorio se concretó en el mes de octubre.

Al igual que lo obrado con los directorios de beneficiarios, los de controles también fueron revisados en 2 fases. En la primera se constató que las direcciones contuvieran nombre de calle, número y comuna. En la segunda fase, se hizo una búsqueda de cada una de las direcciones en mapas digitales, de tal modo de constatar su existencia. Los resultados de esta búsqueda fueron enviados a Santiago Consultores el día 14 de octubre. Luego de su revisión por parte del mandante, no se enviaron reemplazos por las dificultades para obtenerlos.

El directorio final con que se trabajó fue entregado en octubre y contó con 2312 casos, de los cuales 932 son controles Mineduc y 1.380 son controles Sence.

- **Selección de la muestra**

La selección de la muestra de controles la efectuó Demoscópica. Para ello se mantuvo la proporción por sexo y edad de la muestra seleccionada en beneficiarios, y se seleccionaron casos al azar.

Además de los casos originales, se hizo una selección de casos adicionales para posibles reemplazos. Sin embargo, como se detallará más adelante, el transcurso del trabajo de terreno hizo necesario “barrer” todos los casos contenidos en el directorio (incluso los no seleccionados como muestra original o reemplazo) para poder lograr la cantidad de casos establecida en cada muestra.

4.3 MUESTRA LOGRADA Y MOTIVOS DE NO LOGRO SEGÚN TIPO DE MUESTRA Y REGIÓN

Muestra Sence:

Las regiones que tenían asignada muestra Sence son RM, VIII y VI. En todas ellas, se logró el 100% de los casos previstos.

La tasa de logro promedio estimada es de 2,26 (2,03 en beneficiarios y 2,5 en controles), es decir, cada 2,26 domicilios visitados se logró realizar una encuesta.

A continuación se detallan las muestras logradas y el estado del caso por región

Cuadro 1.1: Muestra lograda y estado de los casos visitados Beneficiarios Sence según región

Muestra Beneficiarios Sence				
Estado	RM	VI región	VIII región	Total
<i>Esperada</i>	194	164	102	460
Lograda	194	164	106	464
<i>No Lograda</i>	362	14	94	470
Domicilios visitados	556	178	209	943
<i>Tasa de Logro</i>	2,9	1,1	1,9	2,03

Cuadro 1.2: Muestra lograda y estado de de los casos visitados Controles Sence según región

Muestra Controles Sence				
Estado	RM	VI región	VIII región	Total
<i>Esperada</i>	194	164	102	460
Lograda	194	173	107	474
<i>No Lograda</i>	269	272	178	719
Domicilios visitados	463	445	285	1193
<i>Tasa de logro</i>	2,4	2,6	2,7	2,5

A continuación se detallan los motivos de no logro de los casos de la muestra Sence:

Cuadro 1.3: Motivos de no logro beneficiarios Sence según región

MEJORAMIENTO_SENCE	Porcentajes (%)			Total	
	VI	VIII	RM	nº casos	%
Rechazo de la entrevista	0	2,1	3,3	14	3,7
La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla	42,9	27,7	17,4	95	24,9
Dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe número, calle u otro)	57,1	37,2	27,9	144	37,8
La persona falleció	0,0	0,0	0,8	3	0,8
La persona no se encuentra en este periodo	0,0	14,9	6,9	39	10,2
No abre nadie	0,0	18,1	1,4	22	5,8
No fue beneficiario del programa	0,0	0,0	0,8	3	0,8
Dirección entregada no corresponde a su dirección de residencia	0,0	0,0	7,2	26	6,8
Se logró la muestra esperada (no se insistió con casos que estaban pendientes)	0,0	0,0	24,6	89	23,4
Otro	0,0	0,0	9,7	35	9,2
Total	100,0	100,0	100,0	381	100,0

Cuadro 1.4: Motivos de no logro controles Sence según región

MEJORAMIENTO_SENCE	Porcentajes (%)			Total	
	VI	VIII	RM	Nº casos	%
Rechazo de la entrevista	1,1	7,9	7,1	36	5,5
La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla	7,0	17,4	21,6	108	16,5
Dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe número, calle u otro)	90,8	43,3	14,1	362	55,2
La persona falleció	0,0	0,6	0,0	1	0,2
La persona no se encuentra en este periodo	1,1	12,9	5,6	41	6,3
No abre nadie	0,0	18,0	22,7	93	14,2
Se logró la muestra esperada (no se insistió con casos que estaban pendientes)	0,0	0,0	23,4		0,0
Otro	0,0	0,0	5,6	15	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	656	100,0

Muestra Mineduc:

Las regiones que tenían asignada muestra Mineduc son: RM, VIII y V. Sólo en la V región se logró el 100% de la muestra. En las otras regiones no se cumplió con la muestra prevista. En total el porcentaje de encuestas logradas en beneficiarios Mineduc es de 87,8% y el porcentaje de encuestas logradas en controles Mineduc es de 72,3%.

La tasa de logro promedio estimada para las muestras de beneficiarios Mineduc, es de 3,39, es decir cada 3,39 domicilios visitados se logró una encuesta y para la muestra controles Mineduc es de 2,36, por lo tanto cada 2,36 domicilios visitados se logra una encuesta.

La tasa de logro de controles es mejor que la de beneficiarios, sin embargo, el número de casos logrados es menor. Esa contradicción se debe principalmente a que la cantidad de casos disponibles en el directorio es considerablemente mayor en beneficiarios que en controles, tal como se detallará en el capítulo 4.5. La diferencia en la disponibilidad de casos en el directorio es un indicador de las dificultades para el logro de la muestra de controles del programa de nivelación de estudios. En esta muestra la cantidad de visitas a cada domicilio fue mucho mayor, pues había que insistir con cada caso posible, porque había poca muestra disponible.

Por otro lado, también se debe considerar que las tasas de logro se obtienen con el número de domicilios visitados, sin considerar el número de visitas de cada uno, el cual en la mayoría de los casos supera las dos ocasiones.

El detalle de la muestra lograda y del estado de cada caso se presenta en el cuadro 2.1.

Cuadro 2.1: Muestra lograda y estado de los casos visitados beneficiarios Mineduc según región

Muestra Beneficiarios Mineduc				
Estado	RM	V región	VIII región	Total
Esperada	254	54	152	460
Lograda	235	55	114	404
No Lograda	619	109	238	966
Domicilios visitados	854	164	352	1370
Tasa de logro	3,6	3	3,1	3,39

Cuadro 2.2: Muestra lograda y estado de los casos visitados controles Mineduc según región

Muestra Controles Mineduc				
Estado	RM	V región	VIII región	Total
Esperada	254	54	152	460
Lograda	184	54	95	333
No Lograda	276	23	157	456
Domicilios visitados	460	77	252	789
Tasa de logro	2,5	1,4	2,7	2.36

A continuación se detallan los motivos de no logro de los casos de la muestra Mineduc:

Cuadro 2.3: Motivos de no logro beneficiarios Mineduc según región

NIVELACIÓN-MINEDUC	Porcentajes (%)			Total	
	V	VIII	RM	Nº casos	%
Motivos de no logro BENEFICIARIOS					
Rechazo de la entrevista	1,8	2,1	1,8	18	2,5
La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla	14,7	16,0	16,0	153	21,0
Dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe número, calle u otro)	65,1	44,5	31,8	374	51,2
La persona falleció	0,9	0,4	0,0	2	0,3
La persona no se encuentra en este periodo	8,3	13,4	5,0	72	9,9
No abre nadie	2,8	22,3	2,4	71	9,7
Dirección entregada no corresponde a su dirección de residencia	0,0	0,0	1,5	9	1,2
Finalización de plazo (casos que estaban pendientes, pero no se lograron)	0,0	0,0	38,1	236	32,3
Otro	6,4	1,3	3,4	31	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	730	100,0

Cuadro 2.4: Motivos de no logro controles Mineduc según región

NIVELACIÓN-MINEDUC	Porcentajes (%)			Total	
	V	VIII	RM	Nº casos	%
Motivos de no logro CONTROLES					
Rechazo de la entrevista	8,0	4,0	7,6	30	7,7
Entrevista incompleta sin segunda cita	28,0	11,9	0,7	30	7,7
La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla	32,0	11,9	18,5	80	20,5
Dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe número, calle u otro)	0,0	42,9	17,8	125	32,1
La persona falleció	4,0	0,0	0,7	3	0,8
La persona no se encuentra en este periodo	20,0	17,5	4,3	48	12,3
No abre nadie	8,0	11,9	14,9	64	16,4
Finalización de plazo (casos que estaban pendientes, pero no se lograron)	0,0	0,0	35,5		0,0
Otro	0,0	0,0	3,6	10	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	390	100,0

En los párrafos siguientes, se analizan con mayor detalle algunas de las razones de no logro comunes a los 4 tipos de muestra:

- Rechazo a la encuesta: En la mayor parte de estos casos, los entrevistados señalaban no tener tiempo, estar ocupados, o simplemente falta de interés en el estudio.
En el caso de los controles, se registró un mayor número de rechazos, ya que las personas no querían invertir su tiempo sin recibir algún beneficio. No lograban entender por qué los entrevistan sobre un tema al cual no están ligados y por el cual no tienen interés. También se produjeron situaciones de desconfianza sobre el modo de obtener los datos por parte del encuestador, indicando incluso que los datos de otras encuestas (por ejemplo CASEN) deberían ser privados.
- La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla: En esta situación, se encontraron varios domicilios donde no vive la persona identificada en el directorio, y tampoco la conocen.

En el terreno pudieron observarse algunas situaciones ligadas a esta razón que son importantes de detallar:

- 1.- Las personas cambian de domicilio constantemente, arriendan por periodos cortos y vuelven a migrar, sin establecerse en un domicilio fijo por un período prolongado. Esto, unido a que los datos de los directorios tienen más de tres de antigüedad, dificultó aún más el trabajo de los encuestadores.
 - 2.- Las personas manifiestan temor de dar a conocer los nuevos lugares donde viven los potenciales entrevistados. Esta dificultad, aún cuando se da también en los beneficiarios, es mucho más notoria en el caso de los controles.
 - 3.- En terreno se corroboró que, si bien en planos y guías las direcciones existen, las personas identificadas en el directorio, jamás han vivido ahí, no las conocen, o se fueron a vivir a otra ciudad, otra región.
 - 4.- Vivienda deshabitada o sin moradores: Se observaron varios domicilios deshabitados, o que, al momento de la visita, se encontraban sin moradores, en cuyo caso se consultó con vecinos para lograr identificar a los residentes del lugar; en algunos casos, no se obtuvo información al respecto y en otros la información era que los moradores de estos hogares llegan después de las 22:00 - 23:00 hrs. Otra razón recurrente es que trabajan con turnos por lo que no tienen claridad de cuándo se les puede visitar y encontrar.
- Dirección errónea, incompleta o inexistente:
 - 1.- Se entregaron direcciones que si bien tenían el nombre de la calle y el número, incluso algunas habían sido ubicadas en mapas previamente, en terreno no se lograban ubicar ya sea porque el número no correspondía, la calle no estaba bien escrita, o existía más de una dirección similar, etc. Con frecuencia se efectuó un trabajo “puerta a puerta”, consultando por el potencial entrevistado, tarea que se hizo aún más compleja en el caso de los controles, de los que se contaba sólo con el nombre de pila.

2.- Había direcciones incompletas, en donde no se registraba ninguna referencia, como por ejemplo: Calle 1, Pasaje 34, Fundo 5, Cementerio (sin numero), base, etc., lo que determinaba que las posibilidades se multiplicaran ya que había que buscar a la persona en cada una de estas unidades territoriales. Este problema fue especialmente relevante en regiones.

3.- Se registraron direcciones en donde la comuna que aparecía en el directorio no correspondía con la comuna real, ante lo cual se trabajó de manera paralela con planos, guías, información de la Web, carabineros, colectiveros, chóferes de micro de la Región Metropolitana y regiones.

➤ La persona no se encuentra en ese momento: En estos casos se registraron las siguientes situaciones:

1.- Los beneficiarios que trabajan llegan en promedio después de las 20:00 hrs. a sus hogares, por lo cual estos casos se debían visitar nuevamente el fin de semana.

2.- En el momento en que los encuestadores visitaban la vivienda, las personas habían salido a comprar, a visitar a alguien, a cuidar a un familiar, a pasear, etc. En estos casos, se solicitaba algún número de contacto para volver a llamar, o bien se visitaba nuevamente sin previa cita.

3.- Se registraron casos en que los beneficiarios eran visitados, pero, por diversas razones no podían participar de la encuesta en ese momento, casos en los cuales se coordinaba una cita para efectuar la encuesta. Cuando los encuestadores los visitaban por segunda vez, nuevamente instados a coordinar otra cita, y así una tercera, y hasta una cuarta vez. Algunos de estos casos terminaron en rechazo definitivo después de la tercera o cuarta visita.

4.- En regiones, algunos trabajadores se ausentan por algunos meses a efectuar labores a distintos lugares de sus regiones de residencia o fuera de ella, por lo que no se logró contacto con ellos.

➤ No abre nadie: En estos casos encontramos viviendas que se visitaron en más de dos ocasiones y las casas estaban totalmente cerradas, y gracias a información de vecinos se manifestaban lo tarde de la llegada de los moradores de sus trabajos, o que hacía mucho tiempo que no han visto a sus vecinos.

➤ No fue beneficiario del programa: antes de consignar el estado respectivo en la matriz de no logro, se insistió entregando información del programa, año de la participación, etc. En algunos casos, las personas recuerdan haber sido beneficiarias y se aplica la entrevista. En otros, los menos, las personas insisten y reiteran no haber sido beneficiarias.

➤ Otros motivos: Se manifestaron situaciones en que los beneficiarios se encontraban detenidos en cárceles, casas deshabitadas, sectores expropiados, locales de comercio en las direcciones, casas abandonadas, establecimientos distintos al domicilio (centros de estudio, base militar, lugares de trabajo, etc.).

Los casos no logrados, por finalización de plazo o por cumplimiento de muestra, inicialmente estaban con estado pendiente en el directorio y corresponden a aquellos visitados por lo menos una vez y que no fue posible obtener la encuesta. Quedan registrados en esta categoría todos aquellos casos en que la persona a entrevistar no estaba, en que no había nadie (vivienda sin moradores), o en los que la persona pedía volver en otro momento, entre otros. En ellos, no se siguió insistiendo porque se logró la muestra prevista o porque se acabó el plazo para la aplicación de encuestas en terreno.

4.4 ANÁLISIS DE DIFERENCIAS DE LOGRO ENTRE DISTINTAS MUESTRAS

1. Motivos de no logro

El siguiente cuadro resume los motivos de no logro para las muestras de controles de ambos estudios (primeras dos columnas) y para las muestras totales de ambos (columnas tercera y cuarta):

Motivos de no logro	Controles Sence	Controles Mineduc	Total Sence	Total Mineduc
Rechazo de la entrevista	5,4	7,7	4,8	4,3
Entrevista incompleta sin segunda cita	0	7,7	0	2,7
La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla	16,5	20,5	19,6	20,8
Dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe número, calle u otro)	55,2	32,0	48,8	44,5
La persona falleció	0,2	0,8	0,4	0,5
La persona no se encuentra en este periodo	6,2	12,3	7,7	10,7
No abre nadie	14,2	16,4	11,1	12,0
Dirección entregada no corresponde a su dirección de residencia	0	0	2,5	0,8
No es beneficiario	0	0	0,3	0
Otro	2,3	2,6	4,8	3,7

Los problemas de dirección errónea constituyen la causa mayoritaria de no logro en la muestra de controles SENCE (especialmente en la VI región donde representan el 90,8% de los motivos de no logro), mientras que en la de controles MINEDUC las razones de no logro son más variadas.

En esta última muestra, los problemas de dirección errónea representan el motivo modal, pero con claras diferencias por región: así, por ejemplo, este motivo es inexistente en la V región, mientras que en la VIII representa el 42,9% de los motivos de no logro y en la RM desciende al 26,3%.

En esta muestra de controles MINEDUC también adquieren relevancia otros motivos -sobre todo comparando con los motivos de la muestra SENCE-, la entrevista que no se pudo completar, la imposibilidad de ubicar a la persona (27,1% en la RM, 32% en la V región) y la ausencia de la persona en el período de aplicación de la encuesta (17,5% en la VIII región).

También los motivos de rechazo (parejo entre las tres regiones con casos MINEDUC) y “no abre nadie” son mayores en la muestra de controles Mineduc que en la de controles SENCE, pero las diferencias entre ambas son menos pronunciadas.

Al agrupar ambas muestras (incluyendo beneficiarios y controles), los motivos de no logro exhiben menos diferencias que las registradas al comparar las muestras de controles. Esto se debe a que, en la muestra de beneficiarios MINEDUC los problemas de dirección errónea (51,2%) son considerablemente más significativos que en la de beneficiarios SENCE (37,8%), compensando con ello la tendencia inversa que se detecta en las respectivas muestras de controles.

2. Disponibilidad de muestras

Por otro lado, se observa que, mientras en la muestra SENCE, se cumplió con el 100% de los casos asignados (920 casos) en la muestra MINECDUC, ello no ocurrió. En efecto, en dicha muestra se lograron 404 casos de beneficiarios (87.8%) y 333 de controles (72,4%).

Estos datos evidencian que el principal problema radicó en la muestra de controles, que está considerablemente más lejana que la de beneficiarios en cuanto al número de casos logrado.

Ello se explica porque la disponibilidad de casos totales en la muestra de controles MINEDUC (871) fue muy inferior al de beneficiarios MINEDUC (1.554) y al de controles SENCE (1.275)

4.5 DIFICULTADES DEL TRABAJO DE TERRENO

A continuación se presentan de manera conjunta las dificultades asociadas a la muestra de beneficiarios y a la muestra de controles, ya que la mayoría de los aspectos son comunes a ambas.

- Calidad de los directorios

- Problemas de Actualización: Se debe considerar que los directorios son del año 2005 (en el caso de Mineduc) y 2006 (en el caso de Mejoramiento), y que por lo tanto los datos de contacto de los beneficiarios no están lo suficientemente actualizados. Esto deriva por un lado en problemas para encontrar direcciones, tanto en la fase previa al terreno, como en el terreno mismo, tal como se detalló en los motivos de no logro. Y por otro lado, una vez ubicada la dirección, se generan problemas para encontrar a las personas buscadas, porque se han cambiado de residencia o no los conocen en el lugar.
- Problemas de Digitación: A parte de los problemas de actualización, también se han detectado otros problemas asociados a la digitación errónea de los nombres de las calles, lo que puede extenderse también a los números o comunas, lo que explicaría el alto número de direcciones no encontradas.
- Direcciones incompletas: por último también existió un porcentaje alto de direcciones incompletas, principalmente con ausencia de número. Esto se dio de manera más importante en zonas rurales, en donde hubo que hacer un “puerta a puerta” para ubicar a una determinada persona.

Sólo en el caso de los beneficiarios:

- Direcciones correspondientes a otros establecimientos, distintos de la residencia. Por ejemplo fue frecuente encontrar direcciones que eran institutos de capacitación u OTEC. También se encontraron lugares de trabajo de las personas (sin que ellas trabajaran ahí actualmente). En la RM se registraron casos de Sence que correspondían a una base militar, etc. En estos casos, se intentó recuperar la información por medio de la presentación de solicitudes formales para acceder a los datos de contacto de los beneficiarios, si embargo en la mayoría de los casos, esto no fue posible.

Sólo en el caso de los controles

- Existencia del nombre de pila solamente: la ausencia de apellidos se tradujo en un problema toda vez que había más de una persona en el hogar con el mismo nombre de pila. En estos casos se contó con el dato de la edad para corroborar quién debería ser encuestado. Otro problema asociado a la ausencia de apellido se refiere a las dificultades para aplicar las estrategias de recuperación de casos cuando la persona no vive en el hogar que se señala en el directorio. Preguntar a vecinos por una persona contando sólo con el nombre de pila y la edad es más complejo que si se contara con toda la información.

- **Acceso a los entrevistados**

Una vez ubicada la dirección, han existido problemas para encontrar a las personas que se intenta encuestar. Esto se asocia a:

- Problemas de actualización de la base ya señalados, en que las personas han cambiado de residencia o los residentes actuales indican que dichas personas nunca han vivido ahí. Además, una parte de los teléfonos no corresponden o presentan dificultades (números inexistentes, líneas cortadas, fuera de servicio, etc.). Las estrategias de recuperación de estos casos no han tenido el efecto deseado, ya que la mayor parte de estas personas no son conocidas por vecinos que pudieran dar algún dato para encontrarlos, o bien, se presume que por razones de desconfianza, estas personas no quieren entregar dicha información.
- Alta dispersión geográfica de la muestra: Aún cuando se intentó controlar la dispersión de la muestra asignada a cada encuestador, entregando encuestas en la misma comuna donde residen, igualmente se registró una alta dispersión de casos, lo que dificulta volver en una misma jornada a la dirección, aumenta los tiempos de traslado entre una dirección y otra, y por lo tanto, disminuye el rendimiento diario de cada encuestador.
- Peligrosidad de los sectores: dado las características de peligrosidad de los sectores geográficos en que viven algunos de los potenciales entrevistados, no fue posible acceder a algunos barrios después de las 20:00 hrs. Además, si se considera que la mayor parte de las personas trabajan, y llegan a sus domicilios después de las 19:00 hrs., el tiempo real para aplicar las encuestas y el rendimiento diario por encuestador disminuye significativamente. Se registraron 4 asaltos en el transcurso del terreno (3 en RM y 1 en VI región).
- Las personas no se encuentran en sus viviendas: existe una alta proporción de casos en que las personas al momento de ser visitadas no se encuentran en sus viviendas ya sea por razones de trabajo, por salidas sociales u otro motivo. Esta situación se hace más compleja, debido a la desconfianza de los vecinos o familiares para entregar información al encuestador acerca de los días en que es posible encontrar a estas personas o para conseguir algún teléfono móvil que permita ubicarlos posteriormente.

Sólo en el caso de los controles

- Disposición de los entrevistados a responder: en general los controles fueron más reacios a responder la encuesta que los beneficiarios. La consulta sobre los beneficios que obtendrían fue frecuente. Además hubo preocupación por la forma en que se obtuvieron los datos para contactarlos.

- **Aplicación de la encuesta**

Los principales problemas identificados en la aplicación del cuestionario se relacionan con los siguientes puntos:

- Preguntas retrospectivas: En general los entrevistados manifiestan dificultades para situarse en el año 2004 o 2005 dependiendo del programa. El ejercicio de recordar información de esa época hace más lenta la aplicación de la encuesta.
- Estado civil: Las personas se equivocan en señalar su estado civil o de pareja, principalmente cuando las personas no utilizan la tarjeta. Los encuestadores deben, además de leer, esforzarse por explicar las categorías, principalmente la diferencia entre anulado, separado y divorciado. Por otro lado, las personas tienden a no declarar que son convivientes, señalando que son casados o solteros. El error se controla cuando se hace referencia a la composición del grupo familiar.
- Composición del grupo familiar. Las personas tienden a equivocarse en el número total de integrantes, aspecto que se controla al verificar el detalle de quienes componen el grupo familiar.
- Bajo nivel educacional de algunos entrevistados: El bajo nivel educacional dificulta la comprensión de las preguntas, por lo que deben ser leídas en reiteradas ocasiones. Además dificulta la utilización de las tarjetas, extendiendo el tiempo de aplicación de la encuesta, lo que en definitiva afecta la concentración del entrevistado y su disposición a seguir respondiendo.
- Duración de la encuesta: Los entrevistados se quejaron del largo de la encuesta, lo que en algunos casos derivó en un menor interés a responder y también en su nivel de concentración.

4.6 ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y UTILIZACIÓN DE REEMPLAZOS

Al comienzo del estudio, se había planificado disminuir al máximo la utilización de reemplazos, por lo que la utilización de cada uno debería ser justificada y autorizada por la encargada regional.

Ante esto, se establecieron y aplicaron una serie de estrategias de recuperación de casos, como averiguar con vecinos o residentes del sector datos de contacto del potencial entrevistado, o antecedentes de cómo ubicarlo. Tolo lo anterior, con el propósito de lograr el 100% de la muestra original.

Desde la revisión de los directorios, y a en razón de las deficiencias ya descritas, se constató que esa meta no sería posible en ninguna de las cuatro muestras.

A partir de las primeras semanas de terreno, este mecanismo de levantamiento de información (sólo con reemplazos autorizados) no produjo los resultados planeados, en términos de rendimiento diario, por lo que se determinó, en conjunto con Santiago Consultores, realizar un barrido de los directorios, de manera, de poder obtener las cuotas establecidas para cada muestra, planteándose ésta como la meta más importante, por sobre la tasa de logro de la muestra original.

Para lograrla, se aplicaron las siguientes estrategias adicionales:

- ✓ Se visitó en promedio tres a cuatro veces los hogares, se volvieron a intentar las encuestas en los casos en los que no se encontraba a nadie o no había nadie. También se insistió en las citas programadas que no fueron cumplidas (3 y hasta 4 intentos), y con todos o datos entregados por algunos vecinos o conocidos sobre nuevas direcciones.
- ✓ Se llamó a todos los teléfonos contenidos en los directorios. Incluso se insistió con los casos rechazados, de tal modo de recuperar la encuesta. En este intento, se constataron muchos teléfonos cortados o con problemas (equivocados, fuera de área, con buzones de voz, etc.). En los casos que éstos funcionaban, se coordinaban de inmediato citas para aplicar la encuesta.
- ✓ Todos los encuestadores realizaron un trabajo previo de revisión de mapas en papel y mapas digitales, estructurando rutas para optimizar el desarrollo del terreno. Asimismo, los casos fueron distribuidos según comuna de residencia de los encuestadores o por comunas que les fueran más familiares, de tal modo de asegurar el conocimiento previo de la zona a visitar.
- ✓ Se organizaron salidas en vehículos adicionales, con un jefe de grupo y en promedio 3 encuestadores, de tal modo de asegurar la visita del mayor número de direcciones posibles en el menor tiempo. Los vehículos trabajaron desde las 9:00 horas (para organizar las rutas), hasta las 18:00 horas los días de semana y hasta las 22:30 horas los fines de semana.
- ✓ Se estableció un sistema de incentivos económicos por rendimiento a los encuestadores los fines de semana. Además se entregaron bonos de colación para las personas que trabajaron jornada completa en los vehículos.
- ✓ Se realizó un “puerta a puerta” en todos los casos en que la dirección tuviera problemas de numeración (especialmente en sectores rurales o calles regularmente cortas en sectores urbanos). No se aplicó este procedimiento en avenidas o calles demasiado largas, por las imposibilidades obvias. Este trabajo fue más difícil en el caso de los controles por la ausencia de apellidos de las personas.
- ✓ Se ubicaron algunos de los entrevistados en sus lugares de trabajo, por la imposibilidad de encontrarlos en sus hogares. En los sectores rurales, se fue a buscar a las personas que trabajan de temporeros a sus trabajos. En estos casos, se intentó establecer una cita para realizar la encuesta en el hogar o, de ser posible, se aplicó la encuesta en el mismo lugar de trabajo.
- ✓ Las jefas regionales estuvieron en terreno monitoreando y gestionando para la realización de encuestas, aportando con soluciones ante las dificultades no previstas.

5 CONTROLES Y SUPERVISIÓN

5.1 CONTROLES

Paralelo al proceso de levantamiento de la información, se realizó un control del trabajo de los encuestadores, que contempló:

- **Control de desempeño:** dos veces a la semana se realizó una actualización del estado de cada caso asignado a los encuestadores, para registrar el nivel de logro y las dificultades en terreno, así como la pertinencia de una nueva asignación de casos. Esta actualización también permitió aplicar las distintas estrategias de recuperación que se fueron implementando a lo largo del trabajo de terreno.
- **Evaluación de entrevistas:** Cada vez que el encuestador entregó encuestas aplicadas, se realizó una verificación de su manejo del cuestionario, específicamente en el conocimiento conceptual de éste, observancia de las secuencias, planteamiento de las preguntas a los informantes, entre otros mediante la revisión de una selección de las encuestas que entregaba.

Esta labor consistió en verificar el cumplimiento de los siguientes criterios:

- Que no hubiera respuestas en blanco.
- Que no hubiera inconsistencias con relación a los patrones de respuesta esperados a lo largo del cuestionario, incluyendo la correcta aplicación de los filtros y saltos.

En los casos en que se identificó algún problema, se le pidió revisar sus encuestas y recuperar los datos que fueron necesarios y se le instruyó sobre la manera correcta de registrar los datos, de tal manera que no se cometiera el error nuevamente.

Luego se revisó el 100% de los cuestionarios aplicados siguiendo los criterios ya señalados.

Las dificultades más frecuentes detectadas en la corrección de los cuestionarios, se relacionan con:

- Educación (Tipo y curso): Dificultades para registrar el curso, principalmente en las personas con estudios superiores, hay complicaciones con los semestres, años terminados, etc. También se dan dificultades para especificar el código correcto en "tipo de estudio" por el grado de detalle de las categorías.
- Módulo situación laboral: Una de las principales equivocaciones ocurrió al dejar vacíos los casos en que las personas no trabajaban en Agosto de 2004, 2005 o 2008, sin responder por el último empleo. Se hizo reforzamiento del modo de responder esta pregunta y se recuperó la información con los entrevistados.
- Número de meses que la persona estuvo trabajando, buscando trabajo o inactivo. Los problemas se relacionan con las sumas respectivas para cada año (12 en el 2004, 2005 y 10 en el 2008). Se recuperaron y corrigieron datos en dicha variable.

5.2 SUPERVISIÓN

Una vez que las encuestas fueron revisadas visualmente, se procedió a seleccionar un porcentaje de encuestas entregadas por cada encuestador, de ambos tipos de beneficiarios, para ser supervisadas telefónicamente.

El trabajo de supervisión controló los siguientes aspectos:

- **Control de visitas:** Verificación de la concurrencia directa y personal del encuestador a la persona que debió encuestar.
- **Supervisión de carátula:** verificación de la realización de la entrevista en la dirección consignada, a la persona que se indica en la carátula del cuestionario en el día y hora consignada, así como el tiempo de duración de la encuesta.
- **Control de calidad:** verificación de la calidad y consistencia de la información recolectada. Consistió en la re-aplicación al entrevistado de algunas preguntas clave distribuidas a lo largo del cuestionario, de esta manera, se garantiza que el encuestador no haya omitido ninguna pregunta.

Para ello la supervisora contó con una pauta de supervisión que se presenta en el anexo N° 6 del presente informe y con una planilla de registro de los estados de los casos supervisados.

A continuación se detallan las muestras a lograr, muestra lograda, porcentaje de supervisión y número de supervisiones para cada región y tipo de muestra:

Regiones	Muestras	Muestra a Lograr	Muestra lograda	% supervisado	Casos supervisados
Quinta Región	Beneficiarios Mineduc	54	54	25%	13
	Controles Mineduc	54	54	25%	13
Sexta Región	Beneficiarios Sence	164	164	25%	41
	Controles Sence	164	164	25%	41
Octava Región	Beneficiarios Sence	102	102	25%	25
	Controles Sence	102	102	25%	25
	Beneficiarios Mineduc	154	113	25%	38
	Controles Mineduc	154	95	25%	38
Región Metropolitana	Beneficiarios Sence	194	194	25%	50
	Controles Sence	194	194	25%	50
	Beneficiarios Mineduc	254	235	25%	58
	Controles Mineduc	254	184	25%	46

El equipo de supervisoras fue capacitado especialmente para llevar a cabo dicha labor, y son totalmente independientes del equipo de terreno.

En el proceso de supervisión se detectó fraude de datos específicos en dos encuestadores, uno de la VIII región y otra de la Región Metropolitana. El total de casos que debió anularse y rehacerse fue de 18 encuestas, en su mayoría de Beneficiarios Sence.

Además hubo que recuperar información en algunos casos, con respuestas en blanco o inconsistentes, las que fueron aclaradas mediante llamados a los entrevistados, para corregir la información poco clara o pendiente. Se realizaron algunas encuestas en formulario equivocado, las cuales debieron ser recuperadas por el mismo encuestador.

Se constataron 2 casos en que se aplicó una encuesta a una persona del mismo nombre, en la misma dirección, pero con una edad distinta a la especificada en el directorio. Estas encuestas fueron anuladas y recuperadas. En ambos casos las personas encuestadas eran padres de las personas que se debía encuestar.

6 ANEXOS

6.1 ANEXO Nº1: CUESTIONARIO BENEFICIARIOS MINEDUC

ESTUDIO PROGRAMA DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS CHILECALIFICA	FECHA		FOLIO CUESTIONARIO
		2008	
BENEFICIARIOS			

Presentación del encuestador: Buenos días (tardes), soy..... encuestador de **DEMOSCÓPICA**, una empresa independiente de estudios de opinión. Por encargo de DIPRES (Dirección de Presupuestos), estamos realizando un estudio sobre el impacto del Programa ChileCalifica (Líneas Nivelación y Evaluación de Estudios) y necesitamos información sobre su persona. En nombre de nuestra institución le aseguro que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su opinión.

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN

A1. Nombre y Apellidos			
A2. Sexo	1. Hombre (Masculino) <input type="checkbox"/>		2. Mujer (Femenino) <input type="checkbox"/>
A3. Fecha de nacimiento(día)(mes) (año a 4 dígitos)
A4.1 Dirección completa			
A4.2 Villa/Población			
A4.3 Comuna			A5. Teléfono

A6. ¿Participó ud. en un curso de Nivelación de Estudios Modalidad Flexible de Chile Califica en el año 2005? <i>Si respuesta es no, insistir</i> Si respuesta sigue siendo negativa → TERMINAR ENCUESTA	1. Sí. APLICAR PREG. A7 2. No. Terminar Encuesta	<input type="checkbox"/>
A7. ¿Después de participar en el curso de Nivelación de Estudios en el año 2005, obtuvo su licencia de 4º medio? <i>Si respuesta es no, insistir</i> Si respuesta sigue siendo negativa → TERMINAR ENCUESTA	1. Sí. APLICAR ENCUESTA 2. No. TERMINAR ENCUESTA	<input type="checkbox"/>

A8. ¿Pertenece ud. a alguno de los siguientes pueblos indígenas u originarios? (ENTREGUE TARJETA Nº1) 1. Aymara 2. Rapa-nui 3. Quechua 4. Mapuche 5. Atacameño 6. Coya 7. Kawaskar 8. Yagan 9. Diaguita 10. No pertenece a ninguno de ellos	<input type="checkbox"/>	A9. ¿Tiene usted alguna de las siguientes condiciones de larga duración? (ENTREGUE TARJETA Nº2) 1. Ceguera o dificultad visual aún usando lentes 2. Sordera o dificultad auditiva aún usando audífonos 3. Mudez o dificultad en el habla 4. Dificultad física y/o movilidad 5. Dificultad mental o intelectual 6. Dificultad psíquica o psiquiátrica 7. No tiene ninguna de esas condiciones → PASE A PREGUNTA 01.	<input type="checkbox"/>	A10. ¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (Han certificado su discapacidad en el COMPIN e inscrito en el Registro Civil e Identificación)? 1. Sí 2. No 9. No sabe	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------

Módulo B - C. Agosto de los años 2004 y 2008. Características Individuales y del Hogar

ANTES DE COMENZAR, EXPLIQUE EN DETALLE AL ENTREVISTADO LA MODALIDAD EN QUE SE APLICARÁN LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, INDICANDO QUE SE REFIEREN A SU SITUACIÓN EN EL AÑO 2004 Y 2008, ES DECIR, ANTES Y DESPUÉS DE PARTICIPAR EN EL PROGRAMA. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2004, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
01. En este mes y año, ¿cuál era su estado conyugal o civil? (ENTREGUE TARJETA N°3) 1. Casado (a) 2. Conviviente o pareja 3. Anulado (a) 4. Separado (a) 5. Divorciado (a) 6. Viudo (a) 7. Soltero (a)	B01 2004	C01 2008
02. En este mes y año, ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar? (ENTREGUE TARJETA N°4) 1. Jefe de hogar 2. Esposo(a) / pareja 3. Hijo(a) de ambos 4. Hijo(a) sólo del jefe 5. Hijo(a) sólo del esposo(a) / pareja 6. Padre o Madre 7. Suegro(a) 8. Yerno o nuera 9. Nieto(a) 10. Hermano(a) 11. Cuñado(a) 12. Otro familiar 13. No familiar 14. Servicio doméstico puertas adentro	B02 2004	C02 2008

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
03. En este mes y año, ¿cuántas personas integraban su hogar, es decir, compartían el presupuesto de alimentación? (ANOTE N° DE PERSONAS. INCLUYA AL ENTREVISTADO)	B03 2004	C03 2008
04. En ese mes y año ¿con quiénes vivía en su hogar? (LEA UNO A UNO, E INDIQUE LAS CANTIDADES QUE CORRESPONDAN)	B04 2004	C04 2008
a) Esposo(a) / pareja		
b) Hijos(as) menores de 6 años		
c) Hijos(as) de 6 años o más		
d) Padre o Madre		
e) Suegro(a)		
f) Yerno o nuera		
g) Hermano(a)		
h) Cuñado(a)		
i) Abuelo(a)		
j) Nieto(a)		
k) Otro familiar		
l) Otro no familiar		

05. En ese año, ¿cuál era el <u>promedio mensual líquido</u> de todos los ingresos que se generaban en el hogar?. Considere los ingresos líquidos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital, etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°5)	B05 2004	C05 2008
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sin ingresos (ó sólo recibe subsidios) 2. Menos de \$50.000 3. Entre \$50.001 y \$100.000 4. Entre \$100.001 y \$150.000 5. Entre \$150.001 y \$200.000 6. Entre \$200.001 y \$350.000 7. Entre \$350.001 y \$500.000 8. Entre \$500.001 y \$700.000 9. Entre \$700.001 y \$1.000.000 10. Entre \$1.000.001 y \$1.500.000 11. Entre \$1.500.001 y \$2.000.000 12. Más de \$2.000.000 	

06. En ese año, ¿cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar?. Considere los ingresos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital, etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°6)	B06 2004	C06 2008
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nada. No aportaba al ingreso del hogar 2. Algo, pero menos de la mitad del ingreso del hogar 3. Cerca de la mitad del ingreso del hogar 4. Más de la mitad del ingreso del hogar, pero no todo 5. Aportaba todos los ingresos del hogar 	

EXPERIENCIA EDUCATIVA

1º Módulo B <u>referido</u> a Agosto 2004 2º Módulo C <u>referido</u> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008

07. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°7. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.)	07a) Indique Tipo de estudios	
	B07_tipo 2004	C07_tipo 2008
	07 b) Indique curso	
	B07_curso 2004	C07_curso 2008

1. Educación preescolar o educación parvularia
2. Preparatoria (sistema antiguo)
3. Educación Básica
4. Escuela especial (diferencial)
5. Humanidades (sistema antiguo)
6. Educación Media Científico Humanista
7. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo)
8. Educación Media Técnica Profesional
9. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)
10. Centro de Formación Técnica completa (con título)
11. Instituto Profesional incompleta (sin título)
12. Instituto Profesional completa (con título)
13. Educación Universitaria incompleta (sin título)
14. Educación Universitaria completa (con título)
15. Universitaria de Postgrado
16. Ninguno

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
08. Si en ese mes y año tenía pareja, ¿en qué curso se encontraba su pareja (si <i>estaba estudiando</i>) o cuál era su último curso aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>)? (ENTREGUE TARJETA N°7. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.) <ol style="list-style-type: none"> 1. Educación preescolar o educación parvularia 2. Preparatoria (sistema antiguo) 3. Educación Básica 4. Escuela especial (diferencial) 5. Humanidades (sistema antiguo) 6. Educación Media Científico Humanista 7. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 8. Educación Media Técnica Profesional 9. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 10. Centro de Formación Técnica completa (con título) 11. Instituto Profesional incompleta (sin título) 12. Instituto Profesional completa (con título) 13. Educación Universitaria incompleta (sin título) 14. Educación Universitaria completa (con título) 15. Universitaria de Postgrado 16. Ninguno 17. No sabe 18. No aplica (no tenía pareja) 	08 a) Indique Tipo de estudios	
	B08_tipo 2004	C08_tipo 2008
	09 b) Indique curso	
	B08_curso 2004	C08_curso 2008
09. ¿Por qué usted no había completado sus estudios de educación media en Agosto 2004? (ENTREGUE TARJETA N°8. MARQUE 2 ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) <ol style="list-style-type: none"> 1. No me interesaba estudiar 2. Embarazo o cuidado de hijos(as) 3. Necesidad de trabajar 4. Falta de apoyo familiar 5. Fue expulsado del establecimiento al que asistía 6. Por motivos de salud 7. Me casé (matrimonio) 8. Servicio militar 9. Cuidado de enfermos o parientes 10. Problemas con la ley 11. Otro. ESPECIFIQUE. 	1ª	2ª
	Otro Especifique:	
10. Además del curso que realizó en este programa, ¿Ha participado usted en otros cursos de capacitación laboral entre el año 2004 y el año 2008? (CONSIDERE SÓLO CURSOS FORMALES, CON FINES LABORALES)	1. Sí 2. No → PASE A 12	<input type="checkbox"/>
11. (SÓLO QUIENES RESPONDEN SÍ EN P.10) Por favor indique el año de término, la forma de financiamiento y la finalidad de los cursos de capacitación en que participó entre el año 2004 y el año 2008? (REGISTRE PARA CADA CURSO, AÑO, FINANCIAMIENTO Y FINALIDAD)		

Curso n°	11.1 Año de Término	11.2 Financiamiento de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°9. PROFUNDICE RESPUESTA)	11.3 Finalidad de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°10)
	1. 2004 2. 2005 3. 2006 4. 2007 5. 2008	<ol style="list-style-type: none"> 1. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) financiado por el SENCE (vía Franquicia Tributaria) 2. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) pero sin financiamiento SENCE (curso interno de capacitación) 3. A través de un programa público de becas de capacitación (Por ejemplo: FOSIS, INDAP, SENCE, CHILECALÍFICA, SERCOTEC u otras) 4. Financiado con recursos de usted o su familia 5. Con una beca de institución privada 6. A través de la empresa, pero no sabe si es con o sin financiamiento de SENCE 7. Otro medio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitarse en un oficio para encontrar un empleo 2. Aprender un nuevo oficio para cambiar de empleo o actividad 3. Mejorar su desempeño en su actual actividad 4. Mejorar sus conocimientos en general sin que ello se relacione necesariamente a su puesto de trabajo actual 5. Mejorar sus ingresos 6. Cumplir con los requisitos que demanda su actual actividad laboral (licencias de conducir profesionales, licencias especiales, etc) 7. Acreditar los conocimientos y habilidades laborales (certificar competencias) en su oficio o profesión 8. Otro. ESPECIFIQUE..... <p>CUALQUIER RESPUESTA EN 11.3, TODOS PASAN A 13</p>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
12. (SÓLO QUIENES RESPONDEN NO EN P.10) ¿Y por qué razón no realizó ningún curso de capacitación laboral, entre 2004 y 2008? (ENTREGUE TARJETA N°11. MARQUE UNA ALTERNATIVA)			A12
<ol style="list-style-type: none"> 1. No me interesaba capacitarme 2. No podía porque me faltaba completar mis estudios de educación media 3. Aunque deseaba capacitarme no tenía tiempo para ello 4. Aunque postulé a un curso no fui seleccionado 5. Aunque deseaba capacitarme no he tenido oportunidades de hacerlo 6. No me convenía distraer tiempo de mis otras actividades para capacitarme 7. Otro. 			

SITUACIÓN LABORAL

DEBE CONSULTAR PARA CADA AÑO EN ESTUDIO. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2004, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
13. En ese mes y año, ¿trabajó usted? 1. Sí → PASE A 20 2. No	B13 2004	C13 2008
14. Aunque no trabajó, realizó alguna actividadpor un salario o remuneración? ...por su cuenta? ...en su empresa? ...para un familiar sin recibir pago o dinero? ...por pago en especies? ...como aprendiz o realizando una práctica? 1. Sí → PASE A 2020 2. No	B14 2004	C14 2008
15. En ese mes y año aunque no realizó ninguna de esas actividades, ¿estuvo ausente de su trabajo temporalmente por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otro? 1. Sí → PASE A 20 2. No	B15 2004	C15 2008
16. En ese mes y año, ¿buscó trabajo remunerado? 1. Sí, y nunca había trabajado antes → PASE A MÓDULO D: EXPERIENCIA CON PROGRAMA 2. Sí, pero ya había trabajado antes → PASE A 18 3. No 9. No sabe/No recuerda → PASE A 18	B16 2004	C166 2008
17. En ese mes y año ¿Por qué no buscó trabajo? (NO LEA ALTERNATIVAS, MARQUE SÓLO UNA) 1. Quehaceres del hogar 2. No tenía con quien dejar a los niños 3. Enfermedad crónica o invalidez 4. Estudiante 5. Jubilado, montepiado o pensionado 6. Rentista 7. Tenía un trabajo esporádico 8. Se cansó de buscar 9. No tenía interés 10. Otra razón. ESPECIFIQUE.....	B17 2004	C17 2008
		B17 otra.2004 C17 otra.2008
18. Durante ese año, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir. ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 1. Sí 2. No → PASE MÓDULO D: EXPERIENCIA CON PROGRAMA	B18 2004	C18 2008
19. ¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo? (REGISTRE MES CON NÚMEROS, EJ.: ENERO=1, FEBRERO=2, ETC.)	B19 2004	C19 2008

LEA: PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS PIENSE EN EL "MES Y AÑO DE REFERENCIA" EN SU TRABAJO PRINCIPAL (AQUEL EN QUE TUVO MAYOR REMUNERACIÓN) O SÍ NO TRABAJÓ EN EL PERIODO, EN EL ÚLTIMO TRABAJO QUE REALIZÓ ESE AÑO.

20. ¿Cuál fue su ocupación u oficio oficial en su trabajo principal? <i>Describe la ocupación o el oficio de la persona en su trabajo principal. No basta anotar: empleado, obrero, comerciante.</i> Anote: albañil, contador, empaquetador de supermercado, embotellador de bebidas, etc.	
B20 2004	C20 2008

21. En ese mes y año, en este trabajo usted era: (ENTREGUE TARJETA N°12)	B21 2004	C21 2008
<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajador por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 2. Patrón o empleador (con trabajadores a cargo) → PASE A 25 3. Familiar no remunerado → PASE A 25 4. Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipalidades) → PASE A 23 5. Empleado u obrero de empresas públicas → PASE A 23 6. Empleado u obrero de empresas privadas → PASE A 23 7. Servicio doméstico puertas adentro → PASE A 23 8. Servicio doméstico puertas afuera → PASE A 23 9. FF.AA y del Orden → PASE A 23 10. Otro → PASE A 23 		

22. (SÓLO TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA 1 EN P21) En ese mes y año, ¿Por qué trabajaba por cuenta propia? (NO LEA ALTERNATIVAS. MARQUE 2 PRINCIPALES EN ORDEN DE IMPORTANCIA)	B2004_1º	B2004_2º	C2008_1º	C2008_2º
<ol style="list-style-type: none"> 1. Le gustaba ser su propio jefe 2. Porque podía obtener mayores ingresos 3. Porque tenía flexibilidad de horario 4. No pudo conseguir ningún otro trabajo 5. No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba 6. Otro. ESPECIFIQUE 				
CUALQUIER RESPUESTA EN 22, TODOS PASAN A 25				
Otro 2004. Especifique: Otro 2008. Especifique:				

23. Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree ud. que consiguió ese empleo? (LEA ALTERNATIVAS. MARQUE UNA SOLA, LA PRINCIPAL)	B23 2004	C23 2008
<ol style="list-style-type: none"> 1. Familiares y/o amigos 2. Ex empleadores 3. Municipio u OMIL (Oficina Municipal de Intermediación laboral) 4. Programa Puente (Chile Solidario) 5. Institución donde estudió o se capacitó 6. Bolsa de empleo en Internet 7. A nadie, lo conseguí sólo por mi propio esfuerzo 8. Otros 		

24. En ese mes y año, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? 1. Sí 2. No 9. No sabe / no recuerda		25. (RESPONDEN TODOS) ¿Qué clase de actividad realizaba la empresa, industria o servicio donde desempeñaba su trabajo principal? No basta: fábrica, taller ni nombre ni razón social. Anote: Fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc.	
B24 2004 		C24 2008 	
B25 2004		C25 2008	

26. En ese mes y año, ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo (En Chile y en su sucursal)? (LEA ALTERNATIVAS) 1. 1 persona 2. 2 a 5 personas 3. 6 a 9 personas 4. 10 a 49 personas 5. 50 a 199 personas 6. 200 personas o más		27. Esta empresa o servicio era: 1. Gobierno Central o Municipal 2. FF.AA. y del Orden 3. Empresa Pública 4. Empresa Privada 5. Organización No Gubernamental 6. Organismo Internacional 7. Otro		28. En este trabajo, ¿tenía ud. contrato? 1. Sí, había firmado contrato 2. Sí, pero no lo había firmado 3. No tenía → PASE A 30 9. No sabe/no recuerda si firmó contrato → PASE A 30	
B26 2004 		C26 2008 		B27 2004 	
C27 2008 		B28 2004 		C28 2008 	

29. En ese mes y año, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?: 1. Plazo indefinido 2. Plazo fijo 3. Por obra, faena o servicio 4. De aprendizaje 5. Servicios transitorios 9. No sabe/no recuerda		30. Su ocupación principal era de tipo: 1. Permanente 2. De temporada o estacional 3. Ocasional o eventual 4. A prueba 5. Por plazo o tiempo determinado		31. ¿En este empleo, ud. boleteaba? (trabajo a honorarios) 1. Sí 2. No 9. No sabe, no recuerda	
B29 2004 		C29 2008 		B30 2004 	
C30 2008 		B31 2004 		C31 2008 	

32. En ese mes y año, ¿cuál era su sueldo o salario mensual líquido en pesos, por este trabajo principal? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)		33. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana trabajaba efectivamente en su empleo principal? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)	
B32 2004 \$		C32 2008 \$	
 		B33 2004 	
 		C33 2008 	

34. Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año? 1. Sí 2. No → PASE A 37 9. No sabe → PASE A 37		35. Considerando sólo esos otros trabajos (distintos al principal), ¿cuál fue su ingreso mensual promedio líquido en pesos de esos otros trabajos durante ese año? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)		36. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana dedicaba a estos trabajos (distintos al principal)? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)	
B34 2004 		C34 2008 		B35 2004 \$	
 		C35 2008 \$		B36 2004 	
 		 		C36 2008 	

37. En ese mes y año, ¿deseaba trabajar más horas por semana? 1. Sí 2. No → PASE A 40		38. En ese mes y año, ¿tenía usted tiempo para trabajar más horas por semana? 1. Sí 2. No → PASE A 40		39. (SÓLO QUIENES RESPONDEN 1 EN 38) ¿Y por qué razón no trabajó más horas por semana? (NO LEA ALTERNATIVAS) 1. Por razones de estudio 2. Por razones de salud 3. Por razones de familia o personales 4. Estaba haciendo el Servicio Militar 5. Porque no consiguió más trabajo 6. Otro	
B37 2004	C37 2008	B38 2004	C38 2008	B39 2004	C39 2008

40. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál? 1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, Otro 4. No 9. No sabe / no recuerda		41. En ese mes y año, ¿ud. cotizaba en algún sistema de salud? ¿Cuál? (PROFUNDICE EN RESPUESTA) 1. Sí, Fonasa 2. Sí, Isapre 3. Sí, Otro 4. No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes) 5. No, pero tenía cobertura (era carga/ PRAIS / Fonasa A) 6. No, no tenía cobertura/no estaba afiliado 9. No sabe / no recuerda	
B40 2004	C40 2008	B41 2004	C41 2008

42. Dígame de ese año, ¿cuántos meses estuvo usted? Más de 2 semanas considere 1 mes y 2 semanas o menos considere "0" Para 2004, la suma B42a+B42b+B42c= 12 meses . Para 2008, la suma c42a+c42b+c42c= 9 meses .		
a. Trabajando por una remuneración en dinero	B42a 2004	C42a 2008
b. Buscando trabajo	B42b 2004	C42b 2008
c. Inactivo laboralmente	B42c 2004	C42c 2008

43. Según su opinión, cuando se debe buscar empleo ¿qué estrategias considera más adecuadas? (ENTREGUE TARJETA Nº13. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 1. Buscar trabajo en el diario u otro medio de información 2. Solicitar ayuda a ex empleadores o de ex compañeros de trabajo 3. Dejar sus antecedentes en lugares de trabajo 4. Pedir ayuda a conocidos o pitutos 5. Inscribirse en la oficina de intermediación laboral de la comuna 6. No tiene claro que debe hacer		44. Según su opinión, ¿cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? (ENTREGUE TARJETA Nº14. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 1. El nivel educacional 2. La presentación 3. La responsabilidad 4. Los conocimientos sobre el trabajo solicitado 5. Las recomendaciones 6. Las bajas exigencias en salario o condiciones de trabajo 7. La experiencia			
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 40px; height: 40px; text-align: center;">1^a</td> <td style="width: 40px; height: 40px; text-align: center;">2^a</td> </tr> </table>	1 ^a	2 ^a	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 40px; height: 40px; text-align: center;">1^a</td> <td style="width: 40px; height: 40px; text-align: center;">2^a</td> </tr> </table>	1 ^a	2 ^a
1 ^a	2 ^a				
1 ^a	2 ^a				

MÓDULO D. EXPERIENCIA Y SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA

LEA: A continuación le haré un conjunto de preguntas relativas al Programa en el que ud.- participó en el año 2005.

<p>1. ¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el Programa? (ENTREGUE TARJETA Nº15, MARQUE 3 MÁS IMPORTANTES)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Encontrar trabajo 2. Tener posibilidades de tener un trabajo estable 3. Tener posibilidades de mejorar ingresos 4. Para ampliar redes de contactos laborales 5. Tener un trabajo independiente 6. Quería terminar mis estudios como un desafío personal 7. Por el dinero (subsídios) pagados por su asistencia al curso 8. No quería tener menos educación que su pareja o hijos 9. Para ayudar a sus hijos en sus tareas 10. Quería obtener el reconocimiento de mi jefe o pares 11. Otro. ESPECIFIQUE. 	1ª	2ª	3ª
	<p>Especifique otro</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

<p>D2. ¿A través de qué medio supo del programa? (NO LEA ALTERNATIVAS. SONDEE, ESPERE RESPUESTA. MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por la Oficina Municipal de información laboral (OMIL) o Municipio 2. Por propaganda en la radio, metro, periódico, televisión, etc. 3. Por la institución educativa y organizadores del curso 4. Me lo recomendó un amigo o familiar 5. Por medio de organizaciones sociales (junta de vecinos, iglesia, etc.) 6. Me lo informaron en mi trabajo 7. Otro. 	1ª	2ª

<p>1. Para ir terminando, ¿de acuerdo a su experiencia personal, indíqueme qué tan importante ha sido para usted el curso de nivelación de estudios para lo siguiente?: (ENTREGUE TARJETA Nº16)</p> <p>Escala: 1. Importante 2. Algo importante 3. Poco importante 4. Nada importante 0. No aplica</p>	
a Encontrar trabajo	
b Aspirar a trabajos más estables	
c Mejorar sus condiciones laborales (salud, AFP, etc.)	
d Mejorar sus ingresos	
e Conocer gente y tener más contactos.	
f Iniciar una actividad independiente	
g Ayudar a sus hijos(as) en sus estudios	
h Motivarlo a seguir estudiando	
i Ayudarlo a ganar confianza en ud. mismo	
j Mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo	

6.2 ANEXO Nº2: CUESTIONARIO CONTROLES MINEDUC

ESTUDIO PROGRAMA DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS CHILECALIFICA CONTROLES	FECHA	
		2008

FOLIO CUESTIONARIO

Presentación del encuestador

Buenos días (tardes), soy..... encuestador de **DEMOSCÓPICA**, una empresa independiente de estudios de opinión. Por encargo de DIPRES (Dirección de Presupuestos), estamos realizando un estudio sobre el impacto del Programa ChileCalifica (Líneas Nivelación y Evaluación de Estudios) y necesitamos información sobre su persona. En nombre de nuestra institución le aseguro que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su opinión.

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN

A1. Nombre y Apellidos			
A2. Sexo	1. Hombre (Masculino) <input type="checkbox"/> 2. Mujer (Femenino) <input type="checkbox"/>		
A3. Fecha de nacimiento(día)(mes) (año a 4 dígitos)
A4.1 Dirección completa			
A4.2 Villa/Población			
A4.3 Comuna		A5. Teléfono	

A11. ¿Participó usted en un curso de nivelación escolar de educación media en los últimos cuatro años?	1. Sí, en la modalidad flexible→ TERMINAR ENCUESTA 2. Sí, en la modalidad regular→ APLICAR ENCUESTA 3. No → APLICAR ENCUESTA
---	--

A12. ¿Pertenece ud. a alguno de los siguientes pueblos indígenas u originarios? (ENTREGUE TARJETA Nº1) 11. Aymara 12. Rapa-nui 13. Quechua 14. Mapuche 15. Atacameño 16. Coya 17. Kawaskar 18. Yagan 19. Diaguita 20. No pertenece a ninguno de ellos <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"><input type="checkbox"/></div>	A13. ¿Tiene usted alguna de las siguientes condiciones de larga duración? (ENTREGUE TARJETA Nº2) 8. Ceguera o dificultad visual aún usando lentes 9. Sordera o dificultad auditiva aún usando audífonos 10. Mudez o dificultad en el habla 11. Dificultad física y/o movilidad 12. Dificultad mental o intelectual 13. Dificultad psíquica o psiquiátrica 14. No tiene ninguna de esas condiciones → PASE A PREGUNTA 01. <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"><input type="checkbox"/></div>	A14. ¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (Han certificado su discapacidad en el COMPIN e inscrito en el Registro Civil e Identificación)? 3. Sí 4. No 9. No sabe <div style="text-align: right; margin-top: 10px;"><input type="checkbox"/></div>
---	--	---

Módulo B - C. Agosto de los años 2004 y 2008. Características Individuales y del Hogar

ANTES DE COMENZAR, EXPLIQUE EN DETALLE AL ENTREVISTADO LA MODALIDAD EN QUE SE APLICARÁN LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, INDICANDO QUE SE REFIEREN A SU SITUACIÓN EN EL AÑO 2004 Y 2008. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2004, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
03. En este mes y año, ¿cuál era su estado conyugal o civil? (ENTREGUE TARJETA N°3) 8. Casado(a) 9. Conviviente o pareja 10. Anulado(a) 11. Separado(a) 12. Divorciado(a) 13. Viudo(a) 14. Soltero(a)	B01 2004	C01 2008
06. En este mes y año, ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar? (ENTREGUE TARJETA N°4) 15. Jefe de hogar 16. Esposo(a) / pareja 17. Hijo(a) de ambos 18. Hijo(a) sólo del jefe 19. Hijo(a) sólo del esposo(a) / pareja 20. Padre o Madre 21. Suegro(a) 22. Yerno o nuera 23. Nieto(a) 24. Hermano(a) 25. Cuñado(a) 26. Otro familiar 27. No familiar 28. Servicio doméstico puertitas adentro	B02 2004	C02 2008

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
07. En este mes y año, ¿cuántas personas integraban su hogar, es decir, compartían el presupuesto de alimentación? (ANOTE N° DE PERSONAS. INCLUYA AL ENTREVISTADO)	B03 2004	C03 2008
08. En ese mes y año ¿con quiénes vivía en su hogar? (LEA UNO A UNO, E INDIQUE LAS CANTIDADES QUE CORRESPONDAN)	B04 2004	C04 2008
m) Esposo(a) / pareja		
n) Hijos(as) menores de 6 años		
o) Hijos(as) de 6 años o más		
p) Padre o Madre		
q) Suegro(a)		
r) Yerno o nuera		
s) Hermano(a)		
t) Cuñado(a)		
u) Abuelo(a)		
v) Nieto(a)		
w) Otro familiar		
x) Otro no familiar		

09. En ese año, ¿cuál era el promedio mensual líquido de todos los ingresos que se generaban en el hogar? Considere los ingresos líquidos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital, etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°5)	B05 2004	C05 2008
---	----------	----------

13. Sin ingresos (ó sólo recibe subsidios)	19. Entre \$350.001 y \$500.000		
14. Menos de \$50.000	20. Entre \$500.001 y \$700.000		
15. Entre \$50.001 y \$100.000	21. Entre \$700.001 y \$1.000.000		
16. Entre \$100.001 y \$150.000	22. Entre \$1.000.001 y \$1.500.000		
17. Entre \$150.001 y \$200.000	23. Entre \$1.500.001 y \$2.000.000		
18. Entre \$200.001 y \$350.000	24. Más de \$2.000.000		

45. En ese año, ¿cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar?. Considere los ingresos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital , etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°6)	B06 2004	C06 2008

01. Nada. No aportaba al ingreso del hogar 02. Algo, pero menos de la mitad del ingreso del hogar 03. Cerca de la mitad del ingreso del hogar 04. Más de la mitad del ingreso del hogar, pero no todo 05. Aportaba todos los ingresos del hogar
--

EXPERIENCIA EDUCATIVA

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
46. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°7. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.) 17. Educación preescolar o educación parvularia 18. Preparatoria (sistema antiguo) 19. Educación Básica 20. Escuela especial (diferencial) 21. Humanidades (sistema antiguo) 22. Educación Media Científico Humanista 23. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 24. Educación Media Técnica Profesional 25. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 26. Centro de Formación Técnica completa (con título) 27. Instituto Profesional incompleta (sin título) 28. Instituto Profesional completa (con título) 29. Educación Universitaria incompleta (sin título) 30. Educación Universitaria completa (con título) 31. Universitaria de Postgrado 32. Ninguno	07.a) Indique Tipo de estudios	
	B07_tipo 2004	C07_tipo 2008
	07. b) Indique curso	
	B07_curso 2004	C07_curso 2008

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
47. Si en ese mes y año tenía pareja, ¿en qué curso se encontraba su pareja (si <i>estaba estudiando</i>) o cuál era su último curso aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>)? (ENTREGUE TARJETA N°7. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.) <ul style="list-style-type: none"> 19. Educación preescolar o educación parvularia 20. Preparatoria (sistema antiguo) 21. Educación Básica 22. Escuela especial (diferencial) 23. Humanidades (sistema antiguo) 24. Educación Media Científico Humanista 25. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 26. Educación Media Técnica Profesional 27. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 28. Centro de Formación Técnica completa (con título) 29. Instituto Profesional incompleta (sin título) 30. Instituto Profesional completa (con título) 31. Educación Universitaria incompleta (sin título) 32. Educación Universitaria completa (con título) 33. Universitaria de Postgrado 34. Ninguno 35. No sabe 36. No aplica (no tenía pareja) 	08 a) Indique Tipo de estudios	
	B08_tipo 2004	C08_tipo 2008
	09 b) Indique curso	
	B08_curso 2004	C08_curso 2008
48. ¿Por qué usted no había completado sus estudios de educación media en Agosto 2004? (ENTREGUE TARJETA N°8. MARQUE 2 ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) <ul style="list-style-type: none"> 12. No me interesaba estudiar 13. Embarazo o cuidado de hijos(as) 14. Necesidad de trabajar 15. Falta de apoyo familiar 16. Fue expulsado del establecimiento al que asistía 17. Por motivos de salud 18. Me casé (matrimonio) 19. Servicio militar 20. Cuidado de enfermos o parientes 21. Problemas con la ley 22. Otro. ESPECIFIQUE... 	1ª	2ª
	Otro Especifique:	
	
49. Además del curso que realizó en este programa, ¿Ha participado usted en otros cursos de capacitación laboral entre el año 2004 y el año 2008? (CONSIDERE SÓLO CURSOS FORMALES, CON FINES LABORALES)	1. Sí 2. No→ PASE A 12	
	<input type="checkbox"/>	
50. (SÓLO QUIENES RESPONDEN SÍ EN P.10) Por favor indique el año de término, la forma de financiamiento y la finalidad de los cursos de capacitación en que participó entre el año 2004 y el año 2008? (REGISTRE PARA CADA CURSO, AÑO, FINANCIAMIENTO Y FINALIDAD)		

Curso n°	11.1 Año de Término	11.2 Financiamiento de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°9. PROFUNDICE RESPUESTA)	11.3 Finalidad de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°10)
	6. 2004 7. 2005 8. 2006 9. 2007 10. 2008	8. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) financiado por el SENCE (vía Franquicia Tributaria) 9. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) pero sin financiamiento SENCE (curso interno de capacitación) 10. A través de un programa público de becas de capacitación (Por ejemplo: FOSIS, INDAP, SENCE, CHILECALÍFICA, SERCOTEC u otras) 11. Financiado con recursos de usted o su familia 12. Con una beca de institución privada 13. A través de la empresa, pero no sabe si es con o sin financiamiento de SENCE 14. Otro medio	9. Capacitarse en un oficio para encontrar un empleo 10. Aprender un nuevo oficio para cambiar de empleo o actividad 11. Mejorar su desempeño en su actual actividad 12. Mejorar sus conocimientos en general sin que ello se relacione necesariamente a su puesto de trabajo actual 13. Mejorar sus ingresos 14. Cumplir con los requisitos que demanda su actual actividad laboral (licencias de conducir profesionales, licencias especiales, etc.) 15. Acreditar los conocimientos y habilidades laborales (certificar competencias) en su oficio o profesión 16. Otro. ESPECIFIQUE..... CUALQUIER RESPUESTA EN 11.3, TODOS PASAN A 13
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

<p>51. (SÓLO QUIENES RESPONDEN NO EN P.10) ¿Y por qué razón no realizó ningún curso de capacitación laboral, entre 2004 y 2008? (ENTREGUE TARJETA N°11. MARQUE UNA ALTERNATIVA)</p> <p>8. No me interesaba capacitarme 9. No podía porque me faltaba completar mis estudios de educación media 10. Aunque deseaba capacitarme no tenía tiempo para ello 11. Aunque postulé a un curso no fui seleccionado 12. Aunque deseaba capacitarme no he tenido oportunidades de hacerlo 13. No me convenía distraer tiempo de mis otras actividades para capacitarme 14. Otro.</p>	<p>A12</p>
--	-------------------

SITUACIÓN LABORAL

DEBE CONSULTAR PARA CADA AÑO EN ESTUDIO. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2004, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
52. En ese mes y año, ¿trabajó usted? 3. Sí → PASE A 20 4. No	B13 2004	C13 2008
53. Aunque no trabajó, realizó alguna actividadpor un salario o remuneración? ...por su cuenta? ...en su empresa? ...para un familiar sin recibir pago o dinero? ...por pago en especies? ...como aprendiz o realizando una práctica? 1. Sí → PASE A 2020 2. No	B14 2004	C14 2008
54. En ese mes y año aunque no realizó ninguna de esas actividades, ¿estuvo ausente de su trabajo temporalmente por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otro? 1. Sí → PASE A 20 2. No	B15 2004	C15 2008
55. En ese mes y año, ¿buscó trabajo remunerado? 4. Sí, y nunca había trabajado antes → PASE A MÓDULO D: PERCEPCIÓN 5. Sí, pero ya había trabajado antes → PASE A 18 6. No 10. No sabe/No recuerda → PASE A 18	B16 2004	C166 2008
56. En ese mes y año ¿por qué no buscó trabajo? (NO LEA ALTERNATIVAS, MARQUE SÓLO UNA) 11. Quehaceres del hogar 12. No tenía con quien dejar a los niños 13. Enfermedad crónica o invalidez 14. Estudiante 15. Jubilado, montepiado o pensionado 16. Rentista 17. Tenía un trabajo esporádico 18. Se cansó de buscar 19. No tenía interés 20. Otra razón. ESPECIFIQUE.	B17 2004	C17 2008
57. Durante ese año, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir. ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 3. Sí 4. No → PASE MÓDULO D: PERCEPCIÓN	B18 2004	C18 2008
58. ¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo? (REGISTRE MES CON NÚMEROS, EJ.: ENERO=1, FEBRERO=2, ETC.)	B19 2004	C19 2008

LEA: PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS PIENSE EN EL "MES Y AÑO DE REFERENCIA" EN SU TRABAJO PRINCIPAL (AQUEL EN QUE TUVO MAYOR REMUNERACIÓN) O SÍ NO TRABAJÓ EN EL PERIODO, EN EL ÚLTIMO TRABAJO QUE REALIZÓ ESE AÑO.

59. ¿Cuál fue su ocupación u oficio oficial en su trabajo principal? <i>Describe la ocupación o el oficio de la persona en su trabajo principal. No basta anotar: empleado, obrero, comerciante.</i> Anote: albañil, contador, empaquetador de supermercado, embotellador de bebidas, etc.	
B20 2004	C20 2008

60. En ese mes y año, en este trabajo usted era: (ENTREGUE TARJETA N°12)	B21 2004	C21 2008
11. Trabajador por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 12. Patrón o empleador (con trabajadores a cargo) → PASE A 25 13. Familiar no remunerado → PASE A 25 14. Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipalidades) → PASE A 23 15. Empleado u obrero de empresas públicas → PASE A 23 16. Empleado u obrero de empresas privadas → PASE A 23 17. Servicio doméstico puertas adentro → PASE A 23 18. Servicio doméstico puertas afuera → PASE A 23 19. FF.AA y del Orden → PASE A 23 20. Otro → PASE A 23		

61. (SÓLO TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA -1 EN P20-) En ese mes y año, ¿por qué trabajaba por cuenta propia? (NO LEA ALTERNATIVAS. MARQUE 2 PRINCIPALES EN ORDEN DE IMPORTANCIA)	B2004_1º	B2004_2º	C2008_1º	C2008_2º
7. Le gustaba ser su propio jefe 8. Porque podía obtener mayores ingresos 9. Porque tenía flexibilidad de horario 10. No pudo conseguir ningún otro trabajo 11. No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba 12. Otro. ESPECIFIQUE				
CUALQUIER RESPUESTA EN 22, TODOS PASAN A 25	Otro 2004. Especifique: Otro 2008. Especifique:			

62. Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree ud. que consiguió ese empleo? (LEA ALTERNATIVAS. MARQUE UNA SOLA, LA PRINCIPAL)	B23 2004	C23 2008
9. Familiares y/o amigos 10. Ex empleadores 11. Municipio u OMIL 12. Programa Puente (Chile Solidario) 13. Institución donde estudió o se capacitó 14. Bolsa de empleo en Internet 15. Nadie. Lo conseguí sólo por mi propio esfuerzo 16. Otros		

63. En ese mes y año, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? 3. Sí 4. No 10. No sabe / no recuerda	64. (RESPONDEN TODOS) ¿Qué clase de actividad realizaba la empresa, industria o servicio donde desempeñaba su trabajo principal? <i>No basta: fábrica, taller, ni nombre, ni razón social.</i> <i>Anote: Fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc.</i>	
	B25 2004	C25 2008
B24 2004	C24 2008	

65. En ese mes y año, ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo (En Chile)? (LEA ALTERNATIVAS) 7. 1 persona 8. 2 a 5 personas 9. 6 a 9 personas 10. 10 a 49 personas 11. 50 a 199 personas 12. 200 personas o más	66. Esta empresa o servicio era: 8. Gobierno Central o Municipal 9. FF.AA. y del Orden 10. Empresa Pública 11. Empresa Privada 12. Organización No Gubernamental 13. Organismo Internacional 14. Otro	67. En este trabajo, ¿tenía ud. contrato? 4. Sí, había firmado contrato 5. Sí, pero no lo había firmado 6. No tenía → PASE A 30 9. No sabe/no recuerda si firmó contrato → PASE A 30			
			B26 2004	C26 2008	B27 2004

68. En ese mes y año, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?: 6. Plazo indefinido 7. Plazo fijo 8. Por obra, faena o servicio 9. De aprendizaje 10. Servicios transitorios 9. No sabe/no recuerda	69. Su ocupación principal era de tipo: 6. Permanente 7. De temporada o estacional 8. Ocasional o eventual 9. A prueba 10. Por plazo o tiempo determinado	70. ¿En este empleo, ud. boleteaba? (trabajo a honorarios) 3. Sí 4. No 10. No sabe, no recuerda			
			B29 2004	C29 2008	B30 2004

71. En ese mes y año, ¿cuál era su sueldo o salario mensual líquido , por este trabajo principal? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)	72. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana trabajaba efectivamente en su empleo principal? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)		
		B32 2004 \$	C32 2008 \$

73. Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año? 3. Sí 4. No → PASE A 37 10. No sabe → PASE A 37	74. Considerando sólo esos otros trabajos (distintos al principal), ¿cuál fue su ingreso mensual promedio líquido de esos otros trabajos durante ese año? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)	75. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana dedicaba a estos trabajos (distintos al principal)? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)			
			B34 2004	C34 2008	B35 2004 \$

76. En ese mes y año, ¿deseaba trabajar más horas por semana? 3. Sí 4. No → PASE A 40		77. En ese mes y año, ¿tenía usted tiempo para trabajar más horas por semana? 3. Sí 4. No → PASE A 40		78. (SÓLO QUIENES RESPONDEN 1 EN 38) ¿Y por qué razón no trabajó más horas por semana? (NO LEA ALTERNATIVAS) 7. Por razones de estudio 8. Por razones de salud 9. Por razones de familia o personales 10. Estaba haciendo el Servicio Militar 11. Porque no consiguió más trabajo 12. Otro	
B37 2004	C37 2008	B38 2004	C38 2008	B39 2004	C39 2008

79. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál? 5. Sí, AFP 6. Sí, INP 7. Sí, Otro 8. No 10. No sabe / no recuerda		80. En ese mes y año, ¿ud. cotizaba en algún sistema de salud? ¿Cuál? (PROFUNDICE EN RESPUESTA) 7. Sí, Fonasa 8. Sí, Isapre 9. Sí, Otro 10. No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes) 11. No, pero tenía cobertura (era carga/ PRAIS / Fonasa A) 12. No, no tenía cobertura/no estaba afiliado 10. No sabe / no recuerda	
B40 2004	C40 2008	B41 2004	C41 2008

81. Dígame de ese año, ¿cuántos meses estuvo usted? Más de 2 semanas considere 1 mes y 2 semanas o menos considere "0" Para 2004, la suma B42a+B42b+B42c= 12 meses . Para 2008, la suma c42a+c42b+c42c= 9 meses .		
a. Trabajando por una remuneración en dinero	B42a 2004	C42a 2008
b. Buscando trabajo	B42b 2004	C42b 2008
c. Inactivo laboralmente	B42c 2004	C42c 2008

82. Según su opinión, cuando se debe buscar empleo ¿qué estrategias considera más adecuadas? (ENTREGUE TARJETA Nº13. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 7. Buscar trabajo en el diario u otro medio de información 8. Solicitar ayuda a ex empleadores o a ex compañeros de trabajo 9. Dejar sus antecedentes en lugares de trabajo 10. Pedir ayuda a conocidos o pitutos 11. Inscribirse en la oficina de intermediación laboral de la Municipalidad (OMIL) 12. No tiene claro que debe hacer		83. Según su opinión, ¿cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? (ENTREGUE TARJETA Nº14. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 8. El nivel educacional 9. La presentación 10. La responsabilidad 11. Los conocimientos sobre el trabajo solicitado 12. Las recomendaciones 13. Las bajas exigencias en salario o condiciones de trabajo 14. La experiencia			
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 40px; text-align: center;">1^a</td> <td style="width: 50px; height: 40px; text-align: center;">2^a</td> </tr> </table>	1 ^a	2 ^a	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 50px; height: 40px; text-align: center;">1^a</td> <td style="width: 50px; height: 40px; text-align: center;">2^a</td> </tr> </table>	1 ^a	2 ^a
1 ^a	2 ^a				
1 ^a	2 ^a				

MÓDULO D. PERCEPCIÓN

D6. Hablando en general, ¿ Qué tan importante es tener enseñanza media completa para?: (ENTREGUE TARJETA Nº15)

Escala: 1. Importante 2. Algo importante 3. Poco importante 4. Nada importante 9.No aplica

k Encontrar trabajo	
l Obtener trabajos más estables	
m Mejorar los ingresos	
n Conocer gente y tener más contactos laborales.	
o Desarrollar un negocio independiente	
p Ayudar a los hijos(as) en sus estudios	
q Aumentar la confianza en ud. mismo	
r Obtener reconocimiento de parte del jefe o pares	

DATOS ENCUESTA – LLENADO OBLIGATORIO

Nombre completo encuestador:	
Rut encuestador:	
OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR:	

6.3 ANEXO Nº3: CUESTIONARIO BENEFICIARIOS SENCE

ESTUDIO LÍNEA MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CHILECALIFICA BENEFICIARIOS	FECHA		FOLIO CUESTIONARIO
		2008	

Presentación del encuestador

Buenos días (tardes), soy..... encuestador de DEMOSCÓPICA, una empresa independiente de estudios de opinión. Por encargo de DIPRES (Dirección de Presupuestos), estamos realizando un estudio sobre el impacto del Programa ChileCalifica (Líneas Capacitación basada en Competencias y Certificación de Competencias Laborales) y necesitamos información sobre su persona. En nombre de nuestra institución le aseguro que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su opinión.

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN

A1. Nombre y Apellidos			
A2. Sexo		1. Hombre (Masculino) <input type="checkbox"/>	
		2. Mujer (Femenino) <input type="checkbox"/>	
A3. Fecha de nacimiento(día)(mes) (año a 4 dígitos)
A4.1 Dirección completa			
A4.2 Villa/Población			
A4.3 Comuna		A5. Teléfono	
A15. ¿Participó usted en un curso de Capacitación por competencias laborales o de empleabilidad, financiado por el SENCE del Programa "Mejoramiento de la Oferta de Capacitación", en el año 2006? Si respuesta es no, insistir Si respuesta sigue siendo negativa → TERMINAR ENCUESTA			1. Sí → APLICAR ENCUESTA 2. No → TERMINAR ENCUESTA <input type="checkbox"/>
A7.1 Entre el año 2000 y el momento de iniciar el programa (2006), ¿usted se había desempeñado laboralmente en la ocupación a la que estaba dirigido el curso/módulo en el que se capacitó? ¿Cuántos años? 5. Sí <input type="checkbox"/> 6. No		A16. ¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (Han certificado su discapacidad en el COMPIN e inscrito en el Registro Civil e Identificación)? a. Sí, tengo discapacidad y estoy inscrito <input type="checkbox"/> b. Tengo discapacidad, pero no estoy inscrito c. No tiene ninguna discapacidad d. No sabe si está inscrito	
A7.2 Número de años (que se había desempeñado laboralmente): _____			

Módulo B - C. Agosto de los años 2005 y 2008. Características Individuales y del Hogar

ANTES DE COMENZAR, EXPLIQUE EN DETALLE AL ENTREVISTADO LA MODALIDAD EN QUE SE APLICARÁN LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, INDICANDO QUE SE REFIEREN A SU SITUACIÓN EN EL **AÑO 2005 Y 2008**, ES DECIR, **ANTES Y DESPUÉS DE PARTICIPAR EN EL PROGRAMA**. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2005, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
04. En este mes y año, ¿cuál era su estado conyugal o civil? (ENTREGUE TARJETA N°1) 05. 15. Casado(a) 16. Conviviente o pareja 17. Anulado(a) 18. Separado(a) 19. Divorciado(a) 20. Viudo(a) 21. Soltero(a)	B01 2005	C01 2008
10. En este mes y año, ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar? (ENTREGUE TARJETA N°2) 29. Jefe de hogar 30. Esposo(a) / pareja 31. Hijo(a) de ambos 32. Hijo(a) sólo del jefe 33. Hijo(a) sólo del esposo(a) / pareja 34. Padre o Madre 35. Suegro(a) 36. Yerno o nuera 37. Nieto(a) 38. Hermano(a) 39. Cuñado(a) 40. Otro familiar 41. No familiar 42. Servicio doméstico puertas adentro	B02 2005	C02 2008

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
11. En ese mes y año, ¿cuántas personas integraban su hogar, es decir, compartían el presupuesto de alimentación? (ANOTE N° DE PERSONAS. INCLUYA AL ENTREVISTADO)	B03 2005	C03 2008
12. En ese mes y año ¿Con quiénes vivía en su hogar? (LEA UNO A UNO, E INDIQUE LAS CANTIDADES QUE CORRESPONDAN)	B04 2005	C04 2008
y) Esposo(a) / pareja		
z) Hijos(as) menores de 6 años		
aa) Hijos(as) de 6 años o más		
bb) Padre o Madre		
cc) Suegro(a)		
dd) Yerno o nuera		
ee) Hermano(a)		
ff) Cuñado(a)		
gg) Abuelo(a)		
hh) Nieto(a)		
ii) Otro familiar		
jj) Otro no familiar		

13. En ese año, ¿cuál era el promedio mensual líquido de todos los ingresos que se generaban en el hogar? Considere los ingresos líquidos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°3)	B05 2005	C05 2008
	25. Sin ingresos (ó sólo recibe subsidios) 26. Menos de \$50.000 27. Entre \$50.001 y \$100.000 28. Entre \$100.001 y \$150.000 29. Entre \$150.001 y \$200.000 30. Entre \$200.001 y \$350.000	31. Entre \$350.001 y \$500.000 32. Entre \$500.001 y \$700.000 33. Entre \$700.001 y \$1.000.000 34. Entre \$1.000.001 y \$1.500.000 35. Entre \$1.500.001 y \$2.000.000 36. Más de \$2.000.000

84. En ese año, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar? Considere los ingresos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°4)	B06 2005	C06 2008
	06. Nada. No aportaba al ingreso del hogar 07. Algo, pero menos de la mitad del ingreso del hogar 08. Cerca de la mitad del ingreso del hogar 09. Más de la mitad del ingreso del hogar, pero no todo 10. Aportaba todos los ingresos del hogar	

EXPERIENCIA EDUCATIVA

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
85. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°5. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.)	07.a) Indique Tipo de estudios	
	B07_tipo 2005	C07_tipo 2008
	07 b) Indique curso	
	B07_curso 2005	C07_curso 2008

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005		2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008		Módulo B	Módulo C
				Agosto 2005	Agosto 2008
86. Si en ese mes y año tenía pareja, ¿en qué curso se encontraba su pareja (si <i>estaba estudiando</i>) o cuál era su último curso aprobado (si <i>no estaba estudiando</i>)? (CONTINUE CON TARJETA N°5. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.)				08 a) Indique Tipo de estudios	
37. Educación preescolar o educación parvularia 38. Preparatoria (sistema antiguo) 39. Educación Básica 40. Escuela especial (diferencial) 41. Humanidades (sistema antiguo) 42. Educación Media Científico Humanista 43. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 44. Educación Media Técnica Profesional 45. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 46. Centro de Formación Técnica completa (con título) 47. Instituto Profesional incompleta (sin título) 48. Instituto Profesional completa (con título) 49. Educación Universitaria incompleta (sin título) 50. Educación Universitaria completa (con título) 51. Universitaria de Postgrado 52. Ninguno 53. No sabe 54. No aplica (no tenía pareja)				B08_tipo 2005	C08_tipo 2008
				08 b) Indique curso	
				B08b_curso 2005	C08b_curso 2008
87. Además del curso que realizó en este programa, ¿Ha participado usted en otros cursos de capacitación laboral entre el año 2005 y el año 2008? (CONSIDERE SÓLO CURSOS FORMALES, CON FINES LABORALES)				1. Sí 2. No → PASE A PREG.12	
88. (SÓLO QUIENES RESPONDEN SÍ EN P.9) Por favor indique el año de término, la forma de financiamiento y la finalidad de los cursos de capacitación en que participó entre el años 2005 y el año 2008? (REGISTRE PARA CADA CURSO, AÑO, FINANCIAMIENTO Y FINALIDAD)					
Curso n°	10.1 Año	10.2 Financiamiento de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°6. PROFUNDICE RESPUESTA)	10.3 Finalidad de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°7)		
	11. 2005 12. 2006 13. 2007 14. 2008	15. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) financiado por el SENCE (vía Franquicia Tributaria) 16. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) pero sin financiamiento SENCE (curso interno de capacitación) 17. A través de un programa público de becas de capacitación (Por ejemplo: FOSIS, INDAP, SENCE, CHILECALIFICA, SERCOTEC u otras) 18. Financiado con recursos de usted o su familia 19. Con una beca de institución privada 20. A través de la empresa, pero no sabe si es con o sin financiamiento de SENCE 21. Otro medio	17. Capacitarse en un oficio para encontrar un empleo 18. Aprender un nuevo oficio para cambiar de empleo o actividad 19. Mejorar su desempeño en su actual actividad 20. Mejorar sus conocimientos en general sin que ello se relacione necesariamente a su puesto de trabajo actual 21. Mejorar sus ingresos 22. Cumplir con los requisitos que demanda su actual actividad laboral (licencias de conducir profesionales, licencias especiales, etc.) 23. Acreditar los conocimientos y habilidades laborales (certificar competencias) en su oficio o profesión 24. Otro. Especifique.....		
			(CUALQUIER RESPUESTA PASA A PREG. 12)		
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

<p>89. (SÓLO QUIENES RESPONDEN NO EN P.9) ¿Cuál es la razón por la que no ha realizado ningún curso de capacitación laboral? (ENTREGUE TARJETA N°8. MARQUE SÓLO UNA ALTERNATIVA)</p> <p>15. No me interesaba seguir capacitándome 16. No podía porque me faltaba completar mis estudios de educación media 17. Aunque deseaba capacitarme no tenía tiempo para ello 18. Aunque postulé a un curso no fui seleccionado 19. Aunque deseaba capacitarme no he tenido oportunidades de hacerlo 20. No me convenía distraer tiempo de mis otras actividades para capacitarme 21. Otro.</p>	
--	--

SITUACIÓN LABORAL

DEBE CONSULTAR PARA CADA AÑO EN ESTUDIO PREGUNTA 12 A 43. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2005, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido a Agosto 2005</i> 2º Módulo C <i>referido a Agosto 2008</i>	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
90. (RESPONDEN TODOS) En ese mes y año, ¿trabajó usted? 5. Sí → PASE A PREG.19 6. No	B12 2005	C12 2008
91. Aunque no trabajó, realizó alguna actividadpor un salario o remuneración? ...por su cuenta? ...en su empresa? ...para un familiar sin recibir pago o dinero? ...por pago en especies? ...como aprendiz o realizando una práctica? 1. Sí → PASE A PREG.20 2. No	B13 2005	C13 2008
92. En ese mes y año aunque no realizó ninguna de esas actividades, ¿estuvo ausente de su trabajo temporalmente por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otro? 1. Sí → PASE A PREG. 19 2. No	B14 2005	C14 2008
93. En ese mes y año, ¿buscó trabajo remunerado? 7. Sí, y nunca había trabajado antes → PASE A MÓDULO D: EXPERIENCIA CON PROGRAMA 8. Sí, pero ya había trabajado antes → PASE A PREG. 17 9. No 11. No sabe/No recuerda → PASE A PREG. 17	B15 2005	C16 2008
94. En ese mes y año ¿por qué no buscó trabajo? (NO LEA ALTERNATIVAS, MARQUE SÓLO UNA) 21. Quehaceres del hogar 22. No tenía con quien dejar a los niños 23. Enfermedad crónica o invalidez 24. Estudiante 25. Jubilado, montepiado o pensionado 26. Rentista 27. Tenía un trabajo esporádico 28. Se cansó de buscar 29. No tenía interés 30. Otra razón. ESPECIFIQUE.	B16 2005	C16 2008
	B16 otra 2005 C16 otra 2008	

95. Durante ese año, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? <u>Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir.</u> ¿Ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿Ni siquiera vendiendo algún producto? 5. Sí 6. No → PASE MÓDULO D: EXPERIENCIA CON PROGRAMA	B17 2005	C17 2008
96. ¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo? (REGISTRE MES CON NÚMEROS, EJ.: ENERO=1, FEBRERO=2, ETC.)	B18 2005	C18 2008

LEA: PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS PIENSE EN EL "MES Y AÑO DE REFERENCIA" EN SU TRABAJO PRINCIPAL (AQUEL EN QUE TUVO MAYOR REMUNERACIÓN) O SÍ NO TRABAJÓ EN EL PERIODO, EN EL ÚLTIMO TRABAJO QUE REALIZÓ ESE AÑO.

97. ¿Cuál fue su ocupación u oficio oficial en su trabajo principal? <i>Describe la ocupación o el oficio de la persona en su trabajo principal. No basta anotar: empleado, obrero, comerciante. Anote: albañil, contador, empaquetador de supermercado, embotellador de bebidas, etc.</i>	
B19 2005	C19 2008

98. En ese mes y año, en este trabajo usted era: (ENTREGUE TARJETA N°9) 21. Trabajador por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 22. Patrón o empleador (con trabajadores a cargo) → PASE A PREG. 24 23. Familiar no remunerado → PASE A PREG. 24 24. Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipalidades) → PASE A PREG. 22 25. Empleado u obrero de empresas públicas → PASE A PREG. 22 26. Empleado u obrero de empresas privadas → PASE A PREG. 22 27. Servicio doméstico puertas adentro → PASE A PREG. 22 28. Servicio doméstico puertas afuera → PASE A PREG. 22 29. FF.AA y del Orden → PASE A PREG. 22 30. Otro. → PASE A PREG. 22	B20 2005	C20 2008
--	-----------------	-----------------

99. (SÓLO TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA -1 EN P20-) En ese mes y año, ¿Por qué trabajaba por cuenta propia? (NO LEA ALTERNATIVAS. MARQUE 2 PRINCIPALES EN ORDEN DE PRIORIDAD) 13. Le gustaba ser su propio jefe 14. Porque podía obtener mayores ingresos 15. Porque tenía flexibilidad de horario 16. No pudo conseguir ningún otro trabajo 17. No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba 18. Otro. Especifique.	B2005_1º	B2005_2º	C2008_1º	C2008_2º
Otro 2005 Especifique Otro 2008 Especifique				
CUALQUIER RESPUESTA EN 21, TODOS PASAN A PREG. 102				

00. (RESPONDEN ALT. 4 A 10 EN PREG. 20) Además de su propio esfuerzo, ¿gracias a quién cree ud. que consiguió ese empleo? (LEA ALTERNATIVAS. MARQUE UNA SOLA, LA PRINCIPAL) 17. Familiares y/o amigos 18. Ex empleadores 19. Municipio u OMIL 20. Programa Puente (Chile Solidario) 21. Institución donde estudió o se capacitó 22. Bolsa de empleo en Internet 23. Nadie. Lo conseguí sólo por mi propio esfuerzo 24. Otros	B22 2005	C22 2008
---	-----------------	-----------------

01. En ese mes y año, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? 5. Sí 6. No 25. No sabe / no recuerda		02. (RESPONDEN TODOS) ¿Qué clase de actividad realizaba la empresa, industria o servicio donde desempeñaba su trabajo principal? No basta: fábrica, taller, ni nombre, ni razón social. Anote: Fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc.	
B23 2005	C23 2008	B24 2005	C24 2008

03. En ese mes y año, ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo (En Chile y en su sucursal)? (LEA ALTERNATIVAS) 13. 1 persona 14. 2 a 5 personas 15. 6 a 9 personas 16. 10 a 49 personas 17. 50 a 199 personas 18. 200 personas o más		04. Esta empresa o servicio era: 15. Gobierno Central o Municipal 16. FF.AA. y del Orden 17. Empresa Pública 18. Empresa Privada 19. Organización No Gubernamental 20. Organismo Internacional 21. Otro		05. En este trabajo, ¿tenía usted contrato? 7. Sí, había firmado contrato 8. Sí, pero no lo había firmado 9. No tenía → PASE A PREG. 29 10. No sabe/no recuerda si firmó contrato → PASE A PREG. 29	
B25 2005	C25 2008	B26 2005	C26 2008	B27 2005	C27 2008

06. En ese mes y año, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?: 11. Plazo indefinido 12. Plazo fijo 13. Por obra, faena o servicio 14. De aprendizaje 15. Servicios transitorios 9. No sabe/no recuerda		07. Su ocupación principal era de tipo: 11. Permanente 12. De temporada o estacional 13. Ocasional o eventual 14. A prueba 15. Por plazo o tiempo determinado		08. En este empleo, usted boleteaba (trabajo a honorarios) 5. Sí 6. No 9. No sabe, no recuerda	
B28 2005	C28 2008	B29 2005	C29 2008	B30 2005	C30 2008

09. En ese mes y año, ¿Cuál era su sueldo o salario mensual líquido en pesos, por este trabajo principal? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)		110. En ese mes y año, ¿Cuántas horas a la semana trabajaba efectivamente en su empleo principal? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)	
B31 2005	C31 2008	B32 2005	C32 2008
\$	\$		

11. Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año? 5. Sí 6. No → PASE A PREG.36 9. No sabe → PASE A PREG.36		112. Considerando sólo esos otros trabajos (distintos al principal), ¿cuál fue su ingreso mensual promedio líquido de esos otros trabajos durante ese año? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)		13. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana dedicaba a estos trabajos (distintos al principal)? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)	
B33 2005	C33 2008	B34 2005	C34 2008	B35 2005	C35 2008
		\$	\$		

14. En ese mes y año, ¿deseaba trabajar más horas por semana? 5. Sí 6. No → PASE A 39		115. En ese mes y año, ¿tenía usted tiempo para trabajar más horas por semana? 5. Sí 6. No → PASE A 39		116. (SÓLO QUIENES RESPONDEN 1 EN 37) ¿Y por qué razón no trabajó más horas por semana? (NO LEA ALTERNATIVAS) 13. Por razones de estudio 14. Por razones de salud 15. Por razones de familia o personales 16. Estaba haciendo el Servicio Militar 17. Porque no consiguió más trabajo 18. Otro	
B36 2005	C36 2008	B37 2005	C37 2008	B38 2005	C38 2008

17. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál? 9. Sí, AFP 10. Sí, INP 11. Sí, Otro 12. No 9. No sabe / no recuerda		18. En ese mes y año, ¿ud. cotizaba en algún sistema de salud? ¿Cuál? (PROFUNDICE EN RESPUESTA) 13. Sí, Fonasa 14. Sí, Isapre 15. Sí, Otro 16. No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes) 17. No, pero tenía cobertura (era carga/ PRAIS / Fonasa A) 18. No, no tenía cobertura/no estaba afiliado 9. No sabe / no recuerda			
B39 2005	C39 2008	B40 2005	C40 2008		

19. Dígame de ese año, ¿cuántos meses estuvo usted? Más de 2 semanas considere 1 mes y 2 semanas o menos considere "0" Para 2005, la suma B41a+B41b+B41c= 12 meses. Para 2008, la suma c41a+c41b+c41c= 9 meses.		
a. Trabajando por una remuneración en dinero	B41a 2005	C41a 2008
b. Buscando trabajo	B41b 2005	C41b 2008
c. Inactivo laboralmente (ni trabajando , ni buscando trabajo)	B41c 2005	C41c 2008

20. Según su opinión, cuando se debe buscar empleo ¿qué estrategias considera más adecuadas? (ENTREGUE TARJETA Nº10. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 13. Buscar trabajo en el diario u otro medio de información 14. Solicitar ayuda a ex empleadores o ex compañeros de trabajo 15. Dejar sus antecedentes en lugares de trabajo 16. Pedir ayuda a conocidos o pitutos 17. Inscribirse en la oficina de intermediación laboral de la Municipalidad (OMIL) 18. No tiene claro que debe hacer		21. Según su opinión, ¿cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? (ENTREGUE TARJETA Nº11. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 15. El nivel educacional 16. La presentación 17. La responsabilidad 18. Los conocimientos sobre el trabajo solicitado 19. Las recomendaciones 20. Las bajas exigencias en salario o condiciones de trabajo 21. La experiencia			
<table border="1"> <tr> <td>1ª</td> <td>2ª</td> </tr> </table>	1ª	2ª	<table border="1"> <tr> <td>1ª</td> <td>2ª</td> </tr> </table>	1ª	2ª
1ª	2ª				
1ª	2ª				

Módulo D. Experiencia y Satisfacción del Programa

LEA: A CONTINUACIÓN LE HARÉ UN CONJUNTO DE PREGUNTAS RELATIVAS A SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA QUE USTED INICIÓ EN EL AÑO 2005.

EXPERIENCIA Y SATISFACCIÓN RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

SI USTED REALIZÓ **MÁS DE UN CURSO**, REFERIRSE AL CURSO **APROBADO** O AL QUE USTED TUVO **MAYOR ASISTENCIA**

D7. (RESPONDEN TODOS) El curso que usted realizó, fue en la modalidad: (MARQUE SÓLO UNA ALTERNATIVA)

<ul style="list-style-type: none"> 1. Competencias laborales 2. Competencias de empleabilidad 9. No sabe/ No recuerda 	
--	--

<p>D8. ¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el Programa? (ENTREGUE TARJETA Nº12, MARQUE HASTA 3, EN ORDEN DE IMPORTANCIA)</p> <ul style="list-style-type: none"> 12. Encontrar trabajo 13. Tener posibilidades de tener un trabajo estable 14. Tener posibilidades de mejorar ingresos 15. Para ampliar redes de contactos laborales 16. Tener un trabajo independiente 17. Tener práctica u experiencia en algún oficio 18. Por el dinero (subsidios) pagados por su asistencia al curso 19. Para poder realizar el proceso de certificación de mis competencias 20. Cambiar de oficio 21. Conocer otras personas y/o hacer algo distinto 22. Otro. ESPECIFIQUE. 	1ª	2ª	3ª
	<p>Otro, Especifique:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>D9. ¿A través de que medio supo del programa? (NO LEA ALTERNATIVAS. SONDEE, ESPERE RESPUESTA. MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> 8. Por la Oficina Municipal de información laboral (OMIL) o Municipio 9. Por propaganda en la radio, metro, periódico, televisión, etc. 10. Por la institución educativa y organizadores del curso 11. Me lo recomendó un amigo o familiar 12. Por medio de organizaciones sociales (junta de vecinos, iglesia, etc.) 13. Me lo informaron en mi trabajo 14. Otro. 	1ª	2ª	

<p>D10. ¿Quedó usted seleccionado en el curso de su mayor preferencia?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No 	<p>D11. ¿Quedó usted satisfecho con el curso/modulo al cual fue seleccionado? (ENTREGUE TARJETA Nº13)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho 	<p>D12. Justo antes que empezaran las clases, ¿estaba ud. estudiando en algún establecimiento educacional?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No → PASE A D8 	<p>D13. ¿Abandonó sus estudios para ingresar al programa?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No

<p>D14. ¿Terminó el periodo de clases correspondiente a este programa?</p> <p>1. Sí → PASE A D11 2. No</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>D15. ¿Cuánto alcanzó a asistir del curso de capacitación?</p> <p>1. Sólo unas pocas clases 2. Menos de la mitad del curso 3. Alrededor de la mitad del curso 4. Más de la mitad del curso 5. Todas o casi todas las clases</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>D16. ¿Por qué no terminó el periodo de clases? (NO LEA ALTERNATIVAS. MARQUE COMO MÁXIMO TRES, EN ORDEN DE IMPORTANCIA).</p> <p>1. No le gustó el oficio o curso 2. Encontró trabajo 3. Por enfermedad o accidente 4. Insuficiente apoyo familiar 5. Volvió a estudiar al liceo/colegio 6. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios 7. El dinero pagado por su asistencia diaria era insuficiente 8. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños 9. Tuvo conflictos con profesores o compañeros 10. Porque se mudó a otra Región o comuna 11. Porque le quedaba muy lejos la institución capacitadora 12. Otro.</p>	<p>1^a</p>	<p>2^a</p>	<p>3^a</p>
--	--	--	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

<p>D17. Actualmente, ¿usted trabaja o desarrolla trabajos relacionados con el oficio que aprendió en el curso SENCE en que participó?</p> <p>1. Sí → PASE A D14 2. No</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	<p>D18. ¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido? (NO LEA ALTERNATIVAS. CIRCULE TODOS LOS QUE CORRESPONDA)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>1. No pudo encontrar un trabajo en el oficio</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>2. Trabajó en el oficio un tiempo, pero luego cambió a otro trabajo mejor</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. Trabajó en el oficio, pero no le gustó</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>4. No se sintió suficientemente capacitado en el oficio</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>5. Otro. ESPECIFIQUE.....</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1. No pudo encontrar un trabajo en el oficio	1	2. Trabajó en el oficio un tiempo, pero luego cambió a otro trabajo mejor	2	3. Trabajó en el oficio, pero no le gustó	3	4. No se sintió suficientemente capacitado en el oficio	4	5. Otro. ESPECIFIQUE.....	5	<p>D19. ¿Ha participado en algún otro curso de capacitación en algún oficio distinto (<i>basarse en su última experiencia</i>)?</p> <p>1. Sí, y lo terminé 2. Sí, pero no lo terminé 3. No</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
1. No pudo encontrar un trabajo en el oficio	1											
2. Trabajó en el oficio un tiempo, pero luego cambió a otro trabajo mejor	2											
3. Trabajó en el oficio, pero no le gustó	3											
4. No se sintió suficientemente capacitado en el oficio	4											
5. Otro. ESPECIFIQUE.....	5											

D20. (RESPONDEN TODOS) ¿Cómo consiguió su actual trabajo?. (ENTREGUE TARJETA N°14. CIRCULE **TODOS LOS QUE** CORRESPONDA)

1. Por medio de un instructor o alguien de la OTEC (<i>Organismos Técnicos de Capacitación</i>) donde se capacitó	1
2. Por medio de un compañero que participó con usted en el curso	2
3. Por medio de alguien que conoció durante su práctica laboral o asistencia técnica	3
4. Por medio de un aviso en el diario	4
5. Por medio de un familiar o amigo	5
6. Por medio de la OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral)	6
7. No se encuentra trabajando	7
8. Otro. ESPECIFIQUE.....	8

D21. A continuación por favor indíqueme su grado de satisfacción con los siguientes aspectos: (ENTREGUE TARJETA Nº15)
Escala: 1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho 9. No aplica

a	El proceso de postulación y selección	
b	La infraestructura del lugar donde recibió clases	
c	El trato que recibió del personal administrativo de la institución educadora (secretaría, recepción, etc.)	
d	Los materiales entregados	
e	El trato que recibió de parte de los profesores	
f	La calidad de los profesores de la OTEC (<i>Organismo Técnico de Capacitación</i>)	
g	Las competencias laborales (técnicas) recibidas en las instalaciones de la OTEC	
h	Las competencias de empleabilidad (organización, emprendimiento, responsabilidad, puntualidad, etc.) recibidas en las instalaciones de la OTEC	

¿Cómo calificaría usted los siguientes aspectos del curso realizado por la institución capacitadora (OTEC)?:

<p>D22. Conocimientos técnicos adquiridos relativos al oficio:</p> <p>1. Muy básicos 2. Algo básicos 3. Completos 4. Muy completos</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"><input type="text"/></div>	<p>D23. Una vez finalizado el curso, ¿con qué frecuencia ha tenido usted oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso?:</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"><input type="text"/></div>
---	---

D24. ¿Qué tan útil ha sido para su desempeño laboral, cada uno de los siguientes aspectos del curso que ud. realizó? (ENTREGUE TARJETA Nº16) **Escala:** 1. Muy útil 2. Algo útil 3. Poco útil 4. Nada útil 9. No aplica

a	Conocimientos técnicos entregados en el curso	
b	Capacidad para resolver problemas	
c	Capacidad para relacionarse con jefes y compañeros	
d	Información sobre la normativa legal en su área de trabajo	

D25. De su experiencia, ¿qué tan importante ha sido el curso de capacitación para?: (ENTREGUE TARJETA N°17)

Escala: 1. Importante 2. Algo importante 3. Poco importante 4. Nada importante 9.No aplica

a Encontrar trabajo	
b Tener un trabajo más estable	
c Encontrar un trabajo relacionado al oficio en que se capacitó o certificó	
d Mejorar sus ingresos laborales	
e Mejorar sus ingresos fuera de su trabajo principal	
f Mejorar sus condiciones laborales (salud, AFP, etc.)	
g Conocer gente y tener más contactos laborales.	
h Tener su propio negocio o microempresa	
i Ayudarlo a ganar confianza en ud. mismo	

<p>D26. Luego de concluido el curso o módulo, ¿le han realizado algún seguimiento o supervisión de la institución capacitadora?</p> <p>1. Sí 2. No → PASE A D28</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>D27.(SÓLO QUIENES RESPONDEN 1 EN P20) ¿En qué ha consistido este seguimiento o supervisión? (CIRCULE TODOS LOS QUE CORRESPONDAN)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>1. Seguimiento telefónico</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>2. Visita al domicilio</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. Visita al centro de trabajo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>4. Otro. ESPECIFIQUE:</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1. Seguimiento telefónico	1	2. Visita al domicilio	2	3. Visita al centro de trabajo	3	4. Otro. ESPECIFIQUE:	4	<p>D28. ¿Ud. entregó alguna documentación a la institución capacitadora (OTEC) que acreditara su experiencia laboral (contrato de trabajo, boletas, etc.)?</p> <p>1. Sí 2. No 9. No sabe, no recuerda</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>D29. En general, ¿qué tan satisfecho está usted con la información proporcionada por la OMIL, respecto a los cursos o módulos de capacitación? (ENTREGUE TARJETA N°18)</p> <p>1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Insatisfecho 4. Muy insatisfecho 5. No recibí información de OMIL</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>
1. Seguimiento telefónico	1										
2. Visita al domicilio	2										
3. Visita al centro de trabajo	3										
4. Otro. ESPECIFIQUE:	4										

EXPERIENCIA Y SATISFACCIÓN RESPECTO DE LA CERTIFICACIÓN

<p>D30. ¿Participó usted en un proceso de certificación de competencias? ¿Antes o después de la capacitación?</p> <p>1. Sí, antes de la capacitación 2. Sí, después de la capacitación 3. No → FIN DE LA ENCUESTA</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>										
<p>D31. ¿Cuáles fueron las razones principales por las que participó en el proceso de certificación de competencias? (ENTREGUE TARJETA N°19. MARQUE MÁXIMO 3 EN ORDEN DE IMPORTANCIA)</p> <p>1. Encontrar trabajo 2. Tener posibilidades de tener un trabajo estable 3. Tener posibilidades de mejorar ingresos 4. Tener práctica o experiencia en algún oficio 5. Para ampliar redes de contactos laborales 6. Tener un trabajo independiente 7. Conocer otras personas y/o hacer algo distinto 8. Por el dinero (subsídios) pagados por su participación en el proceso de certificación 9. Obtener un certificado 10. Cambiar de oficio 11. Otro. ESPECIFIQUE.....</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">1^a</td> <td style="width: 33%;">2^a</td> <td style="width: 33%;">3^a</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td colspan="3">Otro, Especifique:</td> </tr> </table>	1^a	2^a	3^a				Otro, Especifique:		
1^a	2^a	3^a								
Otro, Especifique:										

D32. ¿A través de qué medio supo del proceso de certificación de competencias? (LEA ALTERNATIVAS. MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS EN ORDEN DE IMPORTANCIA)		1^a	2^a	
1. Por la empresa donde trabaja. 2. Por la Oficina Municipal de información laboral (OMIL) o Municipio. 3. Por propaganda en la radio, metro, periódico, televisión, etc. 4. Por la institución capacitadora (OTEC) 5. Me lo recomendó un amigo o familiar 6. Por medio de organizaciones sociales (junta de vecinos, iglesia, etc.) 7. Otro.				
D33. ¿Realizó todas las actividades incluidas en el proceso como requisito para la certificación?	D34. ¿Logró certificar las competencias evaluadas?			
1. Sí 2. No → PASE A D.29	1. Sí → PASE A D.30 2. No			
D35. (SÓLO QUIENES RESPONDEN NO EN D28) ¿Por qué no terminó el proceso de certificación? (ENTREGUE TARJETA N° 20. MARQUE TRES PRINCIPALES EN ORDEN DE IMPORTANCIA)		1^a	2^a	3^a
1. Encontró o se cambió de trabajo 2. Por enfermedad o accidente 3. Insuficiente apoyo del empleador 4. Insuficiente apoyo familiar 5. Volvió a estudiar al liceo/colegio 6. Empezó a estudiar en otra institución de formación en oficios 7. Gastaba mucho dinero 8. Gastaba mucho tiempo 9. Por embarazo o no tuvo con quien dejar los niños 10. Tuvo conflictos con evaluadores 11. Porque se mudó a otra región o comuna 12. Otro.				

D36. ¿Cómo calificaría usted los siguientes aspectos del proceso de evaluación/certificación de sus competencias? (ENTREGUE TARJETA N° 21)

Escala: 1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Malo 5. Muy malo 0. No aplica

a	Evaluación de conocimientos técnicos adquiridos relativos al oficio	
b	Evaluación de aspectos relativos a la formación personal para el trabajo (puntualidad, responsabilidad, aseo personal, etc.)	
c	Evaluación de habilidades prácticas	
d	Trato recibido de los evaluadores	
e	Trato recibido del personal administrativo de la entidad evaluadora	

D37. ¿Cómo evaluaría los siguientes aspectos? (ENTREGUE TARJETA N°22)

Escala: 1. Muy completos 2. Completos 3. Básicos 4. Muy básicos

a	Equipamiento para la evaluación (salas, maquinaria, computadores, talleres, etc.)	
b	Materiales usados en la evaluación	

D38. Qué tan importante cree usted que fue haber certificado sus competencias para: (ENTREGUE TARJETA N° 23)
Escala 1. Importante 2. Algo importante 3. Poco importante 4. Nada importante 0. No aplica

a) Mantener su trabajo	
b) Acceder a un trabajo relacionado con las competencias que certificó	
c) Acceder a mejores salarios (remuneraciones)	
d) Acceder a Mejores ingresos fuera de su trabajo Principal	
e) Aumentar su autoconfianza	
f) Formalizar su relación laboral (contrato)	
g) Tener mejores condiciones laborales (salud, AFP, etc.)	
h) Iniciar su propio negocio o microempresa	
i) Conocer a otras personas que han incrementado su red de contactos laborales	
j) Mejorar su reconocimiento o posicionamiento en su lugar de trabajo	

<p>D39. Actualmente, ¿usted trabaja o desarrolla trabajos relacionados con las competencias que certificó?</p> <p>1. Sí → FIN DE LA ENCUESTA</p> <p>2. No</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <input type="checkbox"/> </div>	<p>D40. ¿Por qué no trabaja o desarrolla trabajos en un oficio relacionado con el oficio aprendido certificado? (NO LEA ALTERNATIVAS. MARQUE HASTA 3 ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA)</p> <p>1. No pudo encontrar un trabajo en el oficio</p> <p>2. Trabajó en el oficio un tiempo pero luego cambió a otro trabajo mejor</p> <p>3. Trabajó en el oficio pero no le gustó</p> <p>4. No se sintió suficientemente capacitado en el oficio</p> <p>5. Otro. ESPECIFIQUE.....</p>	1ª	2ª	3ª

¡MUCHAS GRACIAS!

DATOS ENCUESTA – LLENADO OBLIGATORIO	
Nombre completo encuestador:	
Rut encuestador:	
OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR:	

6.4 ANEXO Nº4: CUESTIONARIO CONTROLES SENCE

ESTUDIO LÍNEA MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CHILECALIFICA CONTROLES	FECHA		FOLIO CUESTIONARIO
		2008	

Presentación del encuestador

Buenos días (tardes), soy..... encuestador de DEMOSCÓPICA, una empresa independiente de estudios de opinión. Por encargo de DIPRES (Dirección de Presupuestos), estamos realizando un estudio sobre el Programa ChileCalifica (Líneas Capacitación basada en Competencias y Certificación de Competencias Laborales) y necesitamos información sobre su persona. En nombre de nuestra institución le aseguro que todas sus respuestas son anónimas y confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es su opinión.

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN

A1. Nombre y Apellidos			
A2. Sexo	1. Hombre (Masculino) 2. Mujer (Femenino)		<input type="checkbox"/>
A3. Fecha de nacimiento(día)(mes) (año a 4 dígitos)
A4.1 Dirección completa			
A4.2 Villa/Población			
A4.3 Comuna			A5. Teléfono
A17. ¿Participó usted en un algún curso/módulo de capacitación por competencias financiado por el SENCE del Programa "Mejoramiento de la Oferta de Capacitación", en el año 2006? SI RESPUESTA ES NO, INSISTIR.		<input type="checkbox"/> Sí→ TERMINAR ENCUESTA <input type="checkbox"/> No→ APLICAR PREG. A7	<input type="checkbox"/>
A18. ¿Ha participado usted en un proceso de certificación de competencias laborales? SI RESPUESTA ES NO, INSISTIR.		1. Sí→ TERMINAR ENCUESTA 2. No → APLICAR ENCUESTA	<input type="checkbox"/>
A19. ¿Está inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad (Han certificado su discapacidad en el COMPIN e inscrito en el Registro Civil e Identificación)? 1. Sí, tengo discapacidad y estoy inscrito 2. Tengo discapacidad, pero no estoy inscrito 3. No tiene ninguna discapacidad 4. No sabe si está inscrito			<input type="checkbox"/>

Módulo B - C. Agosto de los años 2005 y 2008. Características Individuales y del Hogar

ANTES DE COMENZAR, EXPLIQUE EN DETALLE AL ENTREVISTADO LA MODALIDAD EN QUE SE APLICARÁN LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, INDICANDO QUE SE REFIEREN A SU SITUACIÓN EN EL AÑO 2005 Y 2008. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2005, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
01. En este mes y año, ¿cuál era su estado conyugal o civil? (ENTREGUE TARJETA N°1) 22. Casado (a) 23. Conviviente o pareja 24. Anulado (a) 25. Separado (a) 26. Divorciado (a) 27. Viudo (a) 28. Soltero (a)	B01 2005	C01 2008
02. En este mes y año, ¿cuál era su parentesco con el jefe(a) de hogar? (ENTREGUE TARJETA N°2) 43. Jefe de hogar 44. Esposo(a) / pareja 45. Hijo(a) de ambos 46. Hijo(a) sólo del jefe 47. Hijo(a) sólo del esposo(a) / pareja 48. Padre o Madre 49. Suegro(a) 50. Yerno o nuera 51. Nieto(a) 52. Hermano(a) 53. Cuñado(a) 54. Otro familiar 55. No familiar 56. Servicio doméstico puertas adentro	B02 2005	C02 2008
03. En este mes y año, ¿cuántas personas integraban su hogar? (ANOTE N° DE PERSONAS. INCLUYA AL ENTREVISTADO)	B03 2005	C03 2008
04. En ese mes y año ¿Con quiénes vivía en su hogar? (LEA UNO A UNO, E INDIQUE LAS CANTIDADES QUE CORRESPONDAN)	B04 2005	C04 2008
kk) Esposo(a) / pareja		
ll) Hijos(as) menores de 6 años		
mm) Hijos(as) de 6 años o más		
nn) Padre o Madre		
oo) Suegro(a)		
pp) Yerno o nuera		
qq) Hermano(a)		
rr) Cuñado(a)		
ss) Abuelo(a)		
tt) Nieto(a)		
uu) Otro familiar		
vv) Otro no familiar		
05. En ese año, ¿cuál de los siguientes tramos de ingresos representarían mejor el promedio de ingresos líquido mensual del hogar?. Considere los ingresos líquidos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°3)	B05 2005	C05 2008
37. Sin ingresos (ó sólo recibe subsidios) 38. Menos de \$50.000 39. Entre \$50.001 y \$100.000 40. Entre \$100.001 y \$150.000 41. Entre \$150.001 y \$200.000 42. Entre \$200.001 y \$350.000 43. Entre \$350.001 y \$500.000 44. Entre \$500.001 y \$700.000 45. Entre \$700.001 y \$1.000.000 46. Entre \$1.000.001 y \$1.500.000 47. Entre \$1.500.001 y \$2.000.000 48. Más de \$2.000.000		

<p>06. En ese año, ¿cuál de las siguientes afirmaciones representa mejor su aporte económico a la economía del hogar? Considere los ingresos de diferentes orígenes como laborales, arriendos de vivienda, por rentas de capital etc. (Excluya subsidios monetarios como los SUF, PASIS, agua, etc.) (ENTREGUE TARJETA N°4)</p> <p>11. Nada. No aportaba al ingreso del hogar 12. Algo, pero menos de la mitad del ingreso del hogar 13. Cerca de la mitad del ingreso del hogar 14. Más de la mitad del ingreso del hogar, pero no todo 15. Aportaba todos los ingresos del hogar</p>	B06 2005	C06 2008

EXPERIENCIA EDUCATIVA

<p>1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008</p>	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
<p>07. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°5. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.)</p> <p>49. Educación preescolar o educación parvularia 50. Preparatoria (sistema antiguo) 51. Educación Básica 52. Escuela especial (diferencial) 53. Humanidades (sistema antiguo) 54. Educación Media Científico Humanista 55. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 56. Educación Media Técnica Profesional 57. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 58. Centro de Formación Técnica completa (con título) 59. Instituto Profesional incompleta (sin título) 60. Instituto Profesional completa (con título) 61. Educación Universitaria incompleta (sin título) 62. Educación Universitaria completa (con título) 63. Universitaria de Postgrado 64. Ninguno</p>	07.a) Indique Tipo de estudios	
	B07 tipo 2005	C07 tipo 2008
	07 b) Indique curso	
	B07 curso 2005	C07 curso 2008

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
<p>08. Si en ese mes y año tenía pareja, ¿en qué curso se encontraba su pareja (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°5. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO.)</p> <p>55. Educación preescolar o educación parvularia 56. Preparatoria (sistema antiguo) 57. Educación Básica 58. Escuela especial (diferencial) 59. Humanidades (sistema antiguo) 60. Educación Media Científico Humanista 61. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 62. Educación Media Técnica Profesional 63. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 64. Centro de Formación Técnica completa (con título) 65. Instituto Profesional incompleta (sin título) 66. Instituto Profesional completa (con título) 67. Educación Universitaria incompleta (sin título) 68. Educación Universitaria completa (con título) 69. Universitaria de Postgrado 70. Ninguno 71. No sabe 72. No aplica (no tenía pareja)</p>	08 a) Indique Tipo de estudios	
	B08_tipo 2005	C08_tipo 2008
	09 b) Indique curso	
	B08_curso 2005	C08_curso 2008

09. ¿Ha participado usted en cursos de capacitación laboral entre el año 2005 y el año 2008? (CONSIDERE SÓLO CURSOS FORMALES, CON FINES LABORALES)	1. Sí 2. No→ PASE A PREG. 11	<input type="checkbox"/>
---	---------------------------------	--------------------------

10. (SÓLO QUIENES RESPONDEN SÍ EN P.9). Por favor indique el año de término, la forma de financiamiento y la finalidad de los cursos de capacitación en que participó entre el años 2005 y el año 2008 (REGISTRE PARA CADA CURSO, AÑO, FINANCIAMIENTO Y FINALIDAD)

Curso n°	10.1 Año	10.2 Financiamiento de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°6. PROFUNDICE RESPUESTA)	10.3 Finalidad de la capacitación (ENTREGUE TARJETA N°7)
	15. 2 005		25. Capacitarse en un oficio para encontrar un empleo
	16. 2 006	22. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) financiado por el SENCE (vía Franquicia Tributaria)	26. Aprender un nuevo oficio para cambiar de empleo o actividad
	17. 2 007	23. A través de la empresa en la que trabaja (o trabajó) pero sin financiamiento SENCE (curso interno de capacitación)	27. Mejorar su desempeño en su actual actividad
	18. 2 008	24. A través de un programa público de becas de capacitación (Por ejemplo: FOSIS, INDAP, SENCE, CHILECALIFICA, SERCOTEC u otras)	28. Mejorar sus conocimientos en general sin que ello se relacione necesariamente a su puesto de trabajo actual
		25. Financiado con recursos de usted o su familia	29. Mejorar sus ingresos
		26. Con una beca de institución privada	30. Cumplir con los requisitos que demanda su actual actividad laboral (licencias de conducir profesionales, licencias especiales, etc)
		27. A través de la empresa, pero no sabe si es con o sin financiamiento de SENCE	31. Acreditar los conocimientos y habilidades laborales (certificar competencias) en su oficio o profesión
		28. Otro medio	32. Otro. Especifique.....
			(CUALQUIER RESPUESTA PASA A PREG. 12)
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

<p>11. (SÓLO QUIENES RESPONDEN NO EN P.9) ¿Cuál es la razón por la que no ha realizado ningún curso de capacitación laboral? (ENTREGUE TARJETA N°8. MARQUE SÓLO UNA ALTERNATIVA)</p> <p>22. No me interesaba seguir capacitándome</p> <p>23. No podía porque me faltaba completar mis estudios de educación media</p> <p>24. Aunque deseaba capacitarme no tenía tiempo para ello</p> <p>25. Aunque postulé a un curso no fui seleccionado</p> <p>26. Aunque deseaba capacitarme no he tenido oportunidades de hacerlo</p> <p>27. No me convenía distraer tiempo de mis otras actividades para capacitarme</p> <p>28. Otro.</p>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

SITUACIÓN LABORAL

DEBE CONSULTAR PARA CADA AÑO EN ESTUDIO PREGUNTA 12 A 44. APLIQUE LAS PREGUNTAS, CONSULTANDO SIEMPRE PRIMERO POR EL AÑO 2005, Y LUEGO POR EL AÑO 2008.

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
12. En ese mes y año, ¿trabajó usted? 7. Sí → PASE A PREG. 19 8. No	B12 2005	C12 2008
13. Aunque no trabajó, realizó alguna actividadpor un salario o remuneración? ...por su cuenta? ...en su empresa? ...para un familiar sin recibir pago o dinero? ...por pago en especies? ...como aprendiz o realizando una práctica? 1. Sí → PASE A PREG. 19 2. No	B13 2005	C13 2008
14. En ese mes y año aunque no realizó ninguna de esas actividades, ¿estuvo ausente de su trabajo temporalmente por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otro? 1. Sí → PASE A PREG. 19 2. No	B14 2005	C14 2008
15. En ese mes y año, ¿buscó trabajo remunerado? 10. Sí, y nunca había trabajado antes → PASE A MÓDULO D: CONOCIMIENTO Y PERCEPCIONES 11. Sí, pero ya había trabajado antes → PASE A PREG. 17 12. No 12. No sabe/No recuerda → PASE A PREG. 17	B15 2005	C15 2008
16. En ese mes y año ¿por qué no buscó trabajo? (NO LEA ALTERNATIVAS, MARQUE SÓLO UNA) 31. Quehaceres del hogar 32. No tenía con quien dejar a los niños 33. Enfermedad crónica o invalidez 34. Estudiante 35. Jubilado, montepiado o pensionado 36. Rentista 37. Tenía un trabajo esporádico 38. Se cansó de buscar 39. No tenía interés 40. Otra razón. ESPECIFIQUE.	B16 2005	C16 2008
	B16 otra 2005 _____	B16 otra 2008 _____
17. Durante ese año, ¿tuvo usted algún trabajo remunerado? Si la respuesta es NO. Insistir antes de escribir: ¿ni siquiera ayudando a un familiar o amigo? ¿ni siquiera vendiendo algún producto? 7. Sí 8. No → PASE MÓDULO D: CONOCIMIENTO Y PERCEPCIONES	B17 2005	C17 2008
18. ¿En qué mes de ese año realizó su último trabajo? (REGISTRE MES CON NÚMEROS, EJ.: ENERO=1, FEBRERO=2, ETC.)	B18 2005	C18 2008

LEA: PARA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS PIENSE EN EL "MES Y AÑO DE REFERENCIA" EN SU TRABAJO PRINCIPAL (AQUEL EN QUE TUVO MAYOR REMUNERACIÓN) O SÍ NO TRABAJÓ EN EL PERIODO, EN EL ÚLTIMO TRABAJO QUE REALIZÓ ESE AÑO.

19. ¿Cuál fue su ocupación u oficio oficial en su trabajo principal? Describa la ocupación o el oficio de la persona en su trabajo principal. No basta anotar: empleado, obrero, comerciante. Anote: albañil, contador, empaquetador de supermercado, embotellador de bebidas, etc.	
B19 2005	C19 2008

20. En ese mes y año, en este trabajo usted era: (ENTREGUE TARJETA N°9) 31. Trabajador por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 32. Patrón o empleador (con trabajadores a cargo) → PASE A PREG. 24 33. Familiar no remunerado → PASE A PREG. 24 34. Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipalidades) → PASE A PREG. 22 35. Empleado u obrero de empresas públicas → PASE A PREG. 22 36. Empleado u obrero de empresas privadas → PASE A PREG. 22 37. Servicio doméstico puertas adentro → PASE A PREG. 22 38. Servicio doméstico puertas afuera → PASE A PREG. 22 39. FF.AA y del _Orden → PASE A PREG. 22 40. Otro. → PASE A PREG. 22	B20 2005	C20 2008

21. (SÓLO TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA -1 EN P20-) En ese mes y año, ¿Por qué trabajaba por cuenta propia? (NO LEA ALTERNATIVAS. MARQUE 2 PRINCIPALES EN ORDEN DE IMPORTANCIA) 19. Le gustaba ser su propio jefe 20. Porque podía obtener mayores ingresos 21. Porque tenía flexibilidad de horario 22. No pudo conseguir ningún otro trabajo 23. No pudo conseguir trabajo en la actividad que le gustaba 24. Otro. Especifique.	B2005_1°	B2005_2°	C2008_1°	C2008_2°
	Otro 2005 Especifique: _____ Otro 2008 Especifique: _____			
CUALQUIER RESPUESTA EN 21, TODOS PASAN A PREG. 1024				

22. (RESPONDEN ALT. 4 A 10 EN PREG. 20) Además de su propio esfuerzo, ¿Gracias a quién cree ud. que consiguió ese empleo? (LEA ALTERNATIVAS. MARQUE UNA SOLA, LA PRINCIPAL) 26. Familiares y/o amigos 27. Ex empleadores 28. Municipio u OMIL 29. Programa Puente (Chile Solidario) 30. Institución donde estudió o se capacitó 31. Bolsa de empleo en Internet 32. Nadie. Lo conseguí sólo por mi propio esfuerzo 33. Otros	B22 2005	C22 2008

23. En ese mes y año, ¿este trabajo era de algún Programa de Empleo del Gobierno Central o Municipal? 7. Sí 8. No 9. No sabe / no recuerda		24. (RESPONDEN TODOS) ¿Qué clase de actividad realizaba la empresa, industria o servicio donde desempeñaba su trabajo principal? No basta: fábrica, taller, ni nombre, ni razón social. Anote: Fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc.	
B23 2005		C23 2008	
.....		B24 2005	
C24 2008			

25. En ese mes y año, ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa o servicio, incluyéndose usted mismo (En Chile y en su sucursal)? (LEA ALTERNATIVAS) 19. 1 persona 20. 2 a 5 personas 21. 6 a 9 personas 22. 10 a 49 personas 23. 50 a 199 personas 24. 200 personas o más		26. Esta empresa o servicio era: 22. Gobierno Central o Municipal 23. FF.AA. y del Orden 24. Empresa Pública 25. Empresa Privada 26. Organización No Gubernamental 27. Organismo Internacional 28. Otro		27. En este trabajo, ¿tenía usted contrato? 11. Sí, había firmado contrato 12. Sí, pero no lo había firmado 13. No tenía → PASE A PREG. 29 34. No sabe/no recuerda si firmó contrato → PASE A PREG. 29	
B25 2005		C25 2008		B26 2005	
				C26 2008	
				B27 2005	
				C27 2008	

28. En ese mes y año, ¿qué tipo de contrato tenía ud.?: 16. Plazo indefinido 17. Plazo fijo 18. Por obra, faena o servicio 19. De aprendizaje 20. Servicios transitorios 9. No sabe/no recuerda		29. Su ocupación principal era de tipo: 16. Permanente 17. De temporada o estacional 18. Ocasional o eventual 19. A prueba 20. Por plazo o tiempo determinado		30. En este empleo, usted boleteaba (trabajo a honorarios) 7. Sí 8. No 9. No sabe, no recuerda	
B28 2005		C28 2008		B29 2005	
				C29 2008	
				B30 2005	
				C30 2008	

31. En ese mes y año, ¿cuál era su sueldo o salario mensual líquido , por este trabajo principal? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)		32. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana trabajaba efectivamente en su empleo principal? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)	
B31 2005 \$		C31 2005 \$	
		B32 2005	
		C32 2008	

33. Además del anterior, ¿tuvo algún otro trabajo durante ese año? 7. Sí 8. No → PASE A PREG. 36 11. No sabe → PASE A PREG. 36		34. Considerando sólo esos otros trabajos (distintos al principal), ¿cuál fue su ingreso mensual promedio líquido en pesos de esos otros trabajos durante ese año? (ANOTE MONTO EN PESOS, CON PUNTOS Y CEROS)		35. En ese mes y año, ¿cuántas horas a la semana dedicaba a estos trabajos (distintos al principal)? (Nº DE HORAS SEMANALES, MÁXIMO 168 HRS. SEMANALES, NO INCLUYA HRS. EXTRAORDINARIAS)	
B33 2005	C33 2008	B34 2005 \$	C34 2008 \$	B35 2005	C35 2008

36. En ese mes y año, ¿deseaba trabajar más horas por semana? 7. Sí 8. No → PASE A PREG. 39		37. En ese mes y año, ¿tenía usted tiempo para trabajar más horas por semana? 7. Sí 8. No → PASE A PREG. 39		38. (SÓLO QUIENES RESPONDEN 1 EN 37) ¿Y por qué razón no trabajó más horas por semana? (NO LEA ALTERNATIVAS) 19. Por razones de estudio 20. Por razones de salud 21. Por razones de familia o personales 22. Estaba haciendo el Servicio Militar 23. Porque no consiguió más trabajo 24. Otro	
B36 2005	C36 2008	B37 2005	C37 2008	B38 2005	C38 2008

39. En ese mes y año, ¿usted cotizaba en algún sistema previsional o AFP? ¿Cuál? 13. Sí, AFP 14. Sí, INP 15. Sí, Otro 16. No 9. No sabe / no recuerda		40. En ese mes y año, ¿ud. cotizaba en algún sistema de salud? ¿Cuál? (PROFUNDICE EN RESPUESTA) 19. Sí, Fonasa 20. Sí, Isapre 21. Sí, Otro 22. No, pero tenía cobertura/estaba afiliado (cesantes) 23. No, pero tenía cobertura (era carga/ PRAIS / Fonasa A) 24. No, no tenía cobertura/no estaba afiliado 9. No sabe / no recuerda			
B39 2005	C39 2008	B40 2005	C40 2008		

41. Dígame de ese año, ¿cuántos meses estuvo usted? Más de 2 semanas considere 1 mes y 2 semanas o menos considere "0" Para 2005, la suma B41a+B41b+B41c= 12 meses . Para 2008, la suma c41a+c41b+c41c= 9 meses .		
a. Trabajando por una remuneración en dinero	B41a 2005	C41a 2008
b. Buscando trabajo	B41b 2005	C41b 2008
c. Inactivo laboralmente	B41c 2005	C41c 2008

<p>42. Según su opinión, cuando se debe buscar empleo ¿qué estrategias considera más adecuadas? (ENTREGUE TARJETA Nº10. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA)</p> <p>19. Buscar trabajo en el diario u otro medio de información 20. Solicitar ayuda a ex empleadores o a ex compañeros de trabajo 21. Dejar sus antecedentes en lugares de trabajo 22. Pedir ayuda a conocidos o pitutos 23. Inscribirse en la oficina de intermediación laboral de la Municipalidad (OMIL) 24. No tiene claro que debe hacer</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">1ª</td> <td style="width: 50px; text-align: center;">2ª</td> </tr> </table>	1ª	2ª	<p>43. Según su opinión, ¿cuáles son los factores más importantes que considera un empleador para contratar a una persona? (ENTREGUE TARJETA Nº11. PREGUNTA REFERIDA A OPINIÓN ACTUAL, MARQUE HASTA DOS ALTERNATIVAS, EN ORDEN DE IMPORTANCIA)</p> <p>22. El nivel educacional 23. La presentación 24. La responsabilidad 25. Los conocimientos sobre el trabajo solicitado 26. Las recomendaciones 27. Las bajas exigencias en salario o condiciones de trabajo 28. La experiencia</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">1ª</td> <td style="width: 50px; text-align: center;">2ª</td> </tr> </table>	1ª	2ª
1ª	2ª				
1ª	2ª				

MÓDULO D. CONOCIMIENTO Y PERCEPCIONES

<p>D1. (RESPONDEN TODOS) ¿Sabe ud. que existen cursos de capacitación financiados por el SENCE? ¿Cuáles conoce? (CIRCULE TODAS LAS QUE CORRESPONDA)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">1. Sí, Competencias de empleabilidad</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>2. Sí, Competencias laborales</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. Sí, pero no me acuerdo el nombre</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>4. No → PASAR A D3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1. Sí, Competencias de empleabilidad	1	2. Sí, Competencias laborales	2	3. Sí, pero no me acuerdo el nombre	3	4. No → PASAR A D3	4	<p>D2. (SÓLO QUIENES RESPONDEN 1,2 Ó 3 EN D.1) ¿Por qué no ha postulado a alguno de esos cursos/módulos? (NO LEER ALTERNATIVAS. MARQUE UNA, LA PRINCIPAL)</p> <p>1. Porque ignora cómo se postula 2. Desconfía de la calidad de los cursos/módulos impartidos 3. No están disponible en los oficios que le interesan 4. Ha tratado de informarse en su municipio (OMIL) sin éxito 5. Ha tratado de informarse en SENCE sin éxito 6. No me interesa 7. Otro. ESPECIFIQUE</p> <p style="text-align: right;">Otro, Especifique: </p>		
1. Sí, Competencias de empleabilidad	1										
2. Sí, Competencias laborales	2										
3. Sí, pero no me acuerdo el nombre	3										
4. No → PASAR A D3	4										
<p>D3. ¿Sabe ud. que existe la posibilidad de certificar sus competencias laborales? ¿dónde se pueden certificar? (CIRCULE TODAS LAS QUE CORRESPONDA)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">1. Sí, en la empresa</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>2. Sí, en la Fundación Chile</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. Sí, en la asociaciones empresariales</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>4. Sí, en los liceos técnicos</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>5. No → PASAR A D5</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1. Sí, en la empresa	1	2. Sí, en la Fundación Chile	2	3. Sí, en la asociaciones empresariales	3	4. Sí, en los liceos técnicos	4	5. No → PASAR A D5	5	<p>D4. (SÓLO QUIENES RESPONDEN 1 A 4 EN D.3) ¿Por qué no ha participado en estos procesos de certificación de competencias laborales? (NO LEER ALTERNATIVAS. MARQUE UNA, LA PRINCIPAL)</p> <p>1. Porque ignora cómo se postula 2. Desconfía de la calidad de la evaluación 3. No están disponible en los oficios que le interesan 4. Ha tratado de informarse en su municipio (OMIL) sin éxito 5. Ha tratado de informarse en SENCE sin éxito 6. No me interesa 7. Otro. ESPECIFIQUE</p> <p style="text-align: right;">Otro, Especifique: </p>
1. Sí, en la empresa	1										
2. Sí, en la Fundación Chile	2										
3. Sí, en la asociaciones empresariales	3										
4. Sí, en los liceos técnicos	4										
5. No → PASAR A D5	5										

D5. Hablando en general, ¿qué tan importante considera ud. que es la capacitación para?: (ENTREGUE TARJETA Nº12) Escala: 1. Importante 2. Algo importante 3. Poco importante 4. Nada importante 9. No aplica	
s Encontrar trabajo	
t Obtener trabajos más estables	
u Mejorar los ingresos	
v Conocer gente y tener más contactos laborales.	
w Desarrollar un negocio independiente	
x Ayudar a los hijos(as) en sus estudios	
y Aumentar la confianza en ud. mismo	
z Obtener reconocimiento de parte del jefe o pares	

¡MUCHAS GRACIAS!

DATOS ENCUESTA – LLENADO OBLIGATORIO	
Nombre completo encuestador:	
Rut encuestador:	
OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR:	

6.5 ANEXO Nº5: INSTRUCTIVO ENCUESTADORES

INSTRUCTIVO PARA EL TRABAJO DE TERRENO

Estudios: “Programa Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias” y “Programa Nivelación de Estudios Modalidad Flexible del Sistema ChileCalifica

I. OBJETIVO DEL ESTUDIO Y ANTECEDENTES GENERALES

1. Objetivo general del estudio:

Evaluar el Sistema ChileCalifica en sus Programas “Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias” y “Nivelación de Estudios Modalidad Flexible”.

2. Población Objetivo ChileCalifica:

Los Programas tienen tres tipos de beneficiarios principales:

- Los **sectores más pobres de la población económicamente activa**, que trabajan o buscan trabajar y que requieren mejorar sus competencias laborales y sus niveles de alfabetización y escolaridad.
- Un grupo significativo de **jóvenes y trabajadores que se beneficiarán de una formación técnica** media y superior de calidad.
- La **población activa en general**, a través de la instalación de mecanismos que permitan evaluar y certificar competencias laborales y progresar de un modo flexible en la formación técnica, siguiendo trayectorias de formación variadas, de acuerdo a las demandas del desarrollo y a las aspiraciones y vocaciones de las personas.

3. Glosario de Conceptos Clave:

- Sistema ChileCalifica:** El Sistema de Educación y Capacitación Permanente ChileCalifica es una iniciativa conjunta en la que participan el Ministerio de Economía, de Educación y del Trabajo y Previsión Social y que cuenta con el apoyo del Banco Mundial. ChileCalifica se propone contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, mediante la creación de un sistema de educación y capacitación permanente. El Sistema tiene distintas líneas o Programas específicos, en este estudio se evaluarán dos: el Programa de Nivelación de Estudios Modalidad Flexible, y el Programa de Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales.
- Programa Nivelación de Estudios Modalidad Flexible:** Su propósito es ampliar las oportunidades de nivelación de estudios básicos y medios de personas adultas (mayores de 18 años), asignando prioridad a los sectores más pobres y excluidos del sistema de educación. Se desarrolla una modalidad flexible y de calidad de educación de adultos, que hace posible la nivelación de estudios a aquellas personas que no han completado su educación media.
- Programa Mejoramiento de la Oferta de Capacitación:** Su propósito es mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación laboral tomando como punto de referencia las competencias laborales y

de empleabilidad. Se trata que los beneficiarios del programa dispongan de una oferta de capacitación que les agregue valor en términos de las competencias demandadas por el mundo productivo. Tiene dos modalidades: Competencias Laborales y Competencias de Empleabilidad.

- d) **Programa Certificación de Competencias:** Se trata de diseñar, probar e institucionalizar mecanismos, procedimientos e instrumentos para evaluar y certificar las competencias laborales y las competencias de empleabilidad, sin importar la forma en que fueron adquiridas. Se instalará en forma progresiva un sistema nacional de certificación con la participación de sectores productivos, de trabajadores, académico y del Estado.
- e) **Población Beneficiaria:** corresponde a las personas que participaron efectivamente en alguno de los dos Programas estudiados, es decir, que recibieron los servicios que el Programa ofrece.

En el caso del Programa de Nivelación de Estudios Modalidad Flexible, la población beneficiaria cubierta por la encuesta corresponde a las personas que participaron en un curso de Nivelación de estudios en modalidad flexible el año 2005 y certificaron sus estudios de 4° Medio el año 2006.

En el caso Programa de Mejoramiento de la Oferta de Capacitación, la población beneficiaria cubierta por la encuesta corresponde a las personas que participaron en un curso de capacitación del Programa el año 2006. Parte de esta población, y una vez capacitados, puede haber sido beneficiaria del Programa de Certificación de Competencias Laborales, que corresponde a las personas que participaron en un proceso de evaluación de competencias laborales y lograron la certificación el año 2007.

- f) **Población de Control:** corresponde a personas con características socio-demográficas (edad, sexo, nivel educacional, etc.) similares a la población beneficiaria del Programa, pero que no participaron en él.

En el caso del Programa de Nivelación de Estudios Modalidad Flexible, la población de control cubierta por la encuesta está compuesta por personas adultas que el año 2006 habían aprobado 2° medio, pero no habían obtenido su licencia de 4° Medio, o bien, que lo han obtenido, pero a través de un proceso diferente del Programa de Nivelación de Estudios Modalidad Flexible (por ejemplo, la modalidad regular de nivelación de estudios de MINEDUC).

En el caso Programa de Mejoramiento de la Oferta de Capacitación, la población control cubierta por la encuesta está compuesta por personas que no han participado en ningún curso de capacitación del Programa de Mejoramiento de la Oferta de Capacitación de SENCE ni en un proceso de evaluación de competencias laborales.

- g) **Hogar:** Grupo de personas que viven en la misma vivienda y comparten el presupuesto de alimentación.
- h) **OTEC:** Organismos Técnicos de Capacitación.
- i) **OMIL:** Oficina Municipal de Intermediación Laboral.
- j) **SENCE:** Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

II. DE LA CAPACITACION

2.1. Aproveche la capacitación: El objetivo de una capacitación es aclarar todas las dudas sobre el trabajo a realizar. Haga todas las preguntas que considere necesarias antes de comenzar su trabajo como encuestador. El encuestador desempeña un papel clave en la encuesta, ya que tiene la responsabilidad de obtener respuestas veraces y precisas de la persona entrevistada. *El valor de toda encuesta depende de la calidad de los datos recolectados, lo cual a su vez depende del encuestador.*

El éxito de una entrevista depende en gran medida de la manera en que Ud. se presente al entrevistado; si se muestra indeciso o confundido es probable que los entrevistados no hablen con Ud. Lo ideal es que el encuestador sea agradable, cortés, tenaz, cuidadoso, organizado y preciso.

El buen encuestador formula preguntas de un modo que no refleja sus propias opiniones acerca del tema y permite al entrevistado responder con la verdad sin miedo a ser juzgado por quien lo entrevista. El encuestador debe permitir que el entrevistado se tome su tiempo sin presionarlo para que conteste rápidamente las preguntas. Si la persona entrevistada tiene dificultad para responder una pregunta, el encuestador la repetirá, averiguará si la persona comprendió la pregunta y la ayudará a categorizar la respuesta para encuadrarla en las categorías enumeradas en el cuestionario.

2.2. Estudie el cuestionario: Examine con detención todas las preguntas del cuestionario hasta entender perfectamente el significado de cada una de ellas. Trate de familiarizarse con el cuestionario.

III. DEL CONTACTO

Las encuestas son dirigidas. Los datos de contacto serán provistos en directorios específicos para beneficiarios y para controles de cada uno de los programas. Eventualmente se contará con números de teléfono del entrevistado, en esos casos se recomienda llamar de manera previa y establecer citas. En los casos en que no haya teléfono se debe visitar la residencia del potencial entrevistado(a) directamente. En todos los casos, previo a la visita en terreno, es necesario verificar direcciones mediante herramientas como mapas, mapas digitales, guías telefónicas, etc. de tal modo de facilitar el acceso y reducir las visitas para lograr la entrevista.

Cabe mencionar que **sólo se podrán encuestar las personas contenidas en el directorio**. No se permitirán encuestas aplicadas a otras personas, aún cuando hayan participado del programa o cumplan las condiciones para ser un caso de control. De incurrir en este error, esas encuestas no serán pagadas.

Antes de comenzar la entrevista siga las siguientes instrucciones:

3.1. Identifíquese adecuadamente: Porte su credencial en un lugar visible. Mencione su nombre y explique el objeto de la entrevista y la importancia de colaborar respondiendo el cuestionario. Cuando realice las entrevistas, porte la carta de presentación del estudio, y ante cualquier duda, tenga a mano el teléfono de Demoscópica para realizar consultas con el jefe de terreno.

3.2. Motive al Entrevistado: Explique a la persona seleccionada que sus respuestas son muy importantes para evaluar el impacto del programa Chilecalifica en los beneficiarios del mismo (con respecto a las Líneas de Nivelación de estudios y Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias). Enfátice que ellos representan la opinión de un grupo de personas con características similares a la del entrevistado, y que sus opiniones son muy importantes para lograr mejoras en los programas.

3.3. Asegure confidencialidad de la información al Entrevistado: Explíquelo al entrevistado que sus respuestas permanecen en el anonimato, protegidos por el "secreto estadístico", y que sólo son usados con fines de la investigación. La mención del nombre de pila y teléfono es sólo para efectos de supervisión del encuestador, y no es un control sobre el entrevistado(a).

IV. DE LA ENTREVISTA

4.1. Lea textualmente las preguntas: No agregue ni omita palabras. Tampoco explique las preguntas. De ser necesario, límitese a leer una segunda vez la pregunta y en modo más lento. No olvide leer las instrucciones que se entregan en el cuestionario, que van en mayúscula y entre paréntesis. Ellas le guiarán durante la entrevista y facilitarán su aplicación.

4.2. Haga todas las preguntas: Revise su encuesta antes de dar por terminada la entrevista. Si Ud. olvidó hacer alguna pregunta o cometió algún error deberá completar y corregir su trabajo. Es muy importante escribir con claridad y en forma legible y no se confíe en que recordará los detalles de una entrevista después de haberla realizado.

4.3. Respete el orden de las preguntas: No improvise. Eso le retrasa, confunde al entrevistado y altera el Estudio.

4.4. No sugiera respuestas: No ayude al entrevistado a contestar una pregunta porque las únicas opiniones válidas y útiles son las del entrevistado. Absténgase de influir sobre sus respuestas.

4.5. En el caso de preguntas abiertas (sin alternativas previas de respuesta o las especificaciones de los "otros"), siga las siguientes indicaciones

1. Anote las respuestas en primera persona. No pierda tiempo redactando u ordenando las respuestas. Registre textualmente.
2. Anote completamente las respuestas. Si es necesario SONDEE y CLARIFIQUE.
3. Anote en forma legible y en el lugar que corresponde. De lo contrario perderá tiempo "pasando en limpio".

4.6. En el caso de preguntas estructuradas (con alternativas previas de respuesta), siga las siguientes indicaciones:

1. Respete rigurosamente las instrucciones de cada pregunta: En algunos casos, Ud. deberá entregar al entrevistado una TARJETA conteniendo las alternativas de respuesta para que él/ella las lea y responda. En otros casos, Ud. deberá leer las alternativas y esperar la respuesta.

En otras, aunque las alternativas están preestablecidas, Ud. no debe leerlas. En este tipo de preguntas Ud. debe esperar la respuesta del entrevistado y luego, buscar el número de la alternativa que mejor se ajusta a dicha respuesta. Finalmente registrar el código en la encuesta. Si no está seguro de que haya alguna alternativa en el cuestionario que coincida con la respuesta del entrevistado, escriba la respuesta en la categoría “otros”, como si se tratara de una pregunta abierta.

En el texto de cada pregunta en mayúscula y entre paréntesis, se señala la modalidad de preguntar, por ejemplo: entregue tarjeta, no lea alternativas, marque sólo una alternativa, etc. Sea riguroso con las indicaciones de cada una de las preguntas.

2. Ud. debe registrar la respuesta cuidadosamente según el tipo de pregunta de que se trate:

Preguntas referidas al tiempo actual (octubre 2008) (Mod. A y Mod. D): En el momento de aplicar la encuesta, debe circular la(s) alternativa(s) correspondiente(s) y luego, al momento de revisar la encuesta con calma, traspasar el código de la respuesta al casillero correspondiente, para ello fíjese bien en el número de casilleros destinados a cada pregunta, ello indica el número de alternativas posibles de respuesta. En la gran mayoría de las preguntas, se destina un solo casillero, lo que indica que debe marcarse una sola alternativa de respuesta. En los casos en que no sea así, estará indicado en el cuestionario.

Preguntas que evalúan comparativamente los años 2004 y 2008 en el cuestionario MINEDUC (Nivelación de Estudios): Debe preguntar y registrar respuesta directamente en el casillero correspondiente (existe un casillero para cada año), primero para el año 2004 y luego para el año 2008, siendo cuidadoso en la correspondencia y en no dejar casilleros en blanco. En la mayor parte de las variables, se considera como mes de referencia para aplicar las preguntas, el mes de agosto, tanto del año 2004 como del año 2008.

Preguntas que evalúan comparativamente los años 2005 y 2008 en el cuestionario SENCE (Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación): Debe preguntar y registrar respuesta directamente en el casillero correspondiente (existe un casillero para cada año), primero para el año 2005 y luego para el año 2008, siendo cuidadoso en la correspondencia y en no dejar casilleros en blanco. En la mayor parte de las variables, se considera como mes de referencia para aplicar las preguntas, el mes de agosto, tanto del año 2005 como del año 2008.

4.7. *Escriba todas las observaciones que estime pertinentes:* No todos los entrevistados son siempre veraces en sus respuestas. Si Ud. detecta información inconsistente, incoherente, o de veracidad dudosa, anote sus impresiones al final de la encuesta en la celda de observaciones. Si observa otras situaciones extrañas, anótelas en observaciones y coméntelas siempre con el jefe de terreno, aunque parezcan irrelevantes.

V. DEL TERRENO

5.1 *Muestra:* La muestra total es de 1.840 casos: 920 casos correspondientes al programa “Mejoramiento de la Oferta de Capacitación y Certificación de Competencias” y 920 casos correspondientes al programa

“Nivelación de Estudios”. En cada programa se entrevistará el 50% de beneficiarios del mismo y 50% de controles. El estudio se aplicará en las regiones V, VI, VIII y Metropolitana. La distribución entre los dos programas y tipo de entrevistado se muestra a continuación:

	Prog 1	Prog. 2	Total
Beneficiarios	460	460	920
Controles	460	460	920
Total	920	920	1840

5.2 Fechas de terreno: El terreno se desarrollará durante el mes de octubre, iniciando el trabajo la primera semana del mes indicado, contemplándose una duración para el desarrollo del trabajo en terreno de tres semanas.

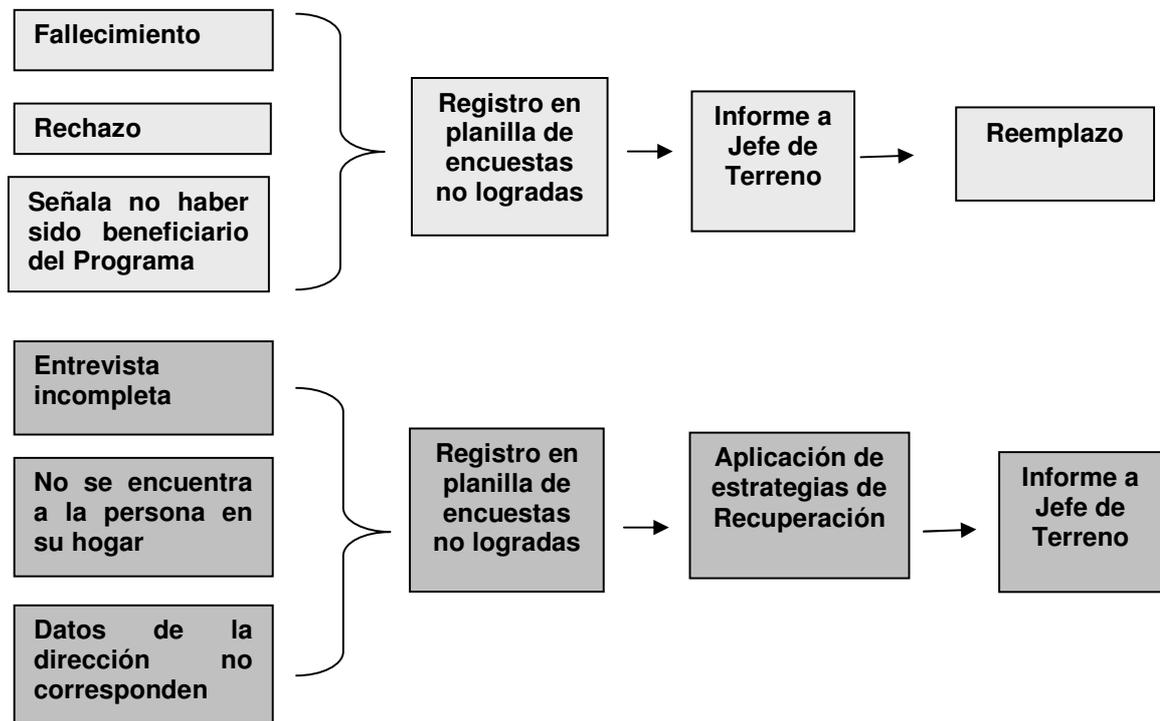
5.3 Acceso a los entrevistados: Las encuestas son dirigidas. A partir de un directorio se obtendrán los datos de identificación de los potenciales entrevistados, tanto beneficiarios como controles. En particular estos últimos se obtendrán a partir de los datos de la encuesta CASEN.

Se asignará a cada encuestador un número determinado de entrevistados (tanto beneficiarios como controles) con sus respectivos datos de identificación disponibles. Antes de salir a terreno, el encuestador deberá hacer una revisión de los casos asignados a través de herramientas de búsqueda de direcciones como mapas digitales, mapas, guías telefónicas, etc.

Luego el encuestador deberá contactar al posible entrevistado por teléfono en caso de existir o en una visita presencial a la residencia del entrevistado. Los pagos se realizarán sobre las encuestas logradas correctamente aplicadas, y no sobre las visitas realizadas, por ello, es importante el logro del mayor número de entrevistas posibles.

5.4 Sobre los reemplazos

Se debe distinguir dos situaciones, por un lado los reemplazos inmediatos y por otro los casos en que se debe insistir antes de reemplazar. Estas situaciones se grafican a continuación:



Casos con reemplazo inmediato:

- 1) **Rechazo de la entrevista:** En estos casos el encuestador registrará dicha información en el formulario de encuestas no logradas, detallando nombre, RUT y razón del rechazo (ejemplo falta de tiempo, no le interesa el tema, etc.). Luego, informará al jefe regional, quien evaluará la situación y procederá a seleccionar su reemplazo.
- 2) **Fallecimiento del entrevistado:** En estos casos el encuestador registrará dicha información en el formulario de encuestas no logradas, detallando nombre y RUT y cualquier otro antecedente entregado por familiares o terceros respecto de la persona buscada. Luego, informará al jefe regional, quien evaluará la situación y procederá a seleccionar su reemplazo.
- 3) **No se reconoce como beneficiario:** El entrevistado señala que no ha sido beneficiario de dicho Programa. En estos casos se debe insistir y verificar fehacientemente la situación. En estos casos deberá consignar claramente el nombre, rut, dirección exacta y teléfono (fijo y celular) del entrevistado. Estas encuestas serán supervisadas directamente por el mandante.

Casos en que se debe aplicar Estrategias de Recuperación:

- 1) **Entrevista incompleta:** la persona acepta participar pero no termina de contestar su encuesta, en estos casos se intentará acordar otra fecha y hora para aplicar la encuesta. Sólo si esto no es posible se procederá a informar al jefe de terreno, quien evaluará la situación y de ser necesario, procederá a reemplazar el caso, y la encuesta incompleta será anulada. Las entrevistas incompletas no se cancelan.

- 2) **En los casos donde no se encuentre a la personas en su hogar** porque se cambió de vivienda, o señalan que nunca ha vivido ahí. Se debe dejar constancia de dicha situación en el formulario de casos no logrados con detalle de las visitas (fecha y hora), dirección exacta y motivo de no logro. Antes de retirarse del lugar, averigüe con los vecinos o residentes del sector sobre posibles datos de contacto del entrevistado, para lograr la entrevista. El jefe de terreno evaluará cada caso, y la aplicación de estrategias adicionales para rescatar dicha encuesta (búsqueda en guías telefónicas, Internet, Municipalidad, etc.).
- 3) **Datos de la dirección no corresponden**, por ejemplo en casos donde no existe la numeración o calle, o en el lugar hay un negocio, recinto educacional, deportivo u otro. En esos casos debe dejar constancia en el registro de casos no logrados, con detalle del caso y motivo específico de no logro, así como fecha y hora de la visita. Este caso será verificado y evaluado por el jefe de terreno, y se evaluará la aplicación de nuevas estrategias de recuperación de dicho caso.

Estrategias de recuperación:

En los casos 2 y 3, el(a) encuestador(a) deberá solicitar datos de contacto en la misma vivienda o con vecinos, para ver si es posible ubicar a la persona aunque sea en otro domicilio. Sólo cuando se agote esa opción el jefe regional procede a verificar la situación y reemplazar el caso.

Cabe mencionar que la disponibilidad de reemplazos es limitada, por lo tanto cada caso debe ser justificado fehacientemente con el jefe regional.

Los encuestadores deben realizar todos los intentos posibles para aplicar la encuesta a un caso seleccionado como muestra original. Para incentivar aquello, los casos seleccionados como muestra serán cancelados a un precio mayor que los casos señalados como casos de reemplazo.

En el directorio entregado debe quedar consignado el estado final de cada caso (logrado o no logrado). Cuando el caso no se logre, se deben registrar los motivos de no logro utilizando los siguientes códigos:

1. Rechazo de la entrevista
2. Entrevista incompleta
3. La persona no vive en el domicilio y no es posible ubicarla
4. Dirección errónea, incompleta o inexistente (no existe número, calle u otro)
5. No fue beneficiario del programa
6. La persona falleció
7. Otro. Especifique _____

Sólo se aceptarán encuestas no logradas con estos códigos. Si no existe alternativa, especifique en "Otro".

5.5 Coordinación con jefe de terreno y control de la muestra: De manera diaria, el encuestador informará al jefe de terreno el resultado de cada contacto o visita. Para ello se trabajará con una planilla Excel que contendrá los datos asignados en esa oportunidad en particular, los que variarán a medida

que se vayan asignando nuevos casos. En dicha planilla se deberá completar el estado de cada caso y actualizar la fecha en que se realiza dicho cambio. La planilla debe ser enviada por correo electrónico al respectivo jefe regional. En caso de no contar con esta herramienta o de dificultades en el uso del PC, se acordará con la jefa de terreno otro sistema de seguimiento (telefónico principalmente).

5.6 Instrucciones de Foliado: De modo de facilitar la identificación de la encuesta y el control de la muestra, se le asignará a cada caso en el directorio un número identificador único e irrepetible que se denominará FOLIO. Este FOLIO se le entregará al encuestador junto a los datos de identificación del potencial entrevistado. El encuestador deberá registrar el FOLIO en la encuesta teniendo especial cuidado en no modificarlo bajo ninguna circunstancia.

5.7 Datos del Encuestador: Los datos del encuestador deben venir en cada una de las encuestas, esto es fundamental ya que las encuestas anónimas no se pagarán.

5.8 Supervisión: Al concluir la entrevista, el encuestador agradecerá la colaboración y solicitará voluntariamente el nombre de pila y un número telefónico de contacto para efectos de una posible supervisión, señalando que éste es un proceso normal de control sobre el encuestador y que no se busca controlar al entrevistado. Pida un número fijo (casa o trabajo) o móvil, o bien, un número de recados o un mail.

Un 25% de las encuestas realizadas por cada encuestador serán supervisadas por el equipo central.

En caso de detectarse fraude, se conversa con el encuestador implicado y de verificarse el hecho, se anulan de inmediato todas las entrevistas realizadas por el encuestador con problemas, aún cuando no se haya detectado fraude en todas ellas, y se vuelven a aplicar dichos cuestionarios a los mismos casos. Ninguna de las encuestas realizadas por dicho encuestador serán pagadas.

6.6 ANEXO Nº6: FORMULARIO DE SUPERVISIÓN

SUPERVISIÓN BENEFICIARIOS MINEDUC

VERIFICAR

A.1 Nombre y Apellidos	
A.3 Edad (EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS)	
A.4.3 Comuna de residencia	

A.6 ¿Participó ud. en un curso de Nivelación de Estudios Modalidad Flexible de Chile Califica en el año 2005?

1. Sí. APLICAR PREG. A7
2. No. Terminar Encuesta

A.7 ¿Después de participar en el curso de Nivelación de Estudios en el año 2005, obtuvo su licencia de 4° medio?

1. Sí → APLICAR ENCUESTA
2. No → TERMINAR ENCUESTA

A. ¿Le realizaron preguntas comparativas entre el año 2004 y 2008, sobre su situación laboral, educacional y similares?

1. Sí
2. No

B. ¿Cuánto tiempo aproximadamente duró la entrevista? _____ minutos.

RE-APLICAR PREGUNTAS

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
07. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA Nº6. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO)	07 a) Indique Tipo de estudios	
	B07_tipo	C07_tipo
	07 b) Indique curso	
	B07_curso	C07_curso

1º Módulo B <i>referido</i> a Junio 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Junio 2008	Módulo B	Módulo C
	Junio 2004	Junio 2008

13. (RESPONDEN TODOS) En ese mes y año, ¿trabajó usted? 9. Sí 10. No	B13	C13
--	------------	------------

SUPERVISIÓN CONTROLES MINEDUC

VERIFICAR

A.1 Nombre y Apellidos	
A.3 Edad (EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS)	
A.4.3 Comuna de residencia	

A.6 ¿Participó usted en un curso de nivelación escolar de educación media en los últimos cuatro años?

4. Sí, en la modalidad flexible → TERMINAR ENCUESTA
5. Sí, en la modalidad regular → APLICAR ENCUESTA
6. No → APLICAR ENCUESTA

C. ¿Le realizaron preguntas comparativas entre el año 2004 y 2008, sobre si situación laboral, educacional y similares?

1. Sí
2. No

D. ¿Cuánto tiempo aproximadamente duró la entrevista? _____ minutos.

RE-APLICAR PREGUNTAS

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2004	Agosto 2008
08. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°6. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO)	07 a) Indique Tipo de estudios	
	B07_tipo	C07_tipo
	07 b) Indique curso	
	B07_curso	C07_curso
81. Educación preescolar o educación parvularia 82. Preparatoria (sistema antiguo) 83. Educación Básica 84. Escuela especial (diferencial) 85. Humanidades (sistema antiguo) 86. Educación Media Científico Humanista 87. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 88. Educación Media Técnica Profesional 89. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 90. Centro de Formación Técnica completa (con título) 91. Instituto Profesional incompleta (sin título) 92. Instituto Profesional completa (con título) 93. Educación Universitaria incompleta (sin título)		

1º Módulo B <i>referido</i> a Junio 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Junio 2008	Módulo B	Módulo C
	Junio 2004	Junio 2008
14. (RESPONDEN TODOS) En ese mes y año, ¿trabajó usted?	B13	C13
11. Sí 12. No		

SUPERVISIÓN BENEFICIARIOS SENCE

VERIFICAR

A.1 Nombre y Apellidos	
A.3 Edad (EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS)	
A.4.3 Comuna de residencia	

A.6 ¿Participó usted en un curso de Capacitación por competencias laborales o de empleabilidad, financiado por el SENCE del Programa "Mejoramiento de la Oferta de Capacitación", en el año 2006?

1. Sí → APLICAR ENCUESTA
2. No → TERMINAR ENCUESTA

E. ¿Le realizaron preguntas comparativas entre el año 2005 y 2008, sobre si situación laboral, educacional y similares?

1. Sí
2. No

F. ¿Cuánto tiempo aproximadamente duró la entrevista? _____ minutos.

RE-APLICAR PREGUNTAS

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
09. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°6. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO)	07 a) Indique Tipo de estudios	
	B07_tipo	C07_tipo
	07 b) Indique curso	
	B07_curso	C07_curso
97. Educación preescolar o educación parvularia 98. Preparatoria (sistema antiguo) 99. Educación Básica 100. Escuela especial (diferencial) 101. Humanidades (sistema antiguo) 102. Educación Media Científico Humanista 103. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 104. Educación Media Técnica Profesional 105. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 106. Centro de Formación Técnica completa (con título) 107. Instituto Profesional incompleta (sin título) 108. Instituto Profesional completa (con título) 109. Educación Universitaria incompleta (sin título)		

1º Módulo B <i>referido</i> a Junio 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Junio 2008	Módulo B	Módulo C
	Junio 2004	Junio 2008
12. (RESPONDEN TODOS) En ese mes y año, ¿trabajó usted? 13. Sí 14. No	B11	C11

D41. (RESPONDEN TODOS) El curso que usted realizó, fue en la modalidad: (MARQUE SÓLO UNA ALTERNATIVA)

- 3. Competencias laborales
- 4. Competencias de empleabilidad
- 9. No sabe/ No recuerda

D24. ¿Participó usted en un proceso de certificación de competencias? ¿Antes o después de la capacitación?

- 4. Sí, antes de la capacitación
- 5. Sí, después de la capacitación
- 6. No → **FIN DE LA ENCUESTA**

SUPERVISIÓN CONTROLES SENCE

VERIFICAR

A.1 Nombre y Apellidos	
A.3 Edad (EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS)	
A.4.3 Comuna de residencia	

A.6 ¿Participó usted en un curso de Capacitación por competencias laborales o de empleabilidad, financiado por el SENCE del Programa “Mejoramiento de la Oferta de Capacitación”, en el año 2006?

1. Sí → TERMINAR ENCUESTA
2. No → APLICAR ENCUESTA

A.7 ¿Ha participado usted en un proceso de certificación de competencias laborales?

1. Sí → TERMINAR ENCUESTA
2. No → APLICAR ENCUESTA

G. ¿Le realizaron preguntas comparativas entre el año 2005 y 2008, sobre su situación laboral, educacional y similares?

1. Sí
2. No

H. ¿Cuánto tiempo aproximadamente duró la entrevista? _____ minutos.

RE-APLICAR PREGUNTAS

1º Módulo B <i>referido</i> a Agosto 2005 2º Módulo C <i>referido</i> a Agosto 2008	Módulo B	Módulo C
	Agosto 2005	Agosto 2008
10. En ese mes y año, ¿en qué curso se encontraba (si estaba estudiando) o cuál era su último curso aprobado (si no estaba estudiando)? (ENTREGUE TARJETA N°6. REGISTRE NIVEL EDUCACIONAL Y CURSO PARA CADA AÑO)	07 a) Indique Tipo de estudios	
113. Educación preescolar o educación parvularia 114. Preparatoria (sistema antiguo) 115. Educación Básica 116. Escuela especial (diferencial) 117. Humanidades (sistema antiguo) 118. Educación Media Científico Humanista 119. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo) 120. Educación Media Técnica Profesional 121. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 122. Centro de Formación Técnica completa (con título) 123. Instituto Profesional incompleta (sin título) 124. Instituto Profesional completa (con título) 125. Educación Universitaria incompleta (sin título)	B07_tipo	C07_tipo
	07 b) Indique curso	
	B07_curso	C07_curso

1º Módulo B <i>referido</i> a Junio 2004 2º Módulo C <i>referido</i> a Junio 2008	Módulo B	Módulo C
	Junio 2004	Junio 2008
13. (RESPONDEN TODOS) En ese mes y año, ¿trabajó usted? 15. Sí 16. No	B12	C12

ANEXO 10
Implementación y Resultados de Redes Regionales

Subcomponente 2.1.1. Implementación de Redes Regionales

1. Ejecución y Productos de los Proyectos de Redes

A la fecha se encuentran financiados 25 proyectos: 2 proyectos correspondientes a una experiencia piloto realizada en el 2003, 14 proyectos correspondientes a un primer concurso realizado también el 2003 y 9 proyectos correspondientes a un segundo concurso realizado en el 2005. En el 2006 se realiza un tercer concurso donde se seleccionan 10 proyectos pero que todavía están en proceso de firma del Convenio respectivo.

A continuación se presenta la distribución de estos proyectos por región:

REGIÓN	2002	2003	2004	2005	2006	Fecha de Adjudicación, febrero 2007	2008	Total
I		1	0	0	0	2		3
II		0	0	1	0	1		2
III		1	0	0	0	0		1
IV		1	1	0	0	0		2
V		1	0	2	0	1 *		3
VI		0	0	1	0	0		1
VII		2	0	1	0	0		3
VIII		3	0	1	0	0		4
IX		1	1	0	0	1		3
X		1	0	1	0	2		4
XI		1	0	0	0	1		2
XII		1	0	0	0	0		1
RM		1	0	2	0	4*		6
Total		14 (a)	2	9	0	10		35

(a) incluye los 2 pilotos

(*) en cada región no continuó un proyecto por diversas razones

a) Experiencia Piloto:

A través del Decreto N° 0298 del 18 de diciembre 2002 se aprobó un convenio entre el Ministerio de Educación y la Universidad de Concepción en representación de la red Metalmecánica de la VIII región. Con Decreto N° 0301 del 19 de diciembre 2002 se aprobó en los mismos términos anteriores un convenio con la Universidad de Atacama en representación de la red Minera de la III región. Ambos convenios entraron en vigencia el 1 de marzo del 2003.

Región	Código Proyecto	Sector	Representante Legal
Atacama	PILOTO-03-00	Minería	U Atacama
Bio Bio	PILOTO-08-00	Metalmecánica	U. Concepción

Los participantes de las redes de esta experiencia piloto fueron:

Región	Código	Univ	CFT	liceos	Otec	Ed adulto	Total Formativa	Total Productiva	Total
III	PILOTO-03-00	1	2	4	0	0	7	6	13
VIII	PILOTO-08-00	3	3	3	0	0	9	3	12
Totales		4	5	7	0	0	16	9	25

Proyecto Piloto **03-00**: "Mejoramiento de la calidad de la formación técnica y de las competencias laborales y su vinculación con el sector productivo Minero en Atacama"

LINEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación del trabajo colaborativo entre los actores integrantes de la red y de esta con entidades externas.			231.910	36%	77.129	128.822	205.951	48%
2. Diseño e implementación de los itinerarios de la formación técnica.			163.400	25%	42.330	74.721	117.051	27%
3. Actualización y perfeccionamiento de docentes y capacitadores.			107.850	17%	49.592	38.946	88.538	21%
4. Creación y puesta en marcha de un centro de recursos tecnológicos.			144.200	22%	1.167	17.424	18.591	4%
Totales	185040	462320	647.360	100%	170.218	259.913	430.131	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	300.521	125.433	175.088	70%
2. Recursos para el aprendizaje	29.463	3.740	25.723	7%
3. Habilitación de espacios	11.928	6.050	5.878	3%
4. Gastos de Administración	88.219	34.995	53.224	21%
Total	430.131	170.218	259.913	100%

Proyecto Piloto-08-00: "RAM BIO BIO - Red de Articulación Metal Mecánica Región del Bio Bio"

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Determinar los saberes de cada nivel y adecuar las currícula de estos, para establecer las rutas de articulación a través de los distintos niveles.			151.611	16%	14.550	48.603	63.153	10%
2. Identificación de los saberes claves de cada una de las estaciones de los itinerarios de formación profesional del sector metalmecánico y elaboración del repertorio			10.723	1%	8.400	8.979	17.379	3%
3. Diseño y puesta en marcha del sistema de acreditación de instituciones evaluadoras de saberes claves			54.442	6%	14.370	12.932	27.302	4%

4. Diseño y puesta en marcha del proceso de certificación de saberes claves por parte de la institucionalidad de la red, sobre la base de la información obtenida por las instituciones evaluadoras.			64.569	7%	2.500	4.050	6.550	1%
5. Perfeccionar y actualizar docentes, trabajadores y empresarios miembros de la red, en instituciones educativas, productivas y de investigación, reconocidas por la red de articulación			415.406	45%	60.250	37.679	100.494	16%
6. Poner a disposición de las instituciones miembros de la red, de los recursos de aprendizaje necesarios para mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnica de acuerdo a los desarrollos tecnológicos			196.946	21%	76.240	91.693	167.933	27%
7. Buscar los mecanismos necesarios para generar la sustentabilidad de la red.			32.169	4%	73.350	159.602	232.994	38%
Totales	435.865	490.001	925.866	100%	250.267	363.538	615.805	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	333.703	129.497	204.206	54%
2. Recursos para el aprendizaje	167.269	70.000	97.269	27%
3. Habilitación de espacios	24.134	19.100	5.034	4%
4. Gastos de Administración	90.699	33.670	57.029	15%
Total	615.805	252.267	363.538	100%

b) Primer Concurso

Para efectos de garantizar la focalización de los proyectos en los sectores productivos prioritarios de las regiones, el Programa solicitó a cada región la elaboración del documento "Criterios y Prioridades de Desarrollo Productivo Regional y de Formación de RRHH". Estas prioridades de agruparon en 14 sectores productivos como se indica en el cuadro siguiente.

SECTOR	N° REGIONES	REGIONES
Agrícola	11	I-II-III-IV-V-VI-VII-VIII-X-XI-XII
Comercio	3	III-VI-VII
Comunicaciones	3	IV-RM
Construcción	2	IV-RM
Forestal-Maderero	4	VIII-IX-X-XI
Manufactura (Mipyme)	4	III-IV-VII-VIII
Marítimo-Portuario	1	XII
Minería, Minero Energético	5	I-II-III-IV-XII
Pesca y Acuicultura	7	I-III-IV-VIII-X-XI-XII
Servicios asociados a la minería	1	II
Servicios financieros	1	RM
Tecología de la información	1	V
Transporte	2	IV-RM
Turismo	11	I-II-III-IV-V-VII-IX-X-XI-XII-RM

En total se presentaron 56 proyectos en todo el país, de los cuales 7 fueron rechazados en los actos de aperturas por no cumplir con los requisitos exigidos en las Bases Administrativas y

Especificaciones Técnicas del concurso. La resolución exenta N° 009395 del 30 de julio de 2003 adjudicó el financiamiento de 14 proyectos los que estuvieron tramitados en Contraloría General de la República entre el 15 de diciembre y 26 de enero del 2004. Las redes iniciaron su ejecución en marzo del 2004 y se distribuyeron de la siguiente forma en el país-

Región	Código Proyecto	Sector	Representante Legal
Tarapacá	CPA1-01-04	Agrícola	U de Tarapacá
Coquimbo	CPA1-04-01	Acuícola	U.C.N.
	CPA1-04-02	Agrícola	U de la Serena
Valparaíso	CPA1-05-01	Agrícola	U.C.V.
Metropolitana	CPA1-13-10	Telecomunicaciones	SOFOFA
Maule	CPA1-07-02	Madera Manufactura	U. de Talca
	CPA1-07-03	Agrícola	U. de Talca
Bio Bio	CPA1-08-02	Madera	U. de Bio Bio
	CPA1-08-05	Agrícola	U. de Concepción
Araucanía	CPA1-09-01	Madera	Corporación Araucanía
	CPA1-09-02	Turismo	INACAP
Los Lagos	CPA1-10-02	Turismo	U. Austral
Aysén del General Carlos Ibáñez del campo	CPA1-11-01	Acuícola	U. Austral
Magallanes y Antártica Chilena	CPA1-12-01	Turismo	U. de Magallanes

El tipo de instituciones que conformaron las redes fueron:

Región	Código	Univ	CFT	liceos	Otec	Ed adulto	Total Formativa	Total Productiva	Total
I	CPA1-01-04	2	2	4	0	0	8	4	12
IV	CPA1-04-01	1	1	5	0	0	7	2	9
	CPA1-04-02	2	5	9	1	0	17	5	22
V	CPA1-05-01	1	3	10	1	0	15	5	20
VII	CPA1-07-02	2	4	5	1	0	12	7	19
	CPA1-07-03	2	6	11	9	0	28	3	31
VIII	CPA1-08-02	3	2	2	0	0	7	5	12
	CPA1-08-05	3	6	11	5	1	26	12	38
IX	CPA1-09-01	2	4	10	3	0	19	11	30
	CPA1-09-02	2	5	5	1	0	13	2	15
X	CPA1-10-02	2	2	8	0	0	12	5	17
XI	CPA1-11-01	1	1	2	1	0	5	1	6
XII	CPA1-12-01	1	0	2	1	0	4	9	13
R.M	CPA1-13-10	1	2	2	0	0	5	5	10
Totales		25	43	86	23	1	178	76	254

Proyecto **CPA1-01-04**: "Mejoramiento de la calidad en la formación técnica Agropecuaria continua de nivel técnico medio y superior, a través de la reformulación curricular y del perfeccionamiento docente para potenciar la enseñanza de la agricultura de desierto en la primera región"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones Formativas y de Capacitación	Instituciones Productivas y de Trabajo
Liceo Agrícola José Abelardo Núñez M.	Asociación Gremial de de Agricultores de la Provincia de Arica
Liceo G-45 Valle de Codpa	Agrícola del Norte S.A.
Centro de Formación Técnica de Tarapacá	Cooperativa Agrícola de Pica
Centro de Formación Técnica Santo Tomás	Asociación Gremial de Medianos y Pequeños Agricultores de la I Región
Instituto Agrícola Kusayapu	
Liceo Politécnico Profesional Padre Alberto Hurtado C.	
Liceo Agrícola Técnico Profesional Padre Francisco Napolitano	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LINEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACION (M\$)				EUECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación y preparación de los distintos actores de la red, que tienen relación directa e indirecta en la formación técnica de jóvenes, en el ámbito de la agricultura de zonas áridas.			81.050	12%	22.119	37.915	60.034	12%
2. Normalización de la curricula de formación agrícola técnica de nivel medio y superior mediante un modelo inductivo a la formación alternada basada en competencias laborales.			54.430	8%	18.483	94.182	112.665	23%
3. Perfeccionamiento y Capacitación de los docentes en los distintos niveles de formación técnica.			151.195	22%	11.300	90.177	101.477	21%
4. Diseño e implementación de actividades prácticas dirigidas a la formación de los alumnos de los niveles técnico Medio/Superior			71.215	10%	6.760	36.952	43.712	9%
5. Capacitación y acreditación de competencias laborales a trabajadores y productores del sector agrícola regional			46.100	7%	5.500	15.543	21.043	4%
6. Creación y habilitación de un Centro de Recursos Docentes con el objeto de disponer de una fuente de documentación especializada en materias agrícolas, asistida por medios informáticos para el uso de empresarios, docentes y estudiantes integrantes de la red.			274.269	40%	17.965	124.850	142.815	30%
Totales	188.259	490.000	678.259	100%	82.126	399.618	481.745	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	240.620	49.053	191.567	50%
2. Recursos para el aprendizaje	175.462	12.131	163.331	36%
3. Habilitación de espacios	14.895	3.900	10.995	3%
4. Gastos de Administración	50.768	17.043	33.725	11%
Total	481.745	82.127	399.618	100%

Proyecto **CPA1-04.01**: "Mejoramiento de la Calidad y Oferta de la Formación Técnica en el Área Acuícola de las Regiones de Atacama y Coquimbo y su Articulación con el Sector Productivo".

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones Formativas	Comuna
Universidad Católica del Norte	Coquimbo
Fundación Centro de Educación y Capacitación de la UCN -CEDUC-UCN	Coquimbo
Colegio Parroquial Padre Negro	Caldera
Liceo A-8 Diego Portales	Coquimbo
Liceo A-7 José Tomás de Urmeneta García	Coquimbo
Liceo Japón de Huasco	Huasco
Liceo Manuel Blanco Encalada de Caldera	Caldera
Instituciones Productivas	Comuna
Asociación de Industriales Pesqueros y Cultivadores Marinos de la III Región	Caldera
Asociación de Productores de Ostras y Ostiones de Chile	Coquimbo

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACION (M\$)				EUECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Institucionalización de la Red Acuícola Atacama Coquimbo. Constitución del cuerpo legal, tributario y operación de una red interregional y que responda a las necesidades de capacitación y certificación de la fuerza laboral del sector acuícola de las III y IV Regiones, siendo sustentable por la calidad y pertinencia de los servicios ofrecidos.			250.906	27%	108.104	168.215	276.320	33%
2. Diseño e implementación del Proyecto Curricular de la Red Acuícola Atacama-Coquimbo, que permita establecer itinerarios de Educación Técnico-Profesional. Implementación de un proyecto curricular que permita mejorar la calidad de la oferta de formación técnica y capacitación laboral del recurso humano del sector acuícola, lo que implica la creación de itinerarios de formación técnica.			578.276	63%	133.076	268.478	401.554	48%
3. Diseño e implementación de un programa de capacitación y certificación de competencias laborales para el sector acuícola de la III y IV Región. Implementación de un programa modular y articulado que permita al personal del sector productivo acuícola obtener capacitación y obtener una certificación de su experticia laboral actual.			91.508	10%	43.383	123.477	166.859	20%
Totales	284.563	636.167	920.690	100%	284.563	560.170	844.733	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	467.729	115.999	351.730	55%
2. Recursos para el aprendizaje	240.998	97.017	143.981	29%
3. Habilitación de espacios	1.293	0	1.293	0%
4. Gastos de Administración	134.713	71.547	63.166	16%
Total	844.733	284.563	560.170	100%

Proyecto **CPA1-04.02**: "Integración de los Valles Transversales de Atacama y Coquimbo para contribuir a mejorar la calidad de la formación técnica del Sector Agropecuario a través de la educación y capacitación permanente"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

INSTITUCIONES FORMATIVAS	COMUNA
Universidad de La Serena	La Serena
Universidad de Aconcagua	La Serena
Centro de Formación Técnica Santo Tomás	Ovalle
Centro de Formación Técnica UDA	Copiapó
Instituto Profesional Santo Tomás	La Serena
INACAP	La Serena
Corporación Universitaria Ignacio Domeyko para el Desarrollo Integral de la Cuarta Región	La Serena
Liceo Samuel Román Rojas , de Combarbalá, (ex Liceo C-13)	Combarbalá
Liceo Técnico Agrícola Paulino y Margarita Calleja	Huasco
Instituto de Educación Rural	La Serena
Liceo Municipal C-20 de Tierras Blancas, Coquimbo	Coquimbo
Liceo C-23, de Río Hurtado	Samo Alto
Liceo C-11 de Freirina	Freirina
Escuela Fronteriza E-54 San Félix , Alto del Carmen	Alto del Carmen
Fundación de Vida Rural, Escuela Familiar Agrícola Valle Elqui	La Serena
Liceo Agrícola de Ovalle Tadeo Perry Barnes	Ovalle
Liceo de Canela	Canela
Instituciones Productivas	Comuna
Junta de Vigilancia del Río Elqui	La Serena
Junta de Vigilancia del Río Choapa y sus Afluentes	Salamanca
Asociación de Canalistas Canal Camarico	Ovalle
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cooperativa Agrícola y Pisquera Elqui Limitada (CAPEL)	Vicuña
Corporación para el Desarrollo Regional de Coquimbo	Coquimbo

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICADO (M\$)				EJECUTADO (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación de las acciones colaborativas entre la red agropecuaria y de esta con entidades externas.			185.530	29,20%	36.164	46.249	82.413	46%
2. Implementación del itinerario curricular de la formación técnica agrícola			103.750	16,30%	0	8.944	8.944	5%
3. Diseño e implementación de un sistema de actualización y perfeccionamiento de docentes y capacitadores			164.925	26,00%	5.820	58.621	64.441	36%
4. creación y puesta en marcha de un centro de recursos tecnológicos compartidos, soportes técnicos y comunicacionales para la vinculación del sector educacional y el mundo productivo agropecuario			180.910	28,50%	0	24.628	24.628	14%
Totales	172.284	635.115	635.115	100,00%	41.984	138.442	180.426	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	91.867	7.469	84.398	51%
2. Recursos para el aprendizaje	39.974	0	39.974	22%
3. Habilitación de espacios	2.647	476	2.171	1%
4. Gastos de Administración	45.938	34.039	11.899	25%
Total	180.426	41.984	138.442	100%

Proyecto **CPA1-05.01**: "Implementación de la Red Agrícola de la V Región para mejorar la calidad de la formación técnica y otorgar oportunidades de progreso en la formación de las personas".

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones Formativas	Comuna
Universidad Católica de Valparaíso	Valparaíso
Fundación DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile	Quillota
Fundación Centro de Formación Técnica DUOC	Quillota
Fundación Instituto Profesional DuocUC	Quillota
Liceo Agrícola de Quillota	Quillota
Liceo Agrícola Christa Mock	Nogales
Liceo Agrícola de Longotoma	Longotoma
Escuela Agrícola Salesiana "Fundación Huidobro"	Catemu
Instituto Agrícola Pascual Baburizza	Los Andes
Escuela Agrícola San Felipe	San Felipe
Instituto de Educación Rural	Nogales
Corporación de Desarrollo social del Sector Rural. Codesser	Quillota
Departamento de Administración de Educación Municipal Quillota	Quillota
Liceo Cordillera	Petorca
Instituciones Productivas	Comuna
Asociación de Agricultores, Provincia de Quillota A.G.	Quillota
Asociación Gremial de Agricultores de Santa Rosa de Los Andes	Los Andes
Asociación Gremial Agricultores de Aconcagua	San Felipe
Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas Campesinas Ltda. Campocoop Ltda.	Santiago

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Caracterización del sector productivo y de la Red de formación técnica agrícola regional, en función de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos de la V Región.			146.290	21,70%	42.191	127.817	170.008	29%
2. Definición y validación del Perfil Profesional y de las Competencias Laborales del sector agrícola.			59.810	8,90%	10.808	36.078	46.886	8%
3. Modularización de los programas de estudio de las distintas instituciones de formación técnica constituyentes de la Red			72.600	10,80%	20.596	28.862	49.458	8%
4. Implementación de itinerarios de formación técnica			46.960	7,00%	6.320	46.366	52.686	9%
5. Formación pedagógica y actualización tecnológica de los docentes técnicos			98.372	14,60%	0	11.781	11.781	2%
6- Desarrollo de recursos materiales.			144.660	21,50%	0	53.522	53.522	9%
7. Aseguramiento de la calidad de la formación técnica			19.500	2,90%	25.339	94.771	120.110	20%
8. Fomento de procedimientos de integración del sector productivo en la formación técnica, en los distintos niveles y modalidades educativas.			40.150	6,00%	0	3.000	3.000	1%
9. Formación de un Centro Virtual de Información y Servicios de la Red			35.420	5,30%	6.400	9.269	15.669	3%
10- Sustentabilidad de la Red Agrícola de la V Región			10.640	1,60%	4.600	65.839	70.439	12%
Totales M\$	186.104	488.298	674.402	100,00%	116.254	477.305	593.559	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	377.817	77.334	300.483	64%
2. Recursos para el aprendizaje	124.714	0	124.714	21%
3. Habilitación de espacios	25.241	21.400	3.841	4%
4. Gastos de Administración	65.787	17.520	48.267	11%
Total	593.559	116.254	477.305	100%

Proyecto **CPA1-07.02:** "Red Manufacturera de la Madera de la Región del Maule"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

INSTITUCIONES FORMATIVAS	COMUNA
Universidad de Talca	Talca
Universidad Católica del Maule	Talca
Instituto Profesional La Araucana	Curicó
INACAP	Talca
Sociedad Educacional del Maule S.A.	Talca
Sociedad Educacional La Araucana	Curicó
Ilustre Municipalidad de Empedrado	Empedrado
Ilustre Municipalidad de Pelarco	Pelarco
Corporación Privada de Desarrollo de Curicó, CORPRIDE	Curicó
Ilustre Municipalidad de Linares	Linares
Ilustre Municipalidad de Curepto	Curepto
Instituciones Productivas	Comuna
Asociación Gremial de Industriales del Maule, ASICENT	Talca
Federación de Sindicatos de Trabajadores Forestales de Madera, sus Derivados y Servicios Asociados	Constitución
Federación de Asociaciones Gremiales de la MIPYME de la Región del Maule	Talca
Forestal Los Robles Ltda.	Talca
Sociedad Maderas Bravo Ltda.	San Rafael
FAYMO	Talca
Forestal Palo Alto Ltda.	San Javier

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación de la formación técnico profesional del sector maderero.			73.250	13,30%	2.700	6.288	8.988	2%
2. Centro de recursos para la Enseñanza y el Aprendizaje en el sector maderero (CREAR-MEDERERO).			238.540	43,40%	42.063	162.165	204.228	49%
3. Fortalecimiento a la gestión y capacitación en la PYME manufacturera de la madera.			79.650	14,50%	20.480	52.494	72.974	18%
4. Mejoramiento de la gestión y competencias docentes en la formación técnica del sector maderero.			63.950	11,60%	6.808	38.054	44.862	11%
5. Desarrollo y fortalecimiento de la red manufacturera de la madera.			94.298	17,20%	27.580	54.887	83.967	20%
Total	150.240	399.448	549.688	100,00%	91.431	313.888	415.019	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	258.101	43.568	214.533	62%
2. Recursos para el aprendizaje	79.480	29.483	49.997	19%
3. Habilitación de espacios	27.445	17.880	9.565	7%
4. Gastos de Administración	49.993	10.200	39.793	12%
Total	415.019	101.131	313.888	100%

Proyecto **CPA1-07.03**: "Red Interinstitucional para el Fortalecimiento de la Formación Técnica en el ámbito Hortofrutícola de la Región del Maule"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

INSTITUCIÓN FORMATIVAS	COMUNA
Universidad de Talca	Talca
Universidad Católica del Maule	Talca
Centro de Formación Técnica San Agustín de Talca	Talca
Centro de Formación Técnica ALFA Ltda.	Constitución
INACAP	Talca
Instituto Profesional Santo Tomás	Talca
Corporación Privada de Desarrollo de Curicó-CORPRIDE	Curicó
Liceo Polivalente Francisco Antonio Encina	Villa Alegre
Liceo Polivalente Ignacio Carrera Pinto	Colbún
PROPAM Ltda.	Talca
Ilustre Municipalidad de Pencahue	Pencahue
Instituto de Investigación, Desarrollo y Capacitación IRIDEC Ltda.	Talca
Ilustre Municipalidad de Río Claro	Cumpeo
Fundación Educacional San José de Curicó	Curicó
Instituto de Educación Rural	Talca
Sociedad Educacional del Maule	Talca
Sociedad de Capacitación y Asistencia Técnica Ltda.	Linares
CODESER Corporación Educacional S.N.A.	Yerbas Buenas
Fundación Luxemburgo	Curicó
Corporación CRATEDUC	Talca
Informática y Servicios Ramírez Ltda. (INFOSER LTDA)	Talca
Fredes Montero Ltda. (VINAP CHILE LTDA)	Curicó
ONG, Corporación de Fomento Productivo y Promoción SUR	Talca
Asociación Regional de Instituciones de Capacitación de la Región del Maule A.G.	Talca
Centro Regional de Asistencia Técnica y Empresarial, Fundación CRATE	Talca
Nexos Ltda	Talca
Sociedad INCOMA y Cia. Limitada	San Javier
Institución productivas	Comuna
Junta de Adelanto del Maule	Talca
Asociación de Industriales del Centro ASICENT	Talca
Cooperativa Agrícola Vitivinícola de Curicó Ltda	Curicó

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Implementación de itinerario de formación técnica a través de currículos modularizados y articulados.			56.580	9%	39.600	43.992	83.592	16%

2. Implementación de un centro regional de recursos.			182.240	28%	58.800	69.278	128.078	25%
3. Sistema regional de perfeccionamiento y actualización en el sector hortofrutícola			175.380	27%	10.800	155.154	165.954	32%
4. Plataforma virtual al servicio de la capacitación y perfeccionamiento continuo y a distancia			177.610	27%	51.000	17.541	68.541	13%
5. Administración sustentable de la Red			5.270	1%	0	53.643	53.643	11%
6. Certificación de competencias laborales			55.150	9%	10.800	49	10.849	2%
Totales	163.764	488.466	652.230	100%	171.000	339.656	510.656	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	344.748	90.000	254.748	68%
2. Recursos para el aprendizaje	51.436	33.000	18.436	10%
3. Habilitación de espacios	68.492	48.000	20.492	13%
4. Gastos de Administración	45.980	0	45.980	9%
Total	510.656	171.000	339.656	100%

Proyecto **CPA1-08.02**: "Red de formación técnica Forestal Maderera- REDFORMA"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Institución Formativa	Comuna
Universidad del Bío-Bío	Concepción
Universidad de Concepción	Concepción
Universidad Técnica Federico Santa María	Talcahuano
Instituto Profesional Diego Portales	Concepción
CFT INACAP	
Liceo N°50, San Felipe	Arauco
Ilustre Municipalidad de Santa Juana	
Instituciones Productivas	Comuna
Corporación Chilena de la Madera, CORMA	Concepción
Empresa Centro de Alta tecnología en Madera S.A. CATEM S.A	Concepción
Corporación Privada de Desarrollo de Curicó	Curicó

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEA DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Instalación y operación red tecnológica forestal maderera, REDFORMA			185.254	23%	46.681	124.294	171.465	29%
2. Diseño curricular y adecuación de mallas en dos niveles de educación CFT e IP, en un enfoque basado en competencias , con establecimiento de armonización vertical y horizontal			78.150	10%	6.091	117.908	132.999	23%
3.Perfeccionamiento docente y capacitación laboral			323.936	41%	31.660	96.829	128.489	22%
4. Recursos didácticos.			152.816	19%	7.317	126.610	133.927	23%
5. Sustentabilidad de la red.			53.013	7%	1.873	15.629	17.502	3%
Totales	303.169	490.000	793.169	100%	103.112	481.270	584.382	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	344.017	55.237	288.780	59%
2. Recursos para el aprendizaje	162.007	27.327	134.680	28%
3. Habilitación de espacios	14.571	5.198	9.373	2%
4. Gastos de Administración	63.787	15.350	48.437	11%
Total	584.382	103.112	481.270	100%

Proyecto **CPA1-08.02**: "Articulación y Mejoramiento de la Educación Técnico Profesional Agropecuaria y Agroindustrial de la Octava Región" .

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas	Comuna
Universidad de Concepción	Chillán
Universidad del Bío-Bío	Chillán
Universidad Adventista de Chile	Chillán
Instituto Profesional Barros Arana	
Instituto Profesional Santo Tomás	Los Ángeles
Instituto de Educación Rural - IER	Chillán
Organismo Técnico Ejecutor de Capacitación - Instituto de Proyectos, Investigación y Capacitación	
Instituciones productivas	Comuna
Federación de Agricultores La Conquista Campesina	Chillán
Asociación de Agricultores de Ñuble	Chillán
Asociación Gremial de Microempresarios Lecheros de BíoBío - Mi Leche A.G.	Los Ángeles
Carnes Ñuble S.A.	Chillán
Lacteos Herguz Ltda.	Los Ángeles

Comercial Quinchamalí S.A.	Quinchamalí
Sociedad Agrícola y Ganadera Río Cato Limitada	Chillán
Agroindustria San Francisco	Chillán
Criaderos de Jabalíes del SUR	Chillán
Cooperativa Agrícola Bernardo O`Higgins	Chillán
Sociedad Comercial de Desarrollo Rural SOCODER Ltda.	Chillán
Organización Campesina Nace una Esperanza	Chillán Viejo

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Diseñar un modelo de articulación modular de los diferentes niveles de formación técnica con la participación del sector productivo.			219.341	26%	63.334	167.941	231.275	27%
2. Examinar y certificar competencias laborales adscritas al Sistema Nacional diseñado por el Ministerio del Trabajo			15.379	2%	5.046	9.098	14.144	2%
3. Formalizar la Unidad Coordinadora de Capacitación y Actualización en función de las capacidades de las instituciones que conforman la RED			24.005	3%	12.119	13.625	25.744	3%
4. Diseñar, elaborar, adquirir e implementar material de apoyo a la enseñanza y aprendizaje en los temas tecnológicos que se incluyan en los módulos			69.603	8%	36.756	39.393	76.149	9%
5. Definir un programa de actualización técnica a los docentes y otros profesionales, miembros de la RED			219.826	26%	47.268	156.779	204.047	24%
6. Definir un programa de participación, capacitación y actualización a organizaciones y productores agropecuarios y agroindustriales de la región			204.916	24%	148.767	43.522	192.289	23%
7. Implementar un			40.698	5%	14.958	22.935	37.893	4%

sistema de comunicación								
8. Crear mecanismos de sustentabilidad económica de la RED.			61.764	7%	36.226	24.810	61.036	7%
Totales	365.705	489.827	855.532	100%	364.474	478.103	842.577	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red Terceros y Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	665.676	335.002	79%
2. Recursos para el aprendizaje	105.023	6.691	12%
3. Habilitación de espacios	23.926	22.031	3%
4. Gastos de Administración	47.952	750	6%
Totales	842.577	364.474	100%

Proyecto **CPA1-09-01**: "Articulación de la formación técnica del sector forestal, procesos y productos de la madera de la IX región, para mejorar su calidad"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones formativas	Comuna
Universidad de la Frontera	Temuco
Centro de Formación Técnica Tecnológico UFRO S.A.	Temuco
Fundación de Desarrollo Educacional la Araucanía	Temuco
INACAP (sede Temuco)	Temuco
Centro de Formación Técnica PROTEC Limitada	Temuco
Instituto de Educación Rural	Temuco
Centro de Formación y Capacitación Kolping Ltda	Padre Las Casas
Harold Fuentealba Espinoza y Otro Limitada (Centro de Formación Técnica Andrés Bello, Temuco)	Temuco
Universidad Católica de Temuco	Temuco
CORPRIX IX Región	Temuco
Municipalidad de Traiguén (Liceo C-8 Técnico de Traiguén)	Traiguén
Municipalidad de Lautaro	Lautaro
Complejo Educacional La Frontera	Temuco
Municipalidad de Padre Las Casas (Complejo Educacional B-29)	Padre Las Casas
Municipalidad de Carahue (Liceo Claudio Arrau León)	Carahue
Municipalidad de Los Sauces	Los Sauces
Fundación del Magisterio de la Araucanía	Padre Las Casas
Centro de Educación Continua CEC Limitada	
Municipalidad de Renaico	
Instituciones productivas	Comuna
Corporación para el Desarrollo Productivo de la Araucanía CORPARAUCANIA	Temuco
Sociedad Guerra Puentes Limitada	
Forestal MAGASA Limitada	Temuco
Corporación Chilena de la Madera A.G	Temuco
Compañía Industrial Velasco Limitada	Padre Las Casas
Casagrande S.A	Temuco

Muebles Jouannet Limitada	Temuco
Muebles Temuco Limitada	Temuco
Bosques Cautín S.A	Temuco
CENTEC Chile Ltda.	
Centro de Alta Tecnología de la Madera-CATEM S.A	Concepción

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Implementación de itinerarios de formación técnica articulados, en base a currículo Modularizado			233.699	31%	62.196	116.117	178.313	25%
2. Formación y actualización de docentes técnicos			211.534	28%	69.400	181.189	250.589	35%
3. Formación Continua y fortalecimiento del sector productivo			307.834	41%	118.048	173.577	291.624	40%
Totales	265.643	487.424	753.067	100%	249.644	470.883	720.527	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	311.735	53.857	257.878	43%
2. Recursos para el aprendizaje	196.274	36.594	159.680	27%
3. Habilitación de espacios	130.998	125.410	5.588	18%
4. Gastos de Administración	81.520	33.783	47.737	11%
Totales	720.527	249.644	470.883	100%

Proyecto **CPA1-09-02**: "Red de instituciones de educación y formación en turismo"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas	Comuna
INACAP (Sede Temuco)	Temuco
INACAP (Décima Región)	
Universidad de la Frontera	
Universidad Diego Portales, Campus Sur Austral	Temuco
CFT Kolping Limitada.	Las Casas
CFT Santo Tomás, Limitada	Temuco
Instituto Euro Chileno de Turismo ITUR S.A.	
Sociedad Educacional IPROSEC Ltda..	
Liceo Hotelería y Turismo de Pucón	Pucón
Complejo Educacional San Agustín	
Liceo Politécnico C-40 de Villarrica	Villarrica
Instituto Profesional Agrario Adolfo Matthei	Osorno
Educación y Capacitación Ltda.	
Instituciones Productivas	Comuna
Asociación de Barman de Temuco	Temuco
Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Temuco A.G.	Temuco

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Definición de competencias o perfil profesional, definición de perfil de egreso y modularización de carrera para la empleabilidad y desarrollo del sector turismo.			208.112	32%	44.412	130.091	174.503	34%
2. Desarrollo de Plataforma E-Learning y Centros de Recursos de Aprendizajes.			190.485	29%	35.785	124.884	160.669	31%
3. Perfeccionamiento Docente, Desarrollo de la capacidad profesional de los Docentes			230.174	35%	48.558	113.697	162.255	31%
4. Sustentabilidad de la Red y participación del sector productivo			27.650	4%	12.442	8.367	21.809	4%
Totales	169.970	486.451	656.421	100%	142.197	377.039	519.236	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
----------------	-------------	----------------	-------	---

1. Estudios, capacitación y difusión	381.297	83.890	297.407	73%
2. Recursos para el aprendizaje	43.159	12.004	31.155	8%
3. Habilitación de espacios	37.449	29.170	8.279	7%
4. Gastos de Administración	57.331	17.133	40.198	11%
Totales	519.236	142.197	377.039	100%

Proyecto **CPA1-10-02**: "Educación continua de Recursos Humanos para promover el desarrollo del turismo en la zona sur de Chile"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Institución Formativa	Comuna
Universidad Austral de Chile	Valdivia
Universidad de Los Lagos	Osorno
CFT Austral S.A.	Valdivia
CFT IPROSEC	
Municipalidad de Puerto Octay	Puerto Octay
Municipalidad de Frutillar	Frutillar
Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural	Panguipulli
Municipalidad de Puerto Varas	Puerto Varas
Colegio Simón Bolívar	Osorno
Municipalidad de Chaitén	Chaitén
Liceo San Conrado de Futrono	Futrono
Municipalidad de Valdivia	Valdivia
Institución productiva	Comuna
Asociación Gremial Hotelera y Gastronómica de Osorno. Hotelga	Osorno
Corporación para el Desarrollo de la Provincia de Valdivia	Valdivia
Corporación de Desarrollo Turístico y Cultural de Puerto Varas	Puerto Varas
Asociación de Empresarios Turísticos de Panguipulli	Panguipulli
Cámara de Comercio, Industria y Turismo A.G. Puerto Montt	Puerto Montt

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Itinerario para la educación técnica y educación continua.			174.170	27%	20.828	119.663	140.491	28%
2. Los recursos didácticos y las estrategias de transferencia			104.070	16%	3.155	30.770	33.925	7%
3. Mejoramiento de la calidad docente			164.550	25%	20.574	63.226	83.800	16%
4. Centro de Evaluación de Competencias y Educación Continua en Turismo			56.620	9%	7.323	49.287	56.610	11%
5. Apoyo al mejoramiento de la calidad: habilitación de infraestructura,			154.300	24%	59.715	133.562	193.277	38%

mobiliario y equipos								
Totales	164.310	489.400	653.710	100%	111.595	396.508	508.103	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	285.834	44.410	241.424	56%
2. Recursos para el aprendizaje	41.008	11.415	29.593	8%
3. Habilitación de espacios	94.394	15.035	79.359	19%
4. Gastos de Administración	86.867	40.735	46.132	17%
Totales	508.103	111.595	396.508	100%

Proyecto **CPA1-11-01**: "Red de Fortalecimiento y mejoramiento de la formación técnico profesional y de capacitación del sector acuícola pesquero en asociación al sector productivo de la región de Aysén".

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas	Comuna
Universidad Austral de Chile, Centro Trapananda	Coyhaique
Liceo Arturo Prat Chacón de Pto. Cisnes	Puerto Cisnes
Liceo Politécnico A 1 de Pto. Aysén	Puerto Aysén
INTESAL	Puerto Montt
CFT Austral , Coyhaique.	Coyhaique
Instituciones Productivas	Comuna
Asoc. de la Industria del Salmón de Chile A.G. (SalmónChile)	Santiago

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	PLANIFICACIÓN (M\$)				EJECUCIÓN (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Perfeccionamiento de docentes y de profesionales no docentes.			56.719	10%	46.146	85.478	131.624	22%
2. Diseño y Coordinación de una oferta permanente de educación y capacitación, basado en enfoque de competencias, en niveles de especialización ascendentes.			103.469	17%	38.680	99.140	137.820	23%
3. Creación, habilitación, equipamiento y mejoramiento de las condiciones en que se desarrolla la Formación Técnica profesional.			317.748	53%	40.682	54.125	196.949	33%

4. Fortalecimiento de vínculos entre el sector productivo y el sector Educativo Técnico Profesional.			119.851	20%	34.881	98.022	132.903	22%
Totales	238.577	359.210	597.787	100%	262.531	336.765	599.296	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red Terceros y Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	332.353	84.553	55%
2. Recursos para el aprendizaje	29.226	1.397	5%
3. Habilitación de espacios	148.748	121.777	25%
4. Gastos de Administración	88.969	54.804	15%
Totales	599.296	262.531	100%

Proyecto **CPA1-12-01**: "Red investigativa, educativo-formativa y productivo-empresarial para la articulación, fortalecimiento y adaptación de la formación técnica al proceso de diversificación Turístico, considerando las potencialidades que ofrecen los ámbitos silvo-agropecuaria y marítimo que identifican a la Región de Magallanes y Antártica Chilena"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas	Comuna
Universidad de Magallanes	
OTEC CODESSER	
Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor	
Corporación Municipal de Educación, Salud y Menores de Puerto Natales	Puerto Natales
Instituciones Productivas	Comuna
Frigorífico Simunovic	
Empresa Patagonia Flowers	
Empresa Río Arriba Ltda.	
Ingeco y Cia. Ltda.	
Cámara de Turismo de Punta Arenas, Austro Chile A.G.	
Sociedad Agrícola SACOR Ltda.	
Empresa "Exploradores"	
Grupo de Transferencia Tecnológica "Torres del Paine"	
Empresa Rutas Patagonia	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Línea de estudio e investigación del campo laboral. Conjunto de acciones orientadas a: Identificación de nichos ocupacionales en el área de Turismo de Intereses Especiales en los ámbitos Silvoagropecuario y Marítimo y a la Identificación de perfiles laborales.			20.096	3%	50.805	113.546	164.351	26%
2. Línea formativa a nivel de Educación Media Técnico Profesional. Conjunto de acciones destinadas a: (i)Orientar la oferta actual de formación de EMTP hacia el Turismo de Intereses Especiales..			114.896	17%	24.825	41.880	66.705	11%
3. Línea de diseño curricular para nivel Técnico Superior y Universitario.			80.896	12%	8.612	10.868	19.480	3%
4. Línea de Capacitación. Conjunto de acciones orientadas al diseño y aplicación de programas de nivelación y capacitación articulados con los diversos niveles de formación técnica del área de Turismo de Intereses Especiales.			12.096	2%	14.569	19.942	34.511	6%
5. Línea Productivo-Empresarial. Conjunto de acciones destinadas a desarrollar alianzas productivo-empresariales entre las entidades participantes de la red,			343.496	52%	33.088	133.848	166.935	27%

6. Línea de sustentabilidad. Conjunto de acciones orientadas a crear, en el marco de la red de articulación, una Fundación que se comprometa a desarrollar en la región, una conciencia orientada hacia la preservación y manejo sustentable de los recursos naturales, proponiendo nuevas alternativas de educación y de desarrollo productivo a través de la atención de la creciente industria del ecoturismo.			29.696	5%	12.748	51.952	64.700	10%
7. Línea de Gestión y Difusión de la Red. Conjunto de acciones orientadas a apoyar la gestión de la red y difundirla a nivel regional y nacional.			59.999	9%	22.236	85.736	107.972	17%
Totales	172.176	490.000	661.175	100%	166.883	457.772	624.655	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	390.701	91.731	298.970	63%
2. Recursos para el aprendizaje	101.713	4.451	97.262	16%
3. Habilitación de espacios	26.053	15.181	10.872	4%
4. Gastos de Administración	106.188	55.521	50.667	17%
Total	624.655	166.884	457.771	100%

Proyecto **CPA1-13-10**: "Plataforma referenciadora de las iniciativas de formación y cualificación de personas en las demandas de competencias para los desempeños laborales en el sector de las telecomunicaciones"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas	Comuna
Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril-SOFOFA	Santiago
Universidad Tecnológica Metropolitana	Santiago
Fundación San José	Santiago
Centro de Formación Técnica INACAP	Santiago
Instituto Profesional CIISA	Santiago
Instituciones Productivas	Comuna
ENTEL S.A.	Santiago

Netman Limitada	Santiago
GTD Grupo Teleductos	Santiago
Doxa América Latina S.A.	Santiago
Pontificia Universidad Católica de Chile Corp. de Televisión, CANAL 13	Santiago

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Insumos de Apoyo al Desarrollo Conceptual y la Implementación de la Oferta del Proyecto.			77.247	12,10%	28.064	96.016	124.080	20%
2. Mecanismo de Soporte Técnico y Estructural del Proyecto			37.809	5,90%	10.677	22.273	32.950	5%
3. Desarrollo e Implementación de Ofertas de Formación Técnica y Tecnológica			363.009	57,10%	89.968	298.588	417.956	66%
4. Aseguramiento de Calidad y Sustentabilidad del Proyecto			157.935	24,80%	31.489	29.112	60.601	10%
Totales	189.879	446.121	636.000	100,00%	160.198	445.990	635.587	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	368.574	117.568	251.006	58%
2. Recursos para el aprendizaje	227.512	56.065	171.447	36%
3. Habilitación de espacios	7.643	7.000	643	1%
4. Gastos de Administración	31.859	8.965	22.894	5%
Totales	635.588	189.598	445.990	100%

c) Segundo Concurso

En total se presentaron 35 proyectos en todo el país, de los cuales 1 fue rechazado en los actos de aperturas por no cumplir con los requisitos exigidos en las Bases Administrativas y Especificaciones Técnicas del concurso. La resolución exenta N° 00913022 del 25 de Octubre de 2005 adjudicó el financiamiento de 9 proyectos los que estuvieron tramitados en Contraloría General de la República en mayo del 2005. Las redes iniciaron su ejecución entre julio y agosto de 2005 y se distribuyeron de la siguiente forma en el país.

Región	Código Proyecto	Sector	Representante Legal
Antofagasta	CPA2 -02-01	Minería	CIMM
Valparaíso	CPA2-05-01	Comercio y Transporte Portuario	Cámara Marítima Portuaria
	CPA2-05-05	TIC'S	UTFSM
Metropolitana	CPA2-13-02	Construcción	PUC
	CPA2-13-04	Financiero	UAHC
Libertador Bernardo O'Higgins	CPA2-06-02	Silvoagropecuario	U Rancagua
Maule	CPA2-07-02	Vitivinícola	U Católica del Maule
Bio Bio	CPA2 -08-01	Servicios, Comercio, Industria	Corporación CPC
Los Lagos	CPA2 -10-02	Pesca y Acuicultura	Fundación Chiquihue

El tipo de instituciones que conformaron las redes fueron:

Región	Código	Univ	CF T	liceos	Ote c	Ed adulto	Total Formativa	Total Productiva	Total
II	CPA2-02-01	2	1	7	1	0	11	2	13
V	CPA2-05-01	4	3	2	1	0	10	4	14
	CPA2-05-05	8	9	17	8	0	42	18	60
VI	CPA2-06-02	1	1	4	1	0	7	4	11
VII	CPA2-07-02	4	2	12	3	1	22	5	27
VIII	CPA2-08-01	2	3	1	5	0	11	4	15
X	CPA2-10-02	2	1	6	2	0	11	6	17
R.M	CPA2-13-02	1	1	1	3	0	6	1	7
	CPA2-13-04	1	3	2	2	0	8	4	12
Totales		25	24	52	26	1	128	48	176

Proyecto **CPA2-02-01**: "Red Educacional Técnica Norte Minero Cluster II Región"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones formativas	
Cimm Educación y Gestión Tecnológica S.A.	
Universidad de Antofagasta	
Universidad Arturo Prat	
Colegio Río Loa	
	Liceo Técnico Profesional A-25. Calama
	Liceo Técnico Profesional A-27. Calama
Corp. Municipal de Desarrollo Social de Calama	Liceo Técnico Profesional B-8. Calama
	Liceo Técnico Profesional B-9. Calama
	Liceo Técnico Profesional B-10. Calama
Ilustre Municipalidad de Mejillones	Liceo C- 18. Mejillones.
Ilustre Municipalidad de Tocopilla	Liceo Politécnico C-3. Tocopilla
Ilustre Municipalidad de Taltal	Liceo Politécnico. Taltal
Ilustre Municipalidad de María Elena	Liceo Técnico Profesional Científico Humanista. María Elena.
	Liceo Técnico Profesional A-14. Antofagasta
Corp. Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta	Liceo Técnico Profesional A-16. Antofagasta
	Liceo Técnico Profesional A-26. Antofagasta
ESANE del Norte, Escuela Superior de Administración de Negocios del Norte Limitada	
Instituciones Productivas	
Codelco Norte	
Cimm Tecnologías y Servicios S.A	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación interinstitucional de los actores que forman parte de la red.			222.340	33%	40.044	104.801	144.844	57%
2. Diagnóstico actualizado educacional y productivo relacionado con la formación técnica profesional de la región.			40.715	6%	1.409	16.649	18.058	7%
3. Capacitación y actualización pedagógica y tecnológica de los distintos actores vinculados a la red.			230.750	34%	2.525	39.031	41.556	16%
4. Implementación de itinerarios de formación técnica y desarrollo curricular modularizado			145.055	22%	3.433	46.611	50.044	20%
5. Fortalecimiento de la formación por alternancia			35.660	5%	1.439	-	1.439	1%
Totales	185.520	489.000	674.520	100%	48.849	207.092	255.941	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	181.759	24.375	157.384	71%
2. Recursos para el aprendizaje	20.033	0	20.033	8%
3. Habilitación de espacios	4.782	0	4.782	2%
4. Gastos de Administración	49.367	24.474	24.893	19%
Totales	255.941	48.849	207.092	100%

Proyecto CPA2-05-01: "Implementación de una red de Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario en la V Región"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones Formativas	Instituciones Formativas y de Capacitación
Universidad Católica De Valparaíso	Instituto de Seguridad del Trabajo
Universidad del Mar	Cámara de Comercio, Producción, Turismo y Servicios de Valparaíso A.G.
Centro de Estudios Navieros Zúñiga y Compañía Limitada	Cámara Marítima y Portuaria de Chile
Cft Ucevalpo S.A.	Federación de Tripulantes de la Marina Mercante de Chile
Centro de Formación Técnica Soeduc Aconcagua Ltda.	Confederación de Trabajadores Portuarios, Estibadores y Ramos Similares de Chile
Universidad de Valparaíso	Southern Shipmanagement Ltd
Centro de Formación Técnica U. Valparaíso	Humboldt Marine Training
Escuela de Tripulantes y Portuaria de Valparaíso	Asonave
Instituto Profesional Marítimo	
Liceo Técnico Mary Graham	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Diseño e implementación de itinerarios de formación técnica y desarrollo curricular modularizado en un enfoque de competencias laborales para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.			141.140	23%	9.080	130.587	139.667	42%
2. Integración de competencias de empleabilidad a la formación técnica para el sector Comercio Internacional y			71.740	11%	900	18.760	19.660	6%

Transporte Marítimo-Portuario.								
3. Formación por alternancia (Modalidad Dual) para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.			92.432	15%	1.000	11.350	12.350	4%
4. Actualización de docentes técnicos para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario			45.800	7%	4.000	50.586	54.586	16%
5. Producción de modelos didácticos para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.			130.136	21%	6.036	2.445	8.481	3%
6. Centro de Recursos al servicio de la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y productivo para el sector Comercio Internacional y Transporte Marítimo-Portuario.			143.033	23%	8.573	89.971	98.544	30%
Totales	156.5	467.456	624.281	100%	28.266	303.698	333.287	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	249.879	18.866	231.013	75%
2. Recursos para el aprendizaje	20.362	0	20.362	6%
3. Habilitación de espacios	7.799	2.200	5.599	2%
4. Gastos de Administración	55.247	8.523	46.724	17%
Totales	333.287	29.589	303.698	100%

Proyecto **CPA2-06-02** "Articulación de la Formación Técnica para la Complementariedad Estratégica del desarrollo de la Agroindustria y los Agronegocios en la Región de O'Higgins"

No disponible

Proyecto **CPA2-07-02** "Red Vitivinícola de la Región del Maule"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones Formativas y de Capacitación	Instituciones Productivas y de Trabajo
Universidad del Mar	Corporación Chilena del Vino
Instituto Comercial	Asociación de Industriales del Centro (ASICENT)
CFT Javiera Carrera	Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria INIA
Universidad Católica del Maule	Cámara de Comercio de Linares
Universidad de Talca	Asociación de Industriales del Centro (ASICENT)
Universidad Santo Tomás	
Liceo Técnico-Profesional Ma. Auxiliadora de Colín	
Liceo Santa Marta	
Fundación Crate	
Liceo Agrícola A-16	
Instituto de Investigación, Desarrollo y Capacitación IRIDEC Ltda.	
Corporación Privada de Desarrollo Educacional de Curicó (CORPRIDE)	
Instituto Nacional de Capacitación INACAP	
CODESSER	
Liceo Francisco Antonio Encina de Villa Alegre	
Centro de Educación Integral de Adultos Pablo Neruda	
Escuela El Sauce	
Instituto Superior de Comercio Enrique Maldonado Sepúlveda	
Liceo técnico Gonzalo Correa, (Inst. Educación Rural)	
Cámara de turismo de san Clemente	
Instituto de Educación Rural	
Ilustre Municipalidad de Linares	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación de la Formación Técnica.			86.250	19%	7.420	12.391	19.811	11%
2. Generación de un Centro de Recursos.			125.632	27%	12.300	56.903	69.203	39%
3. Mejoramiento de las Competencias de los Formadores y Trabajadores.			54.000	12%	4.750	9.955	14.705	8%
4. Definición de un Sistema de Gestión			193.150	42%	38.450	35.174	73.624	42%

Sustentable.								
Totales	159.032	300.000	459.032	100%	62.920	114.423	177.343	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	56.970	21.720	35.250	32%
2. Recursos para el aprendizaje	33.427	6.500	26.927	19%
3. Habilitación de espacios	30.078	1.000	29.078	17%
4. Gastos de Administración	56.869	33.700	23.169	32%
Totales	177.344	62.920	114.424	100%

Proyecto **CPA2-08-01**: "Red de Articulación y Mejoramiento de la Formación Técnico Profesional en el sector Servicio, Comercio e Industrial (PYME) de la Octava Región del Bío Bío"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas y de Capacitación	Instituciones Productivas y de Trabajo
Cámara de Comercio, Servicios y Turismo de Concepción, A.G.	Asociación de Exportadores de Productos Manufacturados No Tradicionales, A.G.
Corporación de Estudio Capacitación y Empleo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Conce	Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción, A.G.
Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux	
Instituto Profesional Concepción Ltda.	
Fundación Instituto Profesional D.U.O.C U.C.	
Liceo Comercial Enrique Oyarzún Mondaca de Concepción, INSUCO	
Liceo Comercial Femenino de Concepción, INCOFE	
Universidad de Concepción	
Universidad del Bio Bio	
CRECIC	
Liceo Comercial Camilo Henríquez	
Liceo Comercial B 22 Talcahuano	
Liceo Politécnico Curanilahue	
Liceo Comercial Tomé	
Liceo A 71 Oscar Bonilla Bradanovic	
Liceo Politécnico Carlos Montane Castro	
Liceo Politécnico A 66 Heroes de la Concepción	
Liceo Politécnico Cañete	
Liceo Técnico Profesional Dr. Rigoberto Iglesias B.	
Liceo B-55 Politécnico Caupolicán	
Liceo Politécnico Carampangue	
Liceo Francisco Bascuñan Guerrero	
CEIA Quimahue	

Centro Educacional de la Madera
Liceo Técnico Profesional Espíritu Santo
Colegio Técnico Profesional Darío Salas
Universidad San Sebastián
CEIA Mons. "Alfredo Silva Santiago"
Liceo de Adultos A-85 "José Manuel Balmaceda"

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Diseño e implementación de itinerarios de formación técnica y desarrollo curricular modularizado, con un enfoque de competencias laborales			128.990	20%	35.116	126.764	161.880	39%
2. Integración de competencias de empleabilidad que son transversales en la formación técnica			129.286	20%	4.025	32.660	36.685	9%
3. Formación por alternancia, modalidad dual			144.381	22%	3.974	15.567	19.541	5%
4. Actualización de docentes técnicos			96.656	15%	4.826	40.276	45.102	11%
5. Producción de modelos didácticos			26.876	4%	4.442	19.976	24.418	6%
6. Centros de recursos al servicio de la docencia, la investigación, el desarrollo comercial, tecnológico, educacional y productivo			131.460	20%	65.599	58.532	124.131	30%
Totales	168.978	488.669	657.649	100%	117.982	293.775	411.757	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	319.671	72.710	246.961	78%
2. Recursos para el aprendizaje	25.793	4.052	21.741	6%
3. Habilitación de espacios	7.352	3.350	4.003	2%
4. Gastos de Administración	58.942	37.871	21.071	14%
Totales	411.758	117.983	293.776	100%

Proyecto **CPA2-10-02** "Red de articulación de formación técnica permanente para el sector productivo de la pesca y acuicultura de la región de Los Lagos"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es:

Instituciones Formativas y de Capacitación	Instituciones Productivas y de Trabajo
Universidad Austral de Chile	Instituto Tecnológico del Salmón (Intesal)
Corporación CEDIPAC	Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile
Corporación Santo Tomás	Fundación Chiquihue
Colegio Técnico Naciones Unidas	Asociación de la Industria del Salmón de Chile A. G.
Liceo Las Américas	Consejo Regional de Pescadores Artesanales A. G.
Instituto de Educación Rural	Federación Sindicatos Trabajadores de la Industria Pesquera y Ramos Similares Xª Región
Liceo Insular de Achao	Unión Interregional de las Federaciones de Pescadores Artesanales
Liceo Hornopirén	
Liceo Politécnico Pesquero de Mehuín	
Liceo Bosque Nativo	
AquaTech	
Mar Terra OTEC	
Colegio Politécnico Luis Fidel Cardinale	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Diagnóstico y Seguimiento.			76.296	9%	110.430	141.737	252.167	40%
2. Programa de Articulación			114.160	14%	34.109	70.873	104.982	17%
3. Programa de perfeccionamiento y Capacitación de Docentes y Trabajadores.			509.400	60%	112.553	71.984	184.537	29%
4. Diseño y Desarrollo de Plataformas de Comunicación e Informática.			142.376	17%	20.527	67.434	87.961	14%
Totales	404.604	437.232	842.232	100%	277.619	352.028	629.647	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	436.446	177.133	259.313	69%
2. Recursos para el aprendizaje	56.006	11.160	44.846	9%
3. Habilitación de espacios	3.596	500	3.096	1%
4. Gastos de Administración	133.598	88.826	44.772	21%
Totales	629.646	277.619	352.027	100%

Proyecto **CPA2-13-02**: "CONSTRURED: Articulación, innovación y calificación de la formación técnica permanente en la Construcción"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas y de Capacitación	Instituciones Productivas y de Trabajo
Pontificia Universidad Católica de Chile	Cámara Chilena de la Construcción AG
DuocUC	
Corporación Educacional de la Construcción:	
L.I. Víctor Bezanilla Salinas	
L.I. Rafael Donoso Carrasco	
L.I. Sergio Silva Bascuñán	
L.I. Óscar Corona Barahona	
L.I. Ernesto Pinto Lagarrigue	
L.I. Hernán Valenzuela	
L.I. Jorge Sánchez Ugarte	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

LÍNEAS DE ACCIÓN	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Articulación de los distintos niveles de la formación de técnicos y profesionales en los diferentes niveles (EMTP, CFT, IP y Universidad) en el sector de la Construcción.			117804	21%	8.964	30.810	39.773	29%
2. Perfeccionamiento para los docentes técnicos en las áreas pedagógicas y en las especialidades técnicas y actualización tecnológica en la empresa.			83500	15%	5.256	13.589	18.845	14%
3. Creación de Centros de Recursos al servicio de la enseñanza, la docencia, el emprendimiento y la comunicación entre los participantes del sector			274998	49%	3.596	37.460	41.056	30%

4. Implementar Infraestructura física y equipamiento básico que asegure la óptima gestión y ejecución del proyecto, y su continuidad en el tiempo.			56707	10%	5.249	26.271	31.519	23%
5. Promoción y posicionamiento de la Red para la incorporación creciente de beneficiarios y de empresas colaboradoras al proyecto.			28458	5%	4.031	3.363	7.394	5%
Totales	142.425	419.040	561.467	100%	27.096	111.493	138.587	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	69.473	20.513	48.961	50%
2. Recursos para el aprendizaje	37.425	1.015	36.410	27%
3. Habilitación de espacios	3.215	319	2.896	2%
4. Gastos de Administración	28.474	5.249	23.226	21%
Totales	138.587	27.096	111.493	100%

Proyecto **CPA2-13-04** "Formación y capacitación de recursos humanos en administración y gestión, para la optimización del desarrollo de la micro y la pequeña empresa"

La identificación de las instituciones que conformaron la red es la siguiente:

Instituciones Formativas y de Capacitación	Instituciones Productivas y de Trabajo
Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC)	Bandesarrollo Microempresas Asesoría Financiera de Interés Social, Sociedad Anónima Cerrada
Corporación Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE)	Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado
Instituto Profesional Carlos Casanueva S.A. (ICC)	Asociación Gremial de la Mujer, Micro, Pequeña y Mediana Empresaria (EMPREMUJER)
Instituto Central de Capacitación Educacional Ltda. (ICCE)	Cooperativa de Ahorro y Crédito COPEUCH Ltda..
Centro Formación Técnica CENCO S.A. (CENCO)	Federación Metropolitana de la Pequeña Industria y Artesanado
Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia	
Corporación Municipal de Lo Prado	

Las Líneas de Acción formuladas y su ejecución fue la siguiente:

Líneas de Acción	Total Planificado (M\$)				Total Ejecutado (M\$)			
	RED	FONDO	TOTAL	%	RED	FONDO	TOTAL	%
1. Itinerario para la formación técnica y la educación continua			121.000	21%	37.418	94.824	132.242	27%
2. Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa			122.100	21%	29.686	106.459	136.145	28%
3. Centro de Recursos			227.800	40%	30.545	108.155	138.702	29%
4. Centro de Evaluación de Competencias y Educación Continua			101.100	18%	16.945	57.721	74.666	15%
Totales	143.000	428.700	572.000	100%	114.594	367.159	481.755	100%

Los recursos fueron distribuidos en los siguientes ítems de gastos:

Ítems de Gasto	Total (M\$)	Red y Terceros	Fondo	%
1. Estudios, capacitación y difusión	269.724	11.600	258.124	56%
2. Recursos para el aprendizaje	64.791	16.300	48.491	13%
3. Habilitación de espacios	39.581	21.700	1.788	8%
4. Gastos de Administración	107.660	64.993	42.666	22%
Totales	481.756	114.593	351.069	100%

d) Tercer Concurso

El tercer concurso se desarrollo con base en la resolución exenta N° 304 del 01 de diciembre del 2005, que aprobó las bases administrativas y técnicas del concurso.

Este concurso introdujo tres modificaciones importantes que resultaron de la experiencia de los otros dos concursos anteriores:

Presentar como parte de propuesta un Plan de Articulación de la Red, el que debe ser ejecutado en los seis meses previos al inicio del Proyecto. En este periodo deben lograrse una serie de objetivos en materias de planificación, participación y articulación de los actores, que son requisitos para el inicio de la ejecución.

Focalizar los proyectos en la implementación de los itinerarios, excluyendo el diseño de los mismos de entre los gastos elegibles

Monto máximo a financiar por el Programa bala de 490 a 250 millones de pesos.

En este concurso se presentaron 36 propuestas, 4 de las cuales fueron excluidas en el proceso de apertura, de los 32 restantes fueron seleccionados y adjudicados 12 proyectos. La firma de los respectivos convenios actualmente se encuentra pendiente. Una vez terminado dicho trámite deberá comenzar la ejecución de estos proyectos.

La distribución regional de estos proyectos es la siguiente:

Región	Código Proyecto	Sector	Representante Legal
Tarapacá	CPA3-01-02	Turismo	Cámara de Comercio y Turismo de Iquique
	CPA3-01-03	Turismo	Cámara de Turismo de Arica
Antofagasta	CPA3-02-01	Turismo	Corporación Municipal de Calama
Valparaíso	CPA3-05-01	Turismo	Cámara de Comercio de Valparaíso
Metropolitana	CPA3-13-01	Turismo	Asociación Gremial de Empresarios Hoteleros
	CPA3-13-03	Construcción	CFT Salesianos
	CPA3-13-04	Servicios Financieros	Instituto Guillermo Subercaseaux
	CPA3-13-05	Agrícola Agroindustrial	Instituto de Educación Rural
Araucanía	CPA3-09-02	Agropecuario	U Católica de Temuco
Los Lagos	CPA3-10-01	Silvoagropecuario	Corporación de Desarrollo Social Rural
	CPA3-10-02	Silvoagropecuario	U d eLos Lagos
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	CPA3-11-01	Turismo	Cámara de Turismo de Coyhaique

El tipo de instituciones que conformaron estas redes son:

Region	Codigo	Univ	CF T	liceos	Otec	Ed adulto	Total Formativa	Total Productiva	Total
I	CPA3-01-02	1	0	2	0	0	3	4	7
	CPA3-01-03	0	1	1	1	0	3	4	7
II	CPA3-02-01	0	2	5	1	0	8	3	11
V	CPA3-05-01	3	4	3	0	0	10	6	16
IX	CPA3-09-02	4	0	17	1	1	23	4	27
X	CPA3-10-01	1	2	9	1	0	13	8	21
	CPA3-10-02	1	1	7	1	0	10	11	21
XI	CPA3-11-01	1	1	3	1	1	7	8	15
R.M	CPA3-13-01	1	1	1	2	0	5	5	10
	CPA3-13-03	1	1	4	1	0	7	3	10
	CPA3-13-04	0	2	6	1	0	9	4	13
	CPA3-13-05	2	1	5	2	0	10	13	23
Totales		15	16	63	12	2	108	73	181

Univ	CF T	liceos	Otec	Ed adulto	Total Formativa	Total Productiva
69	88	208	61	4	430	206

El resumen de los proyectos de redes financiado se presenta en el cuadro siguiente:

Concurso (años de duración)	Iniciados 2003	Terminados 2007	Iniciados 2003	Terminados 2007	Iniciados 2005	Terminados, en agosto 2008 termina la ejecución de su tercer año	Adjudicados. Se espera que se inicien en el segundo semestre del año 2008	Terminados
Pilotos (3 años)	2	2	-	-	-	-	-	-
Primer Concurso (3 años)	-	-	14	14	-	-	-	-
Segundo	-	-	-	-	9	7	-	-

Concurso (3 años)						1 proyecto se terminó en forma anticipada y el otro proyecto se suspendió su ejecución hasta que no se generen las condiciones para su reactivación	-	-
Tercer Concurso (2 años)							10	-

2. Evaluación de Resultados

Los resultados de los proyectos no fueron medidos en función de las metas e indicadores de logro definidos al inicio de cada proyecto.

Para los proyectos del piloto y del primer concurso se realizaron evaluaciones finales externas encargadas por las mismas redes, las cuales no se enfocaron en estimar los resultados tomando como base las metas e indicadores de desempeño inicialmente definidos (En el Anexo 2 se presenta el diseño original de cada proyecto y en Anexo 3 un resumen de las conclusiones y recomendaciones presentadas en la evaluación final).

Por otra parte, el equipo de trabajo de la Línea de Redes de la UCEP realizó una síntesis de los principales resultados de los proyectos de redes considerando algunos aspectos claves de resultados buscados, aunque no corresponden exactamente a los resultados declarados al inicio de cada proyecto. A continuación se presenta este resumen por concurso y proyecto.

Piloto

Proyecto CPA0- 03-00	"MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN TÉCNICA Y DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO MINERO EN ATACAMA"
Costo M\$ 647.360	Universidad de Atacama

- Itinerarios de formación técnica:** La Red levantó competencias, perfil profesional y perfiles de cargo. La validación la realizaron a través de reuniones con profesionales del área de competencia (Geología, Minas o Metalurgia según corresponda). Se entrevistaron técnicos y trabajadores calificados para identificar sus tareas diarias, el uso de equipos y herramientas, los niveles estratégicos, tácticos y prácticos y un análisis descriptivo de cargos y funciones.
- Actualización de docentes técnicos:** En esta etapa la Red se planteó como objetivo implementar y monitorear la fase final del programa de actualización y perfeccionamiento de docentes y capacitadores, el que estuvo a cargo de Fundación Chile. También se realizaron pasantías docentes a empresas de la Red.
- Recursos de aprendizaje:** Los equipos comprometidos han sido habilitados en todos los establecimientos de la Red.
La Página WEB de la Red www.redmineraatacama.uda.cl es uno de los medios expeditos de intercambio de recursos de aprendizaje entre los docentes.
- Articulación de la Red:** La Red proyecta continuar con sus actividades, pero ahora como una Corporación sin fines de lucro, manteniendo como misión el mejoramiento de la formación técnica y competencias laborales del sector minero. Un aspecto a destacar son las facilidades que otorgaron las empresas integrantes de la Red, para que los alumnos de los liceos TP de localidades alejadas pudiesen realizar sus prácticas profesionales en sus Instituciones. LA Red se ha preocupado de difundir sus actividades

Proyecto CPA0-08-00	"RED DE ARTICULACIÓN METAL MECÁNICA REGIÓN DEL BIO BIO (RAM BIO BIO)"
Costo Total M\$ 925.865	U. de Concepción Facultad de Ingeniería

1. **Itinerarios de formación técnica:** La Red levantó competencias, perfil profesional y perfiles de cargo. La validación la realizaron a través de reuniones con profesionales del área de competencia (Geología, Minas o Metalurgia según corresponda). Se entrevistaron técnicos y trabajadores calificados para identificar sus tareas diarias, el uso de equipos y herramientas, los niveles estratégicos, tácticos y prácticos y un análisis descriptivo de cargos y funciones.
2. **Actualización de docentes técnicos:** En esta etapa la Red se planteó como objetivo implementar y monitorear la fase final del programa de actualización y perfeccionamiento de docentes y capacitados, el que estuvo a cargo de Fundación Chile. También se realizaron pasantías docentes a empresas de la Red.
3. **Recursos de aprendizaje:** Los equipos comprometidos han sido habilitados en todos los establecimientos de la Red. La Página WEB de la Red www.rambiobio.cl es uno de los medios expeditos de intercambio de recursos de aprendizaje entre los docentes.
4. **Articulación de la Red:** La Red proyecta continuar con sus actividades, por eso se ha propuesto crear unidades de negocios, las que le permitirían traer recursos para darle mayor sustentabilidad en el tiempo a la red, todo esto apoyado por una estrategia comunicacional.

Proyecto CPA 1 - 01 - 04	"MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN TÉCNICA AGROPECUARIA CONTINUA DE NIVEL TÉCNICOMEDIO Y SUPERIOR, A TRAVÉS DE LA REFORMULACIÓN CURRICULAR Y DEL PERFECCIONAMIENTO DOCENTE PARA POTENCIAR LA ENSEÑANZA DE LA AGRICULTURA DE DESIERTO EN LA PRIMERA REGIÓN"
Costo Total	Universidad de Tarapacá

1. **Itinerarios de formación técnica.** Un grupo de docentes de la EMTF elaboró los módulos de la especialidad Agropecuaria. En esta tarea los docentes contaron con la asesoría de un curricularista, la coordinación del proyecto y la Consultora IMH. El grupo de docentes, junto con elaborar los módulos, confeccionaron el Perfil de Egreso del técnico agropecuario de nivel medio. La base de este perfil fue la información obtenida en el levantamiento de las competencias laborales entregada por la Consultora IMH. Además la Red informó que elaboró el perfil de egreso de la carrera de Nivel Superior y sus respectivos módulos. Los productos señalados no han sido, a la fecha, recepcionados materialmente por la línea.
2. **Actualización docentes técnicos.** Los profesores tuvieron la oportunidad de recibir información sobre diferentes temas, tanto en aspectos didácticos como técnicos agronómicos en el curso "Buenas Prácticas Agrícolas" (BPA), tema relevante en la agricultura debido a las exigencias de los mercados internacionales. Dentro de las competencias los futuros técnicos agrícolas deben manejar y aplicar las buenas prácticas agrícolas, especialmente las nuevas regulaciones en el uso de agroquímicos y en el

seguimiento y trazabilidad de los productos que van al mercado. Para apoyar la enseñanza en los módulos que comprenden análisis químico, físico y foliar, se capacitó a los docentes en el uso y manejo de gran parte de los instrumentos que conforman el laboratorio móvil. Los cursos de Actualización Docente respondieron a la necesidad del cambio de metodologías de enseñanza y actitud que los profesores deben adoptar en bien de la formación técnica, en el presente. Los profesores realizaron pasantías en empresas agrícolas, centros productivos y de formación técnica en la III y V regiones del país y también en Perú. Conocer nuevas tecnologías, empresas productivas altamente competitivas y productores agrícolas innovadores insertos en nuevos mercados, facilitó la comprensión de las innovaciones de la reforma curricular y la relevancia que toma el sector productivo en la formación técnica.

3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** Con el fin de dejar capacidades instaladas y tener un buen funcionamiento del laboratorio móvil, se realizó un taller de Aprendizaje Instrumental del Laboratorio Móvil, con la participación de las empresas que se adjudicaron la compra de los equipos, Arquimed S.A. e Ivens S.A. Se implementaron, en los establecimientos de la Red, bibliotecas agrícolas con material bibliográfico y de terreno, de módulos asociados a la agricultura del desierto. También se instalaron equipos computacionales en los establecimientos de la Red. Se puso en operación una sala multimedia y computacional del centro de recursos de aprendizajes y fue adquirido material bibliográfico y de terreno de módulos asociados a la agricultura del desierto.
4. **Educación – Empresa.** Durante el tercer año se lograron importantes avances que se tradujeron en acuerdos entre los productores y los docentes de los establecimientos educacionales, los productores se vincularon con mayor profundidad en el proceso de enseñanza técnica, lo cual a favoreció la apertura de los productores para las prácticas de alumnos, formalizado a través de la firma de convenios de cooperación entre las Organizaciones de Productores y los establecimientos de la Red; además este vínculo facilitó el desarrollo de pasantías de perfeccionamiento que los docentes realizaron en los predios de los productores de la región. Se establecieron convenios con productores y empresas agrícolas productoras y de prestación de servicios en la III y V regiones del país. Destacable es también, la realización de seminarios potenciaron la integración de los diferentes sectores que conforman la Red.
5. **Sector Formativo y Mundo Empresaria.** No hubo cambios sustanciales
6. **Nuevas Tecnologías para la agricultura.** Las Giras tecnológicas fueron un gran aporte para la articulación de los actores y para que estos vivenciaran los cambios que se experimentarán a corto plazo en la educación, lo que enfrentar y aplicar las nuevas tecnologías y metodologías empleadas por productores agrícolas de otras regiones en el manejo de las explotaciones para ser competitivos y mantenerse en los mercados que han podido abrir para los productos regionales.
7. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Esta Red está integrada por organizaciones de pequeños y medianos agricultores y cooperativas agrícolas. Estas instituciones participan en el Directorio, tal como lo hacen todas las instituciones socias. Al analizar la posibilidad de sustentabilidad de la Red a futuro, considerando los niveles de articulación, se puede observar que el sector productivo no está totalmente integrado al trabajo de Red; si bien, participan en las encuestas, apoyan con las pasantías, asisten a las

reuniones, manifiestan una actitud más bien reactiva a la convocatoria del Director del proyecto, sin asumir protagonismo, iniciativa o compromiso mayor.

Proyecto CPA 1 – 04 – 01	“MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD Y OFERTA DE LA FORMACIÓN TÉCNICA EN EL ÁREA ACUÍCOLA DE LAS REGIONES DE ATACAMA Y COQUIMBO Y SU ARTICULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO”
Costo Total M\$ 636.167	Universidad Católica del Norte

- 1. Itinerarios de formación técnica.** Fueron actualizados y diseñados los perfiles de egreso de TNM y TNS, además de sus programas modulares, sin embargo, el diseño de una propuesta modular de articulación con el nivel universitario no fue llevado con éxito debido a que este nivel posee enfoques metodológicos diferentes a los planteados por AQUANORTE. Por otro lado la Red se ha preocupado de mejorar los espacios formativos y dotar de recursos educativo por medio de modelos didácticos y equipamiento en los cinco establecimientos educacionales que conforman la Red.

Se apoyó a los establecimientos educacionales en la entrega de sus proyectos para la formación de oficios al MINEDUC, fueron aprobados los proyectos de dos instituciones. Se realizó la actualización de 15 docentes en formación y gestión educativa basada en competencias laborales, permitiendo así instalar el modelo de gestión por competencias en las instituciones de educación.

Aquanorte cuenta con una plataforma virtual con contenidos para docentes, estudiantes y sector productivo, además de salas virtuales con 2 equipos de videoconferencia.
- 2. Actualización docentes técnico.** Se dictaron cursos en las regiones de Atacama y Coquimbo por parte de la USACH a 15 docentes y luego se desarrolló una fase a distancia; además se realizó un Seminario en gestión educativa desarrollado por el consultor CADES S.A. con la participación de 3 directivos docentes.

Se imprimieron los “Perfiles ocupacionales y las Unidades de competencia laboral del sector acuícola de al 3º y 4º región” documento distribuido al sector productivo, educacional y público interesado (150 documentos); además se editó un CD–Rom con estándares de Perfiles Laborales y Unidades de Competencia Laboral (UCL) del sector acuícola del norte de Chile.

Fundación Chile capacitó a 25 profesionales de la Red en Diseño de módulos de capacitación basados en competencia. Participaron 10 integrantes de la UDECL y 15 representantes del sector productivo. Fundación Chile confeccionó 10 módulos de capacitación a partir de los Estándares de Competencias, lo cuales fueron revisados y validados.
- 3. Centros de Recursos para el aprendizaje.** Se completó el portal virtual, que cuenta con herramientas de comunicación, como el correo, chat y foros; herramientas de búsqueda de información digital con trabajos de la especialidad; un espacio para docentes técnicos con material bibliográfico sobre formación basada en competencias; y sistema e–learning con dos cursos piloto.

Se compraron 145 libros para establecimientos educacionales; se adquirió y capacitó en el uso de un software de trabajo en red para las salas virtuales y 2 equipos de videoconferencia. Se reunió material para la elaboración de un CD–ROM interactivo de apoyo a la especialidad acuícola.
- 4. Educación – Empresa.** La red cuenta con dos asociaciones de productores, la Asociación de Industriales Pesqueros y Cultivadores Marinos de la III Región y la Asociación de

Productores de Ostras y Ostiones de Chile (IV región), ambas participan en el directorio. Sin embargo, en la UEP participan sólo representantes de instituciones formativas.

De los 5 liceos miembros de la Red, los dos de Coquimbo, Diego Portales y José Tomás Urmeneta García, tienen implementada la modalidad de formación dual y el Liceo Padre Negro de Caldera desarrolla una modalidad de alternancia en su Granja Marina, en este caso la modalidad se implementó antes de la existencia a la red.

Se planteó como objetivo implementar un modelo integrado de certificación de competencias para los trabajadores del sector acuícola. La Red junto a Fundación Chile evaluaron las competencias laborales de 340 trabajadores de 10 empresas acuícolas de ambas regiones, resultando un total de 295 perfiles certificados, correspondientes a 274 personas de las regiones de Coquimbo y Atacama.

ASOINCUBA elaboró el Plan de Negocios de un Centro de evaluación y Certificación, el cual ha sido evaluado por el Directorio de la Red. Adicionalmente, se diseñó y ejecutó un Plan de Comunicación al sector productivo para difundir el modelo de gestión por competencias con la ayuda de psicólogas laborales. Otro producto fue la elaboración de un software de vinculación de base de datos que gestiona la información generada en los procesos de evaluación, capacitación y certificación.

- Articulación y Sustentabilidad de la red.** Se realizaron cuatro talleres de levantamiento de información y socialización de resultados, logros y dificultades, con la participación de los Encargados de Línea lo que permitió desarrollar un Plan Comunicacional que apoyó el desarrollo de las actividades propuestas.

Se trabajó en el posicionamiento de la imagen corporativa de AQUANORTE regional y nacional, se elaboraron 2 dípticos, afiche y fichas de difusión del trabajo de la Red.

Se desarrolló una jornada de trabajo de integración de Redes con la participación de las tres Redes acuícolas de Chile.

Se solicitó formalmente la incorporación de los estándares generados por AQUANORTE al Catálogo Nacional de Competencias.

Se contrató a una empresa Auditora para la realización de la Evaluación Externa. Como producto del trabajo de la Línea se firmó Convenio de Asociatividad entre las instituciones de AQUANORTE para la sustentabilidad de los logros obtenidos y la administración de los bienes entregados al cuidado de las instituciones de la Red.

Proyecto CPA1-04-02	"INTEGRACIÓN DE LOS VALLES TRANSVERSALES DE ATACAMA Y COQUIMBO PARA CONTRIBUIR A MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN TÉCNICA DEL SECTOR AGROPECUARIO A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE"
Costo Total M\$ 635.115	Universidad de la Serena

- Itinerarios de formación técnica.** La Red no diseñó itinerarios.
- Actualización docentes técnicos.** Se desconocen datos respecto de los resultados efectivamente alcanzados
- Centros de Recursos para el aprendizaje.** Se desconocen datos respecto de los resultados efectivamente alcanzados.
- Educación – Empresa.** La Red contemplaba la Implementación de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, la cual estaba condicionada a la aprobación de la ley del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de

Chile, esta Ley se aprobó luego del cierre del Proyecto. Sin embargo, la Red pretendía continuar entregando el servicio de evaluación y certificación, a partir de un convenio de cooperación de la Universidad Católica del Norte con el equipo de trabajo.

En la actualidad 4 establecimientos educacionales cuentan con participación en el sistema dual de formación, pero esta adscripción es previa a la constitución de la Red. También se han realizado Seminarios provinciales de diálogo con el sector empresarial.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** La Red estuvo constituida por organizaciones productivas vinculadas a la administración de las aguas (Juntas de vigilancia y Asociación de Canalistas) y un Sindicato de trabajadores. El Directorio de la Red está presidido por el Rector de la Universidad de La Serena, la UEP estuvo integrada exclusivamente por miembros de la Universidad, pero el sector productivo participó en las comisiones de trabajo de las líneas que funcionaron para la elaboración de términos de referencia y revisión de las propuestas.

Proyecto CPA 1-05-01	"IMPLEMENTACIÓN DE LA RED AGRÍCOLA DE LA V REGIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN TÉCNICA Y OTORGAR OPORTUNIDADES DE PROGRESO EN LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS"
Costo Total M\$ 674.402	Universidad Católica de Valparaíso

1. **Itinerarios de formación técnica.** Se completó el itinerario formativo modularizado y en base a competencias laborales, por lo tanto, se cuenta con el itinerario de formación de nivel técnico medio y superior.
A la fecha se han validado los perfiles profesionales y de egreso de los diferentes niveles de formación técnica.
Se ejecutó un piloto de ajuste curriculares en el Instituto Agrícola Pascual Baburizza, a la luz de los hallazgos obtenido de itinerario.
2. **Actualización docentes técnicos.** En el contexto de la consultoría internacional con IMH, fue necesario generar un anexo al contrato que incluyera la capacitación a los docentes de la Red en los temas abordados.
Se realizó capacitación a docentes en torno al tema "Estrategias metodológicas y diseños de sistema de evaluación para la enseñanza en función del desarrollo de aptitudes y habilidades que signifiquen competencias laborales".
Se terminó de dictar la actualización técnica docente de acuerdo a orientaciones entregadas por Chilecalifica y la capacitación "Diseño de apuntes, guías prácticas y laboratorio, para el desarrollo de las competencias laborales en los distintos módulos".
3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** La puso en funcionamiento una plataforma virtual www.redagro.cl que permitirá tener conectados e informados a los socios, así como realizar actividades de formación vía e – learning a los socios y a otros interesados. A la fecha se desarrollan con mayor detalle las casillas de correo (correoelectronico@redagro.cl), aulas virtuales, servidor TP, VPN y Hosting, a la fecha tiene 1300 visitas.
4. **Educación – Empresa.** Las empresas pertenecientes a la red se han integrado a los Consejos asesores empresariales de los liceos de sus provincias respectivas.
El sector productivo de esta red ha participado activamente en el proceso de levantamiento de competencias laborales. La red se ganó un proyecto CORFO que se llama Antena tecnológica que consiste en una instancia de búsqueda de tecnología y

conocimientos útiles para la producción agrícola de la región, la idea es que la red oficie de mediadora y difusora entre los productores y los resultados que logre esta Antena. A la fecha se ha terminado el Estudio de los mercados futuros de los productos principales de cada asociación.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Se ha postulado a diversos proyectos para optar a alternativas de sustentabilidad, entre ellas:
 Nodo de difusión y transferencia tecnológica agroalimentaria de la V región.
 Servicios de vigilancia tecnológica / Inteligencia competitiva agrícola y agroindustrial.
 Centro Regional de Estudios en Alimentos Saludables (CREAS)

Proyecto CPA 1 – 07 - 02	“RED MANUFACTURERA DE LA MADERA DE LA REGIÓN DEL MAULE”
Costo Total M\$ 415.019	Universidad de Talca

1. **Itinerarios de formación técnica.** Durante el año 2006 se realizaron reuniones con representantes del Liceo Industrial de Talca y el Instituto Tecnológico del Maule (ex CFT Alfa), para implementar un plan piloto de itinerarios, lo cual no se logró, sin embargo, se validó una propuesta de itinerarios para la especialidad de “Transformación y remanufactura de la madera”, pues se apreció que esta especialidad se adecuaba más a la realidad productiva de la Región del Maule, en los niveles técnico medio y superior, antecedentes que fueron propuestos al FNDR para su implementación el año 2010. No obstante el CERTIM de al Universidad de Talca iniciará acciones para crear una carrera técnica superior en maderas, en la cual se incorporaría el currículo validado. La Red no diseñó itinerarios.
2. **Actualización docentes técnicos.** Se finalizó el curso “Tendiendo un puente entre la teoría y la práctica” y se realizó un curso de capacitación dictado por un experto de AIDIMA.
 Se concretó la pasantía de 11 docentes a España, la cual incluyó la visita a instituciones de formación, investigación y empresas en el país vasco y una capacitación de 40 horas sobre “Terminaciones, control numérico y calidad”.
 En base a esta experiencia, se formuló y adjudicó un proyecto EXPLORA-CONICYT denominado “Descubriendo ciencia en la industria maderera ”, en el cual se trabaja con profesores y alumnos de liceos técnicos y con recursos didácticos generados por la Red.
 La articulación obtenida entre los docentes técnicos de las instituciones formativas ha permitido conformar grupos de trabajo colaborativos. Se considera un producto de la gestión de la Red, la conformación de la Red de profesores de la madera, que favorece la transferencia tecnológica y de experiencia didáctica, constituyendo una instancia de actualización en las temáticas que se requieren para mejorar la gestión de docentes técnicos del sector maderero.
3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** Se implementó en cada liceo una biblioteca técnica con la entrega de los libros técnicos generados en el proyecto de manera gratuita, 1 datashow, 1 pc con todos los recursos digitales instalados además de implementos de laboratorio y una impregnadora a escala
 Se visitaron todos los liceos técnicos e instalaron los softwares didácticos para el desarrollo de actividades con los alumnos. La red cuenta con un profesional contratado para la transferencia de recursos didácticos, lo que ha facilitado las acciones con los liceos y permitido la comercialización del producto a otras instituciones de Arauco, Temuco, Talca,

solicitándose además cotizaciones de países como Guatemala, Argentina, España, Costa Rica.

Se capacitó a 24 profesores en metodologías de enseñanza usando los recursos didácticos generados.

- 4. Educación – Empresa.** Las diferentes acciones realizadas con empresas madereras, permitió identificar las reales necesidades del sector, las cuales se concretaron con una acción de capacitación de 250 horas para pequeños mueblistas.

Se formuló y adjudicó un proyecto INNOVA-CORFO, el cual tiene una duración de 3 años. En éste se incorporaron acciones de capacitación y transferencia de modernas tecnologías de elaboración y terminaciones a los profesores y liceos de la Red. También se continuó el trabajo de transferencia tecnología y capacitación a las empresas del grupo GEMMA creado por la Red.

Se concretó una experiencia de exportación, en la cual participaron 2 empresas del grupo GEMMA (grupo de empresas de la Red) y el CERTIM de la Universidad de Talca, también se realizó una acción de capacitación a pequeñas empresas del mueble, mediante un curso de 210 horas, capacitación que culminó con la presentación de los productos y diseños elaborados en el curso en 2 importantes ferias de la región.

Se realizó una valiosa experiencia que consideró un estudio de mercado del mueble en España y la posterior preparación y presentación de prototipos de muebles en una importante feria de nivel mundial. Se realizó una gira a España con los empresarios que tuvieron una capacitación en AIDIMA.

Toda esta experiencia, permitió detectar las principales falencias de las empresas locales, traduciéndose en la definición y realización de acciones de capacitación dirigida a mueblistas de la región.

- 5. Articulación y Sustentabilidad de la red.** Destacan acciones tendientes a la sustentabilidad del proyecto, como la propuesta de un proyecto al FNDR para la implementación curricular de los itinerarios validados el año 2010.

Se han generado diferentes productos didácticos, los cuales actualmente se comercializan. Se han vendido alrededor de 200 documentos técnicos, siendo solicitados por empresas y estudiantes universitarios. En el marco de la implementación de equipamiento que impulsa MINEDUC, se han enviado cotizaciones a diferentes liceos técnicos municipales, lo cual concretarse, generaría ingresos para el financiamiento de futuras acciones.

Se formuló y adjudicó un proyecto INNOVA-CORFO de duración 3 años y que incorpora acciones de capacitación y transferencia de modernas tecnologías de elaboración y terminaciones a los profesores y liceos de la Red.

Se adjudicó un proyecto EXPLORA, que desarrolla metodologías de enseñanza basado en la indagación, utilizando recursos didácticos de bajo costo y los elaborados por la Red.

Por último, se ha detectado un alto interés por parte de instituciones de formación de otras regiones y países para adquirir los recursos didácticos generados por la RedMadera, por lo anterior es que se están realizando acciones tendientes a transferir estos recursos, elaborándose y comercializándose una propuesta de transferencia de los recursos didácticos y metodologías de enseñanzas generadas, la cual considera 40 horas de capacitación para los profesores.

Proyecto CPA 1 – 07 - 03	“RED INTERINSTITUCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICA EN EL ÁMBITO HORTOFRUTÍCOLA DE LA REGIÓN DEL MAULE”
Costo Total M\$ 599.660	Universidad de Talca

Este proyecto, al término de su periodo de ejecución no cuenta con el Informe Acumulativo del Año 3 (IAA 3), por lo cual la información aquí presentada es de acuerdo a la información disponible.

- 1. Itinerarios de formación técnica.** Esta línea concluyó las actividades de actualización educativa, en conjunto con la Asociación Provincial de Liceos Técnico Profesionales de Talca. Se certificaron cerca de 40 monitores en diseño curricular por competencias, siendo lo más relevante de la capacitación la puesta en aula de este diseño curricular. No se logró desarrollar la articulación entre el nivel de TNM y TNS ya que la consultoría contratada se extendía en los plazos estipulados para el término del contrato. Por tanto no diseñó itinerarios.
- 2. Actualización docentes técnicos.** Se desarrollaron 8 actividades de perfeccionamiento, más 5 pasantías en empresas agroindustriales, 1 gira tecnológica a Alemania y Suiza, cofinanciada por la Fundación para la Innovación Agraria (FIA), cuyo objetivo fue cumplir un itinerario de Captura Tecnológica a Granjas y Centros de Formación en Agricultura Orgánica de la cámara Agrícola de Rhenania-Wesfalia del Norte, Baden Wurtttemberg en Alemania y el Instituto de Agricultura Biológica de Frick de Suiza. Además se realizaron 2 Diplomados con becas parciales y 2 Seminarios relacionados con la actividad hortofrutícola regional en los cuales participaron docentes, uno de “Cosecha y post-cosecha de frutas” y otro de “Viticultura”. El LSM (Learning Managment System), se terminó de construir y está a disposición de los profesores.
- 3. Centros de Recursos para el aprendizaje.** Se habilitó el Centro de Recursos, con profesionales y soporte tecnológico como PCs tanto en los Liceos de EMTP de la Red, como en el Centro, con ello se pretende dar soporte virtual a las actividades que en el futuro emprenda la Red. El sitio Web www.redagricola.cl fue rediseñado y se ha mantenido actualizado con las actividades ejecutadas por todas las líneas de acción. No se pudo dar conectividad total a los LEMTP pertenecientes a la Red, dado el elevado costo que ello involucra, por lo anterior se procedió a implementar un piloto de conectividad en el Liceo Agrícola de Río Claro, el cual consistió en conectar la señal abierta brindada por el Municipio de esta comuna con las instalaciones del Liceo, experiencia que se buscará replicar con otros Municipios.
- 4. Educación – Empresa.** Se llamó a una licitación abierta dentro de la región para desarrollar las actividades de perfeccionamiento y actualización , actividades que a diferencia de años anteriores fueron modularizadas por expertos del sector productivo, con el fin de poner en práctica procesos de aprendizaje basados en competencias realmente demandados por el sector hortofrutícola regional. Se realizaron actividades de capacitación con trabajadores y temporeras de organizaciones afiliada a la Red en temas coyunturales, siendo estas actividades certificadas en conjunto con la SEREMI del Trabajo. Estas actividades se realizaron en varias localidades de la

región a petición de las Federaciones de Trabajadores con el fin de realizar una adecuada concentración del beneficio y su correspondiente cobertura. En la actualidad son los mismos trabajadores los que proponen temas para desarrollar en conjunto.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la Red.** La Red proyecta la sustentabilidad a través, de la concursabilidad de recursos del Sistema público o privado. La Red ha presentado proyectos a FRIDA (internacional), Explora, y un FNDR en conjunto con la Red Madera.

Proyecto CPA 1 -08 - 02	"RED DE FORMACIÓN TÉCNICA FORESTAL MADERERA – REDFORMA"
Costo Total M\$ 793.169	Universidad del Bío Bío

1. **Itinerarios de formación técnica.** La consultora canadiense CEGEP Internacional, junto a un equipo técnico chileno y la colaboración de CORMA, como principal institución representante de las empresas forestales, diseñaron dos itinerarios, uno para la especialidad Forestal y otro para Transformación y Remanufactura de la Madera. El Instituto Profesional Diego Portales implementará los módulos de TNS en las dos especialidades
2. **Actualización docentes técnicos.** Redforma desarrolló un catálogo con todos los cursos que se ofrecen a nivel nacional e internacional en el área forestal maderera, relacionada directamente con los módulos de las especialidades.
Redforma desarrolló:
 - ✓ Talleres de "Liderazgo y trabajo en equipo"
 - ✓ Preparación al cuerpo docente en el uso de TIC
 Para docentes del EMTP del área productos:
 - ✓ Curso "Remanufactura de la madera" (en máquinas, adhesivos, pintura y elementos de corte)
 - ✓ Curso "Tratamiento de la madera" (secado, prevención de riesgos, preservación, aserrío, curvado).
 - ✓ Curso "Diseño asistido por computador" – Autocad.
 Se desarrollaron tres cursos para docentes del área forestal:
 - ✓ Maquinaria y cosecha de bosques
 - ✓ Producción de plantas y establecimiento
 - ✓ Manejo de bosques
 - ✓ Y los talleres "Afilado de herramientas" y "Adhesivos"
 - ✓ Se realizó una pasantía al Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial – SENAI – Brasil, con la participación de 19 profesionales de los Liceos Técnicos, Centro de Formación Técnica, Universidad y Centro de Capacitación.
3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** La implementación de recursos básicos para la Red fue de alto impacto en los socios, ya que era de necesidad prioritaria. La adquisición de desarrollo de software educativo se alcanzó a nivel de capacitación a los docentes, sin embargo, quedó pendiente el uso en aula, actividad que se desarrollará post-proyecto.
4. **Educación – Empresa.** Realizaron una capacitación laboral sobre neumática y óleo hidráulica para trabajadores forestales.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Redforma creció en número de participantes llegando a un total de 32 socios. Para mejorar el grado de participación en las actividades de la Red, se decidió aumentar el Directorio a 18 miembros elegidos en asamblea de socios.

Proyecto CPA 1-08-05	"Articulación y Mejoramiento de la Educación Técnico Profesional Agropecuaria y Agroindustrial de la Octava Región"
Costo Total M\$ 855.532	Universidad de Concepción

1. **Itinerarios de formación técnica.** Se trabajó en la validación de los componentes del itinerario, obteniendo como productos; perfiles de egreso de Técnicos de nivel medio en las especialidades: agropecuaria y elaboración industrial de alimentos, así también se trabajó en los perfiles de egreso del Técnico superior agrícola y pecuario (CFT) y Técnico superior agroindustrial (IP), por último se elaboraron los planes y programas respectivos con la asesoría de la Consultora vasca IMH.
2. **Actualización docentes técnicos.** Se realizaron las acciones planificadas, incluyendo:
 - ✓ Diseño y ejecución del programa de perfeccionamiento docente
 - ✓ Pasantías nacionales a empresas líderes en rubros de interés regional.
 - ✓ Pasantías internacionales a docentes y directivos con el objetivo de generar las bases para fortalecer la gestión realizada en sus establecimientos, generación de material didáctico pertinente al sector y mecanismos de capacitación para el sector productivo.

La Red ha realizado el siguiente perfeccionamiento:

- ✓ Cursos de Perfeccionamiento:
- ✓ Metodología del aprendizaje activo (100 horas/28 docentes)
- ✓ Tecnologías en producción de leche con enfoque basado en competencias (60 horas/20 docentes)
- ✓ Tecnologías en producción de carne bovina con enfoque basado en competencias (60 horas/21 docentes)
- ✓ Normas ISO aplicadas al proceso de formación agropecuario y agroindustrial .(80 horas / 10 docentes)
- ✓ Pedagogía del emprendimiento (80horas/13 docentes)
- ✓ Elaboración de material didáctico para la formación de técnicos del sector agropecuario y agroindustrial (80 horas/13 docentes)
- ✓ Gestión Curricular Habilidades y Competencias para el liderazgo y gestión del proyecto institucional (horas 60 horas/27 docentes)
- ✓ Metodología Levantamiento de Competencias Laborales Agropecuarias (Formato IMH) (120 horas/15 docentes)

Seminarios:

- ✓ Seminario Educación física aplicada a actividad laboral (30 horas/32 docentes).
- ✓ Seminario Gestión Administrativa y Curricular de liceos agrícolas municipalizados (08 horas/20 docentes)
- ✓ Seminario Formación de Recursos Humanos para el sector agropecuario. Exigencias de mercado laboral y Requerimientos de Formación. Profesionalización de la actividad agropecuaria. (10 horas/ 20 docentes)

Talleres, Jornadas y Giras Tecnológicas:

- ✓ Taller Generación de Material Didáctico para módulos del sector agropecuario (IFAPA) (30 horas/16 docentes)

- ✓ Talleres de manejo de laboratorio y planta procesadora de alimentos (IP) (80 horas/12 docentes)
- ✓ Jornada Elaboración de Programas modularizados (10 horas /19 docentes)
- ✓ Validación de propuesta de perfil de egreso de especialidad elaboración industrial de alimentos.(10 horas / 13 docentes)
- ✓ Gira de captura Tecnológica: Producción Hortalizas y Flores (20 horas/30 docentes)
- ✓ Gira de Captura Tecnológica Aplicación de tecnología industrial al sector agropecuario (20 horas/9 docentes)
- ✓ Gira de Captura Tecnológica Uso de Tecnologías en Sistemas Productivos gestionados por Liceos Agrícolas (20 horas / 10 docentes).
- ✓ Gira de Captura Tecnológica Puestos de Trabajo en Empresas Agroindustriales y Desempeño laboral del egresados del sector (20 horas / 25 docentes).
- ✓ Giras de Captura Tecnológica Producción de Hortalizas, Frutales menores, Apícola, Bovinos de Carne, de Leche, Ovinos (100 horas / 27 docentes)
- ✓ Jornadas de actualización en Producción de Leche. Requerimientos de mercado, agroindustria y producción. (10 horas / 15 docentes)
- ✓ Jornadas de actualización en Producción de Carne Bovina. Requerimientos de mercado y producción. (10 horas / 15 docentes)

Pasantías:

- ✓ Pasantía a Canadá de 2 docentes de la RED (Apoyo parcial, 22 días)
- ✓ Pasantía a España (Andalucía) de 13 docentes directivos de Liceos TP de la RED. (8 días)
- ✓ Pasantía Argentina (La Rioja) Un docente de la Red (Apoyo Parcial, 2 días)

3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** El desarrollo de esta etapa consideró la implementación de unidades demostrativas de tecnologías y la adquisición de material didáctico de apoyo a los módulos, considerando los ajustes y modificaciones propuestas las que fueron producto del trabajo de la consultoría realizada por el IICA (Instituto Interamericano de cooperación para la Agricultura), equipos técnicos de trabajo constituidos por docentes de los liceos TP , CFT, IP y profesionales de la Red, complementada además por la asesoría realizada por la consultora IMH.

4. **Educación - Empresa.** La Red puso en marcha una Unidad Procesadora de las demandas tecnológicas del sector productivo, compuesto por un equipo de personas encargadas de recoger las demandas y solicitudes de innovación tecnológica que existen en el sector productivo de la región, desde ahí realizan búsquedas internacionales de soluciones tecnológicas y las adaptan a las demandas recibidas.

La Red se ha planteado como objetivo examinar y certificar competencias laborales, pero este objetivo ha considerado ajustes ya que durante el período de ejecución del proyecto no se generó el marco jurídico para la certificación nacional de competencias.

Se elaboró la malla curricular para la formación del agricultor profesional, la cual contempla módulos de producción de carne, producción hortofrutícola y apícola. Esta actividad cuenta con la asesoría del IICA.

Se impartieron cursos de capacitación en rubros de interés regional; producción de carne bovina, producción de carne ovina, leche, hortofrutícola, apícola y en áreas de interés como liderazgo y gestión.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Se construyó un portal Web que apoyó con recursos educativos y permitió la conectividad entre las instituciones de la Red, junto con ello, se llevaba un registro gráfico de las principales actividades y se elaboraron micro

notas de ellas, también se elaboró un spot para dar a conocer la Red en distintas instancias.

Se mantuvo operativo el sistema de comunicación de la Red constituido por la página web y se dotó de conectividad a los establecimientos educacionales, también se brindó apoyo a los establecimientos que no tenían conectividad de banda ancha para facilitar la comunicación e intercambio. Se ha brindado soporte técnico a los liceos TP.

Se implementó un plan estratégico elaborado por la Red que incluyó un convenio con Institutos Profesionales para recibir alumnos de Liceos TP provenientes de la Red. Se definió la forma jurídica de la Red y se elaboraron los estatutos para formar una Corporación ("Corporación para la formación, educación, desarrollo del sector agropecuario y agroindustrial de la octava región del Bio-Bio"), la que dará continuidad a lo iniciado por la Red

Proyecto CPA1 – 09 -01	"ARTICULACIÓN DE LA FORMACIÓN TÉCNICA DEL SECTOR FORESTAL, PROCESOS Y PRODUCTOS DE LA MADERA DE LA IX REGIÓN, PARA MEJORAR SU CALIDAD"
Costo Total M\$ 753.067	Corparaucanía

- 1. Itinerarios de formación técnica.** Para la implementación de itinerarios la Red se propuso tres tareas;

Validación de itinerarios articulados del área forestal EMTP y ESTP, diseñado por la Red Forma de la VIII región.

Probar la articulación transversal entre las distintas instancias de formación.

Validar la articulación transversal entre las distintas instancias de formación.

La Red finalizó el proceso de elaboración de un currículo modularizado basado en competencias para EMTP y ESTP que agrupa las dos especialidades de la madera de nivel de técnico medio con el nombre de "Remanufactura de la madera". Por lo tanto diseño un itinerario en madera.
- 2. Actualización docentes técnicos.** Aun cuando se contemplaron actividades de actualización y capacitación de docentes técnicos y maestros guías, sólo se logró capacitar a 25 docentes en competencias transversales.

Se desarrolló una pasantía para la actualización docente.

La Red se propuso contar con un sistema intrared de evaluación de la calidad de la formación, para ello se realizó un estudio que permitió el cambio de formato de los productos desarrollados por la Red.
- 3. Centros de Recursos para el aprendizaje.** Poseen un portal para estar al día con las noticias, reuniones y talleres de trabajo orientados al trabajo en red.
- 4. Educación - Empresa.** Tres representantes de empresas participan en la UEP, el sector productivo ha tenido un importante rol en proceso de levantamiento de competencias laborales.

Sólo el Liceo de Los Sauces participa en programa Dual.
- 5. Articulación y Sustentabilidad de la red.** En esta línea se deben destacar el desarrollo de 8 oficios articulados con EMTP, 12 cursos articulados con EMTP y ETS y más de 10 talleres de fortalecimiento de la Red efectivamente ejecutados con diversos grupos de integrantes de la red.

Se trabajó el área de la difusión para posicionar la Red en la región a través de talleres, murales, cuadernos y productos de difusión.

La red pretende constituir figura jurídica que le permita continuidad.

Proyecto CPA1-09-02	“RED DE INSTITUCIONES DE EDUCACION Y FORMACION EN TURISMO”
Costos Totales M\$ 656.421	Centro de Formación Técnica INACAP

- 1. Itinerarios de formación técnica.** Se diseñó el 100% del programa modular del técnico de nivel superior en animación turística, mediante levantamiento de la información en el sector productivo.

Se diseñaron los módulos de nivelación y las pruebas de evaluación de reconocimiento de aprendizajes previos comprometidos, para personas con experiencia en el mundo laboral. El trabajo de revisión de la especialidad de la EMTP, como parte del itinerario, fue elaborado por los equipos técnicos de la Red, aplicando los aprendizajes logrados en la experiencia de asistencia técnica internacional y estableciendo de esta manera una capacidad de desarrollo de formación modular con estándares internacionales.
- 2. Actualización docentes técnicos.** Se desarrolló un proceso de perfeccionamiento que incluyó módulos con clases en aula, talleres y pasantías, cubriendo distintas áreas establecidas como prioritarias para la actualización docente. La totalidad del programa fue elaborado con material de apoyo, sin embargo, no fueron dictados todos los cursos, aunque los contenidos de los módulos no ejecutados fueron incluidos en un seminario taller final.

Se implementó una biblioteca con los textos que fueron definidos en los programas modulares, así como textos complementarios en las áreas de turismo, hotelería y gastronomía.
- 3. Centros de Recursos para el aprendizaje.** Esta línea coordinada por la Universidad Diego Portales implementó el 100% del equipamiento y la plataforma LMS, entregando servicios de correo y contenidos nuevos. Se actualizó de manera permanente el portal de contenidos. Desarrollaron la totalidad de la oferta de cursos e-learning; por lo tanto, se cumplió con el objetivo referido a implementar un centro de recursos de aprendizaje.
- 4. Educación - Empresa.** La Red contó con la participación de 10 instituciones del sector productivo, de las cuales cuatro eran organizaciones comunales de Comercio y turismo, tres hoteles, una organización de trabajadores y 2 agencias turísticas. El Directorio estuvo constituido por 8 personas, de las cuales 2 son del sector productivo. En la UEP no participó ninguna institución del sector productivo.

En el proceso de identificación de competencias laborales, el sector productivo participó activamente. Además han realizado diversos talleres para fortalecer relaciones entre las distintas instituciones de la red, poniendo especial énfasis en el sector productivo.

En el curso de actualización docente de “Atención al cliente turístico” se incorporaron pasantías en las empresas, lo cual fue muy bien evaluado por los participantes. A partir de esta experiencia se han firmado diversos convenios entre empresas y sector educativo para la realización de pasantías más sistemáticas.
- 5. Articulación y Sustentabilidad de la red.** Progresivamente se logró trabajar como Red, generando espacios de participación principalmente en la construcción conjunta de las

planificaciones, en las cuales la dinámica fue que un equipo elabora las propuestas, la socializa a la Red y ésta es la que sanciona.

Se han logrado consolidar eficientes canales de comunicación con todos los actores de la Red, manifestada en una activa participación de los actores claves de la Red en Seminarios y Talleres, llegando a cubrir el 100% de los sectores turísticos de la región, todo esto apoyado por un activo plan de difusión a través de medios de comunicación masivos

Proyecto CPA 1 – 10 - 02	“EDUCACIÓN CONTINUA DE RECURSOS HUMANOS PARA PROMOVER EL DESARROLLO DEL TURISMO EN LA ZONA SUR DE CHILE”
Costo Total M\$ 653.710	Universidad Austral de Chile

1. **Itinerarios de formación técnica.** Se elaboró el itinerario de Gastronomía (la elección del sector específico se hizo en coordinación con las otras redes de turismo), Incluyendo nivel oficio y un esbozo nivel universitario. De igual forma se desarrollaron seminarios de traspaso de capacidades, validación y difusión de los conocimientos y productos generados.
2. **Actualización docentes técnicos.** Se aplicó un plan de perfeccionamiento docente con el objetivo de que ellos logren aplicar en el aula el currículo modularizado con enfoque de competencias, diseñado de acuerdo con las necesidades del perfil levantado.
Se capacitó a los socios de la Red pertenecientes al sector productivo en temas considerados deficitarios en sus procesos de gestión.
3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** Esta Red planteó el desarrollo de Recursos Didácticos y en esa lógica realizó dos catastros, uno de “Necesidades de mobiliario, equipamiento, insumos, utensilios, elementos de higiene, seguridad y recursos didácticos” y otro denominado “Evaluación de la oferta de recursos didácticos tradicionales y virtuales: base de proveedores”. En base a ese catastro y apoyados por la inspección de un especialista en recursos y material didáctico en el área definida se compran, asignan, distribuyen y hace el inventario correspondiente de los recursos didácticos. Se considera además el seguimiento y visita en terreno de la entrega de los recursos y materiales didácticos entregados a los establecimientos beneficiados de la Red.
4. **Educación - Empresa.** La consultoría internacional para el diseño de itinerarios implicó una importante participación del sector empresarial en los grupos de trabajo para la identificación de las competencias.
También se realizó un diagnóstico a 70 empresas turísticas de la región y se dictaron dos cursos para microempresarios adscritos a la Red, de “Inglés para la atención al cliente” y “Gestión de empresas turísticas”.
5. **Articulación y Sustentabilidad de la Red.** La Red estuvo integrada por 5 instituciones del sector productivo, Asociación Gremial Hotelera y Gastronómica de Osorno. Hotelga, Corporación para el Desarrollo de la Provincia de Valdivia. Corporación de Desarrollo Turístico y Cultural de Puerto Varas, Asociación de Empresarios Turísticos de Panguipulli, y Cámara de Comercio, Industria y Turismo A.G. Puerto Montt. De éstas, dos participan en el Directorio. La UEP está integrada solo por personas del sector formativo, aunque se declara que en las comisiones de trabajo participa el sector productivo.
Progresivamente esta Red ha ido integrando y generando mayores espacios de participación con el sector productivo.

El diseño de la planificación estratégica permitió estrechar lazos entre las instituciones de la Red, dada la extensión de la región, a través de desayunos o almuerzos sectoriales itinerantes temáticos, donde el presidente del directorio, el director ejecutivo del proyecto y jefes de línea según tema acuden a las comunas y se reúnen con los socios.

Se ha insistido en la difusión de las actividades de la Red por distintos medios y se han desarrollado actividades masivas y abiertas donde participa toda la Red e Instituciones complementarias a su quehacer. Junto a esto se tramitó legalmente la personalidad jurídica de la Red.

Proyecto CPA 1 – 11 - 01	“RED DE FORTALECIMIENTO Y MEJORAMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL Y DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR ACUÍCOLA PESQUERO EN ASOCIACIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO DE LA REGIÓN DE AYSÉN”
Costo Total M\$ 587.786	Universidad Austral de Chile CentroTrapananda

- 1. Itinerarios de formación técnica.** La Red diseñó una carrera de TNS en Acuicultura, presentada a la DIVESUP del MINEDUC, se encuentra en la fase final de aprobación, la que está articulada con la carrera de TNM en Acuicultura, mediante el ciclo de nivelación. Se diseñaron 41 módulos de capacitación con enfoque de competencias, 350 trabajadores de la región participaron en planes pilotos de capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales. Se está culminando un proceso piloto de evaluación y certificación de competencias laborales que involucra a 200 trabajadores.
- 2. Actualización docentes técnicos.** Se realizó un estudio diagnóstico de las necesidades de perfeccionamiento de docentes y docentes técnicos, identificándose 11 áreas de capacitación. A partir de este estudio se elaboró un plan de capacitación que incluyó módulos que consideran pasantías en la empresa. Iniciaron la ejecución de los cursos a docentes de la formación general. Se capacitó a 12 docentes de formación general con el objetivo de “conocer la realidad de piscicultura, centros de cultivo, engorda, reproductores y plantas de proceso”. Se capacitó a 3 profesionales no docentes, sobre avances tecnológicos y patología de peces la que incluyó pasantía a la empresa. Se realizó una pasantía a España en la que participó un alumno y una profesora con el objetivo de conocer centros educacionales y productivos del área acuícola.
- 3. Centros de Recursos para el aprendizaje.** La Red implementó un Centro de Recursos de Aprendizaje con equipos de buceo y navegación y un Centro de Recursos habilitado y funcionando con material de laboratorio. El objetivo es mejorar las condiciones en que se desarrolla la Educación Técnica mediante la entrega de diversos recursos educativos, didácticos y tecnológicos, que permitan mejorar la calidad de los espacios educativos. En ésta línea se propusieron construir 4 manuales de trabajo elaborados por docentes de formación general con el apoyo de docentes técnicos y profesionales de la Red, tienen un manual terminado. Se incorporaron materiales de biblioteca y de laboratorio para apoyar la implementación de la carrera TNS, al tiempo que se descentralizan los centros de recursos para aprendizajes de los Liceos.
- 4. Educación - Empresa.** Esta Red contó con una asociación productiva (Salmón Chile A.G.) como socio clave y su representante es el presidente del directorio. Las empresas de

Salmón Chile han participado activamente en el levantamiento y validación de los mapas funcionales, unidades de competencia laboral y perfiles profesionales para el sector.

En cuanto a la comunicación empresa – educación existe un flujo de información permanente entre el representante de Salmón Chile A.G., ejecutivos de las empresas del sector y los directores de los liceos.

Se diseñó la página Web, mediante la cual se desarrollan acciones de difusión destinados a los miembros de la red y la comunidad en general, en ella se presentan los productos más requeridos por los diferentes usuarios.

Se firmaron 3 convenios con empresas del sector salmonero, lo que asegura que los alumnos del TNS podrán tener espacio para realizar prácticas y pasantías.

5. Articulación y Sustentabilidad de la red. Existió una buena participación y compromiso del sector productivo.

Todos los socios de la Red participaron en la elaboración de las planificaciones anuales, sin embargo los liceos mostraron un nivel de participación más bajo.

En cuanto a alianzas y compromisos entre las instituciones de la red, se generaron lazos de comunicación naturales incentivados por las instancias de intercambio generados en el marco del proyecto.

Se realizó un taller de emprendimiento y sustentabilidad que motivó a los diferentes actores de la red para suscribir compromisos institucionales, los que posibilitaron que el Directorio firmara un protocolo de continuidad para la red acuícola de Aysén.

Proyecto CPA 1 – 12 - 01	“RED INVESTIGATIVA, EDUCATIVO-FORMATIVO Y PRODUCTIVO-EMPRESARIAL PARA LA ARTICULACIÓN, FORTALECIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE LA FORMACIÓN TÉCNICA AL PROCESO DE DIVERSIFICACIÓN TURÍSTICO, CONSIDERANDO LAS POTENCIALIDADES QUE OFRECEN LOS ÁMBITOS SILVOAGROPECUARIO Y MARÍTIMO QUE IDENTIFICAN A LA REGIÓN DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA”
Costo Total M\$ 741.840	Universidad de Magallanes

1. **Itinerarios de formación técnica.** Se logró el diseño y desarrollo del Currículo con enfoque en competencias laborales, modularizado y articulado vertical y horizontalmente en Servicios Hoteleros para el nivel de oficio, nivel EMTP y nivel NTS. Referente al Currículo con enfoque en competencias laborales, modularizado y articulado vertical y horizontalmente desde la especialidad de Servicios Turísticos (con cuatro especialidades: marítimo, antártico, silvoagropecuario y ecoturismo) de NTS, se desarrollaron los perfiles profesionales y se crearon módulos de especialización para los egresados de la carrera de Técnico en Turismo.

2. **Actualización docentes técnicos.** Se llevó a cabo un programa de actualización para docentes y alumnos formados en los ámbitos educacionales y de las competencias que se requieren para desempeñarse de manera apropiada en el sector turismo, a través de visitas a sectores de interés turístico y cultural de la región, Programa Aulas al viento, curso de Primeros auxilios para docentes y curso de Socorrismo en ambientes naturales, además del Seminario de Turismo Rural, Cursos de Emprendimiento para los Profesores, Especialización para Guías de Turismo.

3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** Los Liceos EMTP fueron equipados con recursos didácticos para el desarrollo de sus actividades de especialidades (computadores,

bibliografía, mapas insumos de primeros auxilios). Se imprimió y distribuyó el libro "Hitos Urbanos de Puerto Natales".

El Centro de Recursos en Punta Arenas fue instalado, y funciona en dependencias del Liceo Maria Behety cumpliendo con lo planificado. En lo que se refiere al Centro de Recursos de la Ciudad de Puerto Natales este fue habilitado e implementado en la Sede de la Umag, donde ya se realizaron 2 cursos de inglés, uno de nivel básico y otro de nivel intermedio.

4. **Educación - Empresa.** En la Red participan 11 instituciones de diverso tipo del sector productivo, de las cuales una corresponde a la Cámara de Turismo de Punta Arenas, Austro Chile A.G., otra a la Cámara de Turismo de Puerto Natales, y las otras 9 son pequeñas empresas de turismo y productoras de bienes asociados indirectamente al turismo.

En el Directorio participan representantes de seis instituciones del sector productivo. Se realizó un Seminario de turismo rural, donde hubo una participación, bastante numerosa, de empresas turísticas, instituciones formativas y estudiantes de la región.

La Universidad Austral dictó un curso de emprendimiento en las ciudades de Punta Arenas y Puerto Natales destinado a empresarios, trabajadores y alumnos.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Respecto al Estudio de la constitución legal de la Red y el Plan estratégico y de sustentabilidad, este fue aprobado por el Directorio inclinándose por conformar una Corporación de derecho privado sin fines de lucro.

Proyecto CPA 1 – 13-10	"PLATAFORMA REFERENCIADORA DE LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN LAS DEMANDAS DE COMPETENCIAS PARA LOS DESEMPEÑOS LABORALES EN EL SECTOR DE LAS TELECOMUNICACIONES"
Costo Total M\$ 636.000	SOFOFA

1. **Itinerarios de formación técnica.** La actividad de esta Línea correspondió principalmente a la aplicación del currículo desarrollado por la Red e inicio del tránsito de alumnos de tercero medio en el itinerario, incluyendo la capacitación y pasantías de los docentes, la validación de las respectivas guías didácticas elaboradas, la adquisición del equipamiento básico para el desarrollo de los nuevos módulos y la correspondiente adecuación de éstos. La SEREMI RM, aprobó la implementación del Currículum de la Especialidad de Telecomunicaciones en los 2 liceos industriales de la Red administrados por la Corporación Sofofa en el nivel medio (Benjamín Dávila Larraín de Renca y Ramón Barros Luco de La Cisterna).

Durante el 2006 inician el tránsito por el itinerario 98 alumnos en 3 terceros medios, el 2007 otros 5 cursos totalizando 248 alumnos. Se incorpora en la implementación un Liceo EMTP de la Red Satelital y otro intrared: San José de la Preciosa Sangre.

La aprobación Ministerial, permite que otros liceos se adscriban a estos programas de estudio: El Colegio Polivalente de La Pintana de la Corporación Educacional Aprender.

El Instituto Profesional de Chile (entidad extrared) IPECH, manifiesta su intención de implementación en las carreras de Ingeniería de Ejecución en Telecomunicaciones, mención Telemática. La Fundación BELEN EDUCA, solicita servicios a la Red para actualizar sus especialidades con la implementación de los nuevos programas.

2. **Actualización docentes técnicos.** En Capacitación Docente y transferencia del itinerario, se realizaron 2 talleres de 40 horas a 36 docentes, 21 pertenecientes a los Liceos de la Red Satelital y 15 de CFT, IP y Universidades.
Durante el período de implementación e inicio del itinerario en los 2 liceos de la Red, se efectuó capacitación en metodologías didácticas (120 horas).
3. **Centros de Recursos para el aprendizaje.** Esta Red tiene entre sus resultados esperados la constitución de un Centro de Recursos para el apoyo a las prácticas de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización. Han implementado 4 talleres de telecomunicaciones, que fueron adjudicados a través de concursos internos donde los establecimientos debían proponer estrategias de mantención y sustentabilidad en el tiempo de los talleres. Tres de ellos se levantaron con aporte de la Red y uno con aporte de terceros, en los liceos de Electrotécnia Ramón Barros Luco, Benjamín Dávila Larraín, en el Colegio San José de la Preciosa Sangre; y en INACAP. Asociado a estos centros, surgió la necesidad de realizar capacitación a los docentes a cargo de ellos.
4. **Educación - Empresa.** Esta Red está integrada por 5 instituciones del sector productivo. Dos de las cuales son grandes empresas como ENTEL y Corporación de televisión Canal 13.
En el directorio de la Red se observa un equilibrio en la participación del sector productivo, 5 de los 10 directores son de empresas. En la UEP actualmente 5 de sus 12 integrantes son del sector productivo.
Los establecimientos participantes en la Red cuentan con Consejos asesores empresariales desde antes de constituirse en Red. En el caso de las prácticas profesionales de los estudiantes, sólo se puede confirmar que el Liceo de Electrotécnia cuenta con un 80% de sus alumnos con práctica, este mismo liceo realiza formación dual en tres especialidades, electrónica, electricidad y telecomunicaciones.
5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** La Corporación de Capacitación y Empleo Sofofa, socio continuador de la Red, genera las condiciones de sustentabilidad adecuadas para la sostenibilidad del sitio Web alojado en su servidor, para la ejecución del plan de negocios y para mantener la organización en Red con los actuales socios y otros que se podrían incorporar una vez finalizado el proyecto.
En el libro "De las Competencias Laborales a la Formación de Técnicos en el proyecto de la Red de Telecomunicaciones" sistematiza la experiencia y desarrollos de la Red y podrá ser de gran utilidad y guía para las instituciones y los docentes.

Segundo Concurso

Proyecto CPA 2 – 02-01	"RED EDUCACIONAL TÉCNICA NORTE MINERO CLUSTER II REGIÓN
	CIMM Educación y Gestión Tecnológica S.A.

1. **Itinerarios de formación técnica.** La red ha realizado un "Estudio de caracterización de la fuerza de trabajo de la Región de Antofagasta según nivel educacional para período 2001-2006".

Esta red durante el 2005 participó en la capacitación realizada en el marco del diseño de Itinerarios de la Red piloto Minera de la región de Atacama, conociendo el proceso de diseño curricular con enfoque de competencias laborales.

Recientemente, lograron definir los sectores productivos que abordarán para su diseño de Itinerarios; en particular, dado que su campo de acción es bastante extendido por ser Cluster minero, ajustarán a la realidad regional el diseño de Itinerario del sector Minero, en el año 2007 y el 2008 ajustarán los diseños de Electricidad y Metalmeccánica.

Durante el 3º año y último año de ejecución del proyecto, se ha desarrollado sin problemas el desarrollo de los Itinerarios, a través de una coordinación eficiente en la dirección del proyecto, desde la conformación de los equipos consultores y la contraparte técnica han contribuido para que la línea presente un excelente desarrollo. Se destaca el profesionalismo y dedicación del equipo consultor para la elaboración de los itinerarios y la responsabilidad de la contraparte técnica en los procesos de evaluación de los productos, han logrado establecer un adecuado desarrollo de las actividades y tareas planificadas y comprometidas en la línea. Los productos que se tienen a la fecha cumplen con los requisitos técnicos y formales para asegurar un buen término en la elaboración de los itinerarios para la segunda región, éstos son: Informe N°1, Universidad Técnica Federico Santa María: "Metodología Operativa para el Diseño, Ajuste y Validación de Itinerarios Formativos para los Sectores Minería, Metalmeccánico y Electricidad. Región de Antofagasta", Contraparte Técnica Itinerarios: Análisis de la Propuesta Técnica presentada por la Universidad Técnica Federico Santa María, Informe N°2, Universidad Técnica Federico Santa María: "Matriz de Itinerarios y Perfiles de los Itinerarios", Contraparte Técnica Itinerarios: "Revisión de Matrices y Perfiles de los Itinerarios", Informe de matriz y perfiles corregidos y ajustados

2. **Actualización docentes técnicos.** Realizaron un estudio de necesidades de actualización pedagógica y de capacitación técnica de los docentes, a partir del cual se logró establecer los lineamientos para la capacitación.

Durante el 2006 y principios del 2007, han estado trabajando en un curso de actualización docente dirigido a entregar herramientas para contribuir al desarrollo de competencias de empleabilidad en los jóvenes.

Además están iniciando un curso de perfeccionamiento con modalidad virtual sobre diseño curricular con enfoque de competencias laborales.

Durante su tercer año de ejecución, la Red ha debido ir cambiando su metodología de trabajo respecto al análisis de la situación educativa de la región, porque debido a que esta línea depende del Director Ejecutivo, no fue posible mantener un estudio en línea. Esta línea durante su tercer año de ejecución a generado tres estudios (productos); - Un informe de la investigación de los principales resultados encontrados en relación a los procedimientos e instrumentos de evaluación que utilizan los profesores de Antofagasta, -) 1º Informe de Análisis comparativo de los procedimientos e instrumentos de evaluación

que utilizan los profesores de la comuna de Tocopilla, y-) 1º Informe de análisis comparativo de las comuna de Mª Elena y Mejillones en relación a los instrumentos de evaluación.

Además a través de la línea de capacitación y actualización pedagógica y tecnológica de los distintos actores involucrados en la Red se impartió una capacitación a través de 3 módulos, de los cuales se generó un informe para cada módulo, Módulo 1 Programa de Capacitación para Técnicos y Profesionales ETP. "Enfoque de Competencias en la Educación Técnico Profesional", Módulo 2 Programa de Capacitación para Técnicos y Profesionales ETP. "Didáctica y Trabajo de Aula en ETP desde el Enfoque Basado en Competencias" y Módulo 3 Programa de Profesionales ETP. "Evaluación de la Formación por Competencias".

Los beneficiarios de las actividades de capacitación, formación y difusión de la Red a la fecha son:

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
II Región	Año 2005	6 cursos	3	2	0	0	184
	Año 2006	1 taller	4	25	0	0	0
	Año 2007	2 talleres	1	51	0	0	0
	Año 2008	diploma	0	91	0	0	0

3. **Centro de recursos para el aprendizaje.** La red posee una página Web, con dirección www.redclusterminero.cl
Entre sus líneas de trabajo no tiene considerada la generación de un Centro de Recursos; sin embargo, durante el 2007 realizarán la adquisición de algunos implementos computacionales para los establecimientos educacionales.
4. **Educación – Empresa.** El proyecto contempla el fortalecimiento de la formación dual en los liceos, durante el año 2007 se realizará un estudio y unos cursos de perfeccionamiento para profesores y para maestros guías.
En conjunto con el programa Chilecalifica se optó dejar esta Línea de Acción sin ejecución, pues el nivel de desarrollo y el bajo número de profesionales hace imposible poder cumplir con las tareas propuestas.
5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Se ha estado fortaleciendo las relaciones al interior de la red, elaborando acuerdos específicos, definiendo funciones y ratificando los compromisos de participación. Ellos consideran que durante el primer año lograron consolidar un trabajo efectivo entre las instituciones y profesionales pertenecientes a la red.
Esta red publica la revista TeknoEduca que permite hacer la difusión de la Red entre sus, la que ya lleva 06 números publicados, y entre otros actores regionales. Durante el primer año publicaron 2 números. Además, elaboraron un video Flash del proyecto red educacional técnica norte minero cluster II región.
En el éste el último año de funcionamiento del a Red, esta línea de trabajo ha presentado dificultades operativas porque ha dependido esta línea solo del Director Ejecutivo y su secretaria, pero ambos cuentan con el apoyo del Directorio y del sector empresarial.
Como producto¹ también la Red cuenta con el Informe de Gestión 2006-2007, y de una primera propuesta de sustentabilidad de la Red.

¹ Extraído del 2º informe de Avance del 3º año de ejecución del proyecto

Finalmente se reconoce como un acierto el buen nivel operacional y gerencial de la dirección del proyecto, así como la conformación de equipos de trabajo para la elaboración de los Itinerarios.

Proyecto CPA2 – 05-01	“IMPLEMENTACIÓN DE UNA RED DE COMERCIO INTERNACIONAL Y TRANSPORTE MARÍTIMO-PORTUARIO EN LA V REGIÓN”
	Cámara Marítima y Portuaria de Chile A.G.

1. **Itinerarios de formación técnica.** Durante el primer año realizaron diversos estudios que permitían contextualizar el sector y el diseño curricular posterior, entre ellos se encuentran: “Estudio diagnóstico y proyección del sector productivo Comercio Internacional y Transporte Marítimo portuario para la región”, “Estudio de demanda de recursos humanos y su proyección futura”, “Diagnóstico de los niveles de escolaridad de formación profesional y capacitación de la fuerza de trabajo del sector comercio internacional y transporte marítimo portuario”; también realizaron un “levantamiento de información sobre la docencia en el sector”.

A petición de la Unidad de Formación técnica del Programa adelantaron su diseño de Itinerarios, para lo cual iniciaron dicho proceso durante los primeros meses del POA2, contratando a una Consultora el diseño completo de itinerarios. A abril han levantado competencias laborales del sector, perfiles profesionales y de egreso y el diseño preliminar de la arquitectura curricular para los subsectores transporte marítimo y operaciones portuarias.

Han realizado un análisis de experiencias de formación en competencias de empleabilidad, primero definiendo las competencias de empleabilidad factibles de incorporar y luego ejecutado y evaluando tres experiencias de incorporación en planes de formación técnica.

2. **Actualización docentes técnicos.** Se elaboró un estudio descriptivo sobre la docencia técnica en el sector, y se encuentran realizando un diagnóstico de las necesidades de actualización docente del sector.

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
V Región	Año 2006	2 seminarios	13	27	0	73	3
	Año 2007	2 cursos	0	120	0	0	0
	Año 2008	1 seminario	5	42	0	7	0

3. **Centro de recursos para el aprendizaje.** Están licitando la habilitación de una plataforma virtual que contenga recursos para el aprendizaje.
4. **Educación – Empresa.** Durante el primer año de ejecución del proyecto elaboraron un diagnóstico para evaluar la posibilidad de realizar formación dual en el sector productivo, lo cual arrojó resultados negativos, por lo delicado de las tareas involucradas en el sector. A partir de allí, se consideró la posibilidad de administrar un buque - escuela que permitiera desarrollar prácticas laborales, que también se desechó por altos costos de la mantención en el muelle de dicho buque.
Formaron Consejos asesores empresariales en los establecimientos educacionales pertenecientes a la red
5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Esta red en la medida que es coordinada por el sector productivo tiene un alto nivel de involucración de este sector. En la línea de este

componente han estado trabajando en la elaboración de un Plan estratégico para la red, y cuentan con un reglamento aprobado por los socios. Dado lo propuesto por este reglamento de funcionamiento renovaron los integrantes del Directorio al inicio del POA2.

Proyecto CPA2 – 07-02	"RED VITIVINÍCOLA DE LA REGIÓN DEL MAULE"
	Universidad Católica del Maule

1. **Itinerarios de formación técnica.** La red cuenta con la recopilación de perfiles y unidades de competencias de la Fundación Chile, más las competencias de otras redes asociadas al sector vitivinícola. Además realizaron un estudio de certificación de competencias laborales en sector vitivinícola con la Universidad de Talca y Sence. Licitaron diseño de itinerarios completo con IUT Consultant, a la fecha tienen levantadas competencias laborales y perfiles de egreso.
2. **Actualización docentes técnicos.** Se ha desarrollado un plan de capacitación para la red y han ejecutado un curso de orientación curricular para formadores e integrantes de la red, "Diseño curricular basado en competencias",

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
VII Región	Año 2005	1	10	22	13	0	0
	Año 2006	6	20	112	81	0	41
	Año 2007	1	45	0	0	0	0
	Año 2008	3	34	53	6	0	0

3. **Centro de recursos para el aprendizaje.** En cuanto a la implementación del Centro de Recursos, ya se definió el lugar donde será instalado en el Museo de HUILQUILEMU, ubicado en el camino a San Clemente Km. 11 Talca, lugar que cuenta con el reconocimiento de ser monumento nacional.
4. **Educación – Empresa.**
5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Se elaboró reglamento interno y han contratado al Director ejecutivo de la red, junto con un asistente. Han desarrollado actividades de difusión y de vinculación de la red.
Esta red está integrada por 21 instituciones formativas y 5 productivas, entre las cuales se encuentran las Cámaras de Turismo y Comercio de San Clemente y Linares, la Corporación Chilena del Vino, la Asociación de Industriales del Centro (ASICENT) y el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria INIA.
El directorio está compuesto por 11 instituciones, de las cuales dos son del sector productivo. La UEP está compuesta por 12 profesionales de los cuales 10 son de instituciones formativas.

Proyecto CPA 2 – 08-01	“RED DE ARTICULACIÓN Y MEJORAMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL EN EL SECTOR SERVICIO, COMERCIO E INDUSTRIAL (PYME) DE LA OCTAVA REGIÓN DEL BÍO BÍO”
	Corporación de Estudios Capacitación y Empleo de la Cámara de la Producción y del Comercio de Concepción (CPCC)

1. **Itinerarios de formación técnica.** Está en ejecución el diseño de itinerarios, luego de dos llamados a licitación (el primero se declaró desierto), la consultora internacional IUT Consultants de Francia, se encuentra trabajando en ello.

Junto a lo anterior, se implementaron y desarrollaron acciones que aseguraron la participación activa de los integrantes de la red para conocer y compartir resultados de la demanda ocupacional, la oferta educacional, perfiles de puestos de trabajo para proponer una articulación entre los diferentes niveles.

Cuentan con un estudio de mercado utilizado para definir o redefinir las competencias de empleabilidad requeridas por el sector de servicios, comercio e industrial (PYME) de la octava región en el área de administración y comercio.

Durante el segundo semestre del último año de ejecución del proyecto, casi todas las actividades y tareas están terminadas, quedando solamente una última tarea por realizar que contempla el POA3 y que dice relación con el concurso diseño de un plan de implementación de un itinerario de formación técnica para carreras del área de administración. Se cuenta con un itinerario para carreras del área de administración, un itinerario para carreras del área de contabilidad con desarrollo de módulos solamente en las instituciones de formación técnica. Estos planes y programas fueron validados por representantes del sector formativo y del sector productivo. Estos itinerarios incluyen: perfiles profesionales, perfiles de egreso, mallas curriculares modularizadas, reconocimiento de aprendizajes previos y módulos de capacitación laboral y para docentes. Durante el tercer año de ejecución del proyecto, se ha cumplido con la difusión de modelos didácticos con la entrega de cuatro cursos de capacitación para docentes de instituciones técnica en el uso de modelos didácticos. Estos cursos fueron dictados en Chillán, Cañete, Los Ángeles y Concepción. Se capacitaron a ochenta docentes. Además se compró material de apoyo a la docencia consistente en software ERP para cinco instituciones, unas de educación superior y otras organismos técnicos de capacitación, con el propósito de ayudar al docente para que el estudiante visualice mejor la función administrativa y contable de la producción. Queda por cumplir con la compra de software ERP de apoyo a la docencia para otras instituciones colaboradoras y socias de la Red. Se contempla hacer licitación para el término del proyecto.

2. **Actualización docentes técnicos.** La Fundación Chile concluyó su consultoría y asistencia técnica, entregando un programa más el material para utilizar. Lo que fue bien recibido por los participantes. Sobre el curso de manejo de conflicto interpersonal, faltó más tiempo para poder profundizar y ejercitar con casos reales.

La red cuenta además, con el perfil y las competencias requeridas para la docencia en carreras del área de administración y comercio, se confeccionó un curso de capacitación a partir de ello.

La red cuenta con un documento sobre modelos didácticos para la formación técnica que incorporen las áreas del conocimiento para cada uno de los niveles de enseñanza y con un modelo validado en una carrera del área de administración y comercio en EMTP y en una carrera de universidad.

En el último año de ejecución del proyecto, se licitaron cuatro cursos de capacitación para docentes y/o relatores de la región del Bío Bío, en temas de empleabilidad, con el

propósito que mejoren la preparación de estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral.

Para las capacitaciones de los docentes y/o relatores se consideraron opciones de capacitación para tanto en el área de contabilidad como en el área de la administración. Se ofrecieron cursos de capacitación en las cuatro ciudades capitales de provincias de la octava Región del Bío Bío en temas como NIIF/IFRS y en temas de gestión por competencias.

Los beneficiarios de las actividades de capacitación, formación y difusión de la Red a la fecha son:

VIII Región		Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
CPA2-08-01	Año 2006	46	208	23		1
	Año 2007	14	13	0		0
	Año 2008					
	Totales	60	221	23	0	1

3. **Centro de recursos para el aprendizaje.** Respecto al Diseño de Programa Virtual de capacitación para desarrollo de 4 competencias de Empleabilidad, tomando como referencia el programa PREPARADO desarrollado por la Fundación Chile, y el estudio de la Red, se desarrollaron los siguientes materiales:

- 1.- Material didáctico para el desarrollo de la competencia "Negociación", en formatos para instalar en plataforma virtual
- 2.- Material didáctico para el desarrollo de la competencia "Resolución de Conflictos", en formatos para instalar en plataforma virtual
- 3.- competencia "Comunicación", en formatos para instalar en plataforma virtual
- 4.- competencia "Trabajo en Equipo", en formatos para instalar en plataforma virtual

Durante el tercer año de ejecución del proyecto, se ha modificado el POA3 cambiando algunas actividades para desarrollar solamente lo siguiente: diseño y puesta en marcha de una plataforma virtual, y la preparación de material didáctico para esa plataforma virtual. Se han difundido las acciones desarrolladas en la Red a través de un plan comunicacional

4. **Educación – Empresa.** En esta área se ha avanzado en obtener la percepción de los empresarios sobre su participación con instituciones de educación superior y el resultado fue positivo pues, reconocen las bondades de la modalidad dual para la formación de técnicos y profesionales.

Respecto a la formación dual, durante el último año del proyecto se desarrolló y se cuenta con perfiles profesionales, perfiles de egreso, mallas curriculares que contemplan planes y programas de estudio modulares y además, con un manual de procedimientos para implementar el sistema dual especialmente en instituciones de educación superior. Se ha trabajado también en forma informal en motivar a las instituciones para que puedan articularse y así cumplir con la implementación de un itinerario a futuro.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Esta red está integrada por 7 instituciones formativas y 4 del sector productivo, dos Cámaras, y una Asociación de Exportadores. El Directorio está presidido por un representante del sector productivo y lo integran 7 instituciones en total. La UEP está integrada por 7 representantes de instituciones formativas y uno del sector productivo.

Cuentan con reglamento interno aprobado, el que está en conocimiento y disponible por todos los socios de la red, y realizaron un seminario en Cañete para dar a conocer algunos resultados de los estudios, con una gran asistencia.

Desde el nivel regional se les ha solicitado que incorporen a la red nuevas instituciones formativas del nivel EMTP.

Proyecto CPA 2 – 10-02	“RED DE ARTICULACIÓN DE FORMACIÓN TÉCNICA PERMANENTE PARA EL SECTOR PRODUCTIVO DE LA PESCA Y ACUICULTURA DE LA REGIÓN DE LOS LAGOS”
	Fundación Chiquihue

1. **Itinerarios de formación técnica.** La red se planteó tener diversos estudios diagnósticos, uno en materia productiva, laboral y otro relacionado con la formación. “Estudio y análisis de la pertinencia de planes, programas y cursos existentes en la EMTP, superior y capacitación laboral”. Además se contrató una asesoría técnica para la identificación de competencias laborales, donde se definieron 15 perfiles ocupacionales y sus respectivas unidades de competencias laborales, tanto para centros de cultivo, plantas de proceso y pesca artesanal. Todo esto tomando como insumo el trabajo realizado por la red acuícola de la XI región.

Terminaron la caracterización productiva de la Acuicultura en la región, desde los 5 principales recursos acuícolas; desembarque, volúmenes y montos exportados y principales mercados entre otros.

A pedido de los liceos integrantes de la red están realizando un estudio y análisis de la situación ocupacional de alumnos egresados de instituciones formativas de la red del período 1999-2004.

También están realizando un piloto de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales con 200 trabajadores pertenecientes a la pesca artesanal y a la salmonicultura, en coordinación con la unidad de competencias laborales del Sence.

En el tercer año de ejecución del proyecto, se puede destacar que se ha conseguido dejar las capacidades instaladas en las instituciones que participan de la Red, de forma tal de gestionar al interior de ellas lo construido. Sin embargo hay que reconocer que el apoyo empresarial no fue el esperado, para motivar a los trabajadores en la participación de la aplicación de los instrumentos RAP.

Dentro de los productos que se destacan, están el diseño de Instrumentos de Reconocimientos de Aprendizajes previos en Acuicultura, experiencia que además fue expuesta a la comisión de la OCDE que visitó nuestro país. Hay tres informes relacionados a este tema, uno técnico inicia, uno elaborado por el equipo de trabajo y un informe del apoyo logísticos durante el proceso de aplicación del RAP.

Finalmente se espera que los Itinerarios desarrollados por la Red, su versión final será entregada al término del proyecto, agosto del 2008.

2. **Actualización docentes técnicos.** La red ha realizado un “Estudio diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente y docentes técnicos”

Han realizado siete Seminarios, uno para todos los actores de la red y los seis restantes a trabajadores y pescadores artesanales, abordando temáticas como borde costero, flexibilidad laboral, inversión en acuicultura y pesca en la región, impacto ambiental y laboral de los acuerdos económicos, trazabilidad.

En el tercer año de ejecución del proyecto, la Red destaca que la capacitación para trabajadores ha contado con la activa participación de los Dirigentes Sindicales de

Fetrainpes, como también de pescadores artesanales, empresas y trabajadores en las capacitaciones y certificaciones de competencias laborales.

Dentro de acciones realizadas se encuentran un curso de Desarrollo y actualizaciones de las competencias laborales de docentes que participan de la red del sector Pesca y Acuicultura de la X región (Redgenera), Además se realizó una asesoría y capacitación en herramientas técnicas de Negociación Colectiva basada en los criterios financieros de la Industria acuícola y otro para la industria Acuícola y Gestión de Organizaciones Sindicales. Al mes de julio, los beneficiarios de las distintas acciones de capacitación, formación y difusión de la red son: Esta Red no ha entregado la información.

Centro de recursos para el aprendizaje

Poseen una página web, www.redgenera.cl

3. **Educación – Empresa.** Se contrató a INE para realizar un estudio de mercado del trabajo en Salmonicultura, "Estudio caracterización productiva del sector pesca y acuicultura de la región de Los Lagos y sus proyecciones al 2010", junto a ello, realizó una escuela de Liderazgo Emprendedor para dirigentes de trabajadores y de pescadores artesanales. En el tercer año del proyecto la Red está concluyendo el Estudios de remuneración de la salmonicultura.

4. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Elaboración de reglamento interno está aprobado por los socios de la red. En el tercer año de ejecución de la Red, se contrato una asesoría legal para la formalización, con una figura legal de la Red, sin embargo por motivos de tiempo de los miembros del directorio, se ha debido postergar y se amplió el plazo de la consultoría para que directorio sancione.

Proyecto CPA 2 – 13-02	"CONSTRURED: ARTICULACIÓN, INNOVACIÓN Y CALIFICACIÓN DE FORMACIÓN TÉCNICA PERMANENTE EN LA CONSTRUCCIÓN"
	Pontificia Universidad Católica de Chile

1. **Itinerarios de formación técnica.** La red se encuentra trabajando con la Fundación Chile en un estudio y elaboración de la articulación curricular de los distintos niveles de la formación técnica (oficios, EMTP, CFT, IP y Universidad) en el sector construcción y, ya poseen un primer informe de avance con la descripción y análisis económico del sector construcción, además de un análisis prospectivo de la evolución de esta rama en función del avance de los factores relevantes, con el propósito de identificar las ocupaciones más importantes y emergentes. La red es la contraparte técnica de este estudio. Durante el tercer año, La dificultad principal detectada en la ejecución de las actividades de esta Línea es el considerable atraso de Fundación Chile en la entrega de los productos comprometidos. Este atraso se ha debido a que, los informes entregados no han sido de la calidad ni rigurosidad metodológica esperada. Esto ha significado la generación de hasta 5 versiones del mismo informe y por consiguiente, haya aumentado el tiempo de revisión y aprobación de cada etapa de 10 días (de acuerdo a lo estipulado en el contrato) a uno o dos meses (sumando las revisiones de todos los informes corregidos). Las acciones que tomó la Red fueron primero La Red envió un ultimátum a Fundación Chile sobre la calidad y el plazo de término del estudio. El resultado fue que se terminó anticipadamente el contrato de común acuerdo. Por otro lado, para terminar este estudio y entregar un itinerario de formación de buena calidad, se trabajará con un equipo de expertos de DuocUC de la Dirección de Desarrollo Curricular, para lo que se solicitará su contratación directa. De todas formas, como este es el principal producto de la Red, el tema ya ha sido

conversado a nivel de Chilecalifica Nacional y Regional. Posterior al término anticipado del contrato con Fundación Chile, se solicitó al Programa Chilecalifica autorización (y fue otorgada) para contratar a la Dirección de Desarrollo Curricular de DuocUC. Esta Dirección había comprometido entregar el trabajo el día 30 de mayo, pero por problemas de forma y disponibilidad de la información, resultó más difícil de realizar que lo presupuestado. Por lo anterior, se solicitó un aumento de plazo de ejecución de esta actividad al Programa Chilecalifica que aún está en trámite, y además Para mejorar la calidad de la información proveniente de la Universidad (su currículum no está orientado a competencias), una persona de DuocUC apoyará a los profesionales de la Universidad a orientar su currículum a competencias y a la vez estudiarán la forma de articular ambos niveles. Por otro lado, se ha contado con la colaboración de expertos del Programa Chilecalifica en la revisión del itinerario (en versión borrador aún) para orientarlo de acuerdo a las necesidades de dicho Programa. A la fecha el programa Chilecalifica no ha podido contar con un borrador formal de los itinerarios.

La Red informa que relacionada a esta actividad han desarrollado tres productos los que son: (1) INFORME ETAPA 1. Estudio y elaboración de la articulación curricular de los distintos niveles de la formación de técnicos y profesionales (oficios, EMTP, CFT, IP y Universidad) en el sector de la Construcción., (2) INFORME ETAPA 2. Estudio y elaboración de la articulación curricular de los distintos niveles de la formación de técnicos y profesionales (oficios, EMTP, CFT, IP y Universidad) en el sector de la Construcción., y (3) Programa del curso Gestión y Calidad para Supervisores y Capataces del sector construcción.

2. **Actualización docentes técnicos.** Realizaron un catastro de los docentes del sector construcción RM y una encuesta de necesidades de formación y/o Actualización pedagógica técnica.

Se ha elaborado un programa de formación "Habilidades Pedagógicas en Tecnologías de la información para el sector construcción", curso inicial de formación para 30 docentes de la EMTP realizado por la Universidad Católica.

Durante el tercer año del proyecto, a experiencia y capacidad de las instituciones que están dictando los programas de formación docente (Facultad de Educación UC) y de actualización técnica (Escuela de Construcción DuocUC), han logrado interesar a los alumnos con los contenidos de ambos programas, lo que se ha traducido en una muy baja deserción y a la incorporación tardía de alumnos que han querido integrarse debido a lo comentado por otros colegas inscritos desde el inicio del programa.

Algunos de los resultados que se pueden mostrar al respecto son, -) Informe de resultados del segundo proceso de encuestas a los docentes del sector construcción y afines de la Región Metropolitana. Mayo – Junio 2007, -) Memoria del curso "Dibujo arquitectónico en AutoCAD básico"., -) Diseño del programa de formación pedagógica dirigido a docentes técnicos del sector de la construcción y afines, y -) Diseño del programa de actualización técnica dirigido a docentes técnicos del sector de la construcción y afines.

A la fecha los beneficiarios de los cursos de capacitación, formación y difusión de la Red son:

	Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
XIII Región	47	115	0		0

3. **Centro de recursos para el aprendizaje.** Sitio Web en funcionamiento y operativo como herramienta para la comunicación, la coordinación y la información entre los participantes del sector.

Durante el tercer año de ejecución de la Red, se proyectó desarrollar cursos en línea y al desarrollo de módulos de emprendimiento, la dificultad que se presentó es que se realizó una licitación para cada actividad y no se presentaron ofertas. Esto implicó que toda la planificación de ambas actividades se debió rehacer para reformular las licitaciones, lo que significó un atraso importante en la ejecución, y luego de la licitación fallida, la Red decidió ejecutar la primera parte y licitar sólo la segunda, pero en dos partes: primero se licitará privadamente entre profesores (como personas naturales) el desarrollo de los contenidos de cada curso y posteriormente se licitará entre empresas del rubro, el "traspaso" de esos contenidos a formato e-learning. Para todo lo anterior, se solicitará al Programa Chilecalifica su No Objeción cuando corresponda. Respecto al desarrollo de módulos de emprendimiento, se invitó a las empresas que compraron bases para la primera licitación más otras empresas conocidas por los miembros de la Red a participar y se sostuvo una reunión previa con cada una de ellas para explicar los objetivos de la actividad. Se recibieron 3 ofertas y actualmente se está solicitando formalmente a Chilecalifica su No Objeción a la contratación de la empresa con la mejor oferta.

También y en este mismo sentido, la Red había proyectado el diseño e implementación de simuladores aplicables al sector de la construcción, las actividades resultaron más lentas de ejecutar que lo planificado, debido a que por un lado, los estudios de oferta y demanda dependen de los tiempos de respuesta de las empresas contactadas y por otro lado, casi no existen simuladores de las características requeridas disponibles comercialmente. Por tal motivo, la red decidió realizar un estudio previo para determinar qué simuladores son más factibles de realizar en poco tiempo y que a la vez sean de gran utilidad en la enseñanza técnico profesional. Esto se está realizando en este momento y en el transcurso del mes se llamará a licitación para la ejecución de los simuladores.

Finalmente la Red habilitó e implementó los espacios para los laboratorios computacionales.

4. **Educación – Empresa.** La red cuenta con un programa de formación en gestión y calidad para el sector construcción, abordando los principios y prácticas de la gestión de la calidad y de la excelencia organizacional.

Tienen planificado su participación como red en la Feria de la Construcción del mes de Mayo y en las olimpiadas educativas que están planificadas en fecha cercana a las vacaciones de invierno, Julio. Ya participaron en la del 2006.

5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** El reglamento interno está en proceso de elaboración, el borrador está siendo revisado por el directorio, para más tarde ser enviado a la UEP y al resto de los socios de la red.

Han conformado equipos de trabajo por línea y, realizado la planificación detallada del trabajo. Para esto se implementó oficina con línea telefónica de la red y 2 notebooks, una impresora y un proyector multimedia y la red elaboró un logo de para efectos de papelería y cuentan con una presentación en flash de ConstruEduca.

Durante el tercer año, la Red se estaba orientada realizar un estudio del plan de negocios de la Red a transformarla en un centro de investigación y desarrollo del recurso humano del sector construcción y a la certificación de competencias. Actualmente, lo primero sigue en pie y en eso se está enfocando la empresa consultora, pero lo segundo hasta el momento no es posible debido a que los socios se encuentran imposibilitados, de acuerdo a la ley de certificación de competencias, para ejercer ese rol (las instituciones no pueden otorgar capacitación y a la vez certificar las competencias de sus alumnos, lo que nos imposibilitaría certificar las competencias de los alumnos de la Coreduc, DuocUC, UC y capacitados por la CChC). Esto provocó que algunas partes del estudio se debieran enfocar de distinta forma y cambiar el orden de ejecución de algunas etapas, sin embargo como la

principal fuente de ingresos que estaba en mente del Directorio de la Red no puede utilizarse y como a la Red no lograba encontrar un producto que dejara conformes a todos los socios, se decidió que la empresa consultora adelantara la ejecución del estudio de mercado para sondear qué es lo que necesitan las empresas relacionadas con la construcción y a partir de los resultados, definir los productos y servicios que ofrecerá la Red en el futuro para autofinanciarse y trabajar en la investigación y desarrollo del recurso humano del sector.

Proyecto CPA 2 – 13-04	“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN, PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESARROLLO DE LA MICRO Y LA PEQUEÑA EMPRESA”
	Universidad Academia de Humanismo Cristiano

1. **Itinerarios de formación técnica.** Se elaboraron términos de referencia, se licitó y está en ejecución el “Estudio de oferta educativa del sector” y está en proceso el “Estudio de mercado laboral”

El desafío de construir itinerario de formación técnica en el sector de administración y finanzas le fue encomendado a un equipo de 17 especialistas curriculares nacionales, los cuales han entregado para la revisión, por parte del programa, los perfiles profesionales para especialidades de nivel medio, también de nivel superior, los perfiles de egreso para especialidades de nivel medio y superior, y los planes y programas para cuatro especialidades de ambos niveles en el sector administración y comercio.

Las instituciones capacitadoras, todas certificadas en la Norma Chilena 2728, han adecuado sus propias propuestas a las demandas señaladas.

Durante el 3º año de ejecución del proyecto, la Red elaboró los itinerarios en las especialidades de

- ✓ Contabilidad
- ✓ Secretariado
- ✓ Venta
- ✓ Administración
- ✓ Contabilidad
- ✓ Técnico de Nivel Superior en Administración de Empresas
- ✓ Técnico de Nivel Superior en Comercio Exterior

Estos Itinerarios fueron revisados por la Línea de itinerarios del programa Chilecalifica, realizándoles algunas observaciones a la Red, que se espera ésta corrija y entregue la versión final al término del Proyecto.

Además la red informa que Durante el período no ha sido posible identificar las necesidades de elaboración curricular para el nivel superior universitario, debido a ausencia de definiciones por parte de la institución más cercana en la Red, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, por lo cual, y como solución o medida de correctiva la Red Teniendo presente lo anterior, y considerando que la Red puede interactuar en los niveles de oficios, técnicos de nivel medio y técnicos de nivel superior, se abrió la posibilidad de generar más propuestas en el área de gestión para nivel superior, a realizarse a través de CFT. Estas tareas serán realizadas durante el trimestre final del proyecto.

La Red elaboró un libro denominado "Articulación de la Formación Técnica", que fue Libro elaborado por Martín Miranda donde se sistematiza todo el proceso de elaboración curricular con enfoque de competencias en el sector Administración y Comercio. Conjuga o articula el Itinerario de niveles de oficio, medio, superior en el sector y ofrece ejemplos del proceso de elaboración. La Primera edición: 1.000 ejemplares (mayo 2008), entregándose a la línea un set de ejemplares los cuales fueron distribuidos a las Direcciones Regionales y los proyectos que están en ejecución. La segunda edición fue de 1.000 ejemplares y se editó en junio del 2008.

También la red elaboró un Informe sobre el sistema de Reconocimiento de Aprendizajes Previos de la Red del Nuevo Emprendedor, que es Bateria de instrumentos de RAP para ser aplicados a postulantes a formación en el sector Administración y Comercios, niveles medio y superior.

2. **Actualización docentes técnicos.** Se realizó perfeccionamiento para docente especialistas en currículo y con conocimiento del sector productivo, condición necesaria para la elaboración curricular, ésta fue ejecutada en estrecha colaboración con el equipo de especialistas encargados de realizar el itinerario.

La Red en su último año de ejecución, ha enfrentado algunas dificultades para terminar con la programación del año, entre las cuales indica que se aplazó el perfeccionamiento docente para el mes de junio, en virtud a que el diseño y la elaboración de los recursos para el aprendizaje sólo se encontrarán terminados en mayo de 2008. Así también indica que se espera encargar el uso de un manual de procedimientos de capacitación se encuentra postergado para el cuatro trimestre del último año del proyecto a un especialista a través de licitación privada. y que se posterga la actividad del estudio jurídico y contable, en virtud a que existen decisiones jurídicas y legales que aún no se encuentran en vigencia.

Los beneficiarios de las actividades de capacitación, formación y difusión de las Red son:

			Trabajadores	Docentes	OTEC	Otros	Alumnos
XIII Región	Año 2006	6 cursos	82	45			
	Año 2007	10 cursos	173				
	Año 2008	7 cursos	103	27			

3. **Centro de recursos para el aprendizaje.** Se han realizado implementación informática en todas las instituciones de la red.

Además la Red es su tercer año de ejecución enfrente algunas dificultades como la emigración de uno de los especialistas, retraso en el diseño de los materiales en su versión virtual, lo que solo retrasó la ejecución pero no la ejecución misma. A pesar de esto la Red logró desarrollar la primera fase fue trabajada por un conjunto de docentes que identificaron los contenidos específicos de los aprendizajes esperados establecidos en los programas elaborados por la Línea 1. En la mitad del proceso de este primer grupo, los avances fueron sometidos a la segunda fase, cuyos especialistas en diseño para la versiones virtuales transformaron los insumos anteriores en propuestas de imágenes y actividades didácticas que pasaron al equipo de la tercera fase, que es el diseño y elaboración de los insumos anteriores, los que se convirtieron en productos finales a ser incorporados en la plataforma virtual. En forma simultánea, un especialista en informática

tuvo la misión en esta fase de instalar todos los productos en la plataforma virtual, la que se encuentra en el portal www.reap.cl.

4. **Educación – Empresa.** En el ámbito de la capacitación empresarial se desarrollaron seis cursos para micro y pequeños empresarios, todos en introducción al inglés como lengua de apoyo a las actividades de gestión y administración, se contemplaron actividades en informática logrando generar un nuevo concepto del inglés como herramienta iconográfica para las acciones de administración y gestión. Participaron 92 personas.
5. **Articulación y Sustentabilidad de la red.** Cuentan con reglamento interno que fue aprobado por todos los socios y que fue incluido en la Escritura Notarial de postulación al proyecto. Realizaron un acto formal de lanzamiento del trabajo de la red.

Se realizó el "Catastro de espacios y mobiliario para instituciones de la red". Se inscribió nombre de sitio Web para levantar página en Internet.

En el tercer año, la red realizó el Seminario Internacional "Hacia una Didáctica de la Nueva escuela técnica y Tecnológica", y elaboró un CD con las ponencias del seminario.

También, y como medio de difusión, se elaboró un video de 30 minutos de duración, que recopila una síntesis de las actividades realizadas por la Red.

Sin embargo se reconoce que existe preocupación permanente tanto de la Dirección Ejecutiva como del Directorio respecto al proceso de cierre del proyecto y con su consecuente continuidad como Red de futuro. Esta preocupación tiene dos sentidos: por una parte, algunas instituciones y organizaciones han discontinuado su participación; por otra, existe elevado interés en la continuidad por parte de otras instituciones.

3. Resumen de resultados

Por último, se presenta un resumen de los logros de los proyectos de redes regionales, el que ha sido preparado por la Línea de Itinerarios:

En términos de la totalidad de los proyectos de redes, cabe precisar que las siguientes redes no cuentan con productos de itinerarios:

- Agropecuaria, Atacama-Coquimbo
- Madera, Maule
- Hortofrutícola, Maule
- TIC's, Valparaíso
- Silvoagropecuaria, L. B O'higgins

Se encuentran aún en proceso de diseño los itinerarios de minería de Antofagasta, acuícola de Los Lagos y construcción de la región Metropolitana. No han sido aún revisados por la línea, los productos de la red agropecuaria de Tarapacá, Madera de Bío Bío, vitivinícola del Maule y minera de Atacama.

Los resultados por región de los proyectos de redes se muestran en los cuadros siguientes:²

Número de Perfiles Profesionales diseñados por competencias, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		2		2
V	2		4	6
IX	3			3
X	2			2
XI	1			1
XII	5			5
RM	2	5		7
TOTAL	14	7	4	26

²En las tablas se señala el año en que fueron revisados por la línea de itinerarios.

Número de Perfiles de Egreso diseñados por competencias, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		2		2
V	2		4	4
IX	2			2
X	2			2
XI	1			1
XII	2			2
RM	2	12		14
TOTAL	11	14	2	27

Número de Perfiles Profesionales diseñados por competencias, sector y especialidad³

Sector/Especialidad	2006	2007	2008	TOTAL
Sector Marítimo				
• Operación portuaria			1	1
• Acuicultura	1			1
Sector Agropecuario				
• Agropecuaria	1			1
Sector Turismo				
• Servicios de turismo				
• Servicios en hotelería				
Sector alimentación				
• Servicios de alimentación colectiva	1			1
Sector Administración y comercio				
• Administración		1		1
• Contabilidad				
• Secretariado				
• Ventas				
Sector electricidad				
• Electricidad		1		1
• Electrónica				
• Telecomunicaciones	1			1
Total	4	2	1	7

³Se consideran sólo los perfiles de las especialidades de nivel medio y, se señala el año en que fueron revisados por la línea de itinerarios. Para esto se tomaron los sectores económicos y las especialidades definidas en el dto. 220-98.

Número de Perfiles de Egreso diseñados por competencias, sector y especialidad

Sector/Especialidad	2006	2007	2008	TOTAL
Sector Marítimo				
Operación portuaria			1	1
Acuicultura	1			1
Sector Agropecuario				
Agropecuaria				
Sector Turismo				
Servicios de turismo	1			1
Servicios en hotelería				
Sector alimentación				
Servicios de alimentación colectiva	1			1
Sector Administración y comercio				
Administración		1		1
Contabilidad		1		1
Secretariado		1		1
Ventas		1		1
Sector electricidad				
Electricidad		1		1
Electrónica				
Telecomunicaciones	1			1
Total	4	5	1	10

Número de Perfiles Profesionales diseñados por competencias,⁴ nivel educacional

Nivel educacional	2006	2007	2008	TOTAL
Ed. Técnica Superior	9	5	3	17
Nivel EMTP	5	3	1	9
TOTAL	14	8	4	26

Número de Perfiles de Egreso diseñados por competencias, nivel EMTP, por región⁵

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		1		1
V	1		1	2
X	1			1
XII	1			1
RM	1	6		7
TOTAL	4	7	1	12

Número de programas de formación modularizados basados en competencias, nivel Ed Técnica Superior, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		1		1

⁴ Diseño incluye revisión o ajuste de perfiles.

⁵ En el caso de la EMTP, los perfiles de egreso son normativos pues corresponden al marco curricular establecido por el Ministerio de educación, razón por la cual la cantidad de perfiles corresponde a la cantidad de especialidades. Aún así, en algunos casos, los proyectos de redes efectuaron propuestas de perfiles de egreso que pudieran servir de insumo en el proceso de actualización de dicho marco curricular, que se está llevando a cabo desde el año 2007 por la Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC.

V	1		1	2
IX	1			1
X	1			1
XI		1		1
XII	1			1
RM	1	4		5
TOTAL	5	6	1	12

Número de programas de formación modularizados basados en competencias, nivel EMTP, por región

Región	2006	2007	2008	TOTAL
III-IV		1		1
V	1		1	2
XII	1			1
RM	1	6		7
TOTAL	3	7	1	11

Oficios diseñados en el marco de los proyectos de articulación

Región	Nombre del oficio	Perfil ocupacional	Perfil de Egreso	Sector
RM	1-. Operación de Bodega. 2-.Atención en Caja			Administración y comercio
	3-.Instalador eléctrico	x	x	Electricidad
XII	1. Auxiliar de recepción y conserjería 2- Camarera de oficios	x	x	Turismo
TOTAL	5			

3.1 Desafíos

Generar condiciones, acuerdos y mecanismos para consensuar un modelo donde la formación técnica de nivel superior se construya agregando valor a la formación técnica de nivel medio y estableciendo, además procedimientos para definir equivalencia entre esta última con la educación de adultos, la capacitación laboral y la certificación de competencias laborales, esperando que este itinerario básico pueda ser extendido hacia otros niveles superiores.

3.2. Productos esperados

Las Redes de Articulación de la Formación Técnica, tienen como meta el contribuir a mejorar la Formación Técnica en Chile a partir de la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del mercado. Es decir, su fin teleológico o último es la producción de un bien público en la medida que genera un beneficio para todos los chilenos al implicar una inversión en el capital humano del país y, como consecuencia de ello, la promoción de su desarrollo productivo.

Al igual que en el caso del programa CONOCER de México, en Chile la Unidad de Formación Técnica del Programa Chilecalifica persigue la mejora del sistema de formación técnica a partir de la concertación con los agentes de los ámbitos educativo y productivo. El Estado transfiere parte de las responsabilidades que anteriormente tenía como productor de bienes públicos al ámbito privado. Dentro de este esquema, el Estado asume para sí una doble función. En última instancia, su potestad normativa es la que va a permitir dar validez legal a los bienes

públicos producidos por los privados. Previo a ello, el Estado se arroga como función el generar las condiciones más óptimas para que los agentes privados cooperen en torno al propósito de mejorar la formación técnica.

El concepto de red es precisamente el eje estratégico de desarrollo de los Proyectos de articulación de la Formación Técnica. La constitución de redes entre aquellos actores, tanto del sector productivo como educacional, que comparten un interés común y en un sector productivo en particular, en torno a la mejora de la formación técnica, es el medio para alcanzar el objetivo planteado. El siguiente párrafo, extraído del Manual de Procedimientos para la Ejecución de Proyectos del Programa Chilecalifica, es revelador acerca de lo que se quiere lograr al respecto:

“Esta opción se funda en la certeza de que, en la sociedad de la información, las redes se vienen perfilando como la alternativa promisoría para concertar actores diversos en torno a un propósito compartido, ya que aquéllos van aprendiendo en forma colectiva y ‘tejiendo’ formas innovadoras de relacionarse, configurando así una lógica interna que les permite pasar de una alianza estratégica inicial a una cierta institucionalización que les posibilite permanecer en el tiempo”.

3.3. Beneficios del proyecto

Mejoramiento y articulación de la formación y capacitación de técnicos, mediante el diseño y/o implementación de propuestas curriculares modularizadas con enfoque de competencias laborales, en sectores económicos priorizados regionalmente.⁶

3.4. Actores y roles

Para efectos de garantizar el éxito del proyecto, se invitó a participar a distintos sectores, es así que para la mejor focalización de los proyectos en los sectores productivos, se establecieron prioridades regiones, donde se estableció que los siguientes sectores productivos debían estar presentes en las mesas de trabajo:

SECTOR	REGIONES
Agrícola	I-II-III-IV-V-VI-VII-VIII-X-XI-XII
Comercio	III-VI-VII
Comunicaciones	IV-RM
Construcción	IV-RM
Forestal-Maderero	VIII-IX-X-XI
Manufactura (Mipyme)	III-IV-VII-VIII
Marítimo-Portuario	XII
Minería, Minero Energético	I-II-III-IV-XII
Pesca y Acuicultura	I-III-IV-VIII-X-XI-XII
Servicios asociados a la minería	II
Servicios financieros	RM
Tecología de la información	V

⁶ Según las Bases del 1° concurso los proyectos deben tener su origen en los sectores prioritarios definidos en la estrategia de desarrollo regional explicitado en el documento “Criterios y Prioridades de Desarrollo Productivo Regional y de Formación de RRHH”.

Transporte	IV-RM
Turismo	I-II-III-IV-V-VII-IX-X-XI-XII-RM

La Red de Articulación de la Formación Técnica, es un conjunto de instituciones que se relacionan entre si con el propósito común de contribuir al mejoramiento de la calidad y pertinencia de la formación y capacitación de técnicos, en un sector productivo definido como prioridad regional. En este caso involucra la asociación de instituciones que propician la formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior y capacitación laboral e instituciones del sector productivo y del trabajo (organizaciones empresariales y laborales, entre otros) que inciden en el desarrollo productivo de la región.⁷

⁷ Bases Técnicas 2 llamado Nacional.

I. ENTREVISTAS

Las entrevistas realizadas en las tres regiones fueron las siguientes:

Red Agrícola – Región de Valparaíso

Institución Formativa y productiva	Persona de Contacto	Cargo
Liceo Assunta Pallota	Edia Zuñiga	Profesor área técnico profesional
Liceo Agrícola Salesiano - Catemu	Eduardo Araya	Jefe Técnico
Escuela Agrícola San Felipe	Patricia Urzúa	Jefe Docente
Instituto Agrícola Pascual Baburizza	Humberto Lepe	Director y Representante legal
Instituto Profesional – Centro de Formación Técnica DUOC – UC	Daniela Pecchenino	
Asociación Gremial de Agricultores de Aconcagua.	Jorge Ahumada	Presidente
Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas Ltda. Campocoop	Jaime Martínez	Gerente
Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural - Codesser	Daniel Cortés	Encargado de Desarrollo Empresarial

Red Telecomunicaciones – Región Metropolitana

Institución Formativa /Productiva	Persona de Contacto	Cargo
Liceo Polivalente San José (Fundación San José)	Manuel Godoy Ahumada	Gestión de Evaluación
Corporación de Capacitación y Empleo de SOFOFA	Oscar Jerez	
Universidad Tecnológica Metropolitana UTEM	Francisco Herrera	
Pontificia Universidad Católica de Chile		
Corp. de TV Canal 13	Pedro Campos	Especialista
Entel S.A.	María Soledad Fernández	

RedForma (Forestal y Madera) - Región del Bío Bío

Institución Formativa/Productiva	Persona de Contacto	Cargo
Instituto Profesional Valle Central	Claudio Olavarría	Director Académico Nacional
Universidad Técnica Federico Santa María	Eduardo Aracena	Docente
Liceo Industrial de la Construcción Hernán Valenzuela Leyton	José Carrasco	Jefe Docentes
Universidad del Bío Bío	Soledad Salas	Docente ex miembro Unidad Ejecutora del Proyecto
Universidad del Bío-Bío	Ana María Fernández	Jefa Unidad Ejecutora del Proyecto
Universidad del Bío-Bío	Víctor Rosales	Experto Técnico ex miembro Unidad Ejecutora del Proyecto

ANEXO 11.
Subcomponente Incentivo a la Educación de Adultos y la
Capacitación Laboral en MYPEs:
Pautas de Entrevista

ANEXO11.1 PAUTAS DE ENTREVISTAS MYPES REGIÓN METROPOLITANA

Objetivo:

Las entrevistas están orientadas a detectar diferencias percibidas entre las modalidades de intervención hacia las MyPEs impulsadas por Chilecalifica y los instrumentos tradicionales de fomento de la capacitación y formación.

Descripción MyPE

1. Descripción del entrevistado.

Nombre:

Curso:

OTEC Chilecalifica:

2. ¿Cómo se enteró del curso de capacitación?

a. Por publicidad (cartel o aviso, diario, tele, radio, etc.)

b. Por su organización (empresa, fundación, iglesia, municipalidad, etc.) (preg. 3)

c. Búsqueda individual o terceras personas (preg. 7)

3. ¿Cuántas personas trabajan en esta empresa?

- 4.

Modalidad de contrato	Permanente	Temporal
Contratados		
A Honorarios		

5. Rubro

6. Giro / actividad principal

7. ¿Cuáles son sus principales clientes?

Capacitación en general

8. ¿Antes del curso Chilecalifica, había tenido otras experiencias de capacitación? Sí, Cuál (pasa a preg 8)/ No

9. ¿Cómo se financiaron esas actividades:

a. Franquicia? tenía un presupuesto anual para capacitación?

b. Programa SENCE?

10. ¿Después del curso Chilecalifica ha tenido otras experiencias de capacitación? Sí, Cuál (pasa a preg 10)/ No

11. ¿Cómo se han financiado estas actividades:

d. Franquicia? Tiene un presupuesto anual para capacitación?

e. Programa SENCE?

11. ¿En la actualidad, estaría dispuesto a pagar por capacitación?

Curso SENCE

12. ¿Cuáles fueron los motivos para inscribirse en el curso de capacitación SENCE?
13. ¿Previo al curso lo visitó algún funcionario de SENCE? ¿Recuerda cuál fue esa conversación?
14. ¿Recibió algún certificado por su participación en el curso SENCE? ¿Recuerda qué era lo que certificaba: asistencia, etc.?
15. Sobre la calidad del curso, indique:
 - a. ¿La duración de los cursos fue adecuada?
 - b. ¿Cursos tenían flexibilidad de horario?
 - c. ¿Le entregaron algún material: Documento, texto, CD, esquema de cada clase, otro?
 - d. ¿Los contenidos eran apropiados a sus necesidades?
 - e. ¿La metodología fue apropiada acorde lo esperado: práctica, pizarra, otra?
 - f. ¿Los instructores tenían experiencia práctica y sabían transmitirla?
 - g. En general, ¿el curso le permitió desarrollar nuevas competencias ("prácticas")? ¿Cuáles?

Post-Capacitación

16. ¿Qué impactos ha tenido la capacitación del curso SENCE en su organización? ¿Los ha medido, cómo?
 - a. Competitividad
 - b. Eficiencia
 - c. Rentabilidad
 - d. Emprendimiento
17. Si ha tenido otras experiencias de capacitación, distintas del curso SENCE ¿Cómo evalúa comparativamente el curso SENCE? Malo, bueno, muy bueno ¿por qué?

ANEXO 11.2. PAUTA ENTREVISTA OTEC

Caracterización OTEC

1. Año fundación

2. ¿Cuántas personas trabajan en la OTEC?

Modalidad de contrato	Permanente	Temporal
Contratados		
A Honorarios		

3. ¿Cuántos cursos ha realizado al año?

- Franquicia
- FONCAP (SENCE)

4. ¿Cuáles son las áreas de capacitación que ofrecen?

Áreas	Número de Cursos

5. ¿Desarrollan otras actividades? ¿Cuáles?

6. ¿Cuáles son sus principales clientes?

7. De su oferta de cursos, ¿Cuántos están diseñados con enfoque de Competencias Laborales?

8. ¿Desde cuándo utiliza Enfoque de Competencias Laborales en su oferta de cursos?

9. De la oferta por Enfoque de Competencias Laborales ¿qué metodologías utiliza para su diseño de cursos?

10. Los diseños por Competencias Laborales los realiza, principalmente:

- El equipo directivo OTEC.
- Personal de la OTEC (no directivos).
- Terceros contratados específicamente.

11. Proyecciones de la OTEC:

- Apreciación general de su negocio ¿Cómo ve el futuro?
- Tipo de cursos.
- Aspectos técnicos a desarrollar (e-learning).

d. Metodología.

Participación en curso SENCE

12. ¿Cómo supo del programa?
 - a. SENCE
 - b. Chile-Compra
 - c. Otros

13. En relación a las Bases Administrativas del curso SENCE, cómo considera:
 - a. Las exigencias establecidas: alta, normal, baja ¿por qué?
 - b. Claras/Confusas.
 - c. Novedosas. Explique.

14. En relación a la preparación de los cursos ofrecidos, ¿Cómo considera el esfuerzo invertido para la preparación de su oferta? alto, normal, bajo ¿por qué?

15. ¿La estrategia de intervención en los cursos SENCE fue distinta a los otros que ofrece?
 - a. Identificación de la Demanda (SENCE)
 - b. Reclutamiento: cuán buena fue la información entregada por SENCE en relación a la demanda identificada.
 - c. Enfoque de ejecución (existencia de pago por resultados y evaluación ex post externa)
 - d. Instructores:

16. ¿Cuál es perfil de instructor ideal para impartir este tipo de curso?

17. ¿Cuál fue la metodología de los cursos?
 - a. Actividades realizadas.
 - b. Tipo de clases (prácticas, pizarra, etc.).
 - c. Criterios para conformar grupos - cursos.
 - d. Servicios adicionales requeridos.
 - e. Adaptación del curso según población objetivo atendida. Familiarización.

18. ¿Qué elementos, pedagógicos o técnicos, considera claves en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la capacitación con Enfoque de Competencias Laborales?

19. En relación a los alumnos del curso, que opinión le merece:
 - a. Asistencia
 - b. Participación (dinámica en la sesión)
 - c. Sistema de evaluación y niveles de Aprobación
 - d. Certificación (tipo)

20. ¿Se realizó seguimiento y continuidad de los cursos?

21. En relación al servicio prestado, en su opinión ¿Faltó algún elemento que permitiera complementar de mejor forma la oferta?

Sistema de Pago

22. ¿El sistema de pago (80%-20%) es sostenible para la OTEC?
23. ¿Los plazos de pagos fueron adecuados? Sí / No. Si "no", qué faltaría para que fuesen adecuados (agilidad, etc.)

Post-Evaluación

24. ¿Cuál es su apreciación del evaluador externo?
25. ¿Conoce los informes del evaluador?
26. ¿Comparte la evaluación realizada, de acuerdo a los indicadores utilizados?
- a. ¿Durante la ejecución se previa el número de alumnos con PNI? (PNI: Práctica No Instalada. IPP: Instalación Positiva de la Práctica).
27. ¿Cuál fue la incidencia del proceso de selección previa de los alumnos capacitados en los resultados de rendimiento de los cursos realizados?
28. Acorde lo anterior, para este tipo de capacitación ¿cuál diría usted es el Perfil de entrada del alumno exitoso?
29. Como resultado de su participación dentro del programa ¿En qué ámbitos la OTEC ha visto incrementadas sus capacidades en torno a Competencias Laborales?

ANEXO 11.3. PAUTA ENTREVISTA EVALUADOR

Descripción del Entrevistado.

1. Desde qué año ejerce su profesión
2. Años de Experiencia con Programas SENCE
3. Forma de Trabajo
 - a. Individual Independiente
 - b. A través de una organización.

Proceso Formativo (Capacitación)

4. ¿Usted ha participado en la identificación de los estándares de Competencias Laborales? ¿en qué perfiles ocupacionales y de cuál(es) sectores?
5. ¿Cómo consideras la información entregada por parte de la OTEC?
 - a. En relación con el beneficiario (identificación, experiencia, etc.)
 - b. La OTEC hizo algún diagnóstico previo del beneficiario, para entregarle sólo la capacitación que necesitaba (módulo)?
 - c. En relación con el curso mismo (modular?, instructores?)
6. ¿Conoció la oferta de la OTEC?
7. Existió una correlación entre la oferta OTEC y las nuevas prácticas desarrolladas por los beneficiarios?
8. ¿Cómo funcionó el Plan de trabajo establecido con la OTEC? Elaboración fue fácil/ difícil, se ajustó a la programación?

Proceso Evaluación/Verificación

9. ¿De qué manera evaluó las conductas de salidas de los participantes? Contra qué perfil? Y con qué instrumento (encuesta? observación in situ?) La pauta de evaluación la entregó SENCE?, la elaboró usted? otro?
10. Usted evaluó un conjunto de aspectos (competencias) a cada beneficiario ¿cómo determinaba si eran PNI o IPP? Tenía alguna matriz con ponderadores??
11. ¿Cuál es la percepción del rubro que ha participado en este programa?
12. En base al proceso y termino de éste ¿Existe un perfil de entrada del alumno exitoso?
13. ¿Cuál es tu percepción de acuerdo al Nivel de Satisfacción de los participantes a través del proceso formativo?
 - a. Calidad (contenidos, instructores, metodología).
 - b. Coherencia/complementación con lo ofrecido para su trabajo.
 - c. Patrones previamente establecidos de conductas antes y después
13. Los certificados SENCE - OTEC ¿Qué certificaban?
14. Como resultado de su participación dentro del programa ¿Se ha visto beneficiado en relación al enfoque propuesto, en base a las Competencias Laborales?

ANEXO 11.4. Participantes Evaluados Primer Llamado Ruta Turística en Teatros, Galerías

Nº	MyPE	Nombre	Apellido	Fono	Llamado	OTEC	Puntuación	Concepto	Condición
1	Gran Reineta Ltda.	Camilo	Araya	7381910	Primer	CAPGLOBAL	90%	Excelente	IPP
1	Gran Reineta Ltda.	Claudia	Sabat	6822808	Primer	CAPGLOBAL	83%	Satisfactorio	IPP
2	Cine Arte Alameda Ltda.	Luis	Chávez	6648842	Primer	CAPGLOBAL	76%	Satisfactorio	IPP
2	Cine Arte Alameda Ltda.	Roser	Fort	6648842	Primer	CAPGLOBAL	83%	Satisfactorio	IPP
2	Cine Arte Alameda Ltda.	Claudio	Ordoñez	6648821	Primer	CAPGLOBAL	76%	Satisfactorio	IPP
2	Cine Arte Alameda Ltda.	Rita	Oyarzo	6648821	Primer	CAPGLOBAL	90%	Excelente	IPP
3	Plaza Garibaldi (restaurant)	Guillermo	Molina	6889063	Primer	CAPGLOBAL	80%	Satisfactorio	IPP
4	Centro Cultural Balmaceda 1215	Víctor	Ogaz	5132597	Primer	CAPGLOBAL	80%	Satisfactorio	IPP
5	JJ Pérez Publicidad impresa	Alejandra	Pérez	6341322	Primer	CAPGLOBAL	86%	Satisfactorio	IPP
6	Mundo Marino Ltda.	Constanza	Prieto	92654240	Primer	CAPGLOBAL	0%	Deficitario	PNI
7	San Genaro S.A.	Alberto	Rodríguez	6889063	Primer	CAPGLOBAL	80%	Satisfactorio	IPP
8	Salvo Transportes E.I.R.L.	Beatriz	Salvo	77283323	Primer	CAPGLOBAL	93%	Excelente	IPP
9	Corp. de Ciencia y Tecnología	Marco	Sandoval	6814627	Primer	CAPGLOBAL	80%	Satisfactorio	IPP
10	Corp. Cultural Matucana Cien	Romina	Uribe	6824502	Primer	CAPGLOBAL	0%	Deficitario	PNI

Muestra de participantes capacitados por CapGlobal. Se obtuvo en total un 63,16% de aprobación (24 personas fueron definidas con el indicador Instalación Positiva de la Práctica, IPP).

ANEXO 11.5. PARTICIPANTES EVALUADOS SEGUNDO LLAMADO RUTA TURÍSTICA EN TEATROS, GALERÍAS

N°	MyPE	Nombre	Apellido	Fono	Llamado	OTEC	Puntuación	Concepto	Condición
1	ViaX	Gustavo	Becerra	82848113	Segundo	CAPGLOBAL	56%	Insuficiente	PNI
2	Soc. Invers. San Martín Ltda	Sebastián	Castro	9463729	Segundo	CAPGLOBAL	63%	Insuficiente	PNI
3	Fco López Comunicaciones E.I.R.L.	Erasmus	Cubillos	7354852	Segundo	CAPGLOBAL	83%	Satisfactorio	IPP
4	Varnei Chile Ltda	Rubén	Gacitúa	8593454	Segundo	CAPGLOBAL	70%	Suficiente	IPP
5	Compañía de Teatro y Música La Oruga	Fabián	Gálvez	99140701	Segundo	CAPGLOBAL	96%	Excelente	IPP
5	Compañía de Teatro y Música La Oruga	Héctor	Gálvez	89666514	Segundo	CAPGLOBAL	0%	Insuficiente	PNI
6	Sidarte	Marta	Jiménez	7771036	Segundo	CAPGLOBAL	76%	Satisfactorio	IPP
7	Club de Jazz de Santiago	María Paz	Norambuena	83489634	Segundo	CAPGLOBAL	83%	Satisfactorio	IPP
8	Corp. por las Libertades Ciudadanas	Luciano	Ojeda	02-2253218	Segundo	CAPGLOBAL	65%	Suficiente	IPP
9	El poder de la Risa	Mario	Olave		Segundo	CAPGLOBAL	50%	Insuficiente	PNI
10	Fantasilandia	Víctor	Oyarzún	8720830 - 4768600	Segundo	CAPGLOBAL	93%	Excelente	IPP
11	Jaime Peñaloza y Cia Ltda	Jaime	Peñaloza	6349010	Segundo	CAPGLOBAL	93%	Excelente	IPP
12	Verteaux Groupe	Sandra	Pérez	6814251	Segundo	CAPGLOBAL	73%	Suficiente	IPP
13	Canal 13	Soledad	Rojas	2396687	Segundo	CAPGLOBAL	73%	Suficiente	IPP
14	Centro Turismo "Las Marías"	María Victoria	Román	2316769	Segundo	CAPGLOBAL	100%	Excelente	IPP
15	Job Travel E.I.R.L.	Liliana	Vecchiola	7170319	Segundo	CAPGLOBAL	76%	Satisfactorio	IPP
16	Corporación Cultural de La Florida	Juan Pablo	Vial	5132033	Segundo	CAPGLOBAL	65%	Suficiente	IPP

Muestra de participantes capacitados por CapGlobal. Se obtuvo en total un 39,02% de aprobación (16 personas fueron definidas con el indicador Instalación Positiva de la Práctica, IPP).

ANEXO 11.5. PARTICIPANTES EVALUADOS PRIMER LLAMADO RUTA TURÍSTICA EN HOTELES RM

Nº	MyPE	Nombre	Apellido	Fono	Llamado	O TEC	Punt.	Concepto	Condición
1	Buero y Restrepo Ltda. (La Dehesahouse)	Sandra	Restrepo	334-9849	Primer	Corp. Ch. Vino	93%	Excelente	IPP
1	Buero y Restrepo Ltda. (La Dehesahouse)	David	Buero	334-9849	Primer	Corp. Ch. Vino	93%	Excelente	IPP
1	Sociedad El Patio Suizo Ltda	Joaquín	Bode	4740634 - 090003591	Primer	Corp. Ch. Vino	76%	Satisfactorio	IPP
2	Hotel Nippon S.A	Ariel	Venegas	3764624- 092650331	Primer	Corp. Ch. Vino	90%	Excelente	IPP
3	Apart Hotel Inmoba	Ana María	González	4195233	Primer	Corp. Ch. Vino	83%	Satisfactorio	IPP
3	Apart Hotel Inmoba	Rodrigo	González	4195233	Primer	Corp. Ch. Vino	76%	Satisfactorio	IPP
4	Urania's	Urania	Cerda	9515307	Primer	Corp. Ch. Vino	93%	Satisfactorio	IPP
4	Urania's	Urania	Balut	9515307	Primer	Corp. Ch. Vino	93%	Excelente	IPP
4	Urania's	Barbara	Balut	9515307	Primer	Corp. Ch. Vino	43%	Insuficiente	PNI
5	Marilú B & B	María de la Luz	Cerda	2355302	Primer	Corp. Ch. Vino	86%	Satisfactorio	IPP
6	Che Lagarto	Carolina	De Ponti	6963036	Primer	Corp. Ch. Vino	90%	Excelente	IPP
6	Che Lagarto	Amanda	Poblete	6991493	Primer	Corp. Ch. Vino	90%	Excelente	IPP
7	El Punto	Jaime	Martínez	6811674	Primer	Corp. Ch. Vino	86%	Satisfactorio	IPP
8	Hotel del Patio	Juan Carlos	Monje	7327571- 6884849	Primer	Corp. Ch. Vino	90%	Excelente	IPP

Muestra de participantes capacitados por Corporación Chilena del Vino. Se obtuvo en total un 67,57% de aprobación (25 personas fueron definidas con el indicador Instalación Positiva de la Práctica, IPP)

ANEXO 12.
Subcomponente Aplicación NTIC a la Capacitación:
Pautas de entrevista

Pauta de Entrevista: OTEC

Se entrevistaron las OTEC a partir la siguiente pauta de entrevista

Entrevista a organismos capacitadores para la línea SENCE-Chilecalifica, "NTICs"

Antecedentes generales OTEC

- a. ¿Cuántas personas trabajan en esta OTEC? ¿Están contratados a honorarios o con contratos de trabajo?

- b. ¿Cuántos cursos de capacitación han realizado durante este año 2008?

- c. ¿En qué áreas preferentes se realizan estos cursos de capacitación (secretariado, contabilidad, oficios técnicos, etc)? ¿Podría indicar el n° de cursos realizados en cada una de estas áreas?

- d. ¿Realizan capacitaciones directamente a empresas?

- e. ¿Realizan cursos de capacitación bajo el esquema de Franquicia tributaria de SENCE?

Experiencia y expertise en TICs

- a. Previo a la realización de los cursos de la línea NTICs, la empresa ¿Realizaba cursos de capacitación vinculados o con herramientas TIC?

- b. ¿Qué porcentaje del total de cursos de capacitación que actualmente imparten utilizan herramientas TIC como elemento de apoyo en clases?

- c. ¿Utilizan herramientas o aplicaciones de enseñanza a distancia, como E-learning o B-learning?

- d. ¿Disponen de estaciones de trabajo móviles como info-bus para trabajar fuera de sus oficinas?

- e. Como resultado de su participación dentro del programa ¿En qué ámbitos la OTEC ha visto incrementadas sus capacidades en torno a TICs?

Metodologías y ejecución de los cursos en NTICs

- a. Las clases impartidas en sus cursos de capacitación ¿se realizan de manera presencial?

- b. ¿Existe algún perfil de tutor ideal para impartir cursos de capacitación?

- c. ¿Qué otros elementos de apoyo pedagógico o informático consideran claves dentro del procesos de aprendizaje en los cursos de capacitación realizados?

- d. De acuerdo a su experiencia en cursos del tipo NTIC ¿Qué perfil de alumno consideran tiene mayores probabilidades de éxito en cursos ejecutados?

- e. ¿Qué mecanismos de seguimiento y control post-capacitación lleva a cabo la empresa con sus alumnos capacitados?

Resultados obtenidos

- a. ¿Cuál fue la tasa de graduación promedio en sus cursos ejecutados para los cursos realizados durante el período 2002-2006 (sobre el total de cupos asignados por bases en SENCE)?

- b. Si ejecutó cursos en licencia ICDL ¿Cuál fue la tasa de aprobación/licenciamiento de la licencia ICDL?

- c. De acuerdo a su experiencia ¿Existieron diferencias en las tasas de aprobación/éxito en los cursos realizados entre los distintos grupos capacitados¹? ¿Cuáles?

¹ Es decir, si hubieron grupos de alumnos con buenos o malos resultados y en ese caso, cuáles creen que son las razones del éxito o fracaso de estos distintos grupos de alumnos?

- d. ¿Qué importancia le asigna al proceso de selección previa de los alumnos capacitados (por parte de la misma OTEC u otro organismo seleccionador) en los resultados de rendimiento de los cursos realizados?

- e. Finalmente, ¿Cree que los cursos realizados generaron nuevas capacidades en términos de empleabilidad en los alumnos? ¿Tienen evidencia de resultados positivos una mejor colocación en el mercado laboral de los alumnos capacitados?

PAUTA DE ENTREVISTA: ENCARGADO REGIONAL

El encargado regional del programa NTIC en SENCE, se entrevistó en una conversación siguiendo el siguiente esquema de tópicos de interés de evaluación:

Ámbitos considerados en entrevista con Encargado Regional SENCE

1. Preguntas de Caracterización general de la línea
 - Objetivos de la línea y funciones desempeñadas
 - ¿Cuántas personas trabajan en esta línea? ¿Qué % honorarios, que % contrata?
 - ¿En qué áreas se desempeñan?
 - ¿Desarrollan otras funciones?
 - ¿Principales clientes?
 - a. Descripción del proceso
 - b. Participación de proveedores (OTEC)
 - c. Tipos de cursos provistos (en medios: distancia, e-learning)
 - d. Tipos de cursos provistos (en contenidos)
 - e. Ejecución
 - f. Estado Actual del Proceso (escalamiento y generación de capacidades internas)
2. Recursos y resultados
 - a. Niveles de producción para la zona (cursos, montos, alumnos)
 - b. Tasas de deserción, egreso y graduación
 - c. Sostenibilidad de la línea

PAUTA DE ENTREVISTAS OFICIAL. ALUMNOS

La metodología de levantamiento de información en el caso de alumnos se dividió en 2 etapas:

- 1) **Entrevista grupal** para levantar aspectos más cualitativos y vinculados a resultados del proceso de capacitación, como de la percepción general de la OTEC
- 2) **Cuestionario escrito de preguntas personales** para levantar aspectos más objetivos y cuantitativos vinculados a los productos del proceso.

1) Entrevista grupal

Tiempo estimado: 60 min

1. Presentación (5 min)
2. Descripción de los cursos (15 min)
 - a. Programación
 - b. Metodologías
 - c. Actividades realizadas
 - d. Métodos de Evaluación
 - e. Seguimiento y continuidad de los cursos
3. Resultados (20 min)
 - a. Participación
 - b. Desarrollo de capacidades – Dar ejemplos de
 - c. Mejoramiento de la empleabilidad
 - d. Recursividad (incremento de la demanda)
4. Calidad (Satisfacción con el servicio) (20 min)
 - a. Seriedad y compromiso de la Institución proveedora (OTEC)
 - b. Calidad de los Profesores/Tutores/Expositores
 - c. Calidad de la Infraestructura
 - d. Otros aspectos complementarios

2) Entrevista personal

ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DE CURSOS DEL PROGRAMA CHILECALIFICA Línea "Nuevas Tecnologías de Información (NTIC)"

Antecedentes del entrevistado

Edad del entrevistado:

Curso realizado en organismo capacitador:

Fecha de la capacitación:

¿Se encuentra trabajando actualmente? Sí___ No___

Antecedentes del curso realizado

1. ¿Qué contenidos técnicos recuerda que se enseñaron en el curso?

2. ¿Qué tipo de actividades pedagógicas recuerda que utilizó el profesor en la enseñanza de sus contenidos?

3. Con posterioridad a la finalización del curso, ¿se acercó nuevamente a su organismo capacitador para ver si podía realizar más cursos de capacitación? ¿Cuáles?

Evaluación de la calidad del servicio

4. A su juicio, el nivel de la institución (organismo capacitador) que realizó el curso como apoyo, asesor y motivador del aprendizaje fue;

Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	
Muy malo	

5. A su juicio, el nivel de los profesores que realizaron los cursos fue

Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	
Muy malo	

6. Cómo evalúa la calidad de la infraestructura y los equipos (Computadores, salas de clases, edificio etc) de la organismo capacitador

Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	
Muy malo	

7. ¿Existe otro elemento que considere clave en la calidad de la capacitación recibida? ¿Cuál y por qué?

Anexo 13. Aseguramiento de la Calidad y Acreditación de los OTEC- NCh 2728

I. TRABAJO DE CAMPO

Antecedentes

Se recibió por parte de SENCE un listado de 100 OTEC certificadas por la norma NCh 2728, información proporcionada por la empresa certificadora SGS.¹

Se seleccionó a 5 de este listado (5%), privilegiando aquellos OTEC de la Región Metropolitana, y que fueran representativas del sector, escogiendo OTEC grandes, pequeñas y ONGs. Con todo, finalmente se ajustó la selección inicial debido a vacaciones de algunos, dificultades de agenda y rechazo a colaborar.

Se consideró interesante, además, poder capturar la opinión de parte de la Asociación de OTEC y de un OTEC distinto al listado aludido. Las instituciones que fueron entrevistadas son las que se aprecia de la tabla siguiente.

Listado de Entidades Entrevistadas

ENTIDAD
1 GROW UP CHILE S.A.
2 INTEC
3 ASOCIACIÓN DE OTEC
4 CADES S.A.
5 INSADE
6 PSICUS CONSULTORES PROFESIONALES LTDA.
7 ASEXMA S.A.

OBJETIVO

El objetivo de la entrevista fue capturar opiniones, feedback, comentarios, críticas y sugerencias del proceso de implementación de la norma, de la certificación y acreditación.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Se diseñó y aplicó un cuestionario y entrevistó a cada uno de estos OTEC, solicitando que el entrevistado sea aquel profesional que se vio enfrentado a la implementación, certificación y acreditación, de modo de capturar de primera mano la información perseguida.

La entrevista se grabó y se transcribió a texto.

¹ El listado se recibió el 24 de diciembre 2008, y las entrevistas se agendaron para enero 2009.

RESPUESTAS ANÁLISIS AGREGADO

A continuación se aporta las respuestas entregadas por los entrevistados a cada pregunta del cuestionario.

El procedimiento seguido en este acápite, consistió en agregar y sumar las respuestas más afines, determinar porcentajes y ofrecer breves comentarios, cuando se pudo aportar la visión del entrevistador –o ésta era atingente y relevante–, tanto de su conocimiento previo del tema, así como de las impostaciones (matices) de los entrevistados en la entrevista in situ.

SECCIÓN 1: CARACTERIZACIÓN

Caracterización

Objetivo: persigue capturar información acerca de la envergadura del OTEC (tamaño) y sus recursos

¿Cuántas personas trabajan en su OTEC? ¿Qué porcentaje lo hace de manera estable?

De la tabla siguiente, se aprecia la cantidad de personas que trabajan en forma permanente en la entidad. En todos los casos hay apoyo de relatores que lo hacen en condición part time y éstos varían de institución. No todas las instituciones tenían el dato a mano: Cades entre 50 y 60 relatores, Psicus 12 relatores.

	OTEC	PERSONAL ESTABLE
1	Grow-UP	5
2	Intec	3
3	Cades	16
4	Insade	10
5	Psicus	8
6	Asexma	5

¿Cuántas personas cumplen funciones de dirección?

Se aporta tabla que arroja información de la plana directiva de cada entidad y el porcentaje concomitante.

	OTEC	DIRECTIVOS	%
1	Grow-UP	1	20,0%
2	Intec	2	66,7%
3	Cades	3	18,8%
4	Insade	3	30,0%
5	Psicus	3	37,5%
6	Asexma	1	20,0%

¿Cuántos cursos realizan al año? (horas de capacitación y personas capacitadas. También, explorar quiénes son las empresas que más capacitan, las áreas y el tipo de capacitación (personal administrativo y técnico, versus ejecutivos y otros)

En la tabla siguiente se aporta la información respecto de la producción de cada entidad en cursos, número de personas capacitadas y las horas de capacitación efectuadas.

	OTEC	CURSOS CAPACITADOS	HORAS CAP.
1	Grow-UP	65	500
2	Intec	28	402
3	Cades (1)	110	1.200
4	Invade	62	1.900
5	Psicus	88	1.500
6	Asexma (1)	IND	1.000

(1): Dato verbal

¿En qué áreas se desempeña? (las áreas de especialización del OTEC)

Se aportan las áreas de especialización de cada OTEC.

OTEC	ÁREAS
1 Grow-UP	Habilidades Blandas Adm. Empresas, Operación computadores, Secretariado Ejecutivo,
2 Intec	Jurídica
3 Cades	Computación, Manip. Alimentos, Inst. Telefonía y Redes, Peluquería
4 Insade	Educación, Salud, Deportes
5 Psicus	DO, Planificación Estratégica, Trabajo Equipo, Relaciones Interpersonales
6 Asexma	Todas las áreas

¿Principales clientes?

Se aporta tabla con los sectores a los cuales apuntan los OTEC

OTEC	SECTORES
1 Grow-UP	Pymes y Mipymes
2 Intec	Particulares
3 Cades	Sector Público Hospitales, Centros de Salud Primarios, Clínicas, Establecimientos de Educación
4 Insade	Municipales y Particulares Subvencionados, Personas Naturales
5 Psicus	Sector Público
6 Asexma	Sector Productivo

¿Dónde concentran su principal línea de negocios? (Foncap o franquicia)

En la siguiente tabla se aprecia dónde concentran principalmente su actividad las entidades:

OTEC	LÍNEA DE NEGOCIOS
1 Grow-UP	Franquicia
2 Intec	Particulares (90%) y Franquicia (10%)

² IND: Información No Disponible

3	Cades	Servicios Públicos Franquicia (50%), Área Pública (50%) y Personas Naturales (Marginal)
4	Invade	(Marginal)
5	Psicus	Servicios Públicos
6	Asexma	Franquicia

SECCIÓN 2: MOTIVACIONES

Motivos de participación en el proceso de acreditación

Objetivo: persigue sondear las motivaciones para adscribir a la iniciativa y si hubo información acerca de los subsidios, además de capturar la obligatoriedad de la iniciativa

¿Cómo se enteraron del proceso de certificación y acreditación?

El 71,4% de los entrevistados (5 de 7 entidades³) se enteró por parte de SENCE del proceso de certificación y acreditación por la Nch 2728. Un OTEC (14,3%) se enteró vía CONIFOS por ser asociado (INTEC) y otro OTEC (14,3%) se enteró por la prensa (Asexma).

¿Qué utilidad tuvo para Uds. obtener la certificación? (verificar si cambió o les ayudó en algo este proceso)

El 85,7% de los OTEC (6 de 7 entidades) aseguró que representó utilidad para ellos la obtención de la certificación. El 14,3% (Asexma) indicó que como venían trabajando desde antes, este proceso no le significó utilidad mayormente (como iniciativa de la autoridad en esta materia), aunque se desprende implícitamente que si la entidad estaba trabajando en el tema, es porque lo valoraba (el proceso y sus resultados nominales).

¿Cómo se financió la implementación y la certificación? (su evaluación final y agregada del proceso, procedimientos, relación con las autoridades, dificultades, su solución o no, etc.)
¿Sabía de la existencia de subsidios? ¿Hubo financiamiento suplementario propio?

El 100% de los OTEC tuvo que financiar con recursos propios algo o todo el costo del proceso de implementación y certificación. El 50% de los OTEC (3 de 6 entidades) recibió subsidio por parte de CORFO para la implementación. El 66,7% de los OTEC (4 de 6 entidades) tenía conocimiento de la existencia de subsidios por parte de CORFO. El 50% de los OTEC (3 de 6 entidades) tuvo que incurrir en costos suplementarios a los costos propios de la implementación y certificación; en el caso de los OTEC que recibieron subsidio, el 33,3% (1 de 3 entidades) incurrió en costos suplementarios aparte del financiamiento propio por el complemento del subsidio no cubierto, y el 66,7% de los OTEC que recibieron subsidio (2 de tres entidades) no tuvo que incurrir en financiamiento suplementario a aquél no financiado por el subsidio.

El financiamiento suplementario indicado, se refirió a la contratación de asesores experimentados que ayudaron a las entidades a implementar y certificar. En algunos casos esa asesoría se mantiene en etapa de certificación y mantenimiento de ésta. Esto es interesante porque hay que recordar que el subsidio financiaba apoyo técnico experto (consultores experimentados).

³ Se incluye a la Asociación de OTEC.

La mirada crítica de la Asociación de OTEC apunta a que el subsidio fue mínimo (benefició a 100 de más de 7.000 OTEC, es decir, al 1,4%). Consigna, además, que accedieron al beneficio del subsidio OTEC de envergadura y recursos, desdeñando apoyo a las pequeñas.

¿Hubo requerimientos de clientes por ofrecer servicios de calidad en capacitación? ¿Se lo planteó así el cliente?

El 100% de las entidades entrevistadas indicó que no hubo requerimientos de calidad formulados por los clientes que fundamentaran la iniciativa, sino que más bien los proyectos de mejoramiento nacieron por iniciativa propia.

¿Cuándo participaron (fecha)?

En la tabla se aporta información acerca del año en que certificaron por Nch 2728.

OTEC	AÑO PARTICIPACIÓN
1 Grow-UP	2005
2 Intec	2006
3 Cades	2005
4 Invade	2006
5 Psicus	2005
6 Asexma	2004

¿Cuál era su performance en esa época antes de implementar?

El 100% de las entidades indicó haber estado con un desempeño bueno o adecuado antes de implementar. Se indicó que el proceso permitió ordenar y estandarizar el desempeño.

SECCIÓN 3: EVALUACIÓN

Evaluación Proceso

Objetivo: consulta explorar el parecer del OTEC respecto de cómo se administró el proceso de implementación, certificación y acreditación por parte de la(s) autoridad(es) y las ayudas (u obstáculos) existentes

¿Cuál es su opinión sobre los instrumentos existentes orientados hacia la certificación y acreditación? ¿Son claros o presentan dificultades? ¿Cuáles?

El 42,9% (3 de 7 entidades, incluyendo la Asociación de OTEC) aseguró no conocer los instrumentos ofrecidos por la institucionalidad. El complemento (57,1%) en general desarrolló la idea en torno, más bien, vinculado con la norma propiamente tal y su experiencia en el proceso. Además, se aprecia confusión en algunas respuestas (Psicus) pues asegura no tener conocimiento de instrumentos sin embargo indica que se benefició del subsidio para implementar.

Finalmente, la sensación es que los entrevistados no manejan (o manejaron) los instrumentos existentes para apoyar el proceso de certificación y acreditación, a juzgar por sus respuestas.

¿Se trató de un proceso que pudo ser desarrollado con recursos propios, o se requirió de ayuda externa? Si es así, ¿qué tipo de ayuda?

El 85,7% de los entrevistados (6 de 7 entidades) indicó que la ayuda externa fue crucial, ya sea a través del apoyo de los consultores del subsidio, así como por la contratación de profesionales externos quienes los apoyaron en el proceso. También se constató autoayuda, por ejemplo en el caso de INTEC quien capacitó a profesionales internos en procesos de calidad. Sólo un caso (Asexma, 14,3%) aseguró no haber necesitado ayuda externa para el proceso.

Se apuntó, por otra parte (Asociación de OTEC), la poca oferta de ayuda por parte de SENCE vía capacitación; los entrevistados señalaron que no hubo charlas o encuentros que informaran y orientaran adecuadamente.

Se apuntó, por otra parte (Asociación de OTEC), la poca oferta de ayuda por parte de SENCE vía capacitación; no hubo charlas o encuentros que informaran y orientaran en forma adecuada, esto, sin perjuicio de las actividades de difusión a nivel nacional que ejercicio Sence.

¿Cuál es su opinión sobre el apoyo de Chilecalifica en este proceso? ¿Han participado en alguna actividad o solicitado información? ¿Cómo evalúa la respuesta?

El 42,9% de los entrevistados (3 de 7 entidades) indicó desconocer la existencia de ChileCalifica y su rol, o bien no participar de sus actividades.

La Asociación de OTEC considera que Chilecalifica es el ente pensante y SENCE es el ente parlante. En este proceso sólo se trabajó con SENCE, no con Chilecalifica. SENCE era la entidad con la que se interactuaba (inclusive los correos llegaban de SENCE, no de Chilecalifica).

¿Considera que el proceso de certificación y acreditación es claro en sus fases y resultado final o se plantean dudas al respecto?

El 100% consideró que el proceso de certificación y acreditación fue claro, si bien al principio (2 de 7 entidades, es decir, el 28,6%) el proceso fue complejo debido a la novedad, pero que luego se aclaró conforme se analizó, estudió y recibió apoyo profesional especializado.

Se plantearon algunas observaciones (Asociación de OTEC) relacionadas con la forma no estandarizada de operar por parte de las empresas acreditadoras, ya que existen auditoras "light" (permisivas) y otras muy rigurosas ("despedazan") en su relación con OTEC. En este respecto se estimó necesario solicitar a ChileCalifica establecer un requerimiento para estandarizar el proceso de auditoria de certificación con procedimiento sistemático para evitar la variabilidad actual.

¿Cuál es el rol que le otorga a la tecnología en este proceso? (antes y ahora, como resultado del proceso)

El 100% de los entrevistados valoró el rol de las tecnologías de información y comunicación, ya que el proceso demanda ajustes de procesos, diseño de procedimientos, estandarizaciones y documentación de respaldo, además del uso de los canales de comunicación que se potencian si se usan estos apoyos tecnológicos. Además, con su uso se pueden llevar estadísticas y hacer estimaciones del desempeño del OTEC.

Algunos entrevistados indicaron que como resultado del proceso, el uso de la tecnología se potenció y/o aumentó.

¿Posee indicadores para medir su desempeño o mejoramiento ex post?

El 100% de los entrevistados aseguró llevar indicadores de desempeño, antes y ahora y, en algunos casos, éstos aumentaron derivados de la implementación del sistema.

El OTEC fue caracterizado como:

Con pocos problemas para implementar la norma de calidad
Con medianos problemas para implementar la norma de calidad
Con más problemas para implementar la norma de calidad

En la gran mayoría, los entrevistados se auto caracterizaron como OTEC con pocos problemas para implementar la norma de calidad (a), aunque algunos señalaron que se habrían catalogado en b) o c), antes de conocer la norma.

SECCIÓN 4: ESTADO ACTUAL

Estado Actual del Proceso

Objetivo: persigue capturar información acerca del statu quo en materia de la administración de ser un OTEC certificado y acreditado y cómo cambia su postura competitiva y relación con clientes y autoridad

¿Qué significó, en tiempo y recursos alcanzar las exigencias de la Norma?

A excepción de Asexma, entidad que había comenzado con anterioridad la iniciativa, los OTEC indican que destinaron mucho tiempo para alcanzar las exigencias de la norma. Largas horas de análisis, estudio y horas extra para atender los requerimientos necesarios.

Así mismo, el 28,6% de los OTEC (2 de 7 entidades), aseguraron que el proceso les demandó incorporar a un profesional en forma permanente. Otro 28,6% de los OTEC entrevistados consignan que hasta ahora, el proceso les demanda incurrir en costos profesionales anuales para preparar la auditoría interna respectiva.

La Asociación de OTEC señala que para algunas entidades el proceso les significa detenerse un mes en sus tareas cotidianas de gestión para revisar, analizar y prepararse para el proceso de certificación, situación que les afecta comercialmente.

¿Qué deben hacer para alcanzar el objetivo final? Descripción proceso acreditación

El 71,4% de los OTEC (5 de 7 entidades) señalan que, hoy por hoy, ostentan un desempeño correcto (bueno), si bien para algunos hay cosas perfectibles, mayormente el proceso les permitió ordenar su gestión y ser competitivos.

Un OTEC (14,3%) señala que mucho de la brecha para alcanzar el éxito en este plano, se la debe a que el propio cliente maneja sus procesos internos en forma desordenada, o no a la par con la de aquellas, de modo que se frena o no se capitaliza los beneficios de estar

ordenados. Lo anterior ha redundado en que hubo normas que no implementaron ya que para que funcionaran, debían tener una contraparte (el cliente) con sus procesos correctos.

¿Considera que la Norma se adecua a la realidad general de las OTEC que Ud. Conoce?

El 57,1% de los entrevistados (5 de 7 entidades) cree que es adecuada la norma a los OTEC porque no es complejo el proceso, aunque creen que para las pequeñas puede haber más dificultades y mayor demanda de trabajo.

A algunos les consta que otros OTEC son más desordenados y otro critica el proceso ya que conoce OTEC certificados y, a su juicio, no deberían estarlo.

¿Cómo es su evaluación de su servicio actual contra requerimientos de clientes, en este plano?

El 28,6% de los entrevistados (2 de 7 entidades) señala que los clientes no demandan servicio de calidad, ex profeso.

El 71,4% de los entrevistados (5 de 7 entidades) señala que su evaluación es positiva y, en tres de estos casos, la aseveración es refrendada por las evaluaciones de sus clientes (el capacitado y el cliente).

La Asociación de OTEC señala que sólo algunos clientes son más exigentes y que en general el sector público es más demandante de calidad.

¿Cómo fueron los costos (implementación, certificación y operacionales)?

El 28,6% de los entrevistados (2 de 7 entidades) incurrió en costos operacionales suplementarios marginales.

El 42,9% de los entrevistados (3 de 7 entidades) incurrió en costos operacionales suplementarios importantes, ya sea permanente o temporal (compra de software, contratación de consultor temporal, contratación de un cargo permanente).

El 28,6% de los entrevistados señaló que los costos fueron manejables (INTEC y ASEXMA).

Todos debieron incurrir en los costos de implementación, certificación y mantención, con más o menos ayuda (subsidio en su oportunidad).

¿Cómo afectó su modelo de negocios o no?

El 85,7% de los entrevistados (6 de 7 entidades) señaló que su modelo de negocios no se vio afectado o marginalmente, derivado del proceso.

Un OTEC (14,3%) señaló que la norma lo obligó a profesionalizar una labor que la desarrollaba en forma artesanal.

SECCIÓN 5: PROYECCIONES

Proyecciones

Objetivo: supone evaluar el parecer del OTEC respecto del devenir del sistema, de la industria, de la propia empresa y de su viabilidad

¿Cree Ud. que se consolidará el sistema de aseguramiento de la calidad y acreditación en Chile?

El 57,1% de los entrevistados (4 de 7 entidades) cree que el sistema se consolidará, que es un sistema que no tiene vuelta atrás y que representa un tema internacional.

El 14,3% de los entrevistados (1 de 7 entidades) considera que el sistema será obsoleto, que los OTEC lo aplicarán porque es una norma, pero esto no garantiza que la capacitación propiamente tal sea de calidad; para eso deberían aparecer normas de calidad en la capacitación. Cree que muchos OTEC no han cambiado de calidad de atención debido a la norma.

El 28,6% de los entrevistados (2 de 7 entidades) plantea dudas de que el sistema se consolide, debido a que ven que hay OTEC certificadas que no deberían estarlo. Llama a generar estudios para investigar cómo las certificadoras otorgan certificación a OTEC que no se lo merecen ("sabemos de certificadoras que en pocas horas otorgan la certificación"; "el sistema no ha asegurado que no haya malos OTEC").

¿Cuáles son los logros y las dificultades de este proceso?

El 42,9% de los entrevistados (3 de 7 entidades) señala que no debería haber dificultades para los OTEC en este proceso y que hay logros de mayor orden y competitividad, gracias a la certificación.

Otro 42,9% de los entrevistados, consigna las siguientes dificultades para una real y justa consolidación:

Riesgo que la autoridad vaya escalando en normas y no haya cosas de fondo desplegadas
Existe desigualdad en los niveles de acceso a los negocios por parte de OTEC bajo alero de grandes empresas

Falta de transparencia

El Estado sigue comprando capacitación a instituciones no certificadas y a consultores individuales no certificados a través del portal ChileCompra

Los compradores del estado no están obligados a comprarles a los OTEC (compran a hospitales públicos y a profesionales conocidos)

OTEC tienen la obligación de estar, flamantes, preparados, con buena facha y eso es costoso; luego no pueden competir con ellos

Tema cultural es clave e insoluble actualmente; hay OTEC que, no obstante estar acreditados, no pueden demostrar calidad, que era el objetivo del proceso

¿Es necesario que se aporten recursos para su consolidación?

El 28,6% de los entrevistados (2 de 7 entidades) cree que se podría ayudar a OTEC más pequeños.

Otro 28,6% de los entrevistados, muestra sus dudas de que con mayores aportes se resuelvan las dificultades existentes.

Otro 28,6% de los entrevistados, cree que los recursos podrían utilizarse:

Para tener un sistema más transparente e igualitario

Para estimular la consolidación del gremio OTEC

Para que SENCE financie congresos anuales y reunir a todos los OTEC para establecer líneas y acuerdos para el sector, que se reflexione acerca del rol para el país, el tema de las buenas prácticas del sector, etc.

¿Sugerencias sobre el proceso?

Las sugerencias planteadas por los entrevistados son:

- Ayuda por parte de SENCE vía charlas, capacitación y apoyo, dirigido al personal de los OTEC
- Que SENCE se preocupe de que no haya más agentes que los definidos por la ley para intervenir en los procesos de capacitación in situ exigiendo cambios
- Profesionalizar el trabajo de OTEC a través de exigencias de carácter académico, podría abrir a SENCE mayores posibilidades; hay 2.000 eventuales vicerrectorías que poseen la capacidad de organizar actividades de gran nivel y su aporte al país es enorme
- Generar algo así como una carrera de OTEC
- Financiamiento escalonado de la hora SENCE
 - ✓ Nivel a: \$4.000
 - ✓ Nivel b: \$8.000
 - ✓ Nivel c: \$20.000
- Capitalizar el capital intelectual acumulado por ciertos OTEC (algunos hacen estudios e investigación)

CONCLUSIONES, COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES

De las entrevistas efectuadas y considerando los objetivos planteados para cada sección, se puede aseverar que:

SECCIÓN 1: CARACTERIZACIÓN

Las entrevistas se aplicaron a OTEC grandes y pequeños, constituyendo un segmento representativo de la realidad de los OTEC y cuyas respuestas dan cuenta de la variedad de entidades del sector. Los datos de los OTEC para las preguntas dan cuenta de una actividad bastante homogénea en cantidad de cursos, y número de capacitados, no obstante la condición de envergadura de cada uno.

Las áreas de especialización mostraron ser heterogéneas, así como los sectores servidos y la línea de negocios apuntada.

SECCIÓN 2: MOTIVACIONES

En general los OTEC reconocieron que para seguir en la industria debían cumplir las indicaciones de la ley en esta materia, como una obligación, aún cuando algunos previamente habían desplegado iniciativas tendientes de obtener la implementación por calidad.

Por otro lado, en general los OTEC aprecian que el sistema los ayudó para mejorar sus procesos, ordenar su realidad y ser más competitivos.

En términos de financiamiento del proceso en sus distintas etapas, los OTEC en general, reconocieron haber incurrido en costos obligados y otros suplementarios. Se criticó los criterios de selección usados por SENCE para beneficiar a quiénes apoyar con subsidios.

Se constató, así mismo, que los OTEC no recibieron requerimientos de calidad de clientes que estimularan la implementación de la norma, además de reconocer que su desempeño previo, era razonable.

SECCIÓN 3: EVALUACIÓN

Derivado de sus respuestas, los OTEC no conocen los instrumentos existentes para apoyar el proceso de implementación y acreditación, no obstante haber sido objetivamente beneficiados por ellos (subsidio).

Derivado de sus respuestas, los OTEC no conocen los instrumentos existentes para apoyar el proceso de implementación y acreditación, no obstante haber sido objetivamente beneficiados por ellos, ya que hubo subsidios para el proceso de acreditación que beneficiaba a los OTEC más pequeños. Por ejemplo, para el proceso de implementación existieron recursos CORFO y para la Certificación, un subsidio de Sence.

Por otro lado, mayormente los OTEC reconocieron la utilidad de apoyo externo (ya sea vía subsidio o contratado) para las distintas etapas del proceso.

Así mismo, mayormente las entidades no conocen la existencia y rol de Chilecalifica en todo el proceso.

Respecto de la claridad del proceso, ésta fue clara en general, si bien hubo críticas acerbas respecto de la permisividad en el actuar de ciertas certificadoras quienes certifican OTEC que no se lo merecen.

La tecnología es vista como un apoyo muy significativo para administrar el cúmulo de documentación interfaces comunicacionales y ajustes en procesos y procedimientos.

Finalmente, los OTEC se catalogaron ex post, como entidades con pocas dificultades para implementar la norma.

SECCIÓN 4: ESTADO ACTUAL

A casi la totalidad de los OTEC le significó ingentes recursos y mucho tiempo todo el proceso, inclusive en la fecha actual.

El desempeño actual de los OTEC es positivo para casi todas las entidades, destacando en algunos casos la crítica a clientes que frenan el avance y mejor performance actual de los OTEC.

En general, con una excepción, los OTEC no vieron afectado su modelo de negocios derivados de este proceso.

SECCIÓN 5: PROYECCIONES

Respecto de la creencia en los OTEC de la consolidación del proceso, hay variadas visiones. Algunos creen que es camino sin vuelta y que se afianzará en el futuro. Otros son críticos del proceso y aseguran que, en realidad, es sólo ajuste administrativo o sin efecto real y objetivo en la calidad de la capacitación. Se señaló que un óbice a este objetivo se debe a falta de estandarización de cómo operan las certificadoras, dado que conocen OTEC certificadas que no deberían estarlo; mientras cosas como éstas perduren, no habrá cambio real.

Cabe destacar como recomendaciones o puntos a tener en cuenta por parte de la institucionalidad, ciertas observaciones interesantes que plantearon los entrevistados. Se sintetizan las siguientes:

- Normas que no se implementaron porque la realidad de gestión de clientes los frenan.
- Existencia de OTEC que no deberían estar certificados; necesidad de aplicar recursos para investigar comportamiento de las empresas certificadoras; esto limita y lesiona la consolidación del sistema.
- Situaciones anómalas en fiscalizaciones por agentes ajenos al sistema.
- Intervención unidireccional por parte de la autoridad que impuso todo; ley tramitada rápidamente e inconulta a los OTEC.
- Si se nos obliga a certificarnos por calidad, que se haga lo mismo con reparticiones públicas como la Contraloría o Dipres que hacen capacitación y cobran por ello y no se le exige ser OTEC (a ellos no le exigen la certificación por calidad, por lo tanto, están trabajando contra la ley).
- SENCE nunca se ha certificado por calidad (excepto una vez que la perdió); decimos que habría que empezar por la propia autoridad antes de exigirnos a las empresas de la industria.
- Las universidades estatales están certificadas y tienen financiamiento estatal, gran desigualdad en relación con OTEC; nosotros competimos con ellas y éstas tienen beneficio estatal.

- Las universidades tienen más de un giro y nosotros por ley sólo tenemos giro de capacitación; la ley no es aplicada en las universidades.
- La gestión de capacitación está certificada, pero no determina que la capacitación sea de calidad; no hay relación directa del mejoramiento del servicio de capacitación de calidad con la certificación, esto, antes y ahora.
- El Estado sigue comprando capacitación a instituciones no certificadas y a consultores individuales no certificados a través del portal ChileCompra, los compradores del estado no están obligados a comprar a OTEC.
- El Estado y Municipios, compran a hospitales públicos y a profesionales que ellos conocen.
- Los OTEC están obligados a estar correctos, flamantes, preparados, con buena facha y eso es costoso, luego no pueden competir con el statu quo; es competencia desleal.
- SENCE debería estimular la consolidación del gremio de OTEC; existe estigmatizados por parte de SENCE.
- SENCE debería tomar conciencia de que los OTEC no son enemigos.
- SENCE debería apoyar a OTEC garantizando dos congresos anuales, financiando todo, para:
 - Establecer líneas y acuerdos para el sector
 - Reflexionar acerca del rol para el país
 - Tema de las buenas prácticas del sector
 - Profesionalizar el trabajo de OTEC a través de exigencias de carácter académico, podría abrir a SENCE mayores posibilidades.
 - OTEC pueden organizar actividades de gran nivel y su aporte al país es enorme; SENCE debería estimular vía norma este tema.
 - Estudiar la carrera de OTEC.
- SENCE debería tener tramos de apoyo para financiar los cursos
 - ✓ Nivel a:\$ 4.000
 - ✓ Nivel b:\$ 8.000
 - ✓ Nivel c: \$ 20.000

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A OTEC

Caracterización

Objetivo: persigue capturar información acerca de la envergadura del OTEC (tamaño) y sus recursos

- ¿Cuántas personas trabajan en su OTEC? ¿Qué porcentaje lo hace de manera estable?
- ¿Cuántas personas cumplen funciones de dirección?
- ¿Cuántos cursos realizan al año? (horas de capacitación y personas capacitadas. También, explorar quiénes son las empresas que más capacitan, las áreas y el tipo de capacitación (personal administrativo y técnico, versus ejecutivos y otros)
- ¿En qué áreas se desempeña? (las áreas de especialización del OTEC)
- ¿Principales clientes?
- ¿Dónde concentran su principal línea de negocios? (Foncap o franquicia)

Motivos de participación en el proceso de acreditación

Objetivo: persigue sondear las motivaciones para adscribir a la iniciativa y si hubo información acerca de los subsidios, además de capturar la obligatoriedad de la iniciativa

- ¿Cómo se enteraron del proceso de certificación y acreditación?
- ¿Qué utilidad tuvo para Uds. obtener la certificación? (verificar si cambió o les ayudó en algo este proceso)
- ¿Cómo se financió la implementación y la certificación? (su evaluación final y agregada del proceso, procedimientos, relación con las autoridades, dificultades, su solución o no, etc.)
- ¿Sabía de la existencia de subsidios? ¿Hubo financiamiento suplementario propio?
- ¿Hubo requerimientos de clientes por ofrecer servicios de calidad en capacitación? ¿Se lo planteó así el cliente?
- ¿Cuándo participaron (fecha)?
- ¿Cuál era su performance en esa época antes de implementar?

Evaluación Proceso

Objetivo: consulta explorar el parecer del OTEC respecto de cómo se administró el proceso de implementación, certificación y acreditación por parte de la(s) autoridad(es) y las ayudas (u obstáculos) existentes

- ¿Cuál es su opinión sobre los instrumentos existentes orientados hacia la certificación y acreditación? ¿Son claros o presentan dificultades? ¿Cuáles?
- ¿Se trató de un proceso que pudo ser desarrollado con recursos propios, o se requirió de ayuda externa? Si es así, ¿qué tipo de ayuda?
- ¿Cuál es su opinión sobre el apoyo de Chilecalifica en este proceso? ¿Han participado en alguna actividad o solicitado información? ¿Cómo evalúa la respuesta?
- ¿Considera que el proceso de certificación y acreditación es claro en sus fases y resultado final o se plantean dudas al respecto?
- ¿Cuál es el rol que le otorga a la tech, en este proceso? (antes y ahora, como resultado del proceso)
- ¿Posee indicadores para medir su desempeño o mejoramiento ex post?
- El OTEC fue caracterizada como:

Otec con pocos problemas para implementar la norma de calidad
Otec con medianos problemas para implementar la norma de calidad
Otec con más problemas para implementar la norma de calidad

Estado Actual del Proceso

Objetivo: persigue capturar información acerca del statu quo en materia de la administración de ser un OTEC certificado y acreditado y cómo cambia su postura competitiva y relación con clientes y autoridad

¿Qué significó, en tiempo y recursos alcanzar las exigencias de la Norma?
¿Qué deben hacer para alcanzar el objetivo final? Descripción proceso acreditación
¿Considera que la Norma se adecua a la realidad general de las OTEC que Ud. Conoce?
¿Sucede con su propia OTEC?
¿Cómo es su evaluación de su servicio actual contra requerimientos de clientes, en este plano?
¿Cómo fueron los costos (implementación, certificación y operacionales)?
¿Cómo afectó su modelo de negocios o no?

Proyecciones

Objetivo: supone evaluar el parecer del OTEC respecto del devenir del sistema, de la industria, de la propia empresa y de su viabilidad

¿Cree Ud. que se consolidará el sistema de aseguramiento de la calidad y acreditación en Chile?
¿Cuáles son los logros y las dificultades de este proceso?
¿Es necesario que se aporten recursos para su consolidación?
¿Sugerencias sobre el proceso?

II. ESTUDIO ANALÍTICO DE LA NORMA CHILENA 2728

Antecedentes

La Norma Chilena NCh 2728, es un documento de aplicación nacional que establece los requisitos que deben cumplir los Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, para certificar su Sistema de Gestión de la Calidad, según lo establece la Ley 19967.

La citada norma considera los requisitos de la ISO 9001:2000, orientando sus preceptos hacia el negocio de la capacitación.

El objetivo último de la certificación NCh 2728, persigue que el OTEC deba demostrar en forma continua las mejoras de su gestión para asegurar la calidad de su oferta de capacitación, que aumente su postura competitiva y su diferenciación en el mercado de la capacitación, así como su cumplimiento a esta norma para pertenecer al Registro Nacional de Organismos de Capacitación autorizados por Sence.

Efectivamente, desde el 4 de septiembre de 2004 rige la Ley 19967 que, en uno de sus aspectos fundamentales, tiene relación con la constitución de los OTEC, los que deben cumplir con dos condiciones, además de lo que se solicita en la Ley 19.518 y el Reglamento Correspondiente, a saber:

1. Objeto Social Único, que deberá ser la prestación de servicios de capacitación
2. Estar certificado⁴ bajo la Norma Chilena NCh 2728

Objeto Social Único, que deberá ser la prestación de servicios de capacitación a excepción de las Universidades, Institutos Profesionales, IP, Centros de Formación Técnica, CFT y Municipalidades.

De forma que, atendiendo a lo anterior, el aseguramiento de la calidad y acreditación de los OTEC, apegado a la norma NCh 2728, les permitirá acreditarse para optar a operar con los instrumentos de SENCE, representando esto, un requisito *sine qua non*.

⁴ A través de entidades acreditadas para certificar OTEC en el cumplimiento de la NCh 2728 que, al 2007, son 10 empresas.

Introducción

El diagnóstico de perspectiva estratégica que las altas autoridades del gobierno hacen del país, dan cuenta de que se enfrenta a un gran reto. Por un par de décadas, se ha mantenido una trayectoria de crecimiento económico sólida y sostenida, pero la carrera no ha sido conquistada. La economía y los mercados globales evolucionan de manera vertiginosa y el país debe apurar el paso si desea alcanzar el Bicentenario transitando por una vía de mayor progreso y equidad.

Existe, así mismo, un amplio consenso de que, en la era de la competencia global y del progreso tecnológico, la prosperidad se construye sobre la base de una fuerza de trabajo creativa, calificada, capaz de producir ideas, bienes y servicios intensivos en conocimiento y empleada en empresas capaces de innovar, de adoptar las tecnologías más modernas, de mejorar sus modelos de gestión y comercialización y de vender en el mundo entero bienes y servicios nuevos o perfeccionados.

Dicho panorama es el que primó a la hora de establecer requisitos excluyentes para los oferentes de servicios de capacitación, para que éstos abrazaran los preceptos de la NCh 2728 e implementaran un Sistema de Gestión de Calidad y acceder a la certificación por calidad concomitante.

Sin embargo, a punto de cumplirse cuatro años del plazo que las autoridades definieron para dicha iniciativa, la sensación más o menos objetiva que tienen amplios sectores de la política y de las industrias productiva y de servicios, dan cuenta de que la calidad de los servicios de capacitación, si bien, podrían haber mejorado, están aún lejos de ostentar calidad irrestricta, tal como lo manda la citada norma de calidad.

Sin embargo, a punto de cumplirse cuatro años del plazo que las autoridades definieron para dicha iniciativa, la sensación más o menos objetiva que tienen amplios sectores de la política y de las industrias productiva y de servicios, dan cuenta de que la calidad de los servicios de capacitación, si bien, podría haber mejorado, están aún lejos de ostentar calidad irrestricta, tal como lo manda la citada norma de calidad. Con todo, y conociendo estudios que muestran que los Sistemas de Gestión de la Calidad demoran en promedio 3 años en su consolidación, habrá que esperar a que se asientan estos procesos para, en estudio de impacto ulteriores que impulse la autoridad, se aprecie con base documentada y objetiva, el real impacto de estos procesos.

De hecho, los últimos documentos oficiales de impacto relativo que se han publicado y que están dirigidos a ajustar las conductas de los agentes en sectores transversales de la actividad productiva y de servicios del país, reconocen que es menester profundizar en la mejora de oferta de formación y capacitación, con el fin de promover una oferta pertinente y de calidad acorde con las necesidades y tendencias del mercado laboral.

Se dice, expresamente que, *"en materia de capacitación, la gran mayoría de las empresas, que son las de menor tamaño, no cuentan con la información ni con las capacidades requeridas para reconocer en el mercado las ofertas de capacitación de calidad. Lo mismo ocurre con las personas beneficiarias de los programas públicos de capacitación. La oferta de capacitación adolece de problemas de calidad y no está alineada con los requerimientos de la demanda"⁵.*

⁵ Hacia una Estrategia Nacional de Innovación, Vol. II, Consejo de Innovación, enero 2008

El contrapunto anterior es interesante y sintomático de la situación de calidad nominal de que goza la industria de oferentes de servicios de capacitación —norma chilena 2728 de por medio—, ya que los propios agentes oficiales demuestran su incredulidad al respecto, lo que da cuenta de la fragilidad del sistema de calidad normalizado chileno, en servicios de capacitación.

Objetivos

El presente documento tiene como objetivo principal, ofrecer un análisis crítico de la Norma Chilena NCh 2728, que establece cuáles son los requisitos que deben cumplir los Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, para hacerse acreedores de la certificación de su Sistema de Gestión de la Calidad, conforme a la Ley 19967.

Dicho objetivo, se desarrollará conforme a confrontar cada precepto de la citada norma, contra las provisiones de formación académica y la experiencia práctica, tanto en materia de diseño, implementación y certificación de modelos de calidad total, en lo general, así como del diseño, implementación y certificación de la norma de calidad NCh 2728, en lo específico, que le merece y ha correspondido enfrentar por el autor de este documento⁶. En algunos casos, el análisis que se proporcionará, da cuenta de las opiniones vertidas por ejecutivos de OTEC, docentes, investigadores y otros profesionales vinculados a la gestión de empresas y a las actividades de capacitación, a las que se tuvo acceso.

Análisis de la Norma NCh 2728

Con respecto a la norma propiamente tal, diremos que es una norma que fija los requisitos mínimos que deben poseer los OTEC para implementar un Sistema de Gestión de la Calidad destinado a satisfacer las necesidades de sus clientes, entendido éste como la forma en que un OTEC realiza la gestión empresarial asociada con la Calidad. En términos generales, consta de la estructura organizacional junto con la documentación, procesos y recursos que el OTEC emplea para alcanzar sus objetivos de Calidad y cumplir con los requisitos de sus clientes.

La norma NCh 2728 fue desarrollada por el Instituto Nacional de Normalización, INN, por encargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, y su objetivo último era *"mejorar los estándares de calidad de los OTEC, y asegurar la calidad de la oferta de capacitación a los usuarios del sistema"*. Es importante destacar que la norma se encuentra oficializada como Norma Oficial de la República a través de la publicación en el Diario Oficial el 19 de Mayo de 2003, del Decreto Supremo N° 155 del Ministerio de Economía.

Con relación a los beneficios que se podían esperar de implementar los requisitos de la norma, se encuentran:

1. Los procesos del OTEC mejorarán y con ello su eficacia
2. Mejorará su imagen y prestigio
3. Se obtendrá mayor satisfacción de los clientes
4. Permitirá acceso a nuevos mercados
5. Se desprenderán ventajas en la comercialización de los servicios de capacitación

⁶ Relator en OTEC Inacap, UST, Orellana y Saavedra Ltda.; docente en varias universidades públicas y privadas por más de 17 años; administró proyectos ISO 9000 y NCh 2728; proyectos conjuntos con OTEC Prisma Consultores

Así mismo, respecto de los beneficios que le reportaría a las organizaciones que contraten servicios de capacitación de un OTEC certificado, se puede mencionar que dichas empresas podrán contar con un servicio de capacitación de calidad y bajo un esquema de mejoramiento continuo, con un claro enfoque al cliente.

Es claro ver que la globalización de nuestra economía y, en lo específico, la apertura que muestra el país a través de sus Tratados de Libre Comercio, TLC, por ejemplo, seguirá exigiendo mayores estándares de calidad a las empresas y a sus proveedores de bienes y servicios, dentro de los cuales destacan los servicios de capacitación. Por lo anterior, la certificación es un elemento vital en las decisiones de capacitación de las empresas.

Con todo, sin embargo, es necesario explorar la base institucional internacional que subyace en la NCh 2728, y ésta la hallamos con la Norma ISO 9001:2000. Efectivamente, la NCh 2728 está basada en la Norma ISO 9001:2000, con lo cual se **garantiza** —hasta cierto punto—, la eficacia de los estándares de Calidad de una Norma Internacional como la indicada. La NCh 2728 pone el énfasis en el área de la capacitación, específicamente a través de la cláusula 9, “Otros requisitos”, que se analizará más adelante.

Organización de la Norma NCh 2728

La estructura que ostenta la NCh 2728, y que será analizada punto por punto⁷, es la siguiente:

0. Introducción
1. Alcance y campo de aplicación
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Sistema de gestión de calidad
 - 4.1. Requisitos generales
 - 4.2. Requisitos de documentación
5. Responsabilidad de la alta gerencia
 - 5.1. Compromiso de la alta gerencia
 - 5.2. Enfoque al cliente
 - 5.3. Política de calidad
 - 5.4. Planificación
 - 5.5. Responsabilidad, autoridad y comunicación
 - 5.6. Revisión de la alta gerencia
6. Gestión de los recursos
 - 6.1. Provisión de recursos
 - 6.2. Recursos humanos
 - 6.3. Infraestructura
 - 6.4. Ambiente de trabajo
7. Realización del servicio
 - 7.1. Planificación de la realización del servicio
 - 7.2. Procesos relacionados con el cliente
 - 7.3. Diseño y desarrollo
 - 7.4. Compras
 - 7.5. Producción y prestación del servicio
 - 7.6. Control de los dispositivos de seguimiento y medición

⁷ Se mantienen los numerandos del documento original.

8. Medición, análisis y mejoramiento
 - 8.1. Generalidades
 - 8.2. Seguimiento y medición
 - 8.3. Control del servicio no conforme
 - 8.4. Análisis de datos
 - 8.5. Mejoramiento
9. Otros requisitos
 - 9.1. Generalidades
 - 9.2. Requisitos administrativos y de infraestructura
 - 9.3. Requisitos de personal
 - 9.4. Requisitos de las actividades de capacitación
 - 9.5. Requisitos de la relación con los participantes
10. Certificación

Análisis de la Norma por Cláusula

Como se apuntó anteriormente, la Norma Chilena 2728 ha sido preparada por el INN y se basa en la norma australiana/neozelandesa AS/NZ 3905.5:1995; la norma francesa AFNOR FG X 50 - 764:1995; la norma argentina IRAM 30000; y las normas ISO 9001:2000 e ISO 9004:2000.

Cláusula 0: Introducción

En la introducción se ofrece una definición de los que son los Organismos Técnicos de Capacitación, cuál es su giro y los destinatarios de los servicios que proporcionan.

Se hace mención expresa que los clientes de dichos servicios requieren servicios de capacitación de calidad que satisfagan los requerimientos de éstos y que los OTECs deben ajustar sus servicios de capacitación a los cambios que experimentan las realidades operativas y el entorno competitivo en que se desenvuelven las empresas clientes.

En la práctica, se puede observar que los OTEC efectúan los ajustes en sus servicios de capacitación, por lo menos en los OTEC de envergadura, pero no se puede aseverar lo mismo de todo el espectro de OTEC del mercado, por lo que habría necesidad de impulsar un estudio de campo dirigido para constatar lo anterior. En este plano se nota cierta inercia por parte de OTEC modestos quienes replican su oferta de capacitación sin ajustes, de ejercicio en ejercicio, además de no contar con clientes exigentes que acaso no posean las competencias como para ponderar correctamente (desde un punto de vista técnico) la pertinencia y calidad de los programas que contratan.

En otros casos, los ajustes a los programas de capacitación son señalados por los propios relatores que son llamados a dictar los cursos, los que, dadas su formación y experiencia en relatoría y a su propia actualización personal que hacen de los contenidos de vanguardia en las distintas temáticas, acaban por sugerir las mejoras necesarias de los mismos.

Este apartado, además, identifica las etapas necesarias para implementar un sistema de calidad para mejorar en forma continua el servicio entregado y los procesos subyacentes y, por cierto que son correctos, pero dicha rectitud no asegura, *per se*, que los procesos y servicios de los OTEC, por este antecedente, deban asegurar dicho mejoramiento continuo. Considérese, por ejemplo, que un sistema de calidad con mejoramiento continuo, supone el establecimiento de medidas de eficiencia y eficacia de los procesos. Además, se habla de

procesos controlados, lo que daría cuenta de la implementación de medidas de Control Estadístico de Procesos, CEP, con todo el instrumental concomitante: histogramas, mapas de procesos, dueños de procesos, comprensión del concepto de variabilidad, gráficas p y np, entre otros muchos, situación que dista absolutamente de la realidad, aún en OTEC de envergadura.

Sin embargo, y para ser justos, la NCh 2728, en su cláusula 8.5, Mejoramiento, no da cuenta de un mejoramiento en los términos explicados precedentemente, por lo que sólo resta decir que, en dicho acápite, las recomendaciones son vagas, poco precisas y no ayudan a establecer un sistema de mejoramiento continuo robusto, pero como dirían en el INN, es lo que dicta la norma.

Cláusulas 1, 2 y 3: Alcance y campo de aplicación, Referencias normativas y Términos y definiciones

El documento, asociado a los numerandos precedentes, establece el ámbito de acción de la norma y la naturaleza de la implementación misma. Expresa las bases normativas que soportan la misma —las que fueron ofrecidas precedentemente—, para finalmente aportar terminología y definiciones de conceptos relacionados con el trabajo de creación de servicios de capacitación y otros aspectos metodológicos.

Cláusula 4: Sistema de gestión de calidad

Esta cláusula indica que para conseguir la satisfacción de los clientes consumidores de servicios de capacitación, los OTEC deben implementar previamente, un sistema de gestión de calidad, y es justamente lo que se conseguiría al implementar las presentes cláusulas que cobija la NCh 2728.

Requisitos Generales

Dentro de los Requisitos generales de esta cláusula, se indica que el OTEC debe establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de calidad y mejorar continuamente. Pero, como se ha descrito anteriormente, es improbable que el mejoramiento continuo, en lo específico, se logre a no mediar la contratación externa o paralela de una metodología más robusta al respecto, extra norma NCh 2728.

En lo relacionado con los otros aspectos descritos para la implementación de un sistema de calidad, se puede decir que ésta es, en general, correcta pero con matices más o menos amplios. Esto significa que mucho depende del tipo y envergadura de OTEC de que se trate. Los grandes OTEC, probablemente implementen un sistema de calidad muy concienzudo, detallado y riguroso, pero no vemos aquello en OTEC modestos, entidades en las cuales la implementación es pobre. Aunado a esto, surge la pregunta legítima, de qué acontece entonces, con la certificación de dichos modelos por empresas auditoras de calidad. Pues bien, podemos aseverar que dicha certificación no es garantía, en absoluto, de una implementación de calidad. Considérese, por ejemplo, que hay entidades certificadoras que implementan y además certifican, situación reñida con la segregación de funciones, elemento básico del *management*, donde no es razonable que una función desarrolle una actividad y, más tarde, sea la misma función quien la controle; se pierde la objetividad y se incurre en riesgos de miscelánea naturaleza.

En esta misma cláusula, se establece la necesidad de controlar los procesos clave generadores del servicio de capacitación, pero en la práctica, no se constatan mapeos de procesos, dueños de procesos, etc., lo que darían cuenta de que, por un lado, los procesos, los trabajadores que intervienen desarrollando actividades y tareas en éstos, no que constata dominio sobre las distintas variables intervinientes en la construcción del servicio, y por otro lado, no se avizora, naturalmente, una base sólida para concretar el mejoramiento continuo de los mismos.

Requisitos de documentación

Probablemente este acápite sea uno de los más importantes en la gestión de un modelo de calidad, la documentación, debido a que representa la traza escrita (en papel o medio magnético) que definen los procesos, las actividades y tareas que definen la construcción de un servicio de capacitación, incluyendo aspecto de promoción y adhesión directiva y de personal operativo—inclusive de personal externo como los relatores y servicios *outsourcing*—, en materia de una cultura de calidad. Aparejado a esto, una correcta documentación es el insumo principal que usarán, *ex post*, las entidades certificadoras externas y las áreas de auditoría interna, en su proceso de evaluación de los sistemas, de ahí la importancia superlativa que representa la labor de la documentación.

En lo que respecta a la norma, en este plano, las recomendaciones son claras y correctas. Donde se halla dificultades, es en el apego que ciertos OTEC hacen de esta norma en sus procesos de implementación, y sufren en los procesos de auditorías de calidad internas/externas.

En general, se ve que la documentación se apega a los preceptos exigidos por la norma, pero en OTEC modestos, con poco personal y donde no se despliegan iniciativas de promoción sistemática en el tiempo para el personal involucrado, dichos manuales acaban siendo poco consultados y/o actualizados. La situación es distinta en OTEC de envergadura, entidades que ostentan manuales y documentación general de gran calidad y su uso y actualización, una actividad recurrente.

Con todo, sin embargo, es menester destacar que los manuales, por lo menos, son una réplica muy fiel de la norma, de ahí su rectitud en los términos declarados anteriormente, pero respecto de otras prácticas de documentación, si se quiere, complementarias, como podrían ser procedimientos más específicos donde la norma escrita no alcanza, las empresas tienden a confundirse y/o a no documentar, derechamente, sus procesos y actividades; es decir, no hay proactividad por robustecer los sistemas documentales.

Nótese, por ejemplo, que la norma en esta materia, indica que bien podría haber sistemas de aplicaciones computacionales más sofisticadas para documentar todos los procesos de un OTEC, pero esto, en la práctica, no lo hemos podido constatar, lo que no constituye una categorización a ultranza, pero se puede confrontar con estudio de campo, para desechar o confirmar.

Control de documentos

En lo que respecta al control de documentos, aquí es ilustrativo constatar las diferencias existentes entre OTEC grandes y pequeños o con menos recursos en términos de que los OTEC pequeños, en general, no poseen infraestructura propia, por lo que deben subcontratarlas, y este factor hace que se pierda el control sobre la observancia *in situ*, de

determinados preceptos de la norma⁸, situación que no ocurre, por ejemplo, en OTEC grandes, quienes mantienen siempre el control sobre todas las variables vinculadas con la documentación.

En este plano es interesante hacer el siguiente énfasis. En general los OTEC subcontratan a los relatores pero éstos no son sometidos a un proceso de inducción, como personal externo, pero sí representan un elemento clave en la entrega de un servicio de capacitación de calidad, por lo que acaso sea este uno de los principales factores que pueden afectar la promesa de calidad sistemática y en el tiempo de un OTEC, al no involucrar a este actor principal en el sistema de calidad del mismo.

Control de los registros

En este apartado, la norma entrega profusa pauta respecto de los controles que deben ser monitoreados para asegurar la operación eficaz del sistema de calidad y hay evidencia empírica de la conformidad con los requisitos que exige el modelo, y que alcanza desde la cláusula 4, hasta la 8, es decir, demuestra la transversalidad de este requerimiento.

Sobre este aspecto, sólo diremos que existen claras diferencias en su monitoreo y control entre OTEC pequeños y de envergadura, debido fundamentalmente a un tema de provisión de recursos humanos, es decir, personal orientado esta actividad, situación que no ocurre en OTEC pequeños, donde se puede constatar empresas unipersonales, que son OTEC y que además están certificados; es decir, empresas de una sola persona. Como se aprecia, es materialmente imposible ofrecer un servicio de calidad en un OTEC que carece del personal para administrar cada fase de la normativa en comento.

Con todo, finalmente, una buena observación sería, a la hora de asegurar servicios de calidad en capacitación, que dichas empresas probablemente no serían solicitadas por el mercado, por lo que la propia dinámica de la competencia segregaría, en forma natural, a estas organizaciones del sistema, pero no deja de extrañar que el sistema haya podido, *de facto*, ofrecer y obtener materialmente, la certificación por calidad de este tipo de empresas.

Cláusula 5: Responsabilidad de la alta gerencia

Compromiso de la alta gerencia

Toda iniciativa o mega iniciativa, como podría ser un proyecto que impulse la implementación de un sistema de calidad, debe ser validado por lo que técnicamente se conoce como "dirección convencida". En este plano, es claro ver que en OTEC de envergadura, los altos directivos sienten y se convencen de que la única forma de ser competitivos en un mundo y un mercado cada vez más exigentes en calidad, es justamente abrazando un modelo semejante. Y esto se constata empíricamente, excepto en OTEC que no hacen un esfuerzo genuino y comprometido por estar a la altura de los requerimientos, tanto de la norma como de los propios clientes. Esto se trasunta en desenvolvimientos modestos o derechamente malos, no encontrando más tarde una autocrítica que se palpe a través de ajustes de esa realidad deficiente. Por el contrario, como se indicó atrás, hay directivos que no aseguran la

⁸ Por ejemplo, cuando los relatores y otros servicios outsourcing, operan en infraestructura contratada *ad hoc* por el OTEC y no se tiene a la vista y accesible todo el tiempo la documentación oficial que regula sus actuaciones

disponibilidad de recursos —por ejemplo, de más personal—, por lo que se consiguen paupérrimos resultados, lo que probablemente determine su suerte en la industria.

Finalmente, y tal como se puede constatar en el típico ciclo de vida de una empresa, en la medida que las organizaciones crecen y se consolidan, los socios fundadores comienzan a delegar sus funciones en colaboradores, se adquieren sistemas computacionales de apoyo, se contratan especialistas, se despliegan proyectos e iniciativas para crecer, se planea el corto, mediano y largo plazo y, fundamentalmente, se mide su desempeño global y departamental. Esto es, naturalmente, plausible de constatar en OTEC que evolucionan en el tiempo a mayores estadios de desarrollo, pero mucho dependerá de qué tan bien y oportunamente puedan evaluar sus desempeños y el entorno competitivo. La regla general, es que aquellas empresas que no logren financiamiento de corto plazo, serán absorbidas rápidamente, de modo que éste el sino de los OTEC que no sepan leer las señales de un mercado determinado.

Enfoque al cliente

Esta cláusula reza que la alta gerencia debe asegurar y aumentar la satisfacción del cliente. El desafío aquí, es tener la capacidad de que, en conjunto con sus colaboradores y del propio cliente⁹, para predecir cuáles son los nuevos requerimientos de capacitación del mercado, y cómo se logra traducir, en el propio servicio que se ofrece, estos requerimientos. En la práctica, si bien se observa una suerte de conciliábulo positivo entre cliente y OTEC, también se observa una replicación automática de una misma oferta de capacitación, con nulo ajuste que represente una actualización del servicio para capturar valor al cliente. Sin embargo, la industria de la capacitación está en pleno proceso de crecimiento y evolución. El tema se aborda en seminarios, congresos y se publican *papers*, textos y otras investigaciones, las que dan cuenta de pequeños y grandes avances en el tema. Por ejemplo, cómo enfrentar la dilapidación de oportunidades por el no uso de la franquicia Sence¹⁰, cómo medir la rentabilidad de las actividades de capacitación, cómo definir y aplicar indicadores de desempeño de dichas actividades, cómo ajustar la oferta de capacitación con base en modelos de competencias laborales¹¹, etc.

Lo anterior da cuenta de que los OTEC están en sintonía con estos avances, y que se despliegan desde distintas trincheras —academia, asociaciones gremiales, iniciativas privadas e institucionales oficiales, entre otras—, de modo que el panorama es halagüeño. Pero no se puede categorizar negativamente y en forma transversal a toda la industria, en esta materia.

⁹ En sintonía con modelos del Management que señalan la importancia de involucrar al cliente en la creación de valor

¹⁰ De los que se pierden alrededor de MM\$US 200 anuales, según Sence

¹¹ Conforme, por ejemplo, a la Ley 20267 de Competencias Laborales

Política de calidad

En materia de política, sea ésta de calidad o de otra naturaleza, nadie puede enarbolar su declaración y práctica, a ultranza. Eventualmente es fácil confrontar los textos grandilocuentes que rezan de la política, con su antítesis práctica que ocurre tras bastidores.

Finalmente, en esta materia, sólo resta algo de madurez y consistencia de parte de los agentes, en términos de respetar en la práctica, aquello que se asevera en el papel, dados los contrasentidos que se puede constatar empíricamente.

Planificación

Este apartado tiene asociadas las subcláusulas Objetivos de calidad y Planificación del sistema de gestión de la calidad.

Objetivos de calidad

La norma señala que existe una directa proporcionalidad entre definiciones estratégicas y de política, con los objetivos de calidad que se establezcan. Se destaca la importancia de diseñar medidas para constatar la eficacia y su revisión en el tiempo. Estas relaciones fundamentales, no son otras que las que se aplican en cualquier industria competitiva, sin importar el giro, además de que se trata de temas maduros para el gestor profesional. En lo que a OTEC se refiere, una vez más, en las grandes organizaciones, este tema está bastante consolidado como disciplina profesional. Lo que se puede aseverar sin temor a equivocarnos, es que en OTEC pequeños, estas prácticas se establece al principio, en la implementación *ex ante*, y previo a la certificación, para no ser eventualmente revisadas jamás. Por ejemplo, sería realmente desafiante constatar que un OTEC pequeño, haga benchmarking de marca mundial.

Planificación del sistema de gestión de la calidad

En este punto se establece la necesidad de que la alta gerencia asegure que el sistema de gestión de calidad del OTEC, así como la implementación de ajustes del mismo, sean planeados, es decir, que se ejecute el elemento del proceso administrativo número uno, por excelencia, lo que refleja el carácter profesional de la entidad.

Ahora bien, la norma, por un lado, recomienda tener presente a la hora de la planeación, una serie de elementos centrales para construir calidad y mejorar en el tiempo, lo que desde un punto de vista metodológico es correcto porque obliga a disciplinar la actividad. Sin embargo, por otra parte, indica expresamente que también es factible reducir la planeación a una breve lista de verificación, tipo check list o "tips", lo que se contradice con lo anterior. Ante semejante ambigüedad, los OTEC pequeños, probablemente se inclinen por adoptar las prácticas más fáciles o menos "engorrosas" —nominalmente, para sus capacidades—, lo que trae aparejado panoramas de gestión de calidad poco robustos.

Como conclusión de este apartado, la norma es contemplativa y plantea requerimientos facultativos, por lo que suponemos que los OTEC menos exigentes tomarán esta vía más fácil para implementar la cláusula.

Responsabilidad, autoridad y comunicación

Este apartado tiene asociadas las sub-cláusulas Responsabilidad y autoridad, Representante de la alta gerencia y Comunicación interna.

Responsabilidad y autoridad

Representa la expresión clara y técnica de la línea de autoridad, la definición de roles y funciones y la especificación de responsabilidades y autoridad, en términos de estructura organizacional.

Representante de la alta gerencia

Consiste en definir un rol funcional específico para administrar el sistema de calidad, como colaborador operativo del sistema de calidad. Se podría decir que son los ojos y oídos de la gerencia, en materia del sistema de calidad, con plenos poderes para el trabajo interno y externo a la OTEC.

Es claro ver que esta figura, en OTEC pequeños, es prácticamente inexistente, constatándose sólo el rol, en OTEC de envergadura.

Comunicación interna

Se representa la importancia del sistema comunicacional interno, como elemento principal para promover la adhesión al sistema de calidad, el *feed back* mutuo, ahora y en el tiempo.

El despliegue de distintos recursos, como se los tipifica en la norma, va a depender del compromiso organizacional y de los recursos disponibles, los que están aparejados con el nivel de crecimiento que ostente el OTEC, como organización.

Revisión de la alta gerencia

En general, la norma expresa la necesidad de que la gerencia examine la pertinencia, actualización del modelo, ajustes de política, procedimientos, eficacia del mismo y re-evaluación de los objetivos de calidad planteados. Representa una evaluación sistemática para reorientar esfuerzos, actualizar objetivos de cara a la mejora continua y a la satisfacción de las necesidades del cliente.

Con relación a esta cláusula, se constata que los OTEC de envergadura ejecutan este tipo de ajustes, pero a una tasa de exigencia por bajo de los óptimo, definido éste, por la cantidad y calidad de las recomendaciones que indica la norma. El argumento para esta opinión, la dan los propios personeros gubernamentales quienes reconocen que la actual oferta de servicios de capacitación es feble y de baja calidad.

Pero de cualquier forma, si esta actividad se realizara, los *in puts* para este ejercicio de evaluación, estarían representados por los informes de los exámenes de las auditorías, *feed back* de clientes, *performance* de procesos y conformidades del servicio, etc.

Finalmente, los resultados de la revisión de gerencia, serán utilizados para ajustar conductas y desempeños, para mejorar la eficacia del sistema de calidad y del servicio al cliente, y poner a punto medios y recursos.

Cláusula 6: Gestión de los recursos

Provisión de recursos

La norma establece la necesidad de que la organización despliegue los recursos necesarios (personas, infraestructura e instalaciones, equipos, material bibliográfico y recursos pedagógicos, provisión de información, desarrollo de contactos con proveedores, y acceso a recursos materiales y financieros) para construir valor y calidad en el servicio de capacitación para el cliente.

Recursos humanos

Este aspecto de la norma, establece la necesidad de que el personal que participe en la construcción del servicio de capacitación, deba ser competente, con buen nivel de educación, entrenamiento, destrezas y experiencia, tales que permita ser eficaz en la provisión del servicio al cliente. Así mismo, la norma exige que la organización facilite esta idoneidad en el tiempo por medio de capacitación y el establecimiento de un modelo de gestión de personal con base en administración por objetivos y un sistema de evaluación de desempeño.

La norma recomienda el despliegue de una serie de iniciativas que fortalezcan la postura competitiva del personal involucrado como trabajo en equipo, facilitar la innovación, entre otros.

En la práctica, esta oferta amplia de recomendaciones para los OTEC, sólo tiene el mérito de identificar las mejores prácticas a las cuales podrían aspirar las organizaciones, pero la confrontación con la realidad da cuenta de una tasa menor de implementación en forma consuetudinaria. De hecho, ni siquiera en entornos laborales de industrias más competitivas y consolidadas —la banca, por ejemplo—, se pueden constatar dichas iniciativas masivamente.

En la subcláusula Competencia, toma de conciencia y capacitación, la norma ofrece sendas y exigentes iniciativas en el plano de la capacitación, pero la realidad dice otra cosa en esta materia, por lo que la virtud de la presente norma no hace más que presentar un tope a la cual las organizaciones, en el tiempo, pueden acceder y sólo por parte de OTEC de envergadura.

Infraestructura y ambiente de trabajo

Naturalmente, la infraestructura física, tanto para el desarrollo práctico propiamente tal de las actividades de capacitación para los alumnos, por ejemplo, así como las oficinas para atender a los clientes tomadores de decisiones, debe ser de cierto nivel mínimo. Los OTEC de envergadura no tienen problema con este acápite, pero para los OTEC pequeños, este es su talón de Aquiles, porque deben subcontratar la infraestructura e intentan, como sabemos, ganar puntos de rentabilidad marginales de las iniciativas, contratando infraestructura barata, poniendo en riesgo la calidad del servicio en este aspecto. Por su parte, sabemos que existen OTEC que operan en los *livings* de sus departamentos, y es fácil imaginarse la disconformidad e incomodidad de semejante locación para "hablar de negocios".

Cláusula 7: Realización del servicio

Planificación de la realización del servicio

La norma indica que el OTEC debe planear cómo realizar el servicio de capacitación en congruencia con los requisitos que se han establecido para el sistema de gestión de calidad.

La puesta en práctica de todas las tareas y actividades del sistema de gestión de calidad, se exigen en este acápite para el proceso de fabricación del servicio, donde todos los recursos disponibles, son utilizados por el personal bajo la dirección de la alta gerencia y con la supervisión del representante de la gerencia.

En suma, en este apartado se ponen en práctica todos los recursos técnicos, administrativos, contables, aspectos legales, etc., para realizar el servicio y ponerlos al alcance del cliente. Representa la gestión pura y simple del giro de la entidad.

Procesos relacionados con el cliente

La norma establece la necesidad de determinar los requisitos relacionados con el servicio y que parten con capturar los requisitos que el cliente ha especificado, en términos de pre venta, durante la venta y post venta, inclusive.

En este punto, se aprecia en la práctica una preocupación por satisfacer los requerimientos del cliente y, en algunos casos, los OTEC, dependiendo del gestor máximo de turno, pueden desplegar iniciativas proactivas para asegurar la identificación de los requerimientos del cliente y ayudar a esclarecerlos, pero no es una práctica consuetudinaria, ya que depende, como se indicó, de la preocupación y motivación del directivo a cargo de validar e institucionalizar estas prácticas al interior de los OTEC, según se ha visto.

En OTEC de envergadura, por ejemplo universidades OTEC, se despliegan amplios recursos, anualmente, para ofrecer en forma atractiva, la oferta de capacitación al mercado abierto, con los ajustes correspondientes de ejercicio en ejercicio, y otros elementos promocionales creados *ad hoc* para empresas clientes, en paquetes cerrados. Esto, normalmente no sucede en OTEC pequeños.

Diseño y desarrollo

Este apartado tiene asociadas las subcláusulas Planificación del diseño y desarrollo, Elementos de entrada para el diseño y desarrollo, Resultados del diseño y desarrollo, Revisión del diseño y desarrollo, Verificación del diseño y desarrollo, Validación del diseño y desarrollo y Control de cambios del diseño y desarrollo.

En resumidas cuentas, esta cláusula establece los requerimientos que deben ser desarrollados a la hora de diseñar y desarrollar una intervención de capacitación, esto es, la construcción de un servicio de capacitación y los pasos que debe comprender, para asegurar calidad.

Se parte reconociendo la necesidad de planear los servicios que se desea ofertar en materia de capacitación. En dicho proceso se deben seguir pautas que consultan las etapas del diseño y del desarrollo posterior, chequeos, verificaciones y validaciones del diseño de servicios, y la adscripción de responsabilidades y autoridades concomitantes. En suma, la idea es no dejar a la improvisación el diseño de un servicio de capacitación, sino que éste se desarrolle conforme

a un plan estricto que racionalice los esfuerzos y que represente una necesidad de un cliente o mercado.

A este nivel, se constata en la práctica que los OTEC toman en cuenta, tal vez no mecánicamente siguiendo irrestrictamente la pauta subyacente en esta cláusula, pero sí de acuerdo a pautas de gestión racional, generalmente aceptadas, por lo menos en OTEC grandes, no así en OTEC pequeños quienes se apegan a un único producto (servicio) y lo replican exhaustivamente haciendo, o ajustes marginales, o no haciéndolos.

Por ejemplo, los OTEC han ajustado sus ofertas siguiendo los requerimientos de Sence para diseñar servicios de capacitación con base en competencias, tal como lo dicta esta norma. En el caso de OTEC pequeños, esto puede verificarse, en lo específico, mediante estudio de campo.

Compras

Con relación a esta cláusula, se puede aseverar que los OTEC hacen esfuerzos por mantener control y la calidad de los servicios y productos ofrecidos por proveedores y que tienen directa relación con la calidad del servicio de capacitación restado, pero también es importante reconocer que, en la práctica, la tentación por obtener rentabilidades pecuniarias marginales (o materiales) por la vía de la contratación de bienes y servicios de proveedores de baja calidad, también existe y se da¹². Ejemplos de estos, se pueden apuntar los propios servicios de relatoría de calidad meridiana o baja, servicios de *coffee break*, y arrendamiento de equipamiento de baja calidad. Un aspecto relevante asociado a esto, lo constituye la auditoría de calidad interna y externa, instancias que pierden de vista estos "hallazgos", porque dichos exámenes no se despliegan *in situ* en las relatorías en explotación, sino que son extemporáneas a la entrega propiamente tal del servicio de capacitación.

Asociado a este acápite, también se puede retomar la observación planteada anteriormente, en términos de que un sistema de calidad pierde su eficacia, por muy bien diseñado y comprometido su personal, si los relatores no son inducidos con base en el sistema de calidad del OTEC al cual ofrecen sus servicios. Este tema no ha sido abordado, a ciencia cierta, según lo observado.

Producción y prestación del servicio

Se establece la necesidad de planear y ejecutar la actividad de capacitación bajo condiciones controladas en todos los aspectos relevantes.

En este plano se aprecia en la práctica presencia y procedimientos para controlar el desarrollo de la actividad, pero con matices. Dicho control no opera el 100% del tiempo que dura la actividad, por lo que existe un riesgo de que algo acontezca y que haga zozobrar la actividad en algún aspecto (por ejemplo, cuando la administración pretende que el propio relator controle aspectos administrativos que le corresponde al personal del OTEC no al docente). Esto es interesante cuando lo contrastamos con las inspecciones que hace personal de Sence en uso de sus atribuciones, y dichos agentes descubren fallas en procedimientos técnicos exigidos por la autoridad, con los costos en imagen y pecuniarios subyacentes.

¹² En El Mercurio de edición de julio 2008, un OTEC publicó un inserto solicitando relatores con pago hora bruto de \$ 3.000 (líquido de \$2.700 la hora).

Cláusula 8: Medición, análisis y mejoramiento

Generalidades

Se establece la necesidad de medir la eficacia de las actividades de capacitación, a través de notas, análisis de satisfacción del cliente, que son las que efectivamente se verifican por parte de los OTEC. Sin embargo actividades más sofisticadas como aplicaciones estadísticas más complejas, no se aprecian por parte de OTEC.

Seguimiento y medición

En la práctica, se ha podido observar ajustes para responder a la observaciones que plantan los clientes luego de una actividad de capacitación, pero es más bien reactiva, que proactiva. Con todo, si la observación se formula durante el desarrollo de las actividades, los OTEC normalmente ajustan su conducta y palian el problema pero cuando la observación se formula al final de la actividad, y ésta es recurrente pero para distintos públicos, se vuelve a fojas cero.

Respecto de las auditorias internas de calidad en OTEC grandes, éstas se desarrollan con base en una planificación anual formal y se ejecuta. Los auditores internos son adiestrados en auditoria de calidad y ejercen su examen con independencia y en áreas segregadas. En OTEC pequeñas, no existe tal planificación y, si resulta que se avecina una auditoria externa de certificación o mantención, la auditoria interna (la única) se desarrolla a la marcha.

Por otra parte, no se ha observado en la práctica que los OTEC ejecuten acciones de seguimiento *ex post* de sus actividades de capacitación. Éstas sí acontecen cuando hay clientes que han experimentado un servicio de baja calidad, constatándose ajustes, en grandes OTEC. En ocasiones existen procedimientos de evaluación de prácticas perfectibles aún en relatores, a quienes se le plantean las observaciones, pero no hay seguimiento ulterior eficaz.

Control del servicio no conforme

Se establece la necesidad de capturar, identificar y evitar en el futuro servicios no conformes por afectar la calidad del servicio. En la práctica servicios no conformes se han verificado asociados a servicios subcontratados, los cuales se identifican y se ajustan convenientemente, en OTEC grandes.

Análisis de datos

Se plantea la necesidad de escrutar los datos que se desprenden de los instrumentos diseñados y utilizados para capturar calidad de servicio por parte del cliente y ajustar convenientemente. En la práctica esto se ha visto, aún en OTEC pequeños.

Mejoramiento

Se expresa la necesidad de que el sistema de calidad institucional, mejor en forma continua en el tiempo y debe ser en forma proactiva más que pasivamente. La norma, con todo, no se explaya en términos metodológicos quedando ausentes recomendaciones de cómo hacer el mejoramiento en forma específica.

Se aportan acciones tanto preventivas como correctivas en el contexto de un mejoramiento de largo plazo. En la práctica, se aprecian sólo reacciones de los OTEC con base en acciones correctivas que preventivas.

Cláusula 9: Otros requisitos

Generalidades

Se plantea que los OTEC deben disponer de los recursos necesarios para desarrollar su labor en forma correcta, con base en un plantel administrativo, infraestructura adecuada, personal idóneo y experimentado y recursos financieros para soportar las erogaciones que se derivan de las operaciones.

Cláusula 10: Certificación

Representa la culminación del proceso de implementación de un sistema de calidad, el que corresponde al escrutinio independiente de una entidad certificadora que aplicará un esquema metodológico generalmente aceptado para certificar que el modelo teórico, tiene su correspondencia práctica, *in situ*.

Así, por lo tanto, la certificación es el reconocimiento formal que una entidad externa (entidad certificadora) hace del Sistema de Gestión de la Calidad implementado por un OTEC, el que se concreta a través de la entrega de un certificado.

La certificación se lleva a cabo a través de una auditoría, realizada por auditores externos (pertenecientes a una entidad certificadora). Esta auditoría comprende la revisión de la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad del OTEC, así como auditorías en terreno.

En la primera etapa, la entidad certificadora revisará el Manual de la Calidad desarrollado por el OTEC. Lo que buscará será saber qué tan bien el Manual de la Calidad describe lo que el OTEC afirma que sucede confrontando con lo que dice la NCh 2728 que debería suceder. Cuando existan deficiencias, la entidad certificadora indicará dónde están los problemas.

En la auditoría en terreno, el auditor empleará el Manual de la Calidad y cualquier procedimiento desarrollado por el OTEC como guía sobre cómo opera la empresa. El auditor buscará registros, documentos u otra evidencia objetiva para ver que el OTEC esté haciendo lo que su Manual de la Calidad/procedimientos afirma que se hace.

Cuando se encuentran inconsistencias, denominadas "no conformidades", las acciones del auditor dependerán de qué tan graves sean éstas. Para no conformidades mayores, se podría detener la certificación hasta solucionar las no conformidades. Para no conformidades menores, se podría entregar la certificación, pendiente de rectificación en la próxima auditoría de seguimiento.

Una vez entregada la certificación, la entidad certificadora llevará a cabo auditorías de seguimiento del Sistema de Gestión de la Calidad desarrollado por el OTEC, por el período durante el cual la certificación es válida. Si se encuentran no conformidades durante una auditoría de seguimiento y no se rectifican dentro de los tiempos especificados, se podría cancelar la certificación.

Recordemos que las modificaciones a la Ley SENCE, publicadas en el Diario Oficial el 4 de septiembre de 2004 (Ley 19.967, "Sobre racionalización del uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación"), contemplaba un plazo de 24 meses desde la fecha señalada para la certificación de los OTEC bajo la Norma NCh 2728, o aquella que la reemplace. De lo contrario, luego de cumplido el plazo, se procede a la cancelación en forma automática de la inscripción en el Registro Nacional de aquellos OTEC que no den cuenta en forma debida de este requisito.

Conclusiones

Ante todo, quisiéramos manifestar que las observaciones que contiene este informe para analizar las cláusulas de la NCh 2728, se derivan de la experiencia práctica haber interactuado por más de 15 años con diversos OTEC, antes y después del advenimiento de dicha norma exigible a partir de 2004. Sin embargo reconocemos que no es equitativo categorizar para toda la industria tanto dichas observaciones como las conclusiones. Por lo anterior, y como una forma de hallar correspondencia absoluta para todo el sistema de calidad bajo esta norma, se debería abordar su análisis mediante una confrontación de campo.

Las conclusiones de interés se aportan a continuación:

1. Claramente hay una gran diferencia entre OTEC pequeños, con modestos recursos y poco apoyo de profesionales para atender todas las etapas del proceso de creación de servicios de capacitación, versus el despliegue que puede hacer un OTEC consolidado y de envergadura, quien sí puede y de hecho, aplica en forma consuetudinaria los preceptos analizados, en general, habiendo, eso sí, espacio para desarrollar con más profundidad algunos de los requerimientos
2. Las recomendaciones de la NCh 2728, están soportadas por un modelo de gestión de calidad internacional validado y probado en ultramar, y éstas son correctas, sin embargo, hay que reconocer que la profundidad de la implementación y el alcance de ésta, difiere considerablemente de OTEC en OTEC
3. No obstante haber examen por auditores internos de calidad y externos a la organización. Aún así hay observaciones de diversa materialidad, lo que abre un espacio de dudas respecto de la eficacia de estas áreas. De cualquier forma, siempre es más positivo y confiable que exista un área de contraloría interna y un servicio externo, que si no lo hubiere, porque de alguna forma se constata una "cultura de control" de utilidad superlativa

No obstante constatarse exámenes de auditores internos de calidad y auditores externos a la organización, con sus respectivos dictámenes o informes, aún así hay observaciones de diversa materialidad de estos procesos de auditoría, lo que abre un espacio de dudas respecto de la eficacia de estas áreas. De cualquier forma, siempre es más positivo y confiable que exista un área de contraloría interna y un servicio externo, que si no lo hubiere, porque de alguna forma se constata una "cultura de control" de utilidad superlativa.

4. Sería interesante, por ejemplo, que hubiera un área en Sence que pudiera, independientemente, ejercer un examen objetivo, desapasionado, de estas instituciones para constatar qué hallazgos se obtiene, lo que se constituiría en una verdadera prueba de eficacia

5. Lo anterior, debido a que se conocen casos de Entidades Certificadoras que apoyan la implementación, pero también auditan su propio trabajo en las Auditorias de Certificación, lo que no es razonable, por un imperativo de independencia elemental.

Esta situación se constata, por ejemplo, en empresas certificadoras que operan bajo dos personas jurídicas: una para la implementación de sistemas de calidad y otras como certificadoras. Con todo, sin embargo, la ley nada menciona acerca de lo contraproducente que podría ser esta práctica para la necesaria independencia de roles, ni tampoco la obligación de, conociendo casos semejantes, tener que informarlos a SENCE. Sólo restaría esperar un autocontrol, basado en elementos éticos y de buen sentido y juicio, de la independencia profesional, siendo éste, un principio de auditoria que rige a esta profesión.

6. También se aprecia un espacio perfectible en los sistemas de calidad institucionales, cuando las entidades pierden de vista ciertos aspectos clave en el proceso de creación del servicio. Por ejemplo, cuando se externalizan determinados servicios, aspecto que debe ser monitoreado más estrechamente.
7. En esta línea está el tema de la contratación de relatores los cuales no tienen por qué conocer y ser expertos en calidad, pero son determinantes a la hora de crear valor de calidad en el servicio de capacitación; no son sometidos a un proceso de inducción en temas de calidad bajo NCh 2728.

Referencias

1. Ley 19967, que contiene modificaciones a la ley 19518 que fija nuevo estatuto de capacitación y empleo
2. Ley 20267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo
3. Consejo de Innovación, "Hacia una Estrategia Nacional de Innovación", Vol. II, enero 2008
4. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, Informe Final Estudio Aspectos Críticos de la Implementación de la Norma NCh 2728
5. Hitoshi Kume, Herramientas Estadísticas Básicas para el Mejoramiento de la Calidad, 1992
6. Tennessee Associates USA, Inc., Administración para el Mejoramiento Continuo, 1991
7. H. James Harrington, Administración Total del Mejoramiento Continuo, 1997
8. www.sence.gob.cl

Apéndice: Entidades Acreditadas para Certificar OTEC

Sence y las entidades certificadoras listadas más abajo firmaron, en septiembre de 2007, un convenio para establecer un flujo adecuado de información que permita contar con datos actualizados y vigentes sobre los OTEC. Así, se asegura que Sence cuente con la información necesaria respecto a:

- OTEC con certificación vigente
- OTEC con certificación vencida
- OTEC con retiro de certificación producto de auditorias de seguimiento

Las entidades certificadoras son:

1. AENOR CHILE
2. APPLUS + LGAI CHILE S.A.
3. BUREAU VERITAS
4. ICONTEC
5. IRAM
6. LATU SISTEMAS
7. SGS
8. TÜV
9. SCI CERTIFICACIONES

ANEXO 14.

Subcomponente Servicios de Intermediación Laboral:

Pauta de Entrevista

ANEXO 6 PAUTA DE ENTREVISTA

1. ¿Cómo describiría la asistencia recibida por parte de SENCE-Chilecalifica?,
 - Implementación de la Bolsa Nacional de Empleo en la OMIL

- Capacitaciones recibidas por el personal en torno a competencias laborales para la intermediación

2. ¿Cómo estos dos instrumentos han apoyado la difusión y ejecución de los instrumentos de SENCE que realiza la OMIL dentro de su comuna?

3. ¿En qué acciones concretas que cotidianamente llevan a cabo dentro de la OMIL, se reflejan los siguientes conceptos teóricos en cuanto a capacitación?
 - Formación permanente

- Competencias laborales

- Reconocimiento de aprendizajes previos de los capacitados

4. Desde su perspectiva en la gestión local ¿Qué ventajas y desventajas identifica en torno a la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo?

5. ¿Cuáles son las principales restricciones que enfrenta para el desempeño de su gestión local desde su rol como OMIL?

6. ¿Cómo visualiza institucionalmente el rol que juega la OMIL como agente clave en el proceso de capacitación, intermediación y colocación dentro del sistema de formación permanente?

7. Finalmente, a tu juicio. ¿Cómo este rol es asumido, interpretado y validado por las siguientes instituciones?:

- Municipio e instituciones dependientes:

-
- SENCE

-
-
- Comunidad
-

Anexo 15.
Subcomponente Mejoramiento de la Calidad Formación Técnica -
Enseñanza Media Técnico Profesional Modalidad Dual:
Antecedentes y Evaluación cualitativa

(1) Antecedentes

La Enseñanza Media Técnico Profesional Dual es una modalidad de formación técnico profesional a nivel de enseñanza media que tiene por objetivo establecer un vínculo entre la educación y el trabajo en la empresa. Bajo esta modalidad el estudiante recibe la formación teórico-práctica de manera alternada; el aprendizaje se realiza de forma complementaria tanto en el establecimiento educacional como en el lugar de trabajo, permitiendo la adquisición de conocimientos, habilidades concretas y conocimiento de la tecnología, procedimientos de trabajo y la *cultura del trabajo* propia de cualquier centro productivo o de servicios, aspectos fundamentales para la inserción y desarrollo de una vida laboral en el futuro.

El objetivo principal de esta línea es hacer de la empresa *un segundo lugar de aprendizaje* de estudiantes que se encuentran cursando los dos años correspondientes al estudio de una especialidad técnica conducente al título de técnico de nivel medio, con el objetivo de favorecer mejores canales de inserción laboral a jóvenes que hayan estudiado alguna de las especialidades técnicas que brindan los centros educacionales EMTP del país.

El propósito fundamental de implementación de esta modalidad en Chile es ofrecer a los jóvenes una base más consistente para su integración y éxito profesional y, junto a lo anterior, satisfacer la necesidad de capital humano competente para las empresas. Lo anterior, en todo caso, no inhibe la posibilidad de que los jóvenes egresados sigan estudios superiores, pero se enfatiza en la importancia de apoyar líneas de continuidad y trayectorias educativo-laborales coherentes al ámbito de formación en que estos estudiantes han dedicado sus años de enseñanza secundaria.

En Chile este modelo formativo comenzó a implementarse en el año 1992 a través de un programa de cooperación del gobierno alemán encabezado por la agencia GTZ; a partir del año 2005 la modalidad de formación Dual se incorporó al Programa CHILECALIFICA en el marco de construcción de un modelo de formación permanente y en su desarrollo ha contado con el apoyo de organismos productivos que observan en esta modalidad una alternativa de desarrollo de capital humano de gran relevancia¹.

¹ Así se observa, por ejemplo en el discurso público de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) en estos años: "hoy, avanzar y difundir la Educación Técnica y Profesional Dual constituye una tarea de gran relevancia. Profundizar la cooperación entre la escuela y la empresa para acercar el mundo de la educación al de la producción, es un desafío cada vez más importante en el mundo actual, donde el cambio tecnológico exige de todas las personas una permanente renovación de conocimientos. Más aún, está demostrado que la capacidad de adquirir nuevas destrezas está directamente relacionada con la experiencia que ha tenido una persona. Cuando un joven encuentra en sus estudios una respuesta a problemas que se han planteado anteriormente en su trabajo, internaliza de manera mucho más eficiente las soluciones. Esto es especialmente importante en un mundo globalizado, pues sabemos que la aplicación de tecnologías de punta permite a las compañías mantener su competitividad. Hoy la Educación Dual es la respuesta a esta problemática, pues permite al joven conocer las tecnologías más modernas que aplican las empresas, a la vez que va aprendiendo en la escuela los fundamentos de su especialidad" Hernán Somerville, Presidente de la CPC en el lanzamiento del Manual del empresario y del Maestro Guía sobre Formación Técnica y profesional Dual; Santiago, junio de 2005.

(2) Proceso de Implementación de la Modalidad Dual

La modalidad Dual es una alternativa de implementación curricular en establecimientos que imparten formación técnica en algunas de las 46 especialidades reconocidas por el Ministerio de Educación. Se trata de un sistema formativo basado en la alternancia liceo-lugar de trabajo y puede verificarse bajo dos modalidades, esta son (a) régimen una semana en el liceo/una semana en la empresa, o bien, (b) régimen de 3 días en el liceo/2 días en al empresas².

El establecimiento educacional que imparte especialidades de formación técnica bajo la modalidad de enseñanza Dual, ofrece una preparación en forma conjunta con el mundo del trabajo, lo que le permite, entre otros aspectos, impartir especialidades de acuerdo a la demanda laboral, optimizar el aprovechamiento de los recursos disponibles tanto al interior del establecimiento como en relación a la empresa que sirve de desarrollo formativo de los estudiantes, debido a su cercanía a procesos productivos, así como actualizar y modernizar los contenidos de programas de formación profesional,.

Para que un establecimiento educativo imparta formación Dual, requiere:

- (a) Postular ante la Secretaría Regional Ministerial de Educación;
- (b) someterse a una evaluación y aprobación de los antecedentes del establecimiento;
- (c) una vez aprobada la postulación, recibir la asistencia técnica para capacitar a los docentes en la Formación Dual
- (d) recibir la resolución de la SECREDUC que autoriza impartir las especialidades que se postularon para ser impartidas bajo esta modalidad³.

Un establecimiento educacional tiene libertad de implementar bajo modalidad Dual la totalidad o solo una parte de las especialidades y/o los cursos de 3º y 4º medio destinados a la formación de especialidad técnica. De acuerdo a los datos disponibles, cerca de un cuarto de los centros educacionales del país que ha incorporado este sistema ha adoptado la formación Dual para el conjunto de las especialidades y cursos existentes en su interior. El resto de los establecimientos combinan especialidades o grupos curso bajo la modalidad de formación técnica Dual con la implementación de la enseñanza técnico profesional tradicional.

El proceso de implementación de la Formación Dual en cada establecimiento educativo contempla una serie de tareas destinadas a instalar el sistema al interior del establecimiento; estas son las siguientes:

- (a) análisis del campo productivo y laboral y exploración de las posibilidades de generar vínculos con empresas,
- (b) adecuación de planes y programas, esto es, desarrollo de innovaciones en el marco de mayor flexibilidad curricular que otorga el desarrollo de módulos de enseñanza-aprendizaje en el desarrollo de la formación de las especialidades;

² En la experiencia de implementación de la modalidad en algunos sectores productivos específicos (marítimo, forestal, por ejemplo) existe una cierta flexibilidad en la organización temporal de la alternancia a partir de las características de la actividad productiva del sector o la distancia geográfica con las empresas, en todo caso, se trata de un segmento menor de los casos y la gran mayoría de los centros educacionales que en la actualidad ha implementado la modalidad, se rige por alguna de las dos alternativas.

³ www.chilecalifica.cl

(c) generación de las condiciones para el aprendizaje en el centro educacional (particularmente, adecuación de la formación general asociada a la enseñanza de la especialidad TP);

(d) generación de las condiciones para el desarrollo de los procesos de aprendizaje en las empresas (convenios de cooperación, traspaso de información y, muy particularmente, capacitación de maestros guías en los centros laborales para su labor de apoyo al estudiante.

En términos operativos, para incorporarse al sistema Dual, el establecimiento puede informarse en los Departamentos Provinciales de Educación de la Región donde se encuentre ubicado o en las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación. A nivel central existe un equipo a cargo de apoyar y coordinar el desarrollo de la modalidad; en la actualidad sus tareas principales apuntan al desarrollo de proyectos destinados al fortalecimiento de la educación Dual y la generación de una base de datos que permita un mejor conocimiento y seguimiento de las experiencias a lo largo del país.

La Agenda Pro-Crecimiento II estableció una serie de acciones directamente vinculadas al fortalecimiento de la modalidad Dual y que se sigue desarrollando hasta ahora⁴; los proyectos definidos para tal efecto fueron: (a) Registro Nacional de empresas con formación Dual (7000 empresas); (b) Capacitación de empresas, convenios con Ramas y Asociaciones; (c) Publicación de un Manual del empresario de la formación Dual; (d) Reconocimiento RSE de empresas participantes.

Recientemente las principales actividades destinadas al fortalecimiento de la modalidad Dual son las siguientes:

(a) Convenio marco para mejorar proceso de la formación Dual entre MINEDUC, SOFOFA y SENCE. Se firma convenio entre estas instituciones con la presencia de la Sra., Ministra de Educación, presidente de la SOFOFA y director del SENCE. Año 2006.

(b) Convenio de Prácticas Rentadas para Docentes de la 3Formación Técnica y Profesional Dual, entre CHILECALIFICA y Federación de Instituciones de Educación Técnica, año 2006.

(c) Realización de un Congreso Internacional de Innovación, Formación y Desarrollo: Experiencia Empresarial alemana. Convenio para apoyar proceso de la Formación Dual en Chile. Firma de Convenio Año 2006.

(d) Convenio Ministerio de Educación, CHILECALIFICA y Empresa Asociación Chilena de Seguridad. ACHS Año 2007.

(e) Capacitación de Maestros Guías. La Sociedad de Fomentos Fabril, SOFOFA, a través de la Corporación de Capacitación y Empleo ha desarrollado el programa de capacitación de maestros guías. Año 2007.

(3) Principales Componentes en la Implementación de la Modalidad Dual

La implementación de la modalidad de formación técnica Dual se sostiene en una estructura organizativa *liviana* (la coordinación del equipo de nivel central y la red de

⁴ “queremos hacer significativo el aprendizaje de los estudiantes, relacionando sus experiencias educativas a la realidad productiva de su región o país, profundizando la aplicación de metodologías tales como la educación Dual”; Ministerio de Educación, CPC y SOFOFA. Capítulo Educación y Empresa Agenda Pro-Crecimiento II, las 28 iniciativas acordadas y en marcha; agosto de 2005.

supervisores regionales) que apoya a través de acciones de capacitación y coordinación el trabajo de los establecimientos. En cada centro educacional se desarrollan las siguientes instancias:

(a) Implementación de comisión Dual: la comisión Dual es una coordinación pedagógico-técnica que tiene la misión de programar, organizar y conducir el proceso de implementación y funcionamiento de la modalidad Dual. Entre las principales tareas se encuentra la definición de las especialidades y/o grupos curso que implementarán esta modalidad al interior del establecimiento, la coordinación, contacto y estrategia de búsqueda de empresas participantes del proceso de educación alternada, el seguimiento de los estudiantes y la formalización del proceso de alternancia con la familia (explicitación de responsabilidades, tramitación de seguro contra accidentes, etc.).

La composición interna de la comisión Dual es variable de acuerdo a la amplitud del programa, variedad de especialidades o tamaño del establecimiento; por lo general es encabezada por el Jefe de UTP o el coordinador de la formación técnica del centro educacional.

b) Definición de profesores tutores: El profesor tutor es el encargado del vínculo permanente del establecimiento con la empresa, supervisando el cumplimiento adecuado del proceso de alternancia.

Sus funciones principales son la *colocación* de los estudiantes en el lugar de trabajo y coordinación de las tareas de instrucción con el responsable en el lugar de trabajo (maestro guía); elaborar un plan de rotación (conjunto de actividades que debe cumplir el estudiante para la cobertura de tareas contenidas necesarias para su formación) en conjunto con el maestro guía en la empresa; realizar un seguimiento a la labor del maestro guía a fin de cautelar su idoneidad y funcionalidad a los objetivos formativos de los estudiantes; supervisar regularmente la rotación de los estudiantes de acuerdo al plan propuesto y monitorear el cumplimiento de sus obligaciones de asistencia; recopilar información de la realidad laboral de los centros productivos para eventuales adecuaciones formativas en el establecimiento y actualizaciones curriculares y de contenido.

El profesor tutor es la fuente de transmisión fundamental de la experiencia de alternancia de los estudiantes en la empresa para el trabajo formativo al interior del establecimiento educativo.

c) vínculo con empresas y consolidación de maestros guías: Como se indicó, desde la empresa el principal actor para el desarrollo de la modalidad Dual es el maestro guía. Este actor previo al desempeño de sus funciones recibe una capacitación por parte del centro educativo a fin de clarificar sus tareas y responsabilidades en el proceso de aprendizaje de los estudiantes a su cargo.

Las principales tareas del maestro guía son organizar las tareas de aprendizaje por las que pasará el o los alumnos a su cargo, y su formalización en el plan de rotación definido en conjunto con el profesor tutor, realizar o delegar el acompañamiento al estudiante en las actividades laborales; supervisar o coordinar la supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y horarias por parte de los estudiantes; evaluar, en conjunto con el profesor tutor el desempeño y proceso de aprendizaje de los estudiantes en la empresa.

El maestro guía es el referente principal de los estudiantes en la empresa, y a lo largo de su actividad de alternancia es quien los acompaña y apoya en sus principales actividades.

d) implementación de plan de desempeño para el aprendizaje y definición de plan de rotación para el cumplimiento de los contenidos curriculares básicos de la especialidad: el

Plan de desempeño constituye el fundamento básico para el desarrollo del trabajo de alternancia de los estudiantes. Se trata de un documento institucional que orienta la organización del aprendizaje inserto en el proceso productivo, comprendiendo las áreas de desempeño y las principales tareas que los estudiantes deberán desarrollar en su período de aprendizaje en la empresa.

El plan de rotación es la traducción operativa de este plan en la empresa; corresponde al instrumento organizador del aprendizaje de cada estudiante, basado en el plan de desempeño pero adecuado a las particularidades de cada empresa en particular donde se desarrollará la experiencia de alternancia. El plan de rotación establece, además, las secciones o áreas de desempeño y el tiempo destinado para que cada estudiante logre su respectivo aprendizaje.

Desde el punto de vista de esta línea, el egresado de la enseñanza media técnico profesional Dual debería desarrollar una trayectoria de inserción temprana al mundo del trabajo, lo que no inhibe sus posibilidades de continuidad de estudios.

Más allá de esto, no se postula un perfil de egresado homogéneo debido a la gran variedad de especialidades técnicas y las diversas posibilidades y contextos del ejercicio laboral. Desde la actual orientación de la política educacional Dual, esta propuesta pretende lograr una especialización *flexible* enfatizando el desarrollo de competencias de adaptación de los jóvenes egresados a la variedad de ofertas de empresas y rubros en los cuales alcanzar su inserción laboral⁵

(4) Desarrollo de la Modalidad Dual

Como se señaló, la formación Dual en Chile ha tenido dos etapas de desarrollo fundamentales, una que se sostiene a partir del desarrollo de un programa de cooperación del gobierno alemán encabezado por la agencia GTZ (1992-2000); y otra, a partir del año 2005 donde la modalidad de formación Dual se incorporó formalmente al Programa CHILECALIFICA. Desde su inicio hasta el año 2000 se incorporaron de manera paulatina 100 establecimientos educacionales que implementaron la modalidad en algún nivel. Entre el año 2001 y 2007 se han incorporado 114 nuevos establecimientos.

En el año 2007 el total de estudiantes que participaban bajo la modalidad Dual era de 24.000 personas, con una composición de género relativamente homogénea. Esta cifra corresponde al 10% del total de estudiantes que estudiaban la educación técnico profesional a nivel nacional (la matrícula de formación TP de 3° y 4° medio alcanzaba a un total de 240.831 estudiantes⁶).

De acuerdo a la información proporcionada por los 214 establecimientos educacionales que oficialmente desarrollan la modalidad, la red de centros productivos o de servicios participantes es cercana a las 9000 empresas, aunque su participación es muy variada y varios de estos no necesariamente acogen en la actualidad a estudiantes.

Desde su implementación, han egresado cerca de 25.000 estudiantes de enseñanza EMTP bajo esta modalidad. El resumen de la situación de la educación Dual en Chile al 2007 se entrega en el siguiente cuadro:

⁵ Componente Educación Técnica Dual, Chilecalifica.

⁶ Esta cifra se desglosa en 127.689 estudiantes en el nivel de 3° medio y 113.142 estudiantes en 4° medio. DEMRE, Compendio Estadístico 2007.

Región	Dependencia					Total Liceos EMTD Dual	Oferta de Especialidad en la Región	Total de Empresas	Total Matricula 3º Y 4º medio	Total Egresados (1994/2006)
	M (1)	CM (2)	PS (3)	PP (4)	C (5)					
I	6	0	3	0	1	10	26	322	1.713	961
II	13	0	3	0	0	16	44	648	2.059	1.557
III	6	0	3	0	0	9	14	248	759	482
IV	13	0	0	0	0	13	18	365	1.545	608
V	12	0	2	0	1	15	23	484	881	1.430
VI	7	0	1	0	2	10	14	574	1.526	454
VII	12	0	3	0	0	15	24	615	1.563	1.339
VIII	18	0	5	0	10	33	66	2.392	4.755	7.252
IX	7	0	8	0	3	18	39	868	3.017	1.079
X	15	0	13	0	0	28	44	804	1.522	1.316
XI	3	0	0	0	0	3	3	11	49	51
XII	5	0	0	0	0	5	16	190	562	638
XIII	21	0	11	0	7	39	71	2014	4.997	8.164
Total	138	0	52	0	24	214	402	9.535	24.948	25.331

Notas: (1) Municipal. (2) Corporación Municipal. (3) Particular Subvencionado. (4) Particular Pagado. (5) Corporación Administración Delegada.

Fuente: CHILECALIFICA; Duodécimo Informe al Banco Mundial

(5) Evaluación Cualitativa de la Implementación de la Modalidad Dual

Con el objetivo de evaluar la línea de Enseñanza Media Técnico Profesional Dual ejecutada en Chilecalifica se definió la realización de un estudio de casos de carácter cualitativo considerando el análisis del proceso de desarrollo de esta modalidad en 2 establecimientos de la Región Metropolitana.

En ambos establecimientos se aplicó una entrevista a 2 tutores; un grupo de discusión con estudiantes que actualmente cursan la modalidad en sus respectivas especialidades, una entrevista a directivos de dos empresas, y una entrevista al encargado de la modalidad Dual en cada establecimiento.

Esta indagación se presenta a partir de los principales énfasis discursivos recogidos en las entrevistas. En las conclusiones se recoge una mirada transversal que establece los principales juicios evaluativos de esta línea.

(1) Establecimientos en los cuales se realizó la indagación

El estudio se realizó en:

(a) el Centro Educacional Pitágoras, establecimiento educacional de dependencia particular subvencionado ubicado en la comuna de Independencia. Con una matrícula aproximada de 1900 estudiantes, imparte las especialidades técnicas de servicio de turismo, administración, contabilidad, secretariado y ventas, todas bajo modalidad Dual (aunque parte de los estudiantes de las especialidades también lo hacen en la modalidad tradicional); y

(b) el Liceo Industrial Rafael Donoso Carrasco, que es una Corporación de Administración Delegada, dependiente de la Cámara Chilena de la Construcción, ubicado en la comuna de Recoleta. Con una matrícula cercana a los 2000 estudiantes, imparte las especialidades de administración, edificación, electricidad e instalaciones sanitarias, todas bajo modalidad Dual a través de la red de empresas asociadas a la Cámara.

(2) Presentación de los Casos

2.1. Centro Educacional Pitágoras

a) Motivos de implementación de la modalidad Dual en el establecimiento

Lo que incide en la decisión de optar por la modalidad Dual en este establecimiento es la posibilidad de una mejor inserción laboral, sobre todo para el nivel socioeconómico de los alumnos con que trabaja el establecimiento. La participación del sistema Dual permite que los estudiantes conozcan el mundo del trabajo antes que sus pares de formación tradicional y además reciben una pega por ello, que aunque es simbólica les permite vivir la experiencia del trabajo remunerado e incluso tener dinero para comprarse algunas cosas.

Los logros asociados al proceso de implementación del Dual son la continuidad de las 5 especialidades impartidas en el colegio. Las dificultades se asocian principalmente a la capacidad de gestionar convenios con empresas que permitan la incorporación de los estudiantes Duales en su práctica. En un principio fue muy complejo convencer a las empresas de que participaran de esta modalidad porque la empresa decía que perdía identidad teniendo a un niño una semana y a otro distinto la siguiente (crítica a la rotación de estudiantes por parte de las empresas). Esta dificultad se fue superando en la medida de que con hechos se les demostró que era posible implementar el sistema Dual sin perjuicio de la empresa, se generó confianza con las empresas.

b) Resultados alcanzados

Las diferencias observables en términos de resultados entre la formación técnico profesional tradicional y la formación Dual es que la inserción laboral de los estudiantes Duales es mucho más rápida en comparación a los tradicionales. Estos últimos tienen dificultades de quedar en los puestos tras la práctica, los alumnos que estudian bajo este régimen, por lo general realizan su práctica y se les ofrece contrato a su término. La encargada Dual habla de esta diferencia con el conocimiento que le entrega la experiencia de tener alumnos tanto en la modalidad Dual como en la formación tradicional. El colegio imparte las dos modalidades y desde esta perspectiva las diferencias son evidentes en términos de colocación de los estudiantes, pues los Duales por lo general quedan en las empresas donde realizan su práctica, en cambio los estudiantes tradicionales deben esperar varios meses antes de encontrar una práctica siquiera.

Las condiciones necesarias para el éxito del Dual son mayores recursos materiales y una mayor publicidad del sistema entre las empresas, los apoderados y los profesores. Estos últimos debieran tener un incentivo adicional por su labor en el Dual. Al mismo tiempo la encargada Dual indica que MINEDUC debería tener una campaña de información y promoción del sistema, pues en su caso le ha tocado convencer a muchas empresas de que no es un delito contratar a un menor de edad. Esta clase de desconocimiento por parte de las empresas dificulta la implementación del sistema.

Para la encargada Dual, las principales motivaciones del sector empresarial para participar de la modalidad Dual se asocian a la posibilidad que tienen las empresas de preparar y formar desde pequeños a sus propios empleados y adaptarlos a las necesidades de la empresa. A su juicio no es lo mismo enseñar un trabajo a un niño o adolescente en proceso de aprendizaje, sin autonomía económica, que a un empleado adulto y con sueldo fijo. Para la empresa es más barato formar a jóvenes estudiantes que luego serán sus empleados. Los principales problemas con las empresas se asocian a la rotación de los

estudiantes, este hecho genera conflicto, debido a la falta de continuidad, pero en general es un tema que se ha superado bastante.

Los beneficios alcanzados por los estudiantes se relacionan con una mayor madurez, mayor personalidad y roce social, un ejemplo de ello es tener que relacionarse en instancias laborales con un lenguaje diferente al de su quehacer cotidiano.

La encargada Dual indica no haber recibido asesoría alguna por parte de CHILECALIFICA. A ello se suma el que los cuadernos del Dual no fueron enviados este año al establecimiento, del mismo modo, dejaron de recibir hace tres años las pichas distintivas del sistema Dual para diferenciar a los alumnos. La entrevistada indica que no han recibido apoyo ni si quiera para hacer bases de datos de empresas. Cuando es consultada por una evaluación hacia la calidad y cantidad de recursos para la implementación de la modalidad la encargada indica no haber recibido recursos de ningún ente como el Ministerio o CHILECALIFICA. La existencia e implementación del Dual se ha llevado a cabo gracias a la disposición del establecimiento y sus directivos y al esfuerzo de los profesores encargados de sacar adelante la modalidad. El único apoyo recibido son los permisos por parte de MINEDUC para poder implementar el sistema Dual según lo indicado en las bases legales. La ausencia de material como los cuadernos ha generado una enorme dificultad pues no tienen como garantizar que los estudiantes han realizado correctamente sus prácticas, esto es grave si es que llegan a ser supervisados por alguien de MINEDUC. De todos modos para evitar que esto suceda ellos implementaron sus propios cuadernos a fin de no tener conflictos con la supervisión ministerial.

c) Posibilidades de éxito en Chile de la modalidad Dual

La poca incidencia de la modalidad Dual se debe a la falta de promoción de sistema, a la falta de apoyo en recursos materiales y técnico pedagógicos. El desconocimiento del sistema y sus beneficios por parte de los actores involucrados (empresas, padres, estudiantes y profesores) hace que sea muy difícil llevar a cabo una implementación exitosa del sistema Dual. Al mismo tiempo la invisibilización de esta modalidad por parte de las autoridades educacionales ha conducido a que sea una empresa de autogestión de la comunidad escolar más que un programa de desarrollo con políticas centrales de definición en materia económica y educacional. Por este motivo, la consolidación del sistema pasa por asistir a los colegios que tienen implementada esta modalidad de enseñanza, dándoles orientación y apoyo no sólo en términos unitarios sino que incorporando al resto de la comunidad y difundiendo sus beneficios.

d) Motivo elección modalidad por parte de los estudiantes

La elección del sistema Dual por parte de los estudiantes se realiza una vez que están dentro del colegio, pues esta modalidad de enseñanza no es muy conocida por los padres ni por los alumnos. La mayor parte de los entrevistados indica que su elección de una enseñanza bajo modalidad Dual estuvo dada por las oportunidades asociadas a iniciar una práctica laboral temprana respecto a los otros colegios que imparten enseñanza técnico profesional. La mayoría indica que esta modalidad les permite salir más preparados de cuarto medio.

Los estudiantes creen que bajo la modalidad Dual se aprenden más cosas que en otras, sobre todo se resalta el desarrollo de la personalidad del estudiante para su posterior inserción en el mundo laboral. Para entrar a la modalidad Dual al interior del colegio los estudiantes pasan por una prueba de selección que implica reconocimiento de notas y test psicológicos entre otros aspectos. Esto significa que no cualquier estudiante es Dual, pertenecer a esta modalidad es signo de estatus al interior del colegio.

Dentro de los aspectos positivos de la formación está el que el estudiante se enfrenta y aprende lo que es el mundo laboral a temprana edad. Esto conduce, a juicio de los estudiantes, a un desarrollo y maduración de aspectos de la personalidad que son muy relevantes en términos de experiencia de vida. Los estudiantes valoran mucho el conocer los códigos del mundo del trabajo, pues parte de su experiencia en el Dual es ser tratados como un trabajador más, situación que les permite integrarse rápidamente a las dinámicas de trabajo de la empresa en la que realizan la práctica.

Los estudiantes no mencionan aspectos negativos dentro del proceso formativo Dual, pues consideran estar bien preparados para el mundo laboral. Sin embargo mencionan como parte de los aspectos difíciles de este sistema el que hay un proceso de acostumbramiento de parte del estudiante a estar una semana en el colegio con clases normales (siendo niños) y otra semana teniendo el ritmo y la responsabilidad del trabajo de un adulto. Las dificultades asociadas a este proceso se enmarcan principalmente en que se les entregan las nociones generales del trabajo a realizar pero en términos reales deben enfrentarse a una cultura organizacional diferente, donde se le debe responder a un jefe, aceptar retos, convivir con trabajadores pares, etc. Los estudiantes tienen la sensación de ser bien calificados por sus empleadores, donde son valoradas sus ganas de aprender y donde sus errores son comprendidos en el marco de un proceso de aprendizaje. Este hecho hace que muchos estudiantes se sientan incluso más responsables que un trabajador común, pues responden a las expectativas de un empleador y a las expectativas de un colegio (en especial al profesor tutor con quien existe un trato más directo).

En relación a los aspectos formativos deficitarios se menciona la ausencia de mayores salidas a terreno como un modo de conocer otras experiencias que incentiven el proceso de aprendizaje. Los entrevistados consideran que tienen relativamente buenas instalaciones materiales para el desarrollo de su especialidad (ventas) y que los profesores que les enseñan están bien capacitados para esta labor. Esta idea se reafirma en sus posteriores experiencias laborales de práctica, donde se sienten preparados y competentes en las labores encomendadas.

Respecto al apoyo entregado en la formación Dual, los estudiantes declaran sentirse más apoyados por el profesor tutor, que por la institución escolar. Es el profesor tutor quien realiza un seguimiento de los logros y conflictos vividos por el estudiante en su período de práctica. Si bien existe la figura de una encargada Dual del área ventas, que ejerce el rol de supervisora de cada uno de los estudiantes en las empresas donde están trabajando, ésta no posee una relación directa y continua con los estudiantes. Las supervisoras son una por cada especialidad del Dual, y se supone que realizan un seguimiento y un informe por cada alumno, pudiendo resolver eventuales conflictos con el empleador en caso de que existan.

Otro aspecto relevante está dado por el hecho de que los estudiantes son colocados en determinadas empresas para realizar sus prácticas profesionales, esta colocación es coordinada y gestionada por el propio colegio. En la mayor parte de los lugares donde son empleados se les paga una suma correspondiente a un pequeño incentivo monetario que cubre los traslados en transporte y almuerzo. Algunos conflictos están dados porque hay lugares donde la cantidad de dinero entregada es mayor que en otros lugares, este hecho hace que los estudiantes que se ven en una situación monetaria desventajosa pidan cambio de empresa o generen auto despidos que les permitan ser recolocados en empresas donde paguen más. Al mismo tiempo existen algunas empresas que le realizan contrato de trabajo a los estudiantes y otras donde no.

e) Expectativas de Futuro de los Estudiantes

Todos los estudiantes quieren seguir estudiando. Comprenden que para poder seguir este camino deben trabajar de día y estudiar de noche, pues su situación económica no permite otra manera de alcanzar esta meta. Las carreras que tienen en perspectiva están en la línea de especialización de lo que han estudiado a través de la formación Dual. La mayoría considera que el ser un trabajador común, con un bajo nivel de calificación, sólo les permite alcanzar lo que ya están conociendo a través de sus prácticas profesionales. La mayor parte de los entrevistados considera que el pago por la labor realizada es muy poco en relación a la cantidad de horas trabajadas, por este motivo depositan mejores perspectivas en la continuidad de los estudios. Creen que para ser simples vendedores no se requiere mucho conocimiento, por eso la posibilidad de mejorar sus sueldos pasa necesariamente por perfeccionarse a través de estudios. Para el éxito de la modalidad Dual sugieren tener más profesores tutores, donde además las supervisoras se encarguen de realizar un seguimiento personalizado del estudiante y de su desempeño laboral en la empresa. Particularmente en este caso existe un descontento frente a las supervisoras del modelo Dual, por no realizar un buen trabajo. El material de trabajo (cuaderno del estudiante bajo modalidad Dual) dura dos años y les permite ordenar su calendario y anotar las actividades realizadas.

f) Implementación de la modalidad Dual: la perspectiva de los Profesores Tutores

Los profesores tutores poseen una buena opinión del sistema Dual, por la positiva acogida que esta modalidad ha tenido en las empresas privadas, en los estudiantes y en los apoderados. Los tutores consideran que tienen buenos resultados con los estudiantes que estudian bajo este sistema, tanto en la colocación de éstos en el mundo laboral como en lo que respecta al cumplimiento de las expectativas de los estudiantes y de las empresas. En comparación al sistema tradicional de educación técnico profesional los estudiantes de formación Dual poseen una mejor inserción laboral e incluso reciben un mayor pago en la práctica profesional.

En el establecimiento, la instalación de la modalidad Dual se completó con todas las especialidades el año 2003. En un principio la mayor parte de las funciones era cumplida por una sola persona, hoy en día cada persona está a cargo de su función. La concreción de esta meta fue posible gracias a la autogestión de los profesores que decidieron instalar esta modalidad de enseñanza en el colegio. No se ha recibido ayuda por parte de MINEDUC desde una perspectiva organizacional o de asistencia técnica. Los tutores señalan la falta de un manual de procedimiento que permita orientar a los profesores en la instalación del sistema Dual en los colegios. Ejemplo de ello es que el rol de un profesor tutor o encargado del Dual no está definido desde una perspectiva educacional, esto conduce a una autogestión y autorregulación por parte del equipo de profesores quienes se valen del carisma personal o de la buena capacidad de gestionar para poder ejecutar el sistema Dual. Los profesores tutores también reclaman la falta de un apoyo por parte del ministerio de educación a la formalización y regulación del sistema Dual, considerando la definición de funciones, la entrega de material, la publicidad hacia las empresas y hacia los apoderados para promocionar los beneficios del sistema. Un ejemplo de esto último es que muchos apoderados llegan con miedo de que su hijo/a ingrese al sistema Dual, básicamente por desconocimiento. Creen que sus hijos vana ir a trabajar a los 16 años, luego de que se les explica que es un aprendizaje en una empresa ellos empiezan a entender. Para los profesores tutores el que el sistema Dual no esté regularizado ni estructurado a nivel de asistencia técnica y educacional habla de su invisibilización por parte de las autoridades. Incluso desde una perspectiva profesional señalan que es difícil explicar curricularmente qué hace un profesor Dual desde la perspectiva de funciones y rol dentro del establecimiento.

Respecto a la evaluación del apoyo recibido por parte del sector empresarial, señalan que las principales motivaciones de este sector es que el alumno es un potencial empleado a ser capacitado por la empresa. Es como "criar" un trabajador, moldearlo, formarlo. En resumidas cuentas el sistema Dual, les proporciona una incipiente capacitación de trabajadores, donde además el colegio cubre las eventuales falencias que el alumno puede tener por efecto de su proceso de aprendizaje. Los tutores señalan que los alumnos bajo este régimen son muy diferentes a los tradicionales, pues cultivan una conciencia del trabajo, madurez, perspectiva y roce social que los alumnos del sistema tradicional (técnico profesional) no poseen. Son alumnos más maduros en comparación a los otros estudiantes, que toman mayores responsabilidades sin perder su identidad juvenil. Este hecho marca diferencias entre los estudiantes del establecimiento (que posee sistema tradicional y sistema Dual), los alumnos de la modalidad Dual poseen un mayor estatus dentro del establecimiento (situación ratificada por la entrevista a los estudiantes).

Los problemas asociados a la experiencia de trabajar con las empresas son que la gente que está a cargo de los estudiantes no entiende mucho el concepto del sistema Dual ni su enfoque de aprendizaje, situación que conduce a que no se entiendan los planes de rotación de alumnos, de definición de roles, etc. Cuando se logra guiar a los encargados de los estudiantes (maestros guías) en las empresas, el sistema funciona muy bien pues en general una vez que entran en el sistema, se preocupan mucho del desempeño y aprendizaje de los estudiantes practicantes, de alguna manera se hacen responsables.

Los beneficios que alcanzan los estudiantes al participar de esta modalidad están asociados a la experiencia y a la integración más rápida al mundo laboral. Los estudiantes Duales son más autónomos y proactivos en la búsqueda de oportunidades en el mundo laboral, ellos se ofrecen, buscan hablar con la persona encargada y sin temor porque ya conocen el entorno laboral y la cultura organizacional de su área de trabajo. Algunos estudiantes se cambian de las empresas donde realizan sus prácticas profesionales, y solos buscan otra empresa que se acomode más a sus expectativas.

Los profesores tutores dicen no haber recibido ningún tipo de apoyo de parte de equipos técnico-profesionales de CHILECALIFICA. Sólo dicen haber recibido hace un tiempo atrás material en formato de revistas y libros el año 2006-2007 donde se explicaba qué era un maestro guía y un profesor tutor. Señalan que a parte de las reuniones que se realizan cada cierto tiempo no han recibido apoyo alguno por parte de CHILECALIFICA, de hecho los cuadernos Dual correspondientes a este año aún no les han llegado. Respecto de las reuniones con los supervisores, señalan que éstas consisten en plantear los problemas que poseen, explicar lo que ellos creen que deben ser las soluciones a los problemas planteados e irse. Los tutores señalan que esta dinámica se repite cada cierto tiempo, pero que no se manifiesta en ningún avance o solución real a los problemas que poseen. Además en estas reuniones se encuentran las experiencias del sistema Dual en otros establecimientos que no han tenido una experiencia exitosa como ellos (Colegio Pitágoras), por lo que es difícil encontrar apoyo entre medio de conflictos más importantes de implementación. Creen que las reuniones no aportan en nada, producto de la dinámica explicada.

Respecto de las iniciativas que habría que reforzar para la consolidación de la modalidad en Chile, los tutores recalcan especialmente la necesidad de una regulación del sistema, que permita a MINEDUC conocer las gestiones, avances y dificultades vividas por los establecimientos con modalidad Dual. De hecho existen diferencias entre colegios Duales que están dadas porque algunos organismos como la SOFOFA, o empresas como CHILECTRA trabajan con sus propios establecimientos bajo modalidad Dual. En el caso del establecimiento Pitágoras, ellos se auto gestionan el contacto con empresas y esa información no es conocida por los supervisores ministeriales. Estas instancias deben promocionar el sistema en las empresas y regular la participación de los establecimientos

en éstos. Los tutores además explican que no existe una red de apoyo entre los establecimientos con modalidad Dual, que permita compartir experiencias entre los establecimientos.

Respecto al material de apoyo al Dual, señalan que se hicieron pequeñas modificaciones al diseño y al color pero que el contenido es el mismo, excepto en lo que respecta al instructivo inicial de cómo llenar el cuaderno, donde se realizaron modificaciones tendientes a explicar de mejor manera el material y sus potencialidades de uso por parte del alumno.

g) Motivo de participación de las Empresas

En el caso de este establecimiento, las motivaciones del sector empresarial para participar de la modalidad Dual se debieron al antecedente de una experiencia positiva sobre el sistema. Además se la consideraba una posibilidad de desarrollo y aprendizaje para los niños y también para la empresa. Para los estudiantes Duales es un beneficio importante en la medida que pasan un buen período de entrenamiento y capacitación, donde logran conocer a la gente y el funcionamiento de la empresa, este hecho le evita a la empresa tener que capacitar y entrenar a los nuevos empleados. Una de las entrevistadas califica esta situación como una modalidad que beneficia a la empresa entregándole mano de obra barata, que si bien está en proceso de formación, tiene más rentabilidades que pérdidas. Los alumnos Duales se caracterizan por las ganas de aprender y demostrar los conocimientos aprendidos en el liceo. La motivación que poseen es muy buena para la empresa, es un beneficio pues permite tener futuros trabajadores capacitados y motivados que se toman su trabajo con responsabilidad en la medida que éste es parte de su formación profesional.

Los logros asociados a la implementación del sistema Dual en la empresa se evidencian principalmente en la contratación de varios de los estudiantes después de su práctica. Las dificultades asociadas se deben a que por ser adolescentes, provenir de sectores periféricos y de familias en riesgo social muchos de los estudiantes en práctica tiene dificultades para cumplir con horarios o llegar a trabajar. Otra de las aprehensiones por parte de las empresas se puede deber a que son menores de edad, sujetos a accidentes o menos responsables con el trabajo producto de su inmadurez. De todos modos, este temor es superado en el caso de los dos directivos consultados porque en términos generales los estudiantes sobrepasan las expectativas iniciales demostrando responsabilidad y cumplimiento, los casos de irresponsabilidad son aislados.

En cuanto a la pertinencia del sistema Dual para la EMTP se indica que este sistema es mucho mejor que el técnico profesional tradicional pues genera herramientas para desenvolverse en el mundo laboral mucho antes de que los niños salgan del colegio. Esto permite que los estudiantes están muy motivados, sobre todo los estudiantes de cuarto medio que tienen la expectativa y posibilidad real de quedarse trabajando en la empresa.

Las diferencias entre la enseñanza Dual y la técnico profesional tradicional se enmarcan principalmente en las posibilidades de empleabilidad a futuro. Los niños Duales tienen más herramientas y mayores posibilidades de desarrollo en el mundo laboral. La diferencia radica en que los estudiantes de técnico profesional tradicional sólo realizan su práctica (de tres meses) cuando están saliendo de cuarto medio, los Duales comienzan a realizar su pre-práctica desde tercero medio, eso les permite conocer mejor los códigos laborales e incluso quedarse trabajando en la empresa donde se han estado formando.

Las condiciones necesarias para el éxito del sistema Dual se asocian a la disciplina, a la generación de una buena comunicación con los niños, donde éstos noten que hay preocupación por ellos más allá del trabajo.

Los beneficios para los estudiantes al participar de esta modalidad son que por estar a temprana edad en conocimiento de lo que implica la profesión, cuando salen de cuarto medio tienen la madurez y el conocimiento para saber si lo que estudiaron les gusta o si en realidad les interesa realizarse en otra clase de profesión. Esta modalidad de enseñanza les permite madurar y conocer antes lo que quieren y lo que no quieren.

En relación al apoyo por parte del equipo técnico-profesional de CHILECALIFICA ninguna de las dos entrevistadas había establecido alguna clase de relación con este organismo y tampoco estaba en conocimiento de que la empresa tuviera alguna clase de vinculación con éste para efectos de la implementación del Dual.

Respecto a las iniciativas que podrían reforzar la consolidación de la modalidad Dual en Chile se menciona una mayor relación con empresas y la generación de alguna clase de subvenciones a empresas para la contratación de la formación Dual, pues si bien es mano de obra barata la empresa también les entrega conocimiento. Al mismo tiempo, es necesario que exista una mejor supervisión del colegio hacia los niños y una mejor comunicación entre las empresas y el colegio.

2.2. Liceo Industrial Rafael Donoso

a) Motivos de implementación de la modalidad Dual en el establecimiento

Los aspectos que inciden en la implementación de la modalidad Dual son que la Cámara Chilena de la Construcción, a la cual pertenece el liceo, conoció esta experiencia en Alemania hace algunos años atrás y decidió implementarla en Chile en los liceos de su corporación. Por eso, para implementar esta modalidad es necesario que haya un pedido de las empresas, es decir, si éstas no requieren estudiantes no se puede implementar esta modalidad de enseñanza. El liceo, por pertenecer a la Cámara Chilena de la Construcción, está en contacto con empresarios que permiten que jóvenes del liceo realicen su aprendizaje técnico en las empresas pertenecientes a la Cámara.

Los alumnos, la familia y los empresarios se han mostrado interesados en este modelo de enseñanza. El Liceo ha realizado encuestas de opinión y en todas éstas el resultado es positivo para el modelo Dual. Lo relevante de este modelo es que dos años antes de egresar, el estudiante ya tiene la experiencia y las competencias para poder seguir trabajando en los lugares donde realizan sus prácticas profesionales.

Las dificultades asociadas a esta modalidad es que no todas las empresas tienen las áreas de especialización. El liceo tiene un plan de aprendizaje, donde las fechas de término de las obras donde los jóvenes realizan su pre práctica no siempre coinciden con el ciclo de enseñanza que tenemos acá en la escuela, esto hace difícil coordinar las semanas de clases con las semanas en la empresa o la obra. Otra dificultad está en la capacitación a los maestros guías, esto ha sido muy difícil y en el establecimiento adoptaron la modalidad de que el profesor tutor se encargue de orientar al maestro guía en los temas de evaluación que es dónde presentan dificultades (pues en la parte técnica ellos son especialistas).

En cuanto a la pertinencia del sistema Dual para la EMTP, el encargado Dual considera que se ha transformado en una de las opciones importantes que el sistema ofrece, puesto que al joven se le permite tempranamente identificarse con una especialidad. Los estudiantes aprenden la parte teórica en el liceo y la parte práctica en las empresas, eso permite que el estudiante asocie los dos mundos sin mayores problemas. Tanto para los jóvenes como para los empresarios este modelo reporta muy buenos resultados. El liceo tiene implementadas las cuatro especialidades en la modalidad Dual, porque se tiene el apoyo de las empresas.

b) Resultados alcanzados

Las diferencias de la formación Dual en comparación a la formación técnico profesional tradicional radica en que los estudiantes bajo la modalidad Dual tienen una mayor madurez, debido a que se relacionan con personas adultas de su especialidad en un ámbito de trabajo. Desde una perspectiva *valórica* también se notan las diferencias, pues existe un mayor respeto hacia los mayores. Desde otra perspectiva, en los liceos tradicionales los estudiantes no tienen una implementación con tecnología de punta lo que significa que se les vuelve más difícil insertarse al mundo laboral una vez que egresan. Los estudiantes Duales, en cambio, estudian realizando su pre práctica durante dos años, la que sumada a su práctica cuando egresan los deja en mejor pie para conseguir un trabajo.

El éxito del sistema Dual depende del Maestro Guía en las empresas, si éste no se muestra interesado en el proceso el joven no logra insertarse de buena manera al trabajo en la empresa. Por otro lado el rol del profesor tutor también es muy importante, pues los estudiantes se apoyan en ellos para poder desempeñarse bien en la empresa.

El establecimiento tiene las cuatro especialidades acreditadas y el Ministerio les ha exigido tener todos los materiales, la infraestructura, la literatura técnica, los equipos, etc. Eso ha sido muy bueno porque los profesores cuentan con todos los recursos para hacer las clases teóricas y prácticas más entretenidas en el Liceo.

Las principales motivaciones del sector empresarial para participar en la modalidad Dual es que logran tener en corto plazo personal calificado, además lo propio del sistema Dual es que el estudiante se va formando junto a la empresa, esto significa que ésta puede ir adaptándolo a sus necesidades según corresponda. Los problemas asociados a esta modalidad pueden deberse a que muchas de las obras quedan muy lejos de los hogares de los estudiantes, esto significa que a veces muchos no llegan a trabajar y son medios irresponsables puesto que les significa levantarse muy temprano para poder llegar a tiempo. De todos modos, las empresas no se manifiestan disconformes con esta modalidad ni con el desempeño de los estudiantes, son problemas más bien aislados.

Los beneficios para los estudiantes es que en primer lugar trabajan y conocen una tecnología de punta. Otro aspecto es que las empresas le dan una ayuda en dinero al joven, que si bien es para gastos de movilización y comida se transforma en un incentivo importante. Otro aspecto importante es que los estudiantes bajo el sistema Dual se sienten más seguros y capacitados que un estudiante con formación tradicional.

Respecto al apoyo recibido por el equipo técnico profesional de CHILECALIFICA el encargado Dual indica este organismo junto con ser el encargado del proceso de acreditación, ha entregado material en formato de documentos para el empresario, el maestro guía y el profesor tutor. Este material ha tenido cambios desde una perspectiva de formato (fotos nuevas, otros colores, entrevistas a los empresarios y a los estudiantes). También ha habido a través de CHILECALIFICA un apoyo al perfeccionamiento de los docentes.

En cuanto a la calidad y cantidad de recursos que se aportan para la implementación del Dual en el caso de este Liceo, la dependencia de la Cámara Chilena de la Construcción y su conexión con la Fundación Arturo Irarrázabal, les ha permitido tener una buena cobertura a nivel de infraestructura y también posibilidades de gestión y convenios con empresas del rubro. De todos modos se indica que a estos recursos se suman los aportes de apoderados y los recursos provenientes del Ministerio.

c) Posibilidades de éxito en Chile de la modalidad Dual

La menor incidencia de la modalidad Dual en el sistema de enseñanza técnico profesional se debe principalmente a la falta de promoción del sistema. Existe poco conocimiento por parte de las empresas y de los apoderados. Además en el caso del rubro de la construcción se requiere establecimientos equipados, con la infraestructura necesaria y con profesores capacitados.

Algunas de las cosas que se podrían hacer para consolidar la modalidad es generar convenios con empresas y liceos, tal como es el caso del Liceo en cuestión. Esta modalidad ayuda a que un rubro de las empresas se haga cargo de formar a estudiantes en su propia especialidad.

d) Motivo elección modalidad por parte de los estudiantes

La elección de la modalidad Dual por parte de los estudiantes no se efectuó por un previo conocimiento de esta modalidad de enseñanza. Los estudiantes llegaron al liceo en búsqueda de una enseñanza técnico profesional en el área de la construcción y se encontraron con que el establecimiento impartía sus especialidades bajo un sistema Dual de enseñanza. Los estudiantes manifiestan estar contentos con la enseñanza Dual pues consideran que ésta les permite salir del colegio con una perspectiva del mundo laboral que otros estudiantes de enseñanza técnico profesional tradicional no poseen.

Además de la posibilidad de tener experiencia en el mundo del trabajo antes que otros estudiantes se menciona la existencia del pago remunerado, por las labores cumplidas en la empresa, como uno de los elementos positivos para los estudiantes. Manifiestan estar contentos con la idea de tener menos horas de clases, trabajar a cambio de éstas otros días en la semana y además recibir un incentivo económico por ello. Algunos mencionan la dinámica del estudio en combinación con el trabajo como una manera de "despejar la mente" de lo que es simplemente estudio. También se menciona como un aspecto positivo el que con el sistema Dual es posible que los estudiantes refuercen tanto sus falencias teóricas como prácticas, conociendo los dos lados del desarrollo de la profesión.

Dentro de los aspectos negativos se menciona el que como se distribuyen en distintas empresas, no siempre sus experiencias de trabajo en éstas requieren los mismos niveles de dificultad o responsabilidad. Esto significa que algunos estudiantes practican con equipos de última tecnología teniendo más responsabilidades, mientras otros realizan labores más simples. Otro aspecto negativo es que la materia enseñada en el colegio y la infraestructura con que éste cuenta para desarrollar lo aprendido no tiene ninguna relación con lo que se vive en las empresas, las cuales cuentan con equipos más sofisticados y complejos.

Respecto al apoyo entregado para el desarrollo del sistema Dual, los estudiantes consideran que uno de los problemas graves está asociado a la falta de infraestructura y material técnico de punta. En relación al apoyo de los profesores tutores los estudiantes se sienten muy apoyados y reforzados en sus inquietudes y dificultades. Mencionan una especial preocupación por parte de los profesores tutores en la búsqueda de charlas, salidas a terreno, nuevos avances en las materias estudiadas, etc. También mencionan el apoyo del maestro guía y de los compañeros con que les toca trabajar en la empresa, los cuales en términos generales tienen disposición para orientar a los estudiantes y acoger sus dudas.

e) Expectativas de futuro de los Estudiantes

En relación a las expectativas de futuro, los estudiantes consideran que la formación Dual les permite entender tempranamente de qué se trata el mundo del trabajo, saber cuánto gana un maestro, cuáles son las condiciones en que se ejerce el oficio, etc. Con este conocimiento los estudiantes dicen que sus expectativas de futuro no son ser un maestro sin perfeccionamiento, con pocos días de descanso y que gane poco dinero. A su juicio la experiencia vivida en la formación Dual les indica que existen otros caminos de perfeccionamiento y de aprendizaje que incluso pueden desembocar en estudiar una carrera universitaria. También mencionan que el incentivo hacia la continuación de los estudios es parte de la política del liceo.

Los estudiantes mencionan que parte de sus aspiraciones de futuro son poder trabajar de día y estudiar de noche. La carrera del liceo les permite poder trabajar y costear sus estudios de perfeccionamiento, rompiendo así la cadena del estudio en un liceo técnico profesional para ser maestro toda la vida. Algunos estudiantes quieren seguir una carrera universitaria (ingeniería) y otros mencionan la continuación de un perfeccionamiento pero en el área técnica.

En el plano de la inserción laboral los estudiantes creen que la formación recibida en el colegio (el que además cuenta con acreditación) les permitirá manejar de una mejor manera su ingreso y permanencia en el mundo laboral. También mencionan la importancia de generar redes dentro de las empresas donde realizan sus prácticas, lo cual les permite ir armándose una serie de contactos que más tarde les permitirán encontrar trabajo de un modo más expedito.

Cuando son consultados por si consideran que el salario que recibirán cuando salgan del liceo será el adecuado, todos los estudiantes menciona que NO. Dicen estar en conocimiento que lo más probable es que reciban el sueldo mínimo, el cual puede ir aumentando un poco según los años de experiencia, aunque reconocen que parten con ventaja por sobre un aprendiz que no tiene los conocimientos y la experiencia que ellos han adquirido en el liceo.

Las sugerencias para un mejor éxito del sistema Dual son que para efectos de la realidad del liceo, la formación por áreas dentro de la especialidad (electricidad) debiera tener la misma intensidad de trabajo y dificultad. Los estudiantes también comentan que les ha pasado varias veces que los maestros guías saben menos que ellos, y que por este motivo en vez de generar complicidad con ellos como aprendices, tienen una mala disposición hacia su trabajo. Creen que es necesario delimitar más el rol de los estudiantes y el maestro guía a fin de que quede claro que ellos son estudiantes y no un trabajador que compite con ellos por un espacio.

f) Importancia de la modalidad Dual: la perspectiva de los Profesores Tutores

Una de las fortalezas del sistema Dual es que los estudiantes trabajan con tecnología de punta. Las empresas pueden trabajar con los estudiantes amoldándolos a las necesidades de la empresa y al mismo tiempo los jóvenes conocen desde pequeños el sistema laboral, la responsabilidad de llegar temprano a una empresa y trabajar con gente adulta, entre otros aspectos.

La importancia y el gran beneficio del sistema Dual es que permite que los estudiantes estén a la par de lo que ocurre en el mercado laboral, considerando los avances tecnológicos. De alguna manera los alumnos estudian en tiempo real y van conociendo los avances del mundo laboral a la par de la enseñanza escolar. El problema más grave es para los profesores tutores, que tienen que ir poniéndose al día en la tecnología y aprendiendo de los maestros guía o de los expertos que visitan el colegio para hacer charlas a los estudiantes.

Las condiciones de éxito del sistema Dual pasa por un tema de compromiso por parte de las empresas que están dispuestas a coger estudiantes en proceso de formación. Algunas empresas reciben estudiantes por compromisos a nivel de gerencia (se sienten obligados) que no se traducen en un apoyo a los estudiantes en el desarrollo de sus proceso de aprendizaje en la empresa. La gestión del sistema Dual depende en gran medida del profesor tutor, pues de éste depende el tipo de empresa y el plan de rotación que tendrán los estudiantes. Los profesores tutores son los que saben cuándo ingresar a un estudiante a una empresa, cuándo se lo debe cambiar por un estudiante de otro perfil y cómo se debe educar al maestro guía para que tenga un mejor contacto con los estudiantes. El trabajo mencionado requiere horas extras a las de la preparación y ejercicio de las clases en el liceo. En el caso del liceo la sensación es que éste posee una buena distribución de tareas, aunque de un modo evidente los recursos y el tiempo de los profesores tutores se hace escaso.

En relación al apoyo recibido del sector empresarial los tutores consideran que el principal motivo del sector empresarial para participar en esta modalidad de enseñanza se asocia a que pueden preparar profesionales amoldados a sus necesidades. Los problemas asociados al sistema Dual por parte de las empresas se remiten al desconocimiento del sistema Dual, es decir, no saben de los beneficios que éste les puede producir como empresa, muchas veces los maestros guías se demoran en entender que los estudiantes no van a trabajar como un maestro más sino que van a aprender de ellos. El conflicto a este respecto se produce porque el maestro guía además de estar pendiente de los estudiante también debe realizar su trabajo. Otro elemento que es visto como un problema para las empresas es el que trabajen con estudiantes menores de edad, el peligro de los accidentes los genera resquemores.

Los beneficios que alcanzan los estudiantes al participar del sistema Dual es principalmente conocimiento del mundo laboral, madurez y mejor inserción en el mundo del trabajo puesto que la gran mayoría de los estudiantes queda contratado después de su práctica. Algunos estudiantes se enfocan en el beneficio que les proporciona el incentivo económico, pero rápidamente comprenden que los conocimientos que adquieren no los podrán recibir en ningún otro lado que no sea la empresa, de la misma manera comprenden que lo aprendido en clases es un referente para poder desempeñarse en el mundo del trabajo y poder seguir estudiando y perfeccionándose.

La opinión sobre el apoyo recibido por parte de CHILECALIFICA se ha visto reflejado en invitaciones y asistencia a seminarios, en la recepción de los cuadernos Duales (que llegan todos los años), además CHILECALIFICA se asoció con CHILETRACTIVA para producir los

cuadernos de formación Dual sólo para la parte eléctrica. Los cuadernos han ido cambiando con los años, han mejorado la calidad de sus hojas, de sus fotos e instructivos. Además todos los años son enviadas las pichas de la formación Dual para identificar a los estudiantes de esta modalidad.

Los profesores tutores no saben si CHILECALIFICA aporta en recursos a los establecimientos para la implementación de la modalidad Dual. Dicen que nunca ha llegado nada de parte de ellos, a no ser consultas sobre necesidades y realización de listados de peticiones que al final nunca se traducen en aportes. Al menos en el caso del liceo, sólo se sabe de los recursos aportados por la Cámara Chilena de la Construcción, la Fundación que los ayuda y lo que MINEDUC aporta a través de la corporación.

A su juicio las iniciativas que hay que reforzar para la consolidación de la modalidad Dual en Chile es el compromiso de las empresas, especialmente de las grandes empresas. Hay que motivar a los empresarios para que sepan de los beneficios de este sistema. CHILECALIFICA o el gobierno debería tener un departamento publicitario para que se realizara una promoción de lo que se logra con el sistema Dual. Además se debería incentivar a los empresarios a hacerse parte de este sistema ya sea a través de rebajas de impuestos o de entrega de premios como reconocimiento al aporte en educación.

g) Motivos de participación de las Empresas

Los aspectos que inciden en la decisión de implementar la modalidad Dual en la empresa están asociados a que éstas tienen una política social de apoyo a la comunidad, en ese contexto es importante ayudar a la formación técnica. Además está el hecho de que en el sector constructivo o de grandes industrias existe una gran falencia de profesionales técnicos. La modalidad Dual se vuelve atractiva en la medida que se toma a los estudiantes desde bien pequeños por lo que se los puede ir amoldando a las necesidades de la empresa, a la ética del trabajo, etc.

El proceso de implementación del sistema Dual en la empresa se ha caracterizado a nivel de logros como un excelente mecanismo de selección de personal. Una vez que los estudiantes han realizado sus prácticas en la empresa, por lo general se quedan trabajando y en algunos casos se promueve su posterior perfeccionamiento educacional para que posean una mayor calificación. Las dificultades están asociadas a que el hecho de que por tratarse de un área de construcción no se estaba acostumbrado a recibir mujeres de practicantes, sin embargo el liceo imparte esta especialidad para mujeres, situación que los ha obligado a tener que implementar infraestructura para recibir las. Otro tema importante es que por tratarse de empresas con altos niveles de tecnología se realiza una selección de alumnos practicantes, donde sólo se recibe a estudiantes sobre 5,5 de promedio. Por lo general los entrevistados mencionan que la experiencia con los alumnos bajo el sistema Dual ha sido muy buena, las únicas y aisladas dificultades se han producido por un tema de madurez de los estudiantes, específicamente del cumplimiento con horarios, asistencia al trabajo, etc.

Cuando se les consulta sobre la pertinencia del sistema Dual, los directivos mencionan que éste es un muy buen sistema, que permite el desarrollo y aprendizaje tanto del mundo empresarial como de los estudiantes. Sin embargo, creen que quizás habría que velar de una mejor manera porque el estudiante tuviera una mayor madurez y un mejor manejo de sus habilidades en el desarrollo del aprendizaje en la empresa.

Se cree también que el sistema Dual es mejor que el sistema tradicional en la medida que se tiene un contacto anterior con el mundo laboral, se posee un real conocimiento respecto a qué significa lo que se está estudiando, se interiorizan con las responsabilidades ligadas a los horarios y la responsabilidad, aprenden de la cultura organizacional de la empresa, etc.

Se cree que para la empresa es más ventajoso tener alumnos Duales que tradicionales, debido al mayor conocimiento de la empresa que los primeros tienen por sobre los segundos y porque el nivel de conocimiento se va adaptando más a las necesidades de la empresa.

Las condiciones necesarias para el éxito del sistema Dual es mejorar la infraestructura de los colegios donde los jóvenes están estudiando. La política del sistema técnico profesional no es muy vanguardista, los alumnos están muy alejados de la tecnología que se utiliza realmente en las empresas.

Las principales motivaciones de las empresas para participar de este sistema es que les permite formar a futuros trabajadores y al mismo tiempo realizar un aporte social a la educación en Chile. Los principales problemas para las empresas que incluyen el sistema Dual es que es difícil insertar a los alumnos que egresan de los colegios técnicos profesionales que no saben de la especialidad de la empresa, en algún punto de la producción de éstas. La falta de colegios con infraestructura y profesores que conozcan la tecnología propia de las empresas que funcionan en Chile hace difícil que las empresas se arriesguen a recibir alumnos tan pequeños y en desconocimiento de la tecnología o la labor que se desempeña.

Los beneficios del sistema Dual para los estudiantes es que tienen una herramienta de aprendizaje que les permite tomar una decisión madura a la hora de elegir una profesión o un oficio, el sistema Dual les permite tener una visión real del trabajo más allá de la sala de clases.

Los directivos no han tenido mucho contacto con CHILECALIFICA, casi nulo. Saben que es un organismo que apoya el proceso Dual pero no lo conocen mayormente.

En cuanto a las iniciativas para reforzar la modalidad Dual, proponen que las carreras que estudien los alumnos estén en mayor sintonía al proceso productivo que se está dando en Chile. También es necesario que el gobierno apoye con más infraestructura a los colegios que imparten educación técnico profesional. A su vez las empresas deberían ser seducidas a ingresar al sistema Dual con incentivos tributarios o de otra índole.

ANEXO 16. Presupuesto y Gastos Chilecalifica

Anexo 16-a: Descripción de los recursos utilizados en el crédito al Banco Mundial

a) Presupuesto planeado

En esta sección se presenta y describe el presupuesto original¹ del programa de acuerdo al convenio de préstamo entre el Estado de Chile y el Banco Mundial. Siguiendo el criterio utilizado en secciones precedentes se consideran como documentos oficiales a) el Proyecto de préstamo: Project Appraisal Document (PAD) de febrero de 2002 y Memorándum para la Acción (Diciembre de 2001).

El documento oficial de contrato entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial (PAD), define un primer presupuesto planeado para el programa, de acuerdo a las líneas programáticas consideradas. También se define la participación del Banco en el financiamiento total del programa. El siguiente cuadro presenta esta información:

Composición del presupuesto planificado

Componente	Sector	Costos Indicativos	% del total	Financiamiento del Banco	% del financiamiento del Banco
Proporcionar nuevas oportunidades de capacitación y educación permanente	Educación	59.163	39,2%	41.140	54,3%
Mejorar la calidad e incrementar la cobertura de la educación técnico profesional	Vocacional/Educación técnica y capacitación	41.450	27,5%	1.280	1,7%
Establecer instrumentos de apoyo para facilitar la educación y la capacitación permanente	Vocacional/Educación técnica y capacitación	33.875	22,5%	27.200	35,9%
Fortalecimiento institucional	Desarrollo Institucional	15.512	10,3%	5.380	7,1%
Costos del proyecto		150.000	99,5%	75.000	99,0%
Front end fee		750	0,5%	750	1,0%
Financiamiento total requerido		150.750	100%	75.750	100%

Fuente: PAD (2002)

El detalle de los ítems financiados por el Banco no es proporcional en cada línea del programa, siendo los componentes 1 y 3 ("Provisión de nuevas oportunidades de aprendizaje durante la vida" y "Establecimiento de instrumentos de apoyo a la instalación de este sistema") los focos preferentes de gasto del Banco. Los componentes vinculados a la provisión de cursos de capacitación y el incremento en la cobertura del sistema (componente 2) serán financiados por el Estado chileno en una proporción mayoritaria. La participación financiera del Banco, por tanto, tiene un carácter esencialmente fundacional, en el sentido de instalar este sistema de capacitación y aprendizaje permanente.

¹ Se considera presupuesto original al considerado en los documentos oficiales señalados.

En el documento de préstamo se menciona la existencia de dos etapas para el programa: Una primera etapa donde se realizan los costos de inversión, desarrollo e implementación (Período de implementación) y una segunda etapa de operación donde el sistema se asienta completamente en base a la estructura previamente desarrollada. La planificación consideró al programa CHILECALIFICA como un proyecto de mediano plazo (11 años) con etapas con los siguientes períodos:

- ✓ Período de implementación (7 años: 2002 a 2008)
- ✓ Período de operación (4 años: 2009 a 2012 años)

Durante el primer período (instalación) los objetivos del programa se orientan a la instalación del sistema nacional de educación y capacitación continua, mientras que durante el período posterior (operación) se espera consolidar el sistema en Chile, articulando su acción con el marco general de políticas públicas vinculadas².

El aporte del Banco Mundial se orienta preferentemente a financiar parte la instalación del sistema nacional de aprendizaje y capacitación continua. El banco no aparece financiando aspectos operacionales (cuadro subsiguiente). En este ítem, el Gobierno de Chile asumió un costo operacional para el programa de US\$49 millones, asignados a las unidades de soporte institucional de los ministerios que forman parte del programa. El costo de implementación del programa asciende a US\$150 millones, que se distribuyeron en partes equivalentes (50%-50%) entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial. El detalle de estos costos, agrupados en años se presenta a continuación:

Composición de los costos de implementación

Costos del proyecto	Período de implementación						
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7
Costos de inversión	3,8	24,3	26,1	23,5	13,4	6,1	0
Costos recurrentes	0,8	14,1	20,3	5,8	5,9	5,9	0
Costo total del proyecto	4,6	38,4	46,4	29,3	19,3	12	0
Impuestos	0,8	0	0	0	0	0	0
Financiamiento total	5,4	38,4	46,4	29,3	19,3	12	0
Financiamiento							
IBRD/IDA	4	21,3	26,5	11,4	8,1	4,4	0
Gobierno	1,3	17,2	19,9	17,9	11,1	7,6	0
Financiamiento total	5,3	38,5	46,4	29,3	19,2	12	0

Fuente: PAD

Composición de los costos de operación

Costos del proyecto	Período operacional						
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7
Costos de inversión	5,2	5,4	5,6	5,8	0	0	0
Costos recurrentes	6,2	6,6	6,9	7,2	0	0	0

²² Al respecto, es importante recalcar que el programa CHILECALIFICA efectivamente forma parte de una estrategia de desarrollo-país integral basada en generación de condiciones favorables para la innovación y competitividad.

Costo total del proyecto	11,4	12	12,5	13	0	0	0
Impuestos	0	0	0	0	0	0	0
Financiamiento total	11,4	12	12,5	13	0	0	0
Financiamiento							
IBR/IDA	0	0	0	0	0	0	0
Gobierno	11,4	12	12,5	13	0	0	0
Financiamiento total	11,4	12	12,5	13	0	0	0

Fuente: PAD

De acuerdo al plan de ejecución del programa (febrero de 2002), se clasifican los ítems de gasto del programa de acuerdo a sus componentes. En este documento se especificó cuál será el gasto por componente, subcomponente y línea programática (criterio de clasificación de acuerdo a producto)

Presupuesto planificado del programa

Nº	Componente	Monto (MUS\$)
	Nuevas oportunidades de educación de adultos y capacitación laboral	59.163
1	1.1 Modalidad flexible de nivelación de estudios básicos y medios	34.200
	1.2 Sistema de evaluación y certificación de estudios básicos y medios	3.879
	1.3 Desarrollo de modalidades que articulen educación de adultos y capacitación laboral	21.084
	Mejoramiento y articulación de la educación de adultos y capacitación laboral	1.995
	Incentivo a la educación de adultos y la capacitación laboral en las MYPES	8.785
	Aplicación de las NTIC a la educación de adultos y la capacitación laboral	10.303
	Apoyo a la formación técnico profesional	41.450
2	2.1 Mejoramiento de la calidad y articulación de la educación y capacitación técnica	39.160
	2.2 Formación y actualización de docentes técnicos	2.290
	Instrumentos para facilitar la educación y la capacitación permanente	33.875
3	3.1 Sistema nacional de competencias e itinerarios de formación técnica	25.126
	Marco nacional de competencias laborales	2.352
	Sistema de certificación de competencias laborales	10.490
	Mejoramiento de la oferta de capacitación	7.185
	Itinerarios de formación técnica	1.668
	Aseguramiento de la calidad de las ofertas de formación técnica y capacitación	3.431
	3.2 Sistema de información para la educación y capacitación permanente	8.749
	Sistema de información sobre el mercado del trabajo y ofertas de educación y capacitación	1.010
Servicios de intermediación laboral y consejería vocacional y laboral	5.068	
Servicios del programa de educación y capacitación permanente	2.672	
4	Operación del programa y fortalecimiento institucional	15.512
	Gestión y operación	8.784
	Fortalecimiento institucional SENCE	4.498
	Comunicaciones	909
	Estudios y consultorías de apoyo a la coordinación de los programas	1.320
	Costo Total	150.000

Fuente: Plan de ejecución del programa (Diciembre 2001) y PAD Banco Mundial (Febrero 2002)

El manual de operaciones (Junio de 2002) identifica los aspectos más específicos de ejecución de los recursos del programa. Esta información presenta el gasto planificado anualmente para el período de operación del programa, de acuerdo a las unidades de implementación del programa donde se ejecutó cada una de las líneas programáticas (clasificación bajo criterio organizacional).

Presupuesto por años y unidades organizacionales

Todo el programa en miles de US\$	Ppto 2002	Ppto 2003	Ppto 2004	Ppto 2005	Ppto 2006	Ppto 2007	Total 2002- 2007
	4.466	38.507	46.427	29.341	19.226	12.033	150.000
UNIDAD DE NIVELACION DE ESTUDIOS	817	14168	19781	2584	2486	2611	42.447
Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios	634	13.482	18.999	1.798	1.729	1.926	38.568
Sistema de Evaluación y Certificación de Estudios	183	686	782	786	757	685	3.879
UNIDAD DE FORMACION Y CERTIFICACION PARA EL TRABAJO	2607	19056	21877	21658	12595	6503	84.296
Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral	269	442	610	551	54	55	1.981
Incentivo a la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral en las MYPES	0	2.766	2.742	1.970	1.308	0	8.786
Aplicación de las NTIC a la Capacitación Laboral	24	1.171	1.237	1.443	1.510	1.401	6.786
Mejoramiento de la Calidad y Articulación de la Formación Técnica	438	10.107	11.869	11.872	5.240	1.923	41.449
Marco Nacional de Competencias Laborales	724	445	537	453	127	66	2.352
Sistema de Certificación de Competencias Laborales	483	1.786	2.203	2.573	2.079	1.365	10.489
Mejoramiento de la Oferta de Capacitación	231	1.404	1.582	1.756	1.322	890	7.185
Itinerarios de Formación Técnica	265	367	382	342	181	131	1.668
Aseguramiento de Calidad de los Liceos de Educación EMTP	158	246	372	304	352	274	1.706
Aseguramiento de Calidad de los OTEC's	15	322	343	394	422	398	1.894
UNIDAD DE INFORMACION E INTERMEDIACION	266	2130	2186	2357	1405	408	8.752
Programa de Orientación Vocacional y Consejería Laboral	66	951	1.061	1.405	847	61	4.391
Servicio de Intermediación Laboral	19	312	597	467	215	79	1.689
Servicios de Información y Portal del Programa de EyCP	181	867	528	485	343	268	2.672
UNIDAD DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA	776	3153	2583	2742	2740	2511	14.505
Gestión y Operación	679	1.868	1.519	1.546	1.585	1.587	8.784
Fortalecimiento Institucional SENCE	0	871	644	645	672	661	3.493
Comunicaciones	82	267	136	277	78	68	908
Estudios y Consultorías	15	147	284	274	405	195	1.320

Fuente: Manual de Operaciones Programa CHILECALIFICA (Junio de 2002)

La matriz de costos original calculada para el programa descompone los recursos asignados dentro de las cuatro unidades encargadas de ejecutar las líneas programáticas. De esta clasificación se identifican tres unidades operativas (Unidades de "Nivelación de Estudios", "Formación y certificación para el trabajo" e "Información e Intermediación") y una unidad de apoyo (Unidad de implementación del programa).

Este ordenamiento en unidades inicial formó parte de la planificación y diseño original del programa, siendo independiente de las instituciones que en la práctica asumieron la responsabilidad sobre su operación (Ministerios de Educación, Trabajo y Economía) y formando sólo parte de unidades temáticas agrupadas bajo criterios técnicos de educación y capacitación.

Desde el punto de vista de los recursos, el énfasis se concentra en las primeras dos unidades. Dentro de éstas, las líneas de mayor asignación presupuestaria son:

- La Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios (25,7% de los recursos totales del programa)
- Mejoramiento de la Calidad y Articulación de la Formación Técnica (27,6% de los recursos totales del programa).

Entre las unidades 1 y 2 se distribuyeron los componentes más operativos del programa, en tanto las unidades 3 y 4 agruparon las funciones de implementación del programa (actividades de fortalecimiento institucional e instalación del sistema). A nivel de participación dentro del presupuesto planificado, la unidad 2 (orientada a la formación y certificación para el trabajo) agrupaba originalmente más de la mitad de los recursos del programa (56% del presupuesto total).

Con respecto a la evolución esperada de desembolso de los recursos del préstamo, estos se concentraron principalmente entre el segundo y el cuarto año del programa (US\$ 114.275 millones correspondientes al 76% del costo total del programa). Durante estos tres años se planificó materializar la mayor parte del gasto en los componentes de redes y nivelación de estudios en modalidad flexible, en tanto que el resto de los subcomponentes presenta evoluciones mucho más constantes en el período de evaluación, en particular aquellos vinculados a la operación del programa como los componentes de certificación y acreditación de competencias o educación de adultos.

Las unidades definidas inicialmente se constituyeron posteriormente en unidades organizacionales dentro de los servicios que alojaron el programa (Mineduc, Minecon SENCE y UCEP) dando origen a las unidades programáticas y de apoyo definitivas del programa. El cuadro siguiente presenta el diseño original del programa de acuerdo a las instituciones responsables de su ejecución.

Presupuesto del Programa por año y organismo ejecutor

Miles de US%	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Total Programa	4.466	38.507	46.427	29.341	19.226	12.033	150.000
Ministerio de Educación	1.744	25.839	33.465	16.507	9.106	5.000	91.661
Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios	634	13.482	18.999	1.798	1.729	1.926	38.568
Sistema de Evaluación y Certificación de Estudios	183	686	782	786	757	685	3.879
Mejoramiento de la Calidad y Articulación de la Formación Técnica	438	10.107	11.869	11.872	5.240	1.923	41.449
Itinerarios de Formación Técnica	265	367	382	342	181	131	1.668
Aseguramiento de Calidad de los Liceos de Educación EMTP	158	246	372	304	352	274	1.706
Programa de Orientación Vocacional y Consejería Laboral	66	951	1.061	1.405	847	61	4.391
Ministerio del Trabajo	1765	9519	10495	10252	7709	4915	44.655
Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos y la	269	442	610	551	54	55	1.981
Incentivo a la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral en las	0	2.766	2.742	1.970	1.308	0	8.786
Aplicación de las NTIC a la Capacitación Laboral	24	1.171	1.237	1.443	1.510	1.401	6.786
Marco Nacional de Competencias Laborales	724	445	537	453	127	66	2.352
Sistema de Certificación de Competencias Laborales	483	1.786	2.203	2.573	2.079	1.365	10.489
Mejoramiento de la Oferta de Capacitación	231	1.404	1.582	1.756	1.322	890	7.185
Aseguramiento de Calidad de los OTEC's	15	322	343	394	422	398	1.894
Servicio de Intermediación Laboral	19	312	597	467	215	79	1.689
Fortalecimiento Institucional SENCE	0	871	644	645	672	661	3.493
Ministerios Economía-Educación-Trabajo	957	3149	2467	2582	2411	2118	13.684
Servicios de Información y Portal del Programa de EyCP	181	867	528	485	343	268	2.672
Gestión y Operación	679	1.868	1.519	1.546	1.585	1.587	8.784
Comunicaciones	82	267	136	277	78	68	908
Estudios y Consultorías	15	147	284	274	405	195	1.320

Fuente: Manual de Operaciones Programa CHILECALIFICA

El presupuesto original contempló el mayor esfuerzo en recursos destinados en los las líneas asociadas al Ministerio de Educación (61,1% del presupuesto), siendo en segundo lugar asignado al Ministerio del Trabajo y específicamente a SENCE (29,8% del presupuesto) y en tercer lugar a una unidad tripartita³ (UCP) con un 9,1% del presupuesto total.

Respecto a la programación del gasto, tal como se mencionaba, el mayor esfuerzo se concentra entre el segundo y cuarto año del programa y compone principalmente del gasto en los componentes de redes y nivelación de estudios. El siguiente cuadro resume esta programación para el período de implementación del programa.

³ Compuesta por los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía

Todo el programa en miles de US\$	Ppto 2002	Ppto 2003	Ppto 2004	Ppto 2005	Ppto 2006	Ppto 2007	Total 2002-2007
		3%	26%	31%	20%	13%	8%
UNIDAD DE NIVELACION DE ESTUDIOS	2%	33%	47%	6%	6%	6%	42.447
Modalidad Flexible de Nivelación de Estudios	2%	35%	49%	5%	4%	5%	38.568
Sistema de Evaluación y Certificación de Estudios	5%	18%	20%	20%	20%	18%	3.879
UNIDAD DE FORMACION Y CERTIFICACION PARA EL TRABAJO	3%	23%	26%	26%	15%	8%	84.296
Mejoramiento y Articulación de la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral	14%	22%	31%	28%	3%	3%	1.981
Incentivo a la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral en las MYPES	0%	31%	31%	22%	15%	0%	8.786
Aplicación de las NTIC a la Capacitación Laboral	0%	17%	18%	21%	22%	21%	6.786
Mejoramiento de la Calidad y Articulación de la Formación Técnica	1%	24%	29%	29%	13%	5%	41.449
Marco Nacional de Competencias Laborales	31%	19%	23%	19%	5%	3%	2.352
Sistema de Certificación de Competencias Laborales	5%	17%	21%	25%	20%	13%	10.489
Mejoramiento de la Oferta de Capacitación	3%	20%	22%	24%	18%	12%	7.185
Itinerarios de Formación Técnica	16%	22%	23%	21%	11%	8%	1.668
Aseguramiento de Calidad de los Liceos de Educación EMTP	9%	14%	22%	18%	21%	16%	1.706
Aseguramiento de Calidad de los OTEC's	1%	17%	18%	21%	22%	21%	1.894
UNIDAD DE INFORMACION E INTERMEDIACION	3%	24%	25%	27%	16%	5%	8.752
Programa de Orientación Vocacional y Consejería Laboral	2%	22%	24%	32%	19%	1%	4.391
Servicio de Intermediación Laboral	1%	18%	35%	28%	13%	5%	1.689
Servicios de Información y Portal del Programa de EyCP	7%	32%	20%	18%	13%	10%	2.672
UNIDAD DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA	5%	22%	18%	19%	19%	17%	14.505
Gestión y Operación	8%	21%	17%	18%	18%	18%	8.784
Fortalecimiento Institucional SENCE	0%	25%	18%	18%	19%	19%	3.493
Comunicaciones	9%	29%	15%	31%	9%	7%	908
Estudios y Consultorías	1%	11%	22%	21%	31%	15%	1.320

Fuente: Manual de Operaciones Programa CHILECALIFICA

Finalmente, se presenta el presupuesto del programa de acuerdo a las categorías de gasto planificadas (criterio de clasificación de gasto). El criterio de gasto se construyó como indicador de la evolución de la ejecución del presupuesto originalmente asignado al proyecto, de modo que estas categorías puedan ser identificadas para cada una de las líneas programáticas.

Presupuesto por categorías de gasto

Año	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
CATEGORÍA DE GASTO	4467	38505	46428	29340	19225	12033	149998
Servicios de consultoría	1518	5341	4985	3354	2359	1574	19131
Asistencia Técnica	633	1.042	996	986	671	534	4862
Estudios	397	1.170	980	1.040	985	481	5053
Servicios	488	3.129	3.009	1.328	703	559	9216
Servicios de Consultoría UCEP	404	615	626	636	647	658	3586
Servicios de Consultoría UCEP	404	615	626	636	647	658	3586
Servicios de Educación y Evaluación de Adultos	481	9850	14720	0	0	0	25051
Servicios de Educación y Evaluación de Adultos	481	9.850	14.720	0	0	0	25051
Otros Servicios de Capacitación	605	5381	5787	4.792	2731	552	19848
Otros Servicios de Capacitación	605	5.381	5.787	4.792	2.731	552	19848
Capacitación y Certificación de Competencias	585	2479	3372	3877	3248	2156	15717
Capacitación y Certificación de Competencias	585	2.479	3.372	3.877	3.248	2.156	15717
Bienes	120	2173	1983	1722	1853	1969	9820
Equipamiento, Mobiliario y Textos	98	1.732	1.457	1.173	1.347	1.447	7254
Material de Apoyo para Capacitación y Difusión	22	441	526	549	506	522	2566
Proyectos de Articulación de Formación Técnica	305	9660	11563	11563	4935	1645	39671
Proyectos de Articulación de Formación Técnica	305	9.660	11.563	11.563	4.935	1.645	39671
Salarios Recurrentes y Operación	449	3006	3392	3396	3452	3479	17174
Salarios Recurrentes	107	2.178	2.473	2.549	2.592	2.636	12535
Gastos de Operación	342	828	919	847	860	843	4639

Fuente: Manual de Operaciones Programa CHILECALIFICA

La descomposición en estas ocho categorías permite apreciar nuevamente el énfasis en las categorías de gasto operacionales⁴:

- ✓ Proyectos de Articulación de Formación Técnica: 26% del presupuesto total
- ✓ Servicios de Educación y Evaluación de Adultos: 17% del presupuesto total

En la composición del financiamiento por categorías el Banco Mundial planificó un financiamiento en un 90% de las primeras cinco categorías de gasto, mientras que el aporte local consistió en la diferencia (líneas 6,7 y 8, y el 10% de las categorías 1,2,3,4 y 5).

b) Cumplimiento de la programación del préstamo

La información presentada a continuación sintetiza el desempeño de CHILECALIFICA ejecutando los recursos del préstamo del Banco Mundial. Esta información para la síntesis proviene principalmente de las minutas y documentos del Banco Mundial que con cada

⁴ En este caso el gasto asignado corresponde al costo operacional neto, pues descuenta categorías de apoyo como salarios, bienes o servicios.

misión de monitoreo semestral del programa aporta valiosos antecedentes para evaluar su desarrollo físico y financiero.

El manejo financiero de estos recursos requirió la adopción de los criterios generales del banco, y significó un desafío institucional en la medida que fue necesario compatibilizar las normas internas de control de gestión financiera con la normativa internacional y se generaron sistemas de información paralelos para el registro y procesamiento de información para la rendición de cuentas a ambos organismos fiscalizadores. En 2006 se incorporó un nuevo sistema de información que fusionó los sistemas antiguos e implicó una mejora de gestión de mediano plazo, después del período de ajuste.

Para fines de rendición de cuentas hacia el Banco Mundial, se consideraron las categorías de gasto definidas previamente, bajo los porcentajes de cofinanciamiento que otorgó el préstamo en estas distintas categorías⁵. El siguiente es el resumen del programa en su comportamiento presupuestario entre 2002 y 2006.

Rendiciones ante el banco mundial por categorías de gasto (miles de US\$)

Categoría	Gasto planificado	Aporte BIRF	Gasto ejecutado rendido al banco		
			\$	% del total	% del préstamo
1 Servicios de consultoría	17.557	15.801	4.684	27%	30%
2 Servicios de Consultoría UCEP	2.928	2.635	3.024	103%	115%
3 Servicios de Educación y Evaluación de Adultos	25.051	22.546	20.006	80%	89%
4 Otros Servicios de Capacitación	19.296	17.366	4.699	24%	27%
5 Capacitación y Certificación de Competencias	13.561	12.205	3.137	23%	26%
Total	78.393	70.554	35.551	45%	50%

Fuente: Elaboración propia a partir de información la Unidad de Finanzas UCEP

En esta clasificación se observa que el mayor cumplimiento de los recursos del préstamo se concretó en la categoría nº 2: Servicios de consultoría UCEP, donde durante el período de análisis se cumplió la meta planificada y se ejecutaron todos los recursos del préstamo sobregirándose en un 15% sobre el total presupuestado. En segundo lugar, se observa un alto cumplimiento de la categoría nº 3 "Servicios de educación y evaluación de adultos", donde se cumplió con el 89% de la meta planificada. Este desempeño es notable considerando que esta es una de las categorías de gasto (y la línea programática correspondiente) de mayor tamaño dentro del programa.

Por el contrario, las categorías de gasto de menor cumplimiento corresponden a "Servicios de consultoría", "Otros Servicios de Capacitación" y "Capacitación y Certificación de Competencias". En estas categorías existieron problemas puntuales de manejo, principalmente debido a que el avance físico del proyecto llevó a cumplir metas del programa con menores recursos en algunas líneas programáticas (subejecución financiera) y en otras no se alcanzaron metas físicas y se ejecutó todo el presupuesto. Este desajuste normal dentro de todo programa, se refleja en que el programa presente un buen nivel de ejecución presupuestaria general, pero existan problemas por líneas programáticas y en algunas categorías de gasto. Se presenta el desempeño general del programa:

⁵ Ver pag 8: Presupuesto por categorías de gasto

Desempeño financiero general del programa

Año	Planeado MUS\$			Autorizado MUS \$			Ejecutado MUS \$		
	BIRF	Local	Total	BIRF	Local	Total	BIRF Des. Ef.	Local	Total
2002	3.234	1.233	4.467	0	4.678	4.678	0	3.113	3.113
2003	21.300	17.206	38.506	8.131	17.722	25.853	4.580	4.580	9.160
2004	26.543	19.884	46.427	14.261	19.882	34.143	13.043	13.043	26.086
2005	11.393	17.947	29.340	17.300	22.581	39.881	14.617	23.645	38.262
2006	8.087	11.140	19.227	15.129	32.006	47.135	4.067	27.677	31.744
Total	70.557	67.410	137.967	54.821	96.869	151.690	36.307	72.058	108.365

Fuente: Unidad de Finanzas UCEP

Adicionalmente, la evolución del desempeño financiero del programa a lo largo del período permite adelantar problemas puntuales en algunos períodos relacionados con:

- ✓ En 2002 la ley de presupuestos no autorizó la utilización de recursos del préstamo
- ✓ En los servicios de contratación de consultorías y servicios no se utilizaron los criterios propuestos por el Banco por tanto no se pudo asignar estos gastos contra el crédito, y fueron financiados con componente local.
- ✓ En 2005 se realizó un cambio de sistema de control presupuestario: Implementación del SIGFE y ajustes ante la nueva normativa presupuestaria, produjo un período de marcha blanca de meses donde no solicitaron desembolsos del préstamo.

Estos antecedentes llevaron a la misión a calificar como "No Satisfactorio" el desempeño financiero del préstamo en dos oportunidades (Abril de 2004 y Junio de 2005) y en la novena misión (Noviembre de 2006) a proponer alternativas al Ministerio de Hacienda para alcanzar mejores niveles de ejecución de los recursos del préstamo.

Descomposición de los desembolsos del préstamo

SOLICITUD DE DESEMBOLSO		CATEGORÍA DE GASTO						TOTAL
Fecha	Número	Comisión Inicial	Servicios de consultoría N°1	Consultoría	Educación y Evaluación de Adultos	Otros servicios de capacitación	Capacitación y Certificación de Competencias	Desembolsos US\$
				N°2	N°3	N°4	N°5	
15/01/2003	0	757.500						757.500
22/08/2003	1		229.066	461.336	1.486.379	58.903	11.873	2.247.557
17/12/2003	2			200.780	1.374.797			1.575.577
30/01/2004	3				1.519.124			1.519.124
21/04/2004	4			390.074				390.074
30/06/2004	5			201.170				201.170
30/06/2004	6			749.235				749.235
05/07/2004	7				3.054.142			3.054.142
27/08/004	8			587.330				587.330
31/08/004	9					573.130		573.130
31/08/004	10				242.253			242.253
27/09/004	11		130.209	182.612	465.737	456.164		1.234.722
30/09/2004	12				576.025			576.025
28/10/2004	13				3.916.135			3.916.135
03/06/2005	14		100.352			304.959	113.737	519.048
12/07/2005	15				2.620.054			2.620.054
24/08/2005	16		243.360		1.587.741	1.170.336		3.001.437
30/09/2005	17		231.092		164.076	77.431		472.599
27/12/2005	18		2.893.706	251.872	2.999.910	226.327	1.632.529	8.004.343
31/07/2006	19		137.481			1.088.216	532.239	1.757.936
30/11/2006	20		718.708			743.748	846.564	2.309.020
Total Solicitudes			4.683.975	3.024.408	20.006.372	4.699.213	3.136.943	36.308.411

Fuente: Unidad de Finanzas UCEP

Anexo 16-b
Información de gastos del programa Chilecalifica (2002-2006)

1) Fuentes de Financiamiento del programa

Fuentes de Financiamiento	2002		2003		2004		2005		2006		Total del periodo		Variación
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	2003-2007
1. Presupuestarias	5.327	100%	16.147	100%	20.451	100%	24.892	100%	26.245	100%	93.062	100%	393%
1.1. Asignación específica al Programa	5.287	99,3%	16.029	99,3%	20.321	99,4%	24.755	99,4%	26.088	99,4%	92.480	99%	393%
1.2 Asignación UCEP para soporte administrativo (ítem 21, 22 y 29)	30	0,6%	80	0,5%	88	0,4%	88	0,4%	99	0,4%	384	0,4%	233%
1.3. Aportes en presupuesto de SENCE	10	0,2%	38	0,2%	42	0,2%	50	0,2%	58	0,2%	198	0,2%	485%
2.Extrapresupuestarias													
Total	5.327	100%	16.147	100%	20.451	100%	24.892	100%	26.245	100%			393%

2) Costos financieros del Programa Chilecalifica 2000-2006 (en miles de pesos de 2007)

Costos Financieros de CHILECALIFICA

AÑO 2002	Costos financieros ejecutado			
Categoría de Gasto	Gasto ejecutado UCEP	Gasto ejecutado SENCE	Gasto ejecutado Otros	Total
Personal	378.357	58.174		436.531
Bienes y Servicios de Consumo	157.718	97.514		255.231
Transferencias	3.259.964	94.207		3.354.171
Inversión	70.874	24.567		95.441
Otros				0
Total	3.866.913	274.462	0	4.141.375

AÑO 2003	Costos financieros ejecutado			
Categoría de Gasto	Gasto ejecutado UCEP	Gasto ejecutado SENCE	Gasto ejecutado Otros	Total
Personal	903.164	383.438	0	1.286.602
Bienes y Servicios de Consumo	377.923	128.505	0	506.428
Transferencias	8.268.282	517.740	0	8.786.022
Inversión	177.940	95.779	0	273.719
Otros	375.108	0	0	375.108
Total	10.102.417	1.125.462	0	11.227.879

AÑO 2004	Costos financieros ejecutado			
Categoría de Gasto	Gasto ejecutado UCEP	Gasto ejecutado SENCE	Gasto ejecutado Otros	Total
Personal	1.102.220	600.603	0	1.702.823

Bienes y Servicios de Consumo	460.611	119.749	0	580.359
Transferencias	11.151.075	1.687.076	0	12.838.152
Inversión	70.781	104.131	0	174.911
Otros	779.425	0	0	779.425
Total	13.564.111	2.511.559	0	16.075.670

AÑO 2005	Costos financieros ejecutado			
Categoría de Gasto	Gasto ejecutado UCEP	Gasto ejecutado SENCE	Gasto ejecutado Otros	Total
Personal	1.156.776	624.768	0	1.781.545
Bienes y Servicios de Consumo	532.517	148.363	0	680.880
Transferencias	13.830.155	2.309.737	0	16.083.443
Inversión	49.009	84.107	0	189.566
Otros	873.402	0	0	873.402
Total	16.441.860	3.166.976	0	19.608.836

AÑO 2006	Costos financieros ejecutado			
Categoría de Gasto	Gasto ejecutado UCEP	Gasto ejecutado SENCE	Gasto ejecutado Otros	Total
Personal	1.152.637	634.854		1.787.491
Bienes y Servicios de Consumo	513.199	151.189		664.388
Transferencias	10.901.750	2.531.753		13.378.106
Inversión	29.509	146.941		231.847
Otros	894.433			894.433
Total	13.491.528	3.464.737	0	16.956.265

Distribución regional

A continuación se presenta la distribución regional de gastos del programa:

Es necesario considerar que la información presentada se realiza en función de los gastos autorizados, y que este gasto no representa recursos efectivamente ejecutados. Adicionalmente se agrupan los costos de administración en el nivel central pues no están relacionados directamente con la ejecución de los componentes programáticos. Los siguientes cuadros presentan la composición (en \$ y %) de los recursos regionales

Costos CHILECALIFICA por región⁶ (en miles de pesos de 2007)

Año	Región														Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	N.C.	
2002	35	93	277	68	390	190	190	455	144	318	45	40	638	3.298	6.182
2003	126	165	444	306	1.285	434	235	1.431	568	524	219	160	2.476	6.811	15.183
2004	479	256	548	436	1.051	514	1.319	1.662	1.096	615	196	251	3.566	6.082	18.072
2005	314	395	743	602	1.743	877	1.507	1.902	897	1.047	290	329	3.417	8.588	22.650
2006	216	282	490	504	900	459	1.051	1.760	522	909	212	374	2.310	7.814	17.803
Total	1.169	1.191	2.502	1.917	5.369	2.475	4.303	7.211	3.227	3.413	961	1.154	12.405	32.593	79.890

Fuente: Unidad de Finanzas, UCEP

Año	Región														Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	N.C.	
2002	1%	2%	4%	1%	6%	3%	3%	7%	2%	5%	1%	1%	10%	53%	100%
2003	1%	1%	3%	2%	8%	3%	2%	9%	4%	3%	1%	1%	16%	45%	100%
2004	3%	1%	3%	2%	6%	3%	7%	9%	6%	3%	1%	1%	20%	34%	100%
2005	1%	2%	3%	3%	8%	4%	7%	8%	4%	5%	1%	1%	15%	38%	100%
2006	1%	2%	3%	3%	5%	3%	6%	10%	3%	5%	1%	2%	13%	44%	100%
Total	1%	1%	3%	2%	7%	3%	5%	9%	4%	4%	1%	1%	16%	41%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Finanzas, UCEP

⁶ Incluye sólo los gastos de producción de los componentes, no los gastos administrativos.

Un aspecto que resalta es la alta participación de los gastos centrales, que no se transfieren a región sino que forman parte de la gestión, la logística, el desarrollo y la investigación. Sin embargo, esta alta participación de estos gastos es consistente con el diseño del programa que contempló recursos significativos para la construcción de un sistema, recursos que se asignaron y ejecutaron a nivel central (Desarrollo del Sistema de Marco Nacional de Competencias, Sistemas de Información, Sistemas de Nivelación y Evaluación, entre otros).

La información precedente en general sigue parámetros bastante estables y regulares en la distribución geográfica, apreciándose una correspondencia directa entre el tamaño regional y la cantidad de recursos asignados a cada una de ellas. En este sentido el programa en su diseño cumple con los criterios de equidad horizontal de la intervención pública dado que los beneficiarios de cada región reciben en promedio un beneficio económico de similar dimensión.

En cuanto a regiones, se distinguen tres grupos:

- 1) Región Metropolitana de Santiago (16% del gasto)
- 2) Regiones VIII, V y VII, IX y X (29% del gasto)
- 3) Resto de las regiones (14% del gasto)

Las excepciones a la generalidad presentada se presentan respecto a la alta participación de las regiones VI y sobretodo VII en la participación regional, superando ésta última a las regiones IX y X. Acá aparentemente se aprecia la existencia de un factor regional de buen desempeño posiblemente asociados a la gestión o la composición sectorial de sus sistemas productivos. También destaca la menor participación relativa de la Región Metropolitana de Santiago (RMS) respecto de su población (16% de participación sobre un total de 59% de gasto regional).