

**INFORME FINAL DE EVALUACIÓN
EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES
(EPG)**

PROGRAMA CAPACITACIÓN EN OFICIOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)

PANELISTAS:

PAULINA GAJARDO S. (COORDINADORA)

ANDREA PERONI F.

JAVIERA BRAVO R.

ENERO - JULIO 2017

TABLA DE CONTENIDOS

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA	4
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA	4
2. CARACTERIZACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO.....	7
3. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS	14
II. EVALUACION DEL PROGRAMA.....	16
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA	16
2. EFICACIA Y CALIDAD.....	22
2.1. EFICACIA A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES	22
2.2. EFICACIA A NIVEL DE COMPONENTES	26
2.3. COBERTURA Y FOCALIZACIÓN DEL PROGRAMA.....	44
2.4. CALIDAD	60
3. ECONOMÍA	63
3.1. FUENTES Y USO DE RECURSOS FINANCIEROS	63
3.2. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL PROGRAMA.....	67
3.3. APORTES DE TERCEROS	68
3.4. RECUPERACIÓN DE GASTOS.....	69
4. EFICIENCIA	69
4.1. A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES.....	69
4.2. A NIVEL DE ACTIVIDADES Y/O COMPONENTES. RELACIONA GASTOS CON PRODUCTOS.....	74
4.3. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	75
III. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL Y RECOMENDACIONES	77

1. CONCLUSIONES.....77

2. RECOMENDACIONES84

IV. BIBLIOGRAFÍA87

V. ENTREVISTAS/ REUNIONES REALIZADAS89

VI. ANEXOS DE TRABAJO92

ANEXO 1: REPORTE SOBRE EL ESTADO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PARA EVALUAR EL PROGRAMA.....92

ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA98

ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2013-2016 105

ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA 113

ANEXO 3: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA 118

A. PROCESO DE PRODUCCIÓN DE CADA UNO DE LOS BIENES Y/O SERVICIOS (COMPONENTES) QUE ENTREGA EL PROGRAMA.....118

B. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE Y CON OTRAS INSTITUCIONES..... 144

C. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, MECANISMOS DE TRANSFERENCIA DE RECURSOS Y MODALIDAD DE PAGO179

D. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE REALIZA LA UNIDAD RESPONSABLE 200

ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO209

ANEXO 5: FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS..... 215

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. Descripción general del programa

El programa Capacitación en Oficios es ejecutado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (en adelante, SENCE), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Nace con la Ley N° 19.518 de octubre de 1997, y se inicia su ejecución el año 1998. Desde el punto de vista normativo, el programa se enmarca en la misión institucional de SENCE la que se expresa como: “Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones¹”.

El programa se inserta en el objetivo estratégico del Servicio definido como: “Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral”. Para dar cumplimiento a lo anterior, SENCE cumple las siguientes funciones:

- Supervigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.
- Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar programas sociales de capacitación.
- Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
- Fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y ejecutoras de capacitación (OTEC).

La unidad responsable del programa, se denomina Unidad de Formación en Oficios, y se encuentra adscrita al Departamento de Capacitación a Personas. El programa tiene un ámbito de acción nacional y actualmente es ejecutado en todas las Regiones del país.

Desde el ámbito de las políticas públicas, el Programa de Capacitación en Oficios tiene como antecedente la creación de un nuevo sistema de capacitación en el país, a través del DL 1.446 de 1976, cuya iniciativa marcó un cambio radical respecto de la función del Estado en la formación laboral de los adultos, pasando de una condición de operador directo, a otra de regulador y cofinanciador de actividades de capacitación, demandadas por las empresas y ejecutadas por organismos privados. En tal sentido, el Estado dejó de actuar como productor casi monopolístico de servicios de capacitación, provistos de manera gratuita, para devenir a una institución que canaliza recursos públicos y regula el desenvolvimiento de los oferentes de capacitación.

El programa está orientado a la atención de personas entre los 16 y 65 años de edad que pertenecen al 60% más vulnerable de la población, según el instrumento de focalización vigente en el país (Registro Social de Hogares)².

¹ Ficha de Definiciones Estratégicas 2015-2018 (Formulario A1 DIPRES).

² Desde el año 2003, se utilizó como instrumento de focalización la Ficha de Protección Social (FPS), la que define como población beneficiaria a aquella que se encuentra dentro del 40% más vulnerable (11.734 puntos en FPS). A partir de 2016, el programa focaliza su atención en el 60% más vulnerable según el nuevo instrumento, Registro Social de Hogares.

Los objetivos del programa son los siguientes:

Fin:

Contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.

Propósito:

Personas vulnerables³ entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral⁴ de capacitación adecuado a las necesidades del territorio⁵.

El Programa cuenta con dos componentes, que tienen por objetivo generar competencias laborales con el propósito que las personas se inserten en el mercado laboral, través de la adquisición de capacitación, ya sea en empresas públicas o privadas, o a través de la creación de un emprendimiento. La ejecución del programa se realiza a través de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), inscritos en los registros especial o nacional

Los interesados deben postular a través de la página web del SENCE⁶, donde se verifica sus datos de postulación con el Registro Civil y el Ministerio de Desarrollo Social, conforme a los requisitos del programa, asociados a índice de vulnerabilidad y edad. Si el sistema acepta la postulación, el OTEC, realiza la selección, de acuerdo a la cantidad de cupos disponibles.

El programa entrega los siguientes bienes y servicios:

- Capacitación gratuita.
- Seguro de accidentes.
- Subsidio diario de \$3.000 por clase efectivamente asistida.
- Certificados y/o Licencias Habilitantes gratuitas según oficio.
- Exámenes de Salud Gratuitos (en caso que el oficio lo requiera)

A continuación, se describen las actividades y productos asociados a cada componente.

Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral

Es ejecutado a través de OTEC inscritos en el Registro Especial⁷. Estos organismos se especializan en el trabajo con poblaciones vulnerables, y son las responsables de la formación en el oficio y la inserción en prácticas laborales, así como de la intermediación laboral de los beneficiarios que se capaciten.

El Programa define la adecuación territorial en los procesos de Licitación, a través de los Sectores Ocupacionales. Estos Sectores Ocupacionales, al estar en directa relación con el Levantamiento de Demandas realizados por cada Dirección Regional de SENCE, responden a la necesidad de cada sector

³ Personas del 60% más vulnerable según el Registro Social de Hogares.

⁴ El servicio integral incorpora estrategias de intervención especializadas que consideran módulos complementarios a la formación en oficios, tales como tutorías, desarrollo de habilidades blandas, práctica laboral, el acompañamiento respectivo y otros que contribuyen a la permanencia de los usuarios en el programa y generan las competencias técnicas y transversales requeridas para desempeñarse en un puesto de trabajo.

⁵ SENCE realiza un proceso anual de Levantamiento de Demandas a través de la Unidad de Estudios, en donde se realizan reuniones, mesas técnicas, etc., con los distintos actores regionales determinantes de los sectores productivos para así definir la necesidad de capacitación.

⁶ <http://sicciudadano.SENCE.cl/Postulacion>

⁷ El Registro Especial nace junto con la Ley N° 19.518 (art. 46 letra e) de SENCE del año 1997. A través de la creación del Registro Especial, se genera una línea de capacitación focalizada en jóvenes vulnerables. Luego, se amplía el tramo etario, pero se mantiene el perfil socioeconómico. Los OTEC son Fundaciones de derecho privado sin fines de lucro, con giro único de capacitación - especializados en el trabajo con poblaciones vulnerables.

al momento de evaluar y adjudicar los cursos de Capacitación. Cada OTEC del Registro Especial postula según los sectores demandados regionalmente y su especialidad en estos sectores a través de planes formativos diseñados de acuerdo a formato exigido por SENCE.

Este componente se implementa a través de dos líneas de intervención diferenciadas según el tipo de salida laboral de los usuarios/as: Registro Especial Salida Laboral Dependiente y Registro Especial Salida Laboral Independiente.

1. Registro Especial Salida Laboral Dependiente

Esta modalidad cuenta con las siguientes fases⁸:

1.1. Fase Lectiva

Considera un mínimo de 250 horas, de las cuales un 60% al menos deben ser relativas al aprendizaje del oficio, y las demás corresponden a competencias transversales, tales como Apresto Laboral, Formación social y personal para el Trabajo, Comunicación Efectiva, Herramientas para la búsqueda de Empleo, Derechos Fundamentales y Tecnologías de la Información; además de otras que puede proponer el OTEC y que son indicadas en las propuestas Técnicas de cada Organismo. Esta fase va acompañada de un subsidio correspondiente a \$3.000⁹ por día asistido a clases.

1.2. Práctica Laboral

La finalidad de esta etapa es insertar a los alumnos/as en calidad de practicantes a un puesto de trabajo de carácter dependiente, cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase tiene una duración que va de 180 a 360 horas, dependiendo de ciertas variables que debe considerar el Organismo en su propuesta, como tipo de oficio, experiencia de la persona, tipo de curso, etc. Esta fase también va acompañada de un subsidio correspondiente a \$3.000 por día asistido a la práctica.

1.3. Intermediación Laboral

Es una etapa integral y transversal al programa en la que el Organismo técnico apoya a los alumnos en el proceso de búsqueda de un trabajo a través de la confección curricular y presentación a una entrevista de trabajo. Considera un tiempo de tres meses para que el OTEC pueda colocar al alumno.

2. Registro Especial Salida Laboral Independiente

Esta modalidad considera una fase lectiva de las mismas características que aquella del Registro Especial Salida Laboral Dependiente, y cuenta además con una fase de seguimiento. Para las personas que optan por una formación cuya salida laboral es independiente, al inicio del proceso de postulación se aplica un diagnóstico a todos los postulantes para identificar habilidades emprendedoras.

2.1. Seguimiento

La finalidad de esta fase es el desarrollo por parte de cada alumno de un proyecto de emprendimiento cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. El seguimiento, considera que el alumno pueda generar competencias prácticas del aprendizaje del oficio obtenido en la fase lectiva, que le permita desarrollar un emprendimiento.

En esta etapa, se desarrolla la preparación de un plan de negocio que incluye la compra de herramientas por un valor de \$200.000 (guiada por el OTEC) y un proceso de acompañamiento con sesiones grupales e individuales dentro de los 3 meses siguientes. Este proceso de acompañamiento considera visitas

⁸ Todos los alumnos/as con desenlace dependiente, transitan por las tres Fases descritas.

⁹ Monto de libre disposición por parte del alumno/a.

mensuales en terreno a los emprendimientos y asesoría en materias tales como estrategias de venta, contabilidad, análisis normativo y legal, y en general, todos los aspectos que se relacionen con el desarrollo del Plan de Negocios.

Componente 2: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral dependiente en sectores productivos priorizados

Este componente se ejecuta a través de organismos de capacitación que deben estar inscritos en Registro Nacional Público de OTEC, y se le denomina línea Sectorial. Estas OTEC son instituciones especializadas en impartir formación en oficios demandados por los sectores productivos priorizados de acuerdo a las especificaciones técnicas del sector y los planes formativos que elabora SENCE. Esta línea surge en el año 2012 para abordar la necesidad de capacitación por déficit de mano de obra calificada detectada en algunos sectores productivos. A partir de este diagnóstico, se genera la especialización de las capacitaciones y se levantan mesas sectoriales integradas, por ejemplo, por la Cámara Chilena de la Construcción, Salmon Chile; Ministerio de Transporte; Corma; Veta Minera de Fundación Chile y SERNATUR, en conjunto con SENCE. Esta línea se encuentra abierta a todos los sectores productivos que presenten la necesidad de capacitación específica.

Se rige por planes formativos que elabora la Unidad Curricular de SENCE articulado con las mesas sectoriales¹⁰. Estos planes de formación son licitados para su ejecución y se deben regir de acuerdo a lo que ya se encuentra establecido en las correspondientes Bases de Licitación. Las capacitaciones se ejecutan a través de Organismos Técnicos pertenecientes al Registro Nacional de OTEC, que cumplan con las especificaciones del oficio demandado por el sector productivo.

La duración de la selección del sector, es relativa, puesto que es el Sector Productivo (las empresas del sector) que le solicitan a SENCE conformar una mesa de las características mencionadas, de acuerdo a requerimientos detectados, de personas calificadas en algún oficio determinado.

Una vez, que la mesa se conforma, la detección de necesidades o diagnóstico del sector, demora aproximadamente, uno a dos meses, en donde se genera el levantamiento de información y validación de demandas. Es en este proceso, que se elaboran los planes formativos del sector.

El componente consta de una *Fase Lectiva* que considera un mínimo de 180 horas, de las cuales un 60% deben ser relativas al aprendizaje del oficio (Competencias Técnicas), y las demás corresponden a Competencias Transversales (las que corresponden a módulos complementarios cuyo objetivo es perfeccionar la formación técnica en torno a las habilidades requeridas para mejorar la inserción laboral, donde se incorporan temas como el uso de tecnologías y herramientas de empleabilidad).

2. Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo

La Población Potencial y la Población Objetivo del programa corresponde a hombres y mujeres, entre 16 y 65 años, que pertenecen al 60% más vulnerable de la población nacional, según la medición realizada por el Registro Social de Hogares¹¹. De acuerdo a lo planteado por la institución, dicha población presenta el problema que atiende el programa: la presencia de severas barreras de entrada al mercado laboral y de acceso a la capacitación, dadas sus condiciones de vulnerabilidad¹².

¹⁰ Esta articulación se realiza dentro del año anterior al proceso licitatorio, en base a las coordinaciones que debe realizar la Unidad de Estudios para la ejecución de los distintos programas del servicio.

¹¹ O el mecanismo que determine para ello el Ministerio de Desarrollo Social. En la actualidad corresponde al Registro Social de Hogares, ver: República de Chile. Determina Procedimiento y Método de Cálculo de la Calificación Socioeconómica, del Decreto Supremo N°22, de 2015, del Ministerio de Desarrollo Social, 24 de diciembre, 2015. Durante el periodo de evaluación se ha definido según el instrumento de focalización vigente, por ejemplo Ficha de Protección Social (2012-2015),

¹² SENCE. (2016). Informe de Descripción de Programas Sociales .Capacitación en Oficios. Santiago de Chile: MDS.

Las características generales de la población potencial y objetivo que presenta el problema, indicadas por el programa, son las siguientes:

- i) bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior,
- ii) presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente,
- iii) escasas redes de apoyo institucional¹³ y,
- iv) no han accedido anteriormente a programas de formación laboral^{14 15}.

Según el Registro Social de Hogares¹⁶, es posible identificar a la población potencial y objetivo al interior de los tres primeros Tramos de la Caracterización Socioeconómica (CSE) del citado Registro.

Tabla 1: N° de Personas y Hogares Totales del RSH de 2017

Percentil/ Descripción	Tramos CSE	N° de Personas	N° de Hogares
Hogares calificados en el 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad	1er tramo: 0%- 40%	6.656.176	2.501.696
Hogares calificados entre el 41% y el 50% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad	2do tramo: 41%-50%	1.351.596	470.362
Hogares calificados entre el 51% y el 60% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad	3er tramo: 51%-60%	1.030.532	370.375
Hogares calificados entre el 61% y el 70% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad	4to tramo: 61%-70%	1.000.421	362.902
Hogares calificados entre el 71% y el 80% de mayores ingresos o menor vulnerabilidad	5to tramo: 71%-80%	929.065	345.834
Hogares calificados entre el 81% y el 90% de mayores ingresos o menor vulnerabilidad	6to tramo: 81%-90%	1.304.544	460.924
Hogares calificados entre el 91% y el 100% de mayores ingresos o menor vulnerabilidad	7mo tramo: 91%-100%	416.011	172.969
	Total	12.688.345	4.685.062

*Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Registro Social de Hogares, 2017.
Información provista por el Programa Capacitación en Oficios.*

¹³ Refiere a la capacidad de vinculación de la persona con la institucionalidad, al capital de relaciones con el aparato público o sectores privados, que le permita acceder a bienes o servicios, a fin de resolver su situación de vulnerabilidad.

¹⁴ SENCE. (2016). Informe de Descripción de Programas Sociales .Capacitación en Oficios. Santiago de Chile: MDS.

¹⁵ SENCE. (2017). 1. Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico. Santiago de Chile: DIPRES

¹⁶ El RSH es el sistema vigente al día de hoy para seleccionar a los beneficiarios de instituciones y organismos del Estado que otorgan prestaciones sociales. El Registro Social de Hogares no es una medición, sino más bien un "sistema de información", y con esta información se construyen los tramos de calificación socioeconómica. Estos datos provienen "de las fuentes administrativas del Estado como el Registro Civil, Servicio de Impuestos Internos, Superintendencia de Pensiones, Seguro de Cesantía, Salud, entre otros. También se considerarán los antecedentes que aporten las personas, para lo cual podrán rectificar o complementar información" dada. En definitiva, es una combinación de datos, donde se toma en cuenta la información de la Ficha de Protección Social y los datos almacenados por distintas instituciones de Estado. Complementariamente, los usuarios pueden actualizar los datos existentes o rectificarlos. A partir de estos, el Registro Social de Hogares ubica al hogar en un Tramo de Calificación Socioeconómica. La calificación Socioeconómica estima el Ingreso Efectivo de los hogares. Estos tramos agrupan a los hogares con similares ingresos efectivos y características, según su nivel de ingreso o vulnerabilidad. Para calcular el tramo en el que se ubica el hogar, en la Calificación Socioeconómica, se estima el Ingreso del Hogar (suma de los ingresos de trabajo, ingresos de capital e ingresos de pensiones, promediado para los últimos 12 meses), dividido por el Índice de Necesidades. Este índice de Necesidades considera la cantidad de personas que viven en el hogar, pero además toma en cuenta y da mayor importancia a la población dependiente del hogar, a saber, menores de 18 años, adultos mayores o individuos con movilidad reducida. El Registro Social de Hogares, adicionalmente, tiene en cuenta información respecto a: composición del hogar, información de la vivienda, educación, salud, ingresos y situación ocupacional de cada uno de los integrantes del hogar. Fuente: <http://www.registrosocial.gob.cl/>.

Luego, considerando solo al rango etario al cual apunta el Programa (16-65 años), se obtiene que la población potencial son 5.192.781 personas en 2017, equivalente al 41% del total de inscritos en el RSH y a 57% de las personas que pertenecen a los primeros 3 tramos de dicho Registro. Dado que no se aplican criterios de focalización adicionales, la población potencial es igual a la objetivo.

En relación a la distribución por sexo, se aprecia que en el primer Tramo (0-40% del RSH) se concentra el 69% de la población potencial/objetivo del Programa (equivalente a 3.625.329 personas). En todos los Tramos se observa mayor presencia femenina, situación que se agudiza en el caso del primer Tramo (61% de mujeres versus 39% de hombres).

Tabla 2: Personas en el RSH 2017 entre 18¹⁷-65 años por Sexo

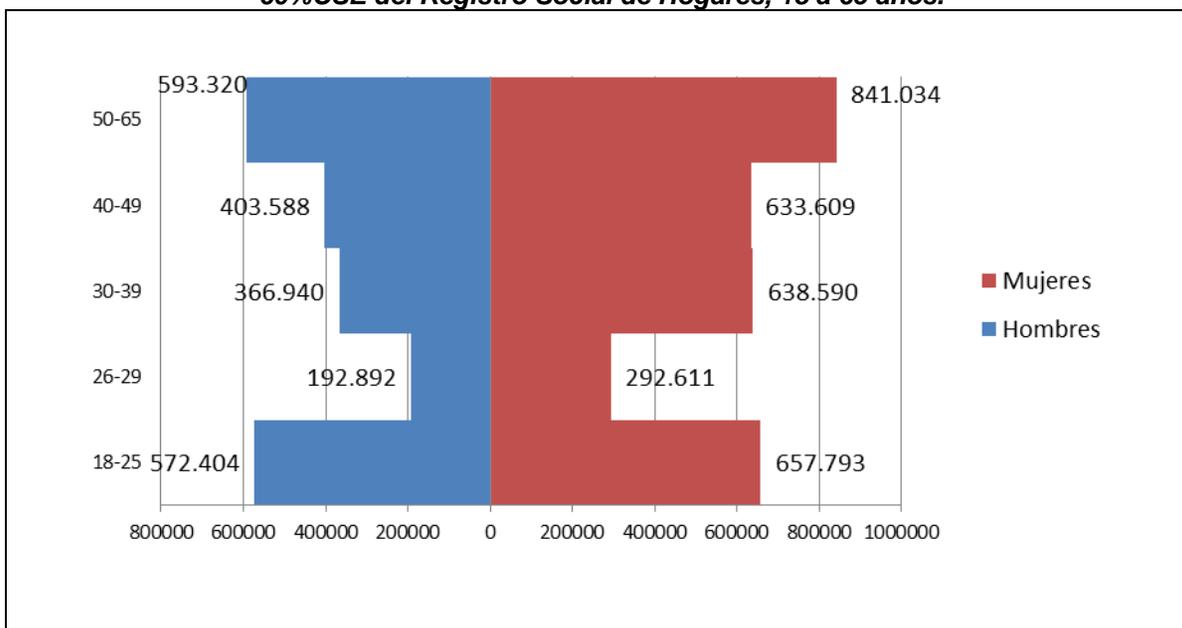
Tramo CSE	Hombre		Mujer		Total	
Tramo 1: 0%-40% RSH	1.414.447	39%	2.210.882	61%	3.625.329	100%
Tramo 2: 41%-50% RSH	383.512	44,3%	481.593	55,7%	865.105	100%
Tramo 3: 51%-60% RSH	331.185	47,2%	371.162	52,8%	702.347	100%
Total Población Potencial y Población Objetivo	2.129.144	41%	3.063.637	59%	5.192.781	100%

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Registro Social de Hogares, 2017. Información provista por el Programa Capacitación en Oficinas.

A continuación se indica la distribución de la población potencial y objetivo por tramo etario, donde se puede observar que el tramo entre 18 a 25 años concentra el 24% de la población, y el de 50 a 65 años el 28% de la población, seguido por el 19% correspondiente al segmento entre 30-39 años, y finalmente el 9% que refiere a personas con edades entre 26 -29 años. Asimismo, cabe destacar la presencia de mayor cantidad de mujeres, en especial en el tramo de 50-65 años.

¹⁷ La estimación provista por el Ministerio de Desarrollo Social, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, parte de los 18 años y no de los 16 años (valor inicial correspondiente a la población potencial/objetivo).

Ilustración 1:
Distribución personas, según sexo y tramo etario, correspondiente al 40% CSE, 50% CSE y 60% CSE del Registro Social de Hogares, 18 a 65 años.



Fuente: Elaboración Panel, con base a Ministerio de Desarrollo Social, Registro Social de Hogares, 2017. Información provista por el Programa Capacitación en Oficios.

Los años de escolaridad oscilan entre 9 y 10 años para la población Potencial/Objetivo, siendo 0,4 puntos promedio mayor en las mujeres que en los hombres, según los datos del Registro Social de Hogares.

Tabla 3:
Años de Escolaridad Promedio por Sexo y Tramo para personas entre 18-65 años

Tramo CSE	Hombre	Mujer	Total
1er tramo: 0%- 40%	9,20	9,80	9,58
2do tramo: 41%-50%	10,21	10,63	10,45
3er tramo: 51%-60%	10,53	10,88	10,72
4to tramo: 61%-70%	11,03	11,36	11,20
5to tramo: 71%-80%	11,56	11,89	11,73
6to tramo: 81%-90%	12,52	12,81	12,67
7mo tramo: 91%-100%	13,71	14,04	13,87
Promedio	10,60	10,80	10,72

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Registro Social de Hogares, 2017. Información provista por el Programa Capacitación en Oficios.

En relación a la cotización en AFC (Administradora de Fondos de Cesantía), la distribución se presenta a continuación, pudiéndose apreciar que del total de personas cotizando registradas en el

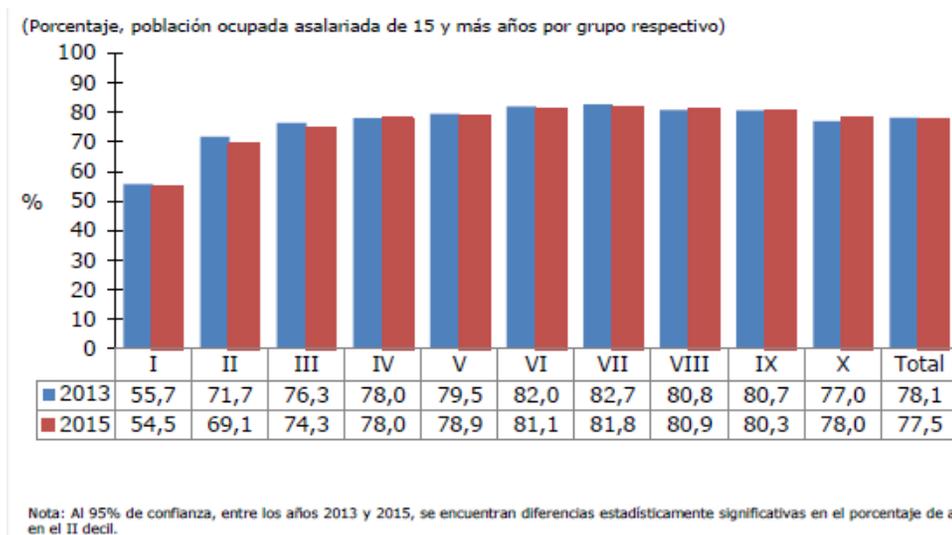
RSH correspondientes a los Tramos 1ro, 2do, y 3ro, el 27% corresponde al primer Tramo; el 39% al segundo Tramo; y el 45% al tercer Tramo, evidenciando un aumento en las cotizaciones según sea mayor el Tramo CSE. A su vez, es mayor el número de cotizantes totales de hombres (40%) que mujeres (25%).

Tabla 4: N° de Personas Cotizando en AFC en diciembre 2016, entre 18-65 años, Tramos 1ro, 2do, y 3ro CSE

Tramo CSE	Hombre			Mujer			Total Población		
	P Potencial	Cotizante	%	P. Potencial	Cotizante	%	P. Potencial	Cotizante	%
1er tramo: 0%- 40%	1.414.447	490.277	35%	2.210.882	484.331	22%	3.625.329	974.608	27%
2do tramo: 41%-50%	383.512	178.864	47%	481.593	155.025	32%	865.105	333.889	39%
3er tramo: 51%-60%	331.185	176.447	53%	371.162	137.230	37%	702.347	313.677	45%
Total	2.129.144	845.588	40%	3.063.637	776.586	25%	5.192.781	1.622.174	31%

En relación a la situación ocupacional, según CASEN 2015, la distribución de la población ocupada asalariada¹⁸ por decil de ingresos autónomo, en los primeros tres deciles, indica un valor menor que el promedio nacional (77,5%; decil I: 54,5%; II: 69,1%; III: 74,3% -2015-), Tendencia persistente para el año 2013 y 2015, como se puede observar en el siguiente gráfico.

Ilustración 2:
Porcentaje de la población ocupada asalariada por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar (2013-2015)



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta CASEN 2013-2015

Respecto de la cantidad de personas que reciben capacitación (CASEN 2015), la proporción de personas sobre 15 años del primer quintil que tuvo capacitación es igual a un 4,3%, proporción que asciende a un 6,4% para el segundo quintil y a un 9,2% para el tercer quintil, todas cifras inferiores al promedio nacional correspondiente a un 11%¹⁹.

¹⁸ Asalariados: Corresponde a ocupados que trabajan como empleados y obreros del sector público, de empresas públicas y del sector privado, servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera y miembros de las fuerzas armadas y de orden. CASEN 2015.
¹⁹ Fuente: SENCE, 1. Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico, 2017.

Finalmente, en relación a ingresos, personas por hogar, menores y adultos mayores por hogar, según el RSH, la distribución es la siguiente:

Tabla 5: Estadísticas a Nivel Hogar por Tramo CSE

Tramo CSE	Ingreso familiar promedio (*)	Ingreso per cápita promedio (*)	Promedio Personas en el hogar	Promedio Niños en el hogar (Menores de 18 años)	Promedio adultos mayores en el hogar (Mayores de 65 años)
1er tramo: 0%- 40%	200.712	86.691	2,66	0,83	0,38
2do tramo: 41%-50%	419.876	162.357	2,87	0,70	0,34
3er tramo: 51%-60%	543.953	214.293	2,78	0,58	0,30
4to tramo: 61%-70%	655.927	259.643	2,76	0,53	0,27
5to tramo: 71%-80%	826.401	334.261	2,69	0,44	0,21
6to tramo: 81%-90%	1.033.626	406.758	2,83	0,54	0,21
7mo tramo: 91%-100%	1.910.253	888.195	2,41	0,23	0,16
Total Promedio	476.355	197.126	2,71	0,69	0,33

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Registro Social de Hogares, 2017. Información provista por el Programa Capacitación en Oficios

NOTA: (*). Corresponde a Pesos Corrientes, 12 de mayo, 2017.

De acuerdo a los datos de Ingreso per cápita promedio para el Tramo 1, es posible señalar que dichas personas se encuentran por debajo de la Línea de Pobreza Extrema (LPE) por persona equivalente²⁰ (\$101.460 -2016-)²¹. Asimismo, el promedio de personas en el hogar se encuentra sobre el promedio total (2,71) en el Tramo 2 (2,87), siendo el mayor valor en toda la distribución. A su vez, la presencia de niños(as) menores de 18 años es mayor en los tres primeros Tramos, en relación al resto de la distribución. Similar situación se observa en la presencia de adultos mayores, lo que permite afirmar que los hogares de los primeros tres Tramos de CSE incluyen un mayor número de miembros dependientes no productivos en su composición, indicando una mayor carga de cuidado y menor cantidad de activos desde el punto de vista financiero, por lo cual requieren mayores ingresos para satisfacer necesidades. Y por ende, necesitan más herramientas para enfrentar el mercado laboral dada su vulnerabilidad.

Al definirse a la Población Potencia/Objetivo como hombres y mujeres de 16 a 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable del país según el Registro Social de Hogares, se incluye en la misma definición la primera delimitación de la población, según las categorías del instrumento de focalización vigente en Chile (RSH), correspondiente a los tres primeros Tramos de Clasificación Socio Económica (40%CSE, 50% CSE y 60%CSE). Ante lo cual, el programa ha decidido no aplicar otro criterio de subfocalización posterior dónde enfocar la intervención.

A continuación se presenta la población potencial/objetivo y la población que se estima atender (meta), entre los años 2013 y 2016.

²⁰ La utilización del ingreso equivalente, como indicador del bienestar de un hogar, implica la existencia de distintas líneas de pobreza y de pobreza extrema, cuyos valores dependen del tamaño del hogar. Estas líneas reemplazan las anteriormente únicas líneas de pobreza y de pobreza extrema, expresadas en valores per cápita

²¹ Ministerio de Desarrollo Social, Valor de la Canasta Básica de Alimentos y Líneas de Pobreza Informe Mensual .Enero 2016, página 2.

Tabla 6:
Población Potencial y Población según meta de planificación.
Período 2013-2016

Año	Población Potencial/objetivo²²	Población Meta²³	Cobertura de Población Meta respecto de la Potencial/Objetivo (%)
2013	4.977.241	27.048	0,54%
2014	4.977.241	21.308	0,43%
2015	6.036.377	12.774	0,21%
2016	6.274.560	10.306	0,16%
2017	5.192.781	10.124	0,19%
% Variación 2013-2016	26,%	-50,1,%	

Fuente: SENCE, 1. Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico, 2017.

NOTA: sobre los detalles de la estimación ver nota a pie de página, numero 17. Corregido según actualizaciones enviadas por el SENCE.

En relación a la cuantificación de la Población Potencial/Objetivo, el programa precisa la magnitud de la misma, en relación a su definición, según el Registro Social de Hogares. La estimación es exhaustiva y el procedimiento está detallado. Ahora bien, si se comparan los valores correspondiente a la población Potencial/Objetivo 2016 (6.274.560), y a lo indicado en la caracterización (5.192.781) existe un desajuste, siendo menor esta última, dejando en evidencia una brecha. Ante lo cual el Programa indica que la cifra correspondiente a la Población Potencial, del año 2016 proviene de la base del RSH a diciembre del 2015, y no considera el límite superior de los 65 años, siendo por ello, ésta una cifra mayor. Asimismo, los datos presentados sobre caracterización, según el RSH, provienen de la fecha de consulta, en este caso mayo de 2017, y no incluyen a personas de 16 y 17 años. La brecha queda explicada, sin embargo la no consideración del límite superior de 65 años en la estimación de la población potencial/objetivo, indica una magnitud que no se ajusta a los límites del programa.

²² Para los años 2013 y 2014 la fuente de información es la Ficha de Protección Social (FPS), y el dato presentado corresponde al 40% de la población más vulnerable según ese instrumento. En esos años el programa focalizaba a esa proporción de la población. La cifra tanto del 2013 como 2014 es la misma, producto que no fue factible actualizar durante el año 2014. Para el año 2015 la población se amplía hasta el tercer quintil, focalizando en el 60% más vulnerable de la población según FPS. Es en el año 2016 donde el instrumento de focalización cambia y se comienza a hacer uso de la nueva Clasificación Socioeconómica construida a partir del Registro Social de Hogares del Ministerio de Desarrollo Social, el dato que se presenta en la tabla anterior para ese año es calculado sobre esa fuente de información. Fuente: SENCE, Minuta Anexo 3, 2017.

²³ La meta se estima según disponibilidad presupuestaria, con base a ello se observa el comportamiento de los componentes en el año anterior y la proyección de la capacidad de atención.

3. Antecedentes presupuestarios

A continuación, se presenta la Tabla 7 que resume la información presupuestaria del programa y de la institución responsable para el período de evaluación:

Tabla 7: Presupuesto total del programa 2013-2017 (miles de \$ 2017)

Año	Presupuesto del Programa proveniente de la Institución Responsable (a)	Presupuesto Total Institución Responsable (b)	Participación del programa en el presupuesto de la Institución Responsable (%) (a/b)
2013	\$ 48.721.783	\$ 192.305.076	25%
2014	\$ 56.906.676	\$ 199.020.927	29%
2015	\$ 19.725.169	\$ 262.855.973	8%
2016	\$ 19.687.236	\$ 272.436.481	8%
2017	\$ 17.619.868	\$ 265.577.478	7%
% Variación 2013-2017	-64%	38%	

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 5 por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE).

El presupuesto total del Programa ha disminuido en un 64% en el período 2013 -2017, y la mayor caída se observa entre los años 2014 a 2015 (66%). El presupuesto de la Institución responsable (SENCE) ha aumentado en un 38% en el mismo período, el cual a excepción del año 2017 presenta un alza sostenida, y se observa el principal incremento anual entre los años 2014 y 2015 (32%). Lo anterior ha provocado que la participación del programa Capacitación en Oficios en la institución haya disminuido de un 25% a un 7%, como se observa en el cuadro anterior, dándose la principal disminución entre los años 2014 y 2015, la cual cayó de 29% a 8%.

Según SENCE, la caída en el presupuesto del programa tiene su origen en el aumento de requerimientos de capacitación como un compromiso de gobierno, y la imposibilidad de cubrir ese aumento con la expansión del programa Capacitación en Oficios. Esta imposibilidad se justifica principalmente por la capacidad limitada de los oferentes. Específicamente, respecto al componente 1, el Programa sólo puede ser ejecutado por Instituciones del Registro Especial, las cuales, a pesar de que desde el año 2012 hubo un crecimiento importante en términos de instituciones ejecutoras y cupos adjudicados (más de 27 nuevas instituciones acreditadas en el registro especial, y casi 25 mil cupos adicionales), no están presentes en todas las comunas del país. En el caso del componente 2, donde los que implementan los cursos son OTECs especializadas en impartir formación en oficios demandados por los sectores productivos priorizados de acuerdo a las especificaciones técnicas del sector y los planes formativos que elabora SENCE, las capacitaciones al ser tan específicas los OTEC del Registro Nacional que tienen presencia en el territorio nacional deben tener características y especificidades particulares para cada oficio demandado por el sector productivo.

Además, el componente 1 del Programa tiene otras particularidades que dificultan su expansión ya que se diseñan intervenciones a la medida del beneficiario, los oficios los proponen las instituciones que pertenecen al RE (Organismos sin fines de lucro especializados en la población que atiende el programa) en base a la experiencia e infraestructura habilitada para ello (dentro del proceso de Levantamiento de Demanda Laboral²⁴), y los cursos cuentan con un mayor número de horas promedio (alcanzando un

²⁴ Si bien los organismos son los que generan propuestas técnicas, estas van en directa relación a los levantamientos de demandas realizadas regionalmente y las exigencias que conforme a este levantamiento se generan en las bases de licitación o cualquier otro tipo de compra, para así cumplir con la pertinencia de los oficios adjudicados.

promedio de 430 horas el 2016 y 586 para el 2015²⁵), en comparación con los demás programas del Departamento de Capacitación a Personas, atendiendo a la especialización de los oficios y de los organismos que las ejecutan.

En consecuencia, el diagnóstico de SENCE fue que, frente a la necesidad de ampliar la cobertura asegurando calidad, el programa Capacitación en Oficios no era replicable en una escala mayor.

Dado lo anterior, el año 2015 se crea el programa Más Capaz el año 2015²⁶, contando con un presupuesto inicial de más de M\$98.000.000. Al respecto, parte de los recursos que hasta el 2014 se destinaban a Capacitación en Oficios, a partir del 2015, se destinaron a Más Capaz. Lo anterior, explicaría la caída en el presupuesto del programa y en su participación en el presupuesto institucional.

El presupuesto asignado al programa por el SENCE cada año, corresponde a la asignación a través de la Ley de Presupuestos al programa propiamente tal, a través del subtítulo 24, ítem 01, asignación 11²⁷, junto a una proporción de los ítem 21 (personal), 22 (gasto en bienes y servicios) y 29 (activos no financieros).

²⁵ Tablas Anuario Capacitación en Oficios

²⁶ El programa Más Capaz tiene como objetivo capacitar e insertar laboralmente a 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes vulnerables en el periodo 2014-2018. Más Capaz tomó las lecciones aprendidas del Programa Capacitación en Oficios, masificando la intervención a más comunas, y ampliándolo con un proceso que debe operar como formación continua, ya que considera componentes de nivelación de estudios así como de continuidad en programas de nivel técnico superior que superan las 1.600 horas. Para esto se trabajó en la estandarización de los procesos, de tal forma que permitieran llegar a una mayor cantidad de personas, manteniendo el foco en calidad. (Minuta de Respuestas realizadas por el Programa Capacitación en Oficios, 19 de mayo, 2017).

²⁷ La glosa varía según el año.

II. EVALUACION DEL PROGRAMA

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

El problema que da origen a Capacitación en Oficios es la existencia de barreras de acceso al mercado laboral que poseen las personas en situación de vulnerabilidad, las que se expresan en la nula o muy escasa experiencia laboral dependiente, y la falta de oportunidades para acceder a estudios formales, así como a programas de capacitación orientados a mejorar su empleabilidad.

La población vulnerable en la que se focaliza el programa, está definida de acuerdo al instrumento de focalización vigente en el país. Desde el año 2003, se utilizó como instrumento de focalización la Ficha de Protección Social (FPS), definiéndose como población beneficiaria a aquella que se encontraba dentro del 40% más vulnerable (11.734 puntos en FPS). A partir del 2016, el programa focaliza su atención en el 60% más vulnerable según el nuevo instrumento, el Registro Social de Hogares (RSH).

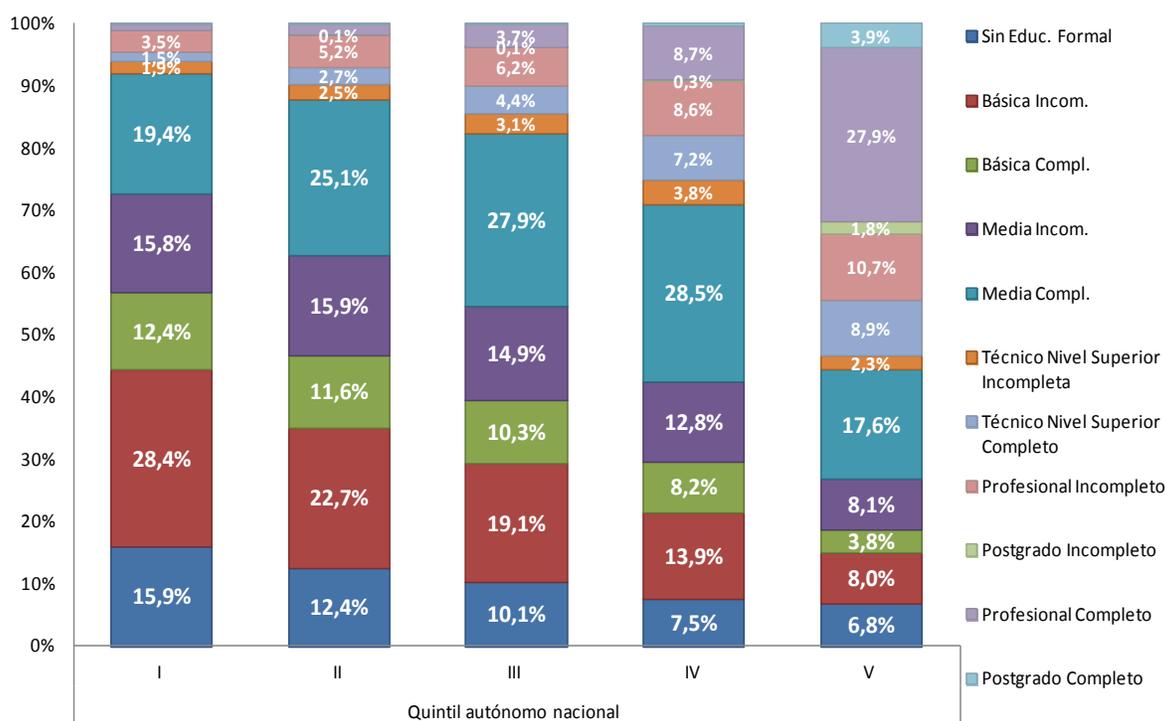
Existe un problema de desigualdad en el acceso a capacitación o perfeccionamiento (capital humano) para este segmento de la población, ya que es posible constatar que quienes pertenecen a los quintiles de ingresos más bajos han tenido menor acceso a estudios y capacitación. Si bien el problema que aborda el programa - la existencia de barreras de acceso al mercado laboral- responde a un conjunto de factores, los dos principales corresponden a los bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior que poseen las personas de los sectores más vulnerables. Para evidenciar esta situación, se muestran las cifras de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica 2015, CASEN²⁸ en materia de educación y empleo. En la encuesta CASEN las personas vulnerables pueden identificarse a través de la definición de pobreza por ingreso o pobreza multidimensional. A continuación, se caracterizará a las personas vulnerables identificadas como aquellas que pertenecen a los tres primeros quintiles de ingreso autónomo nacional²⁹.

Las personas de los primeros quintiles de ingreso, son las que presentan mayores tasas de escolaridad incompleta (no han finalizado cuarto medio), un 72% de personas en el primer quintil posee escolaridad incompleta, un 62% y 54% en el segundo y tercer quintil respectivamente. Un dato interesante de observar es que en los quintiles II y III, una proporción importante de personas (superior al 25%) ha finalizado la enseñanza media completa, dato bastante inferior en el primer quintil donde sólo el 19% se encuentra en esa condición. Lo anterior, puede apreciarse a continuación:

²⁸ En relación con la educación, como es sabido, la cobertura educacional en Chile ha logrado llegar a niveles altos, especialmente en el nivel de la educación básica, no obstante algunos indicadores muestran que aún persisten niveles de desigualdad en este ámbito según la situación socioeconómica de los hogares de procedencia

²⁹ Ingreso Autónomo: Corresponde a la suma de todos los pagos que reciben las personas, provenientes tanto del trabajo como de la propiedad de los activos. Estos incluyen sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente, la auto-provisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiro de utilidades, jubilaciones, pensiones o montepíos, y transferencias corrientes. Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta CASEN 2015.

Ilustración 3:
Nivel educacional según quintil de ingreso autónomo



Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos Encuesta CASEN 2015

Al analizar los años de escolaridad entre personas de distintos quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar, se aprecian brechas en el promedio de años de estudio. Por ejemplo, en 2015 una persona de 18 años y más perteneciente al 20% de los hogares de menores ingresos autónomos per cápita (primer quintil) tenía en promedio 8,7 años de escolaridad, mientras que una persona del 20% de mayores ingresos (quinto quintil) alcanzaba en promedio 14,2 años de estudios, es decir, ésta última estudiaba en promedio 5,5 años más que alguien del primer quintil de ingreso³⁰.

Según constata el Ministerio de Desarrollo Social (MDS 2015), el desafío en relación a la educación media sigue siendo las diferencias que se observan en las tasas de asistencia cuando se analiza la situación por nivel de ingresos del hogar. En el caso de la tasa neta³¹, sólo en el quinto quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar ésta supera el 80%, mientras que en el primer quintil llega a 68,9%. En el caso de la tasa bruta de asistencia, tanto el cuarto como el quinto quintil superan el 100%, mientras que en el resto de los quintiles fluctúa entre el 93% y 98%.

Al igual que ocurre con la educación media, pero de manera aún más acentuada, existen importantes brechas en el acceso a educación superior en función del nivel de ingreso de los hogares. En el año 2015 la tasa neta de asistencia a educación superior³² en el primer quintil de ingreso autónomo alcanzó el 27,4%, por debajo el promedio nacional, mientras que en el quinto quintil, la tasa neta de asistencia a educación superior es de 57,5%, 30 puntos porcentuales por sobre el primer quintil de ingreso.

³⁰ Informe de Desarrollo Social 2015, Ministerio de Desarrollo Social

³¹ **Tasa neta de asistencia a educación media:** Número total de niños(as) y adolescentes de 14 a 17 años que asisten a educación media dividido por la población de 14 a 17 años. Tasa bruta de asistencia a educación media: Número de total de niños(as) y adolescentes que asisten a educación media dividido por la población de 14 a 17 años.

³² **Tasa neta de asistencia a educación superior:** Número total de jóvenes de 18 a 24 años que asisten a educación superior dividido por la población de 18 a 24 años. Tasa bruta de asistencia a educación superior: Número de total de jóvenes que asisten a educación superior dividido por la población de 18 a 24 años.

Por otro lado, respecto de la cantidad de personas que recibieron capacitación en el último año, se observa que la proporción de personas sobre 15 años del primer quintil que tuvo capacitación es igual a un 3,5%, proporción que asciende a un 5,4% para el segundo quintil y a un 7,9% para el tercer quintil, todas cifras inferiores al promedio nacional correspondiente a un 11%. (CASEN 2015).

Lo expuesto anteriormente podría tener como consecuencia que las personas en situación de vulnerabilidad tienen menos posibilidades para aumentar su empleabilidad, ya sea a través de su inserción laboral dependiente o del desarrollo de estrategias para generar ingresos autónomos. Esto se verifica a partir de la situación ocupacional de las personas según quintiles, donde podemos apreciar que en el primero de ellos la proporción de ocupados es significativamente inferior al resto de los quintiles: sólo 31% de los encuestados se declara ocupado y un 60% inactivo.

Tabla 8: Condición ocupacional según quintil de ingreso autónomo

Condición de actividad	Quintil autónomo nacional				
	I	II	III	IV	V
Ocupados	31,9%	46,8%	56,5%	65,1%	71,6%
Desocupados	7,6%	4,9%	3,9%	2,8%	2,2%
Inactivos	60,5%	48,3%	39,6%	32,1%	26,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

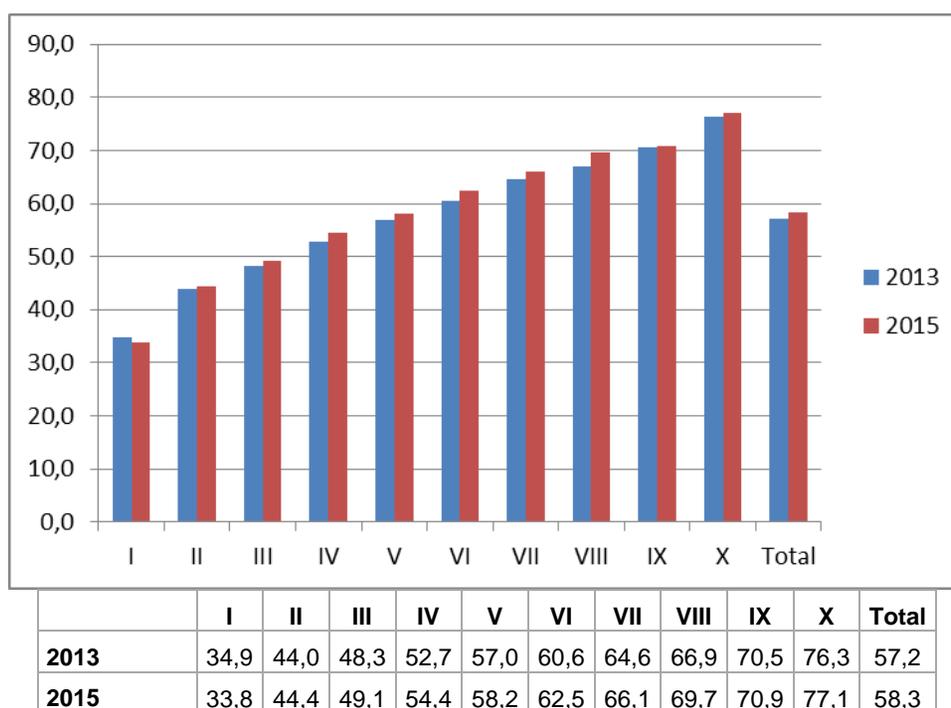
Fuente: Elaboración propia a partir de Base de Datos Encuesta CASEN 2015

Con respecto a las tasas laborales, según CASEN 2015, la tasa de desocupación del primer quintil de ingreso autónomo es de un 19,8%, considerablemente superior a la tasa de desocupación nacional (7,6%), e inclusive bastante distante de las tasas presentadas por el segundo y tercer quintil que corresponden a 9,6% y 6,6% respectivamente.

Un importante síntoma de desigualdad social se observa al analizar la tasa de ocupación por deciles³³ de ingreso autónomo per cápita del hogar. En 2015, la tasa de ocupación del primer decil era de 33,8% mientras que en los hogares del décimo decil superaba el 77%. En 2013, se observaba un comportamiento similar, registrándose una diferencia de 41,4 puntos porcentuales entre ambos grupos, tal como se puede observar en la siguiente gráfica:

³³ Decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, décima parte o 10% de los hogares del país ordenados de forma ascendente de acuerdo al ingreso autónomo per cápita del hogar, donde el primer decil (I) representa el intervalo o 10% más pobres de los hogares del país y el décimo decil (X), el intervalo o 10% más rico de estos hogares.

**Ilustración 4:
Tasa de Participación Laboral
por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar (203-2015)**



Fuente: CASEN 2015, Trabajo: Síntesis de Resultados. Ministerio de Desarrollo Social, 2017.

Las cifras expuestas anteriormente dan cuenta de la prioridad de atención que requieren algunos segmentos y la necesidad de focalizar las políticas públicas en ellos, para así, contribuir a reducir las brechas existentes entre los distintos quintiles, por medio de la entrega de herramientas y competencias que potencien la formación de las personas y faciliten el ingreso al mercado laboral.

El problema que da origen al programa tiene una importante relevancia social que justifica la intervención del Estado para mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, en tanto se mantengan las condiciones de desigualdad social en el acceso a la educación formal y a las oportunidades de capacitación o profesionalización de los integrantes de la sociedad.

En general, las sociedades en la actualidad exigen del Estado una real inclusión social, que posibilite igualdad de oportunidades, garantice los derechos básicos y facilite el bienestar de la población cuando ésta no pueda asumirla por sí misma. Que el Estado asuma ciertas dimensiones del bienestar, se vincula con el concepto de bienes meritorios, es decir, asegurar la provisión de bienes y servicios en aquellos casos donde falla la asignación de recursos a través de los mercados (bienes públicos, externalidades) o de avanzar hacia la equidad social a través de iniciativas que reduzcan la pobreza, favorezcan la inclusión social o generen una mejor distribución de oportunidades y resultados. En consecuencia, estos bienes y servicios que el programa apoya y otorga pueden entenderse como derechos económicos y sociales que la sociedad acepta y demanda.

A juicio del panel, la intervención del Estado para dar respuesta al problema de acceso a la formación y capacitación es imprescindible y el Programa propone acciones que están orientadas en dicha dirección. Se evalúa positivamente que a través de procesos como el de práctica laboral e intermediación laboral, las personas que participan del programa puedan adquirir competencias y habilidades que mejoran su empleabilidad y adquieren experiencia en la búsqueda y permanencia en puestos de trabajo. Además de

los servicios antes señalados, la intervención en su fase lectiva incorpora herramientas de aprendizaje transversales que aportan a la formación integral de los participantes.

Las razones que pueden fundamentar el financiamiento público de una política de capacitación laboral son las mismas que justifican la intervención del Estado en otros ámbitos de la economía. En la esfera de las políticas de capacitación laboral al Estado le interesa la acumulación de capital humano en los trabajadores, especialmente en aquellos de menores niveles de ingresos, quienes tienden a ser los que presentan los mayores déficits en su formación educacional previa y que, en principio, más se verían favorecidos por este tipo de acciones³⁴.

Respecto de la Población Potencial /Objetivo, el programa cuenta con una definición: “hombres y mujeres de 16 a 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable del país, según el Registro Social de Hogares”. Dicha población se ha caracterizado en relación a variables como sexo, edad, educación, aporte a los fondos de cesantía, ingreso, composición del hogar, según los tres primeros Tramos de la Caracterización Socio Económica del Registro Social de Hogares (40%CSE, 50%CSE, 60%CSE), ello permite observar un perfil general ad hoc a la definición de la Población Potencial/Objetivo, en tanto se utiliza el mismo instrumento para definirla y caracterizarla, y efectivamente presentan características compartidas. El Panel, ha revisado las estadísticas a nivel país, según CASEN, y el perfil de la población pobre/ quintiles, presenta las mismas características.

En segundo lugar, en relación a las características específicas de la población que presenta el problema, el programa identifica las variables independientes y el Panel observa lo siguiente:

<i>Características de la población que presenta el problema, señaladas por el Programa</i>	<i>Características de la población analizadas por el Panel</i>
i) bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior	De acuerdo a la información entregada por el Programa, y complementada por el Panel, es posible comprobar las condiciones educacionales.
ii) presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente	De acuerdo a la CASEN es posible afirmar que la situación ocupacional, de la población ocupada asalariada (dependiente) en los primeros tres deciles, indica un valor menor que el promedio nacional (77,5% vs decil I: 54,5%; II: 69,1%; III: 74,3% -2015-), ahora bien, ello justamente no significa que tengan nula o escasa experiencia laboral dependiente.
iii) escasas redes de apoyo institucional	No se presenta información al respecto, no siendo posible comprobar que esta característica esté presente en la población potencial/objetivo.
iv) no han accedido anteriormente a programas de formación laboral.	Los antecedentes de la CASEN permiten comprobar que en los primeros tres quintiles las personas que reciben capacitación se encuentran por debajo del promedio nacional (11%), aunque no es posible si dicha condición se presenta antes de entrar al programa.

Por lo tanto, existe un vacío de información empírica acerca de: “presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente; escasas redes de apoyo institucional y, “no han accedido anteriormente a programas de formación laboral”. Tal ausencia de información, no pone en duda las variables mencionadas, pero sí debilita al Programa en relación al conocimiento que tiene acerca de su población Potencial/Objetivo.

La estipulación de criterios de focalización, refiere a la identificación de un grupo dentro de la población potencial que tiene más restricciones para acceder de alguna forma a los bienes o servicios que ofrece el

³⁴ Larrañaga O. et al., 2011.

programa³⁵. En el presente caso, tal distinción no existe, porque la definición de la Población Potencial se realiza desde las categorías del instrumento de focalización que se usa en Chile, el Registro Social de Hogares, por ende la definición de la Población Potencial ya está focalizada y subsume a la Población Objetivo, siendo las mismas. Asimismo, en consulta al Programa, sobre éste punto, señala: “el programa no considera a la fecha realizar un cambio en la focalización. Cabe señalar que la población a atender se encuentra determinada en los Decretos que rigen el Programa, por lo que su modificación debe obedecer a una justificación anexa” (SENCE, Minuta de respuesta al Panel, 19 de junio, 2017).

Ahora bien, si el programa lograra generar antecedentes sobre las variables mencionadas (“presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente; escasas redes de apoyo institucional y, “no han accedido anteriormente a programas de formación laboral”) y respaldarlas, es probable que emerja un subgrupo poblacional más específico, constituyendo la Población Objetivo.

Por otro lado, la no distinción entre población potencial y población objetivo, refiere a una magnitud sobre 6 millones de personas, que no es posible alcanzar en un escenario de política pública según contextos actuales. Ante esta constatación, el Panel asume que la opción del Programa refiere a entregar un servicio a una población amplia, que presenta el problema, y que el proceso de autofocalización, regula la inclusión. Frente a ello, el Panel considera que debiese mantener la estrategia actual de entrega de bienes y servicios, pero que debería reorientarse a los sectores poblacionales que más afección presentan sobre el problema, por ejemplo los inactivos, desempleados, adultos mayores de 60 años³⁶, mujeres o jóvenes. En definitiva, refiérese a revisar los subperfiles de la población potencial, a fin de identificar mayor incidencia del problema en la misma, conducente a establecer la población objetivo.

En relación a la cuantificación de la Población Potencial/Objetivo, el programa precisa la magnitud de la misma, en relación a su definición, según el Registro Social de Hogares. La estimación es exhaustiva y el procedimiento detallado. Ahora bien, si se comparan los valores correspondientes a la población Potencial/Objetivo 2016 (6.274.560), y a lo indicado en la caracterización (5.192.781-2017), existe un desajuste, siendo menor esta última, dejando en evidencia una brecha. Si bien el programa explica tal diferencia en el tipo de cálculo realizado (siendo correcta tal explicación), el Panel considera que debe revisarse, dado que el delta es considerable³⁷. Asimismo, mantener los valores provistos por el Programa para la PP/PO, sin un ajuste por tramo etario ad hoc, repercuten en una distancia considerable en el análisis de cobertura, dado que por ejemplo, en la magnitud de la PP/PO, 2016, se contabilizan a personas fuera del rango etario del programa.

³⁵ Ministerio de Hacienda. Dirección de Presupuesto. Evaluación Ex-Post: Conceptos y Metodologías. División de Control de Gestión, Santiago, Junio 2015.

³⁶ Según la Ley número 19.828, se puede considerar adulto mayor “a toda persona que ha cumplido sesenta años”.

³⁷ Recuérdese que por un lado la población del año 2016, según el RSH –estimada en diciembre 2015- no tiene tope superior etario, y por otro lado la población estimada en el 2017, a efectos de la presente caracterización, considera a partir de los 18 años.

2. EFICACIA Y CALIDAD

2.1. Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales

Para la medición del propósito del programa, definido como: “Personas vulnerables entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral de capacitación adecuado a las necesidades del territorio”, se ha construido el indicador de eficacia/resultado final siguiente:

- “Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado de trabajo o permanecen en éste”.

Para la evaluación del objetivo del programa a nivel de propósito, se han tenido a la vista los resultados del programa para la cohorte de beneficiarios de los años 2013 a 2015³⁸ El verificador para determinar que las personas se encuentran insertas en el mercado formal son las cotizaciones, los beneficiarios corresponden a alumnos/as egresados del programa que presentan a lo menos dos cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso comparado con el universo de alumnos/as egresados y aprobados para cada año. A continuación se observan los principales resultados según año:

Tabla 9: Indicador de Propósito del Programa (2013-2015)

Enunciado	Fórmula	Cuantificación			
		2013	2014	2015	2016
<u>Eficacia - Resultado Final</u>	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t) *100	<u>1.729</u> 3.987	<u>4.158</u> 10.080	<u>2.278</u> 5.742	No disponible
Acceso al empleo: Porcentaje de beneficiarios que acceden o permanecen en el mercado de trabajo.		43,37%	41,25%	39,67%	

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

En el año 2013 un 43,4% de los beneficiarios egresados acceden o se mantienen insertos en el mercado laboral, un 41,3% en 2014 y un 39,7% en 2015. De este modo, a nivel de propósito se observa una tendencia a la baja en el objetivo final de acceso y/o permanencia en el trabajo.

Si analizamos las cifras del desempleo en el período de evaluación, se registran datos que se mantienen relativamente estables, no obstante, el año 2013 registra una menor tasa de personas desocupadas y se constata una tendencia hacia el alza del desempleo, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 10: Tasa de Desempleo Nacional según Año (%Porcentaje)

Situación Desempleo	2013	2014	2015	2016
Desocupados	5,98	6,33	6,28	6,47

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, ENE. Instituto Nacional de Estadísticas, INE 2017.

A juicio del Panel, los resultados del indicador de Propósito del Programa estarían en línea con el comportamiento del mercado laboral en esos años. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la

³⁸ La información para el año 2016 no estuvo disponible para algunos indicadores, SENCE informó que el resultado estaría disponible en el mes de Julio, no obstante, al cierre del presente Informe no se dispuso de dicha información.

asociación entre ambas variables no es necesariamente directa, ya que el acceso al mercado laboral de los beneficiarios se ve también afectado por otros factores (demanda laboral de los sectores productivos priorizados, entre otros).

Para evaluar con mayor precisión el objetivo del programa, el Panel en conjunto con SENCE y DIPRES, acordaron la desagregación del propósito en dos nuevos indicadores de resultado final:

- “Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado de trabajo”

Los usuarios considerados para esta medición, corresponden a aquellas personas que previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones pero presentan al menos dos entre el cuarto y el sexto mes de egreso. Es decir, beneficiarios que no habían accedido al mercado formal antes de ingresar al programa.

**Tabla 11: Indicador de Propósito del Programa
Beneficiarios que acceden al mercado laboral
(2013-2015)**

Enunciado	Fórmula	Cuantificación		
		2013	2014	2015
Eficacia - Resultado Final	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso y previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t que previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones) *100.			
Acceso al empleo: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado de trabajo.		<u>665</u> 1.982	<u>1.223</u> 4.568	<u>1.312</u> 4.276
		33,5%	26,7%	30,6%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

En la cohorte del año 2013, un 33,5% de los egresados se insertaron laboralmente una vez egresados del programa, un 26,7% en 2014 y un 30,6% en 2015. Existe una caída significativa durante el año 2014 respecto del primer año en evaluación que posteriormente remonta en 2015. De acuerdo a lo informado por SENCE, el año 2014 el programa se vio afectado por la implementación del Sistema de Huella Electrónica, debido al término de contrato con una institución ejecutora que no inició los cursos adjudicados, todo lo cual tuvo como consecuencia inconvenientes para cuantificar los cursos de ese año.

Si analizamos la situación ocupacional de los usuarios, al momento de inscribirse en el Programa, sólo alrededor del 9% de estos se declaran como Inactivos de acuerdo a la información proporcionada por el programa. Se puede apreciar un descenso del número de beneficiarios que se auto declaran como inactivos en los años de esta evaluación, con una caída sostenida hacia el 2015. Este dato, es interesante a la hora de analizar el indicador de Propósito antes descrito ya que al parecer los usuarios que acceden al mercado laboral son en su mayoría personas ocupadas o desocupadas.

**Tabla 12:
Porcentaje de usuarios que se declaran Inactivos al ingreso del Programa
(201-2015)**

Año	Inactivos	Total Inscritos	% Inactivos
2013	2.324	22.699	10,2
2014	1.245	14.349	8,7
2015	1.030	12.510	8,2
Total	4.599	49.558	9,3

Fuente: Elaboración propia según Bases de Datos Innominadas proporcionadas por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

▪ “Porcentaje de beneficiarios que permanecen en el mercado de trabajo”

Para la medición de este indicador, se consideró a las personas que presentaban cotizaciones previo al ingreso del programa, esto es, personas que se encontraban trabajando en el mercado formal. Como se puede observar en la Tabla 12, este indicador demuestra que más de la mitad de la población ocupada que egresa del programa, permanece inserta una vez finalizada su participación. En los años observados encontramos que el 53% permanece en el trabajo durante los años 2013 y 2014 y se constata un aumento considerable del 65,8% para el año 2015. A juicio del panel, estas cifras podrían estar reflejando que, en una alta proporción, los participantes del programa acceden a oportunidades de capacitación para perfeccionar y/o actualizarse en algún oficio en el que ya se encuentran trabajando, por lo que sería interesante conocer si el beneficiario inserto laboralmente se desempeña en el oficio estudiado. Esta información no ha sido posible obtenerla con las bases de datos disponibles.

**Tabla 13: Indicador de Propósito del Programa
Beneficiarios que permanecen en el mercado laboral
(2013-2015)**

Enunciado	Fórmula	Cuantificación		
		2013	2014	2015
Eficacia - Resultado Final	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso y previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t que previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones) *100.			
Acceso al empleo:		1.064	2.935	966
Porcentaje de beneficiarios que permanecen en el mercado de trabajo.		2.005	5.512	1.466
		53%	53,2%	65,8%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

Lo que se puede afirmar hasta el momento es que de aquellas personas que no cotizaban antes de ingresar al programa, en el período 2013-2015 sólo alrededor del 30% acceden a un empleo formal post programa. Por otra parte, en el programa participa un número importante de personas que al momento de iniciar la capacitación estaban trabajando formalmente y más de la mitad de ellos continuaron cotizando.

A juicio del Panel, el programa ha contribuido al cumplimiento del objetivo a nivel de propósito en tanto la empleabilidad de las personas mejora, focalizando su acción en los más vulnerables. Esto se ve reflejado en el acceso al mercado laboral de los beneficiarios en alrededor del 40% de los egresados del programa, orientando la intervención para dar respuesta a las necesidades y requerimientos de los distintos usuarios según su situación ocupacional (ocupados, desocupados o inactivos), lo que es coherente con el diagnóstico que subyace al programa en el sentido de mejorar las barreras de acceso a capacitación dados los bajos niveles de escolaridad y acceso a educación superior de la población objetivo del programa.

Para finalizar, el Panel ha elaborado un indicador adicional que se propone como medición a nivel de propósito del programa y que corresponde a la tasa de deserción de los participantes. Éste se construye sobre la base del estado final de los usuarios, informado en las bases administrativas del programa, y contempla a todos aquellos participantes que desertan (ya sea justificadamente o no) del curso una vez inscritos³⁹. El resultado a nivel de propósito es el siguiente:

³⁹ Es preciso señalar que en ocasiones la deserción justificada de usuarios puede constituir un éxito, como por ejemplo cuando encuentran trabajo.

Tabla 14:
Beneficiarios que desertan del Programa
Período 2013-2015

Enunciado	Fórmula	Cuantificación		
		2013	2014	2015
<u>Eficacia - Producto</u>	(N° de beneficiarios que desertan del programa en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	<u>3.877</u> 20.711	<u>779</u> 5.628	<u>781</u> 6.498
Deserción: Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa		18,7%	13,8%	12,0%

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas al Panel por el Programa Capacitación en Oficios.

Como se aprecia en la tabla anterior, la tasa de deserción se mantiene en descenso entre los años 2013 a 2016, no obstante, en el año 2013 el porcentaje de alumnos desertores alcanza un 18%. Es preciso señalar que según estudio realizado por el programa (que se analiza en el siguiente apartado), las tasas de deserción histórica de los alumnos oscilan en alrededor del 20%.

Cobertura y Planificación

Con respecto al indicador que evalúa la participación de personas en el programa (inscritos), en relación a la población objetivo, se construyeron dos indicadores a nivel de propósito: “Porcentaje de beneficiarios inscritos respecto de población objetivo” y “Porcentaje de beneficiarios inscritos respecto de cupos planificados para año t”. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 15: Resultados Indicadores de Cobertura y Planificación
Período 2013-2016

Enunciado	Fórmula	Cuantificación			
		2013	2014	2015	2016
<u>Eficacia – Producto</u>	(N° de beneficiarios inscritos en el programa en el año t / N° de población objetivo en el año t)*100	<u>22.699</u> 4.977.241	<u>14.349</u> 4.977.241	<u>12.510</u> 6.063.377	<u>5.762</u> 6.274.560
Cobertura: Porcentaje de beneficiarios inscritos respecto de población objetivo		0,45%	0,28%	0,21%	0,09%
<u>Eficacia - Producto</u>	(N° de beneficiarios inscritos en el año t / N° de cupos disponibles en el año t)*100	<u>22.699</u> 27.048	<u>14.349</u> 21.308	<u>12.510</u> 12.774	<u>5.762</u> 10.306
Planificación: Porcentaje de beneficiarios inscritos respecto de cupos planificados para año t		83,9%	67,3%	97,9%	55,9%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

Como ya se ha explicado anteriormente, la población objetivo coincide con la población potencial del programa. Recuérdese que la Población Potencial incluye en su definición el criterio de focalización, dado que se define como hombres y mujeres de 16 a 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable según el Registro Social de Hogares.

Como puede apreciarse en la tabla anterior, el desempeño del indicador de cobertura es significativamente bajo, particularmente en el año 2016 presenta un aumento en la población objetivo respecto de los beneficiarios efectivos (alcanzando una tasa de cobertura de sólo un 0,09) y una disminución de los beneficiarios efectivos del programa respecto de los años anteriores.

Los cupos disponibles para cada año son definidos por el programa de acuerdo a su planificación⁴⁰ y presupuesto anual disponible. Desde el punto de vista del cumplimiento de metas, se constata que hubo una mayor eficacia en el resultado de planificación de cupos versus inscritos en los años 2013 y 2015. No obstante, en el año 2014 el porcentaje de personas inscritas según la disponibilidad de cupos para ese año es bastante menor que en dichos años, las razones de este comportamiento son explicados por el programa, en parte, por problemas en la implementación de un sistema de registro de huellas para cuantificar la asistencia de los beneficiarios, la cancelación de contrato con una entidad ejecutora y la disminución de cupos por efecto de la reducción presupuestaria producida ese año.

El análisis en extenso de Cobertura y Planificación se realiza en apartado 2.3. *Cobertura y Focalización del Programa*.

2.2. Eficacia a nivel de Componentes

2.2.1. Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral

Este componente tiene como objetivo generar competencias laborales con el propósito que las personas se inserten en el mercado laboral a través de la entrega de servicios de capacitación en un oficio, experiencia laboral, seguimiento e intermediación laboral. Para la medición de resultados se construyeron indicadores relacionados con los servicios que entrega este componente y, particularmente, interesa conocer si a partir de dichas actividades se logra la inserción laboral de los participantes del programa.

El primer indicador construido es “Número de beneficiarios de línea registro especial que acceden al mercado laboral”, que se calcula por el número de beneficiarios que presentan al menos dos cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso respecto del total de personas aprobadas en el período⁴¹. El indicador fue calculado para el período 2013-2015⁴² y sus resultados son los siguientes:

**Tabla 16: Inserción Laboral Beneficiarios Componente 1
Registro Especial (Salida Dependiente e Independiente)
2013-2015**

Enunciado	Fórmula	Cuantificación		
		2013	2014	2015
Eficacia - Resultado				
Inserción Laboral Línea registro especial: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado laboral	Nº de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ Nº total de usuarios del Registro Especial aprobados del programa en el año t) *100.	<u>1.729</u> 3.987	<u>3.235</u> 8.279	<u>1.788</u> 4.688
		43,3%	39%	38,1%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

Se observa un descenso en la tasa de inserción laboral entre los años evaluados, el año 2013 tuvo una tasa de inserción más alta que los años siguientes, un 43% de los beneficiarios de ese año presentaron cotizaciones al finalizar la intervención, no obstante durante el año 2015 sólo el 38% se encontraban cotizando.

⁴⁰ El mecanismo utilizado en la estimación de las metas se explica en apartado 2.3. *Cobertura y Focalización del Programa*.

⁴¹ La construcción de este indicador considera las cotizaciones de los usuarios con salida dependiente e independiente, no obstante, dada la vulnerabilidad de la población se puede estimar y suponer que los cotizantes independientes representan una baja proporción.

⁴² La información para el año 2016 no se encuentra disponible.

Un segundo indicador construido para determinar el resultado a nivel de componente es el “Número de postulantes inscritos que aprueban la fase lectiva”. Este servicio considera horas de capacitación para el aprendizaje de un oficio y competencias transversales. Para su medición, se considera al total de beneficiarios que aprueban esta etapa respecto del total de inscritos en el programa según bases administrativas del programa. A continuación se puede apreciar el resultado:

**Tabla 17: Indicador Finalización de la Fase Lectiva Componente 1
Registro Especial (Salida Dependiente e Independiente)
Período 2013-2016**

Enunciado	Fórmula	Cuantificación			
		2013	2014	2015	2016
<u>Eficacia - Producto</u>	(N° de beneficiarios que finalizan la fase lectiva en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	<u>12.187</u>	<u>3.043</u>	<u>3.945</u>	<u>873</u>
Formación en oficios: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la fase lectiva		17.292	4.386	5.187	1.165
		70,4%	69,3%%	76,0%	74,9%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

Si bien en su mayoría los usuarios inscritos en el programa aprueban esta etapa (más del 70% de ellos), se observa que en los dos últimos años del período en evaluación la tendencia es hacia el alza en la tasa de aprobación, particularmente significativa para el año 2015, donde el porcentaje de alumnos que aprueban la fase lectiva es de 76%. Es importante señalar que esta es la etapa principal de la intervención y por la que transitan todos los usuarios, dado que el egreso del programa supone la aprobación o finalización secuencial de la formación en oficio de los usuarios para poder continuar con las siguientes etapas (práctica laboral, intermediación o seguimiento según sea la trayectoria de cada alumno).

La aprobación del curso impartido es por asistencia, lo que se traduce en que se debe contar con 75% o más del total de horas asistidas. Por su parte, existe una evaluación de competencias que debe realizar cada OTEC, evaluación que se estipula en las Bases Técnicas de Licitación y que contempla una evaluación de conocimientos y competencias de los alumnos/as,

Se construyeron además dos indicadores adicionales para medir el resultado de este proceso secuencial, particularmente para dimensionar la participación y finalización de la práctica laboral en aquellos beneficiarios que optan por un desenlace dependiente, y el servicio de seguimiento para medir el resultado de éste en aquellos usuarios con salida independiente. No obstante, no ha sido posible contar con el resultado de ambos indicadores, a la fecha del presente Informe.

El Panel propone como indicador adicional para la medición de los componentes del programa la tasa de deserción de los participantes. Éste se construye sobre la base del estado final de los usuarios, informado en las bases administrativas del programa, y contempla a todos aquellos participantes que desertan (ya sea justificadamente o no) del curso una vez inscritos. A nivel del componente 1, el resultado es el siguiente:

**Tabla 18: Componente 1 - Registro Especial
Beneficiarios que desertan del Programa (2013-2015)**

Enunciado	Fórmula	Cuantificación		
		2013	2014	2015
<u>Eficacia - Producto</u>	(N° de beneficiarios que desertan del programa en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	<u>3.388</u>	<u>623</u>	<u>609</u>
Deserción:		17.292	4.386	5.187
Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa		19,6%	14,2%	11,7%

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas al Panel por el Programa Capacitación en Oficios.

Como se aprecia en la Tabla anterior, para la línea registro especial, en el período evaluado, la tasa de deserción es más alta en el año 2013, registrando una caída sostenible en los años siguientes. De acuerdo a un estudio realizado por SENCE en 2013⁴³, en base a datos administrativos de la modalidad registro especial, desde el año 2011 el programa presenta tasas de deserción cercanas a un 20%, aumentando levemente en el año 2012 (23%). Según este estudio, a nivel de contexto una de las razones que pueden explicar estas tasas consiste en el perfil de la población beneficiaria. Situaciones asociadas a la pobreza y vulnerabilidad de los usuarios del programa, tensionan la mantención de las personas en actividades de formación y presionan para su participación en la generación de ingresos: estudios incompletos (no terminan educación primaria y secundaria), población juvenil con embarazos a temprana edad y no deseados, situaciones familiares complejas y poco colaborativas en fortalecer el aprendizaje, violencia intrafamiliar, etc.

Por su parte, entre las razones de deserción por características propias de los cursos, se mencionan aspectos tales como su larga duración y la demora entre los procesos de postulación y el comienzo del curso, que pueden convertirse en factores que hagan aumentar la deserción de participantes, debido a que los beneficiarios van variando sus necesidades y motivaciones, además se extiende el tiempo sin poder generar ingresos monetarios. Del mismo modo, existen casos en los cuales no es necesario terminar un curso de capacitación para emplearse en el oficio, ya que habiendo obtenido algunos conocimientos las empresas están dispuestas a contratar a los beneficiarios, por ende éstos últimos privilegian emplearse rápidamente que terminar la formación y obtener el diploma.

Por último, un tema relevado en dicho estudio, tiene que ver con las fechas en las cuales comienzan los cursos. Se estima que los cursos que comienzan en Marzo o Abril finalizan con una mayor cantidad de alumnos que los que comienzan posteriormente, siendo críticos los que inician posterior al mes de Agosto, donde los niveles de deserción son mayores debido a que estos cursos se extienden hasta el verano mermando la asistencia a clases.

2.2.2. Componente 2: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral dependiente en sectores productivos priorizados

Este componente se ejecuta a través de la modalidad denominada Sectorial y cuenta solo con salida laboral dependiente. El único servicio que incluye es la *Fase Lectiva*, que considera un mínimo de 180 horas de capacitación en el oficio y competencias transversales. Tiene como objetivo generar competencias laborales para que las personas se inserten en el mercado laboral, en un oficio priorizado por los sectores productivos que demandan capacitación en áreas específicas, en los que existe déficits de mano de obra⁴⁴.

⁴³ "Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación para el Trabajo año 2013". Sub Unidad de Estudios, SENCE, 2014.

⁴⁴ Para el período de evaluación, el sector priorizado es el de Transportes.

En cuanto a medición de resultados, particularmente interesa conocer si a partir de los servicios que entrega este componente se logra la inserción laboral de los beneficiarios.

El primer indicador construido se denomina “Número de beneficiarios que acceden al mercado laboral línea sectorial”, que se calcula por el número de beneficiarios que presentan al menos dos cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso respecto del total de personas aprobadas en el período. El indicador cuenta con cuantificación para los años 2014 y 2015⁴⁵, sus resultados son los siguientes:

Tabla 19:
Componente 2 - Línea Sectorial (salida Dependiente)
Inserción Laboral Beneficiarios 2014-2015

Enunciado	Fórmula	Cuantificación	
		2014	2015
<u>Eficacia - Resultado</u>	N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios de la Línea Sectorial aprobados del programa en el año t) *100.	<u>923</u>	<u>490</u>
Inserción Laboral: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado laboral línea sectorial		1.801	1.054
		51,2%	46,4%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

Se observa que prácticamente la mitad de los usuarios que participan en esta modalidad se encuentran insertos en el mercado laboral formal al egreso del programa, indicador levemente superior al del Componente 1 (alrededor del 40%). Se debe considerar que el modelo de intervención de la línea sectorial incorpora mesas técnicas para el levantamiento de demandas del sector productivo, y que además, este componente sólo considera la fase lectiva sin práctica laboral e intermediación laboral.

Por otra parte, la tasa de aprobación de la formación en el oficio por parte de los beneficiarios inscritos en el período, muestra una significativa tendencia al alza, donde la tasa de aprobación se incrementa considerablemente el año 2016 respecto de los años anteriores, alcanzando un 89%, tal como se despliega a continuación.

Tabla 20: Indicador Fase Lectiva Componente 2
Línea Sectorial Período 2013-2016

Enunciado	Fórmula	Cuantificación			
		2013	2014	2015	2016
<u>Eficacia - Producto</u>	(N° de beneficiarios que finalizan la formación en oficio en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	<u>2.557</u>	<u>952</u>	<u>1.041</u>	<u>373</u>
Formación en oficios: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la fase lectiva		3.419	1.242	1.311	418
		74,7%	76,6%	79,4%	89,2%

Fuente: Información Proporcionada en Anexo 2b por el Programa Capacitación en Oficios (SENCE)

A juicio del panel, en la modalidad sectorial si bien existe una alta proporción de alumnos/as que aprueban y finalizan la etapa de formación, las tasas de inserción laboral se mantienen alrededor del 50%, cifra a considerar por parte del programa de acuerdo al diseño de la intervención que prioriza las áreas demandadas por sector.

⁴⁵ Este indicador para la línea sectorial se informa sólo a partir del año 2014, año en el que cuenta con egresados. La información para el año 2016 no se encuentra disponible de acuerdo a lo informado por SENCE..

Adicionalmente, un hecho detectado por el equipo de profesionales del programa, como factores de riesgo son los extensos tiempos de adjudicación, postulación y ejecución, que pueden significar el cambio en las condiciones del sector productivo que demanda capacitación, como por ejemplo, la ocupación de los puestos de trabajo disponibles en el levantamiento de demanda, dado que desde el proceso de detección de la necesidad de capacitación hasta el término del curso se genera un tiempo en exceso largo⁴⁶. Lo anterior redundaría en esfuerzos colectivos de tiempo de las mesas regionales y sectoriales, y especialmente, de la Unidad de Currículum de SENCE, que formula los planes formativos para los oficios priorizados. Este hecho ha sido constatado por el Panel en las entrevistas realizadas con organismos técnicos de la modalidad sectorial, específicamente, del sector transporte. En dichas entrevistas, los encargados refieren a los tiempos administrativos extensos del proceso licitatorio y de contratación que demoran el inicio de los cursos planificados.

Respecto de la medición del nivel de deserción del programa por parte de los alumnos para el componente 2, línea sectorial, los resultados son los siguientes:

Tabla 21: Componente 2 - Línea Sectorial Beneficiarios que desertan del Programa

Enunciado	Fórmula	Cuantificación		
		2013	2014	2015
<u>Eficacia - Producto</u>	(N° de beneficiarios que desertan del programa en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	<u>489</u>	<u>156</u>	<u>172</u>
Deserción:		3.419	1.242	1.311
Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa		14,3%	12,6%	13,1%

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas al Panel por el Programa Capacitación en Oficios.

Como se observa, las tasas de deserción de los beneficiarios en la línea sectorial son similares entre sí en el período estudiado y se mantienen relativamente constantes, registrándose la más alta proporción en el año 2013, donde el 14% de los alumnos inscritos desertaron. El Panel considera necesario incorporar este indicador en la matriz de marco lógico, e indagar con el programa las razones que explican las altas o bajas tasas de deserción según año y componente, dado que, como se mencionó anteriormente, las tasas históricas del mismo programan son de aproximadamente el 20%.

Respecto de la producción de los componentes para el logro del Propósito, en relación a las fases post lectivas, la valoración que realiza el Panel, difiere según Componente: Para el Componente 1: se valoran las fases post lectivas mediante el servicio de acompañamiento a los beneficiarios, en tanto apoyan el proceso de habilitación al empleo en la inserción laboral. Finalmente, la aprobación de la Fase Lectiva solo por asistencia (75%) si bien constituye un indicador de permanencia, no permite acreditar el nivel de aprendizaje adquirido con el oficio impartido. En relación al Componente 2: la ausencia de fases vinculadas a la práctica e intermediación laboral no permiten completar el ciclo de generación de habilidades. No obstante, según lo indicado por el Programa, existirían oficios que no requieren práctica laboral, como por ejemplo, los actuales oficios que se desarrollan en el sector transporte. A juicio del Panel, lo señalado no es suficiente para explicar la ausencia de estas fases en la Línea Sectorial, dado que podrían existir eventualmente oficios demandados por los sectores productivos que, por su naturaleza, pudieran requerir de dichas fases.

Finalmente, cabe señalar que en la actualidad la institución se encuentra implementando un piloto de un modelo de encadenamiento que permitirá vincular, ingresos y egresos de los beneficiarios, a partir del año 2017. A juicio del Panel, ello debiera generar una optimización de los servicios de capacitación otorgados, observando la trayectoria de los usuarios.

⁴⁶ Ficha de Antecedentes de preparación del Marco Lógico año 2017.

➤ ***Análisis de pertinencia de la oferta de los cursos a nivel regional***

Para complementar el análisis de eficacia del programa, el Panel dispone del procesamiento de información relativa a la pertinencia territorial de los cursos según componente. A continuación se presenta la distribución de cursos, según sectores productivos, por región:

Tabla 22: Distribución de cursos según Sector Productivo, por Región (2013-2016). Componente 1

Región	Tara-paca	Ar-ica	Antof-agasta	Atac-ama	Coqu-imbo	Valp-a-raiso	Metropoli-tana	O Higgi-ns	Maul-e	Bio-Bio	Arau-cania	Los Rios	Los Lago-s	Ayse-n	Maga-llane-s	Total
Registro Especial																
Minería	0	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
Construcción	0	30	0	0	95	716	638	30	56	88	60	0	50	0	0	1763
Servicios Financieros y Empresariales	0	0	0	0	25	120	20	0	75	127	0	0	0	0	9	376
Industria Manufacturera	0	0	0	0	0	40	0	30	15	78	0	25	0	0	0	188
Transporte, Información y telecomunicaciones	0	0	0	0	0	40	317	0	0	0	40	0	0	0	0	397
Electricidad, gas, agua y gestión de desechos	0	15	0	0	25	245	636	113	228	338	160	125	150	0	20	2055
Servicios Personales	0	0	0	0	0	95	446	70	0	150	80	170	0	0	0	1011
Comercio, restaurantes y hotelería	0	0	0	22	47	163	483	75	50	431	251	214	40	0	0	1776
Servicio de Vivienda e inmobiliarios	0	0	0	0	25	0	240	0	0	0	0	0	0	0	0	265
Administración pública	0	40	0	22	8	0	60	55	0	0	20	40	4	0	0	249
Pesca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	0	0	0	45
Sector Agropecuario-Silvícola	0	0	0	20	20	20	64	105	80	91	100	95	0	0	0	595
Salud y Educación	0	0	0	0	0	25	252	15	99	121	0	80	0	0	0	592
Tecnología	0	0	0	0	0	0	80	103	0	20	0	0	0	0	0	203
Turismo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	80	43	0	0	0	163
Otros	0	40	0	0	20	316	140	90	126	25	85	60	29	0	40	971
Sub-total	0	125	0	86	265	1780	3376	686	729	1509	876	866	273	0	69	10640

Fuente: Elaboración Panel- Base de Datos Innominada Capacitación en Oficios, SENCE 2015

Región	Tarapaca	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	Metropolitana	O'Higgins	Mauco	Bio Bio	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Total	
Sectorial																
Minería	60	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	90	
Construcción	50	30	15	30	15	0	60	30	0	30	15	13	13	15	361	
Industria Manufacturera	0	0	0	0	0	120	0	0	0	0	0	0	0	0	120	
Transporte, Información y telecomunicaciones	0	0	0	0	74	45	161	70	0	125	0	50	50	0	575	
Electricidad, gas, agua y gestión de desechos	0	15	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	15	60	
Servicios Personales	0	0	0	30	15	40	0	0	60	0	0	0	0	0	145	
Comercio, restaurantes y hotelería	0	0	0	0	0	45	0	0	0	0	0	0	0	0	45	
Servicio de Vivienda e inmobiliarios	0	0	0	0	0	20	0	0	0	15	0	0	0	0	35	
Administración pública	0	40	0	0	60	0	0	20	40	20	0	0	0	0	180	
Pesca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	38	
Sector Agropecuario-Silvícola	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15	
Sub-total	110	85	15	60	164	330	221	120	100	205	15	63	63	15	98	1664
Total	110	210	15	146	429	3560	3376	806	829	1714	2713	929	336	15	167	15355

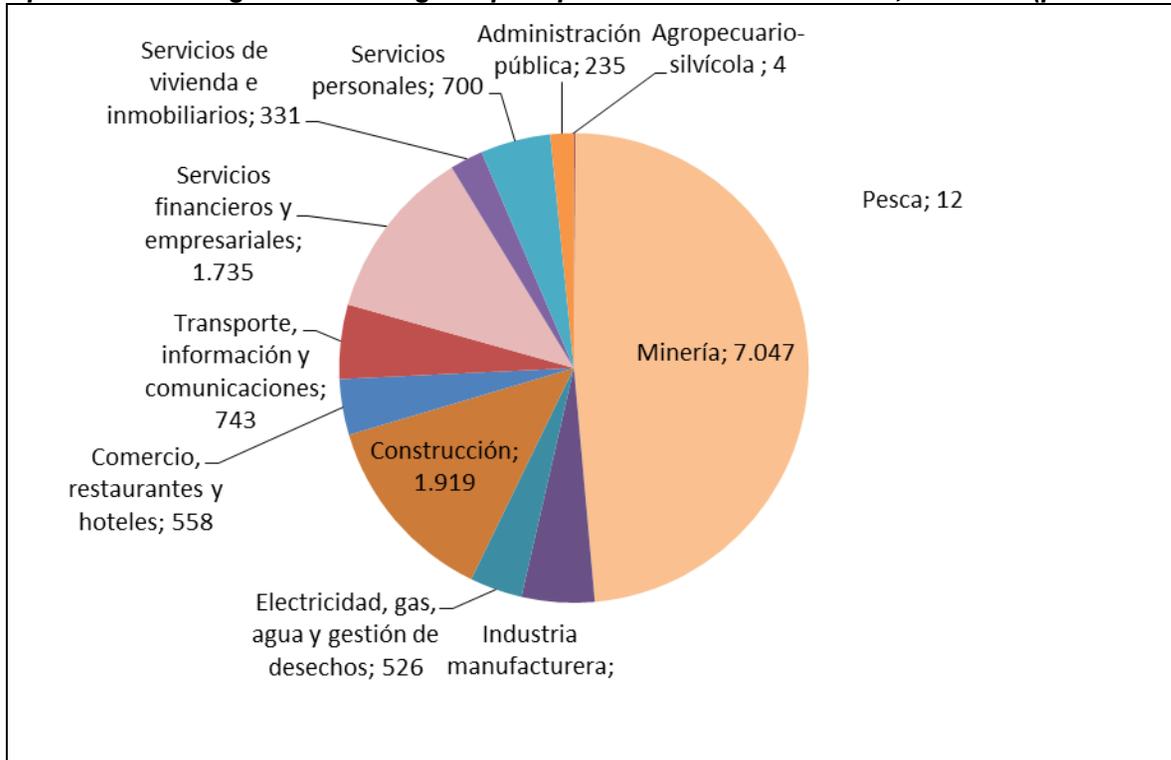
Fuente: Elaboración Panel- Base de Datos Innominada Capacitación en Oficios, SENGE 2015

Tabla 23: Distribución de cursos según Sector Productivo, por Región (2013-2016). Componente 2

Si se realiza el análisis de la oferta de cursos, en relación a la situación productiva de las regiones, se observa una distancia entre ambos procesos, por ejemplo, la región de Antofagasta presenta la siguiente situación productiva:

La región de Antofagasta, para el año 2015 el PIB fue de \$14.538.893 mil millones de peso, equivalente a un 10% del PIB Nacional. Los sectores productivos que aportan la mayor parte del PIB son la minería con un 48%, construcción (13%), servicios financieros y empresariales (12%), junto con la industria manufacturera (5%) y el transporte, información y comunicaciones (5%). Otras actividades productivas que tienen presencia en la región son electricidad, gas, agua y gestión de desechos (4%), servicios personales (5%), comercio, restaurantes y hoteles (4%), servicios de vivienda e inmobiliarios (2%), administración pública (1%), y finalmente pesca y el sector agropecuario-silvícola, con porcentajes inferiores al 1% (0,07% y 0,02%). Sobre la situación ocupacional de la región las tasas de ocupación son de 67,9% para un total de 251.800 hombres, y de un 42,9% para un total de 228.900 mujeres de quince años o más. Las tasas de desocupación para cada caso son de 7% en hombres y de 6,1% en mujeres (Enfoque estadístico, INE, 2016).

Ilustración 5:
Composición PIB Región de Antofagasta por tipo de actividad económica, año 2015 (pesos en MM)

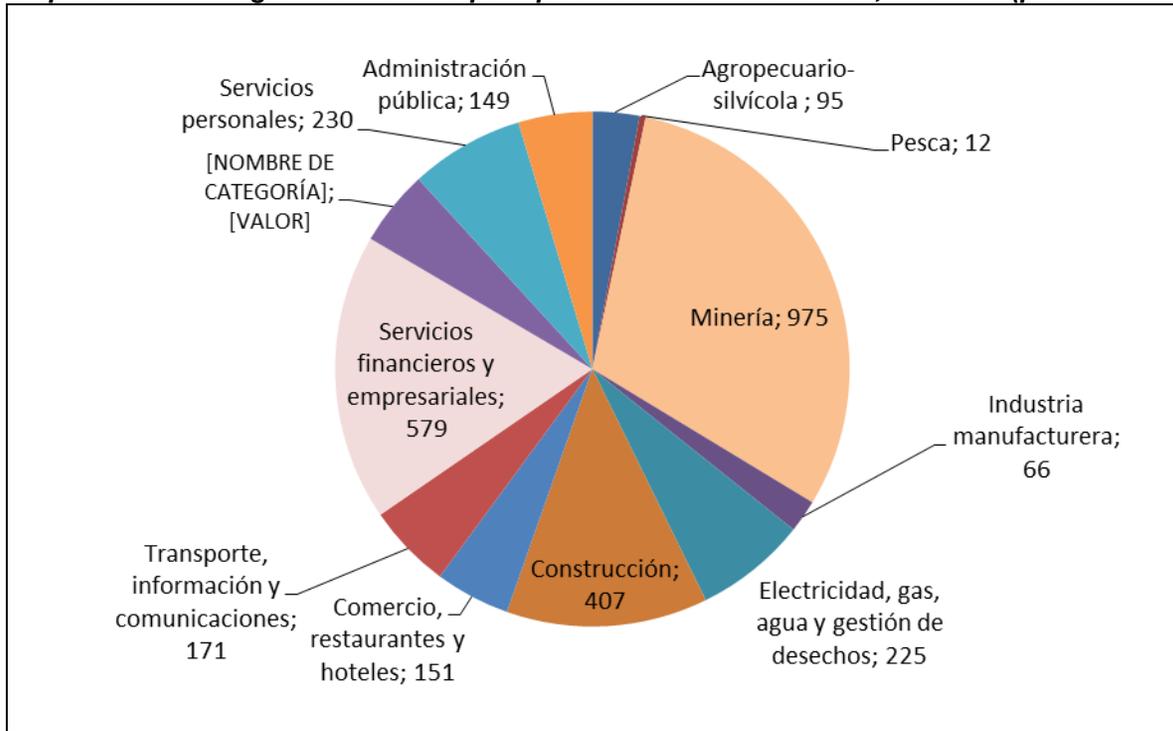


Fuente: Cuentas Nacionales, Banco Central <http://si3.bcentral.cl/Siete/secure/cuadros/arboles.aspx>

Y la distribución de los cursos dictados en la región de Antofagasta refiere solo al sector Construcción (15 cursos), al igual que la Región de Aysén.

Por su parte, el PIB de la región de Atacama en el año 2015 fue de \$3.213.151 mil millones de pesos, equivalente a un 2,22% del PIB nacional. Al igual que en el caso de Antofagasta, es la minería la que aporta la mayor cantidad del PIB de la región, llegando a ser un 30% en el año. Los porcentajes de los demás sectores productivos son: servicios financieros y empresariales con un 18%, construcción con un 13%, servicios personales 7%, electricidad, gas, agua y gestión de desechos un 7%. Además, tanto transporte, información y comunicaciones; comercio restaurante y hoteles; servicios de vivienda e inmobiliarios y administración pública cada uno aporta un 5%. Finalmente, los sectores agropecuario-silvícola e industria manufacturera aportan un 2% cada uno, mientras que la pesca aporta un 0,38%. En la región, para el caso de mujeres, existe una tasa de ocupación de 42,6% sobre un total de 112.700 mujeres, mientras que la tasa de desocupación es un 5,7%. Respecto a los hombres de la región, hay un total de 117.600 y la tasa de ocupación es de 67,5% mientras que la tasa de desocupación es de 5,6%.

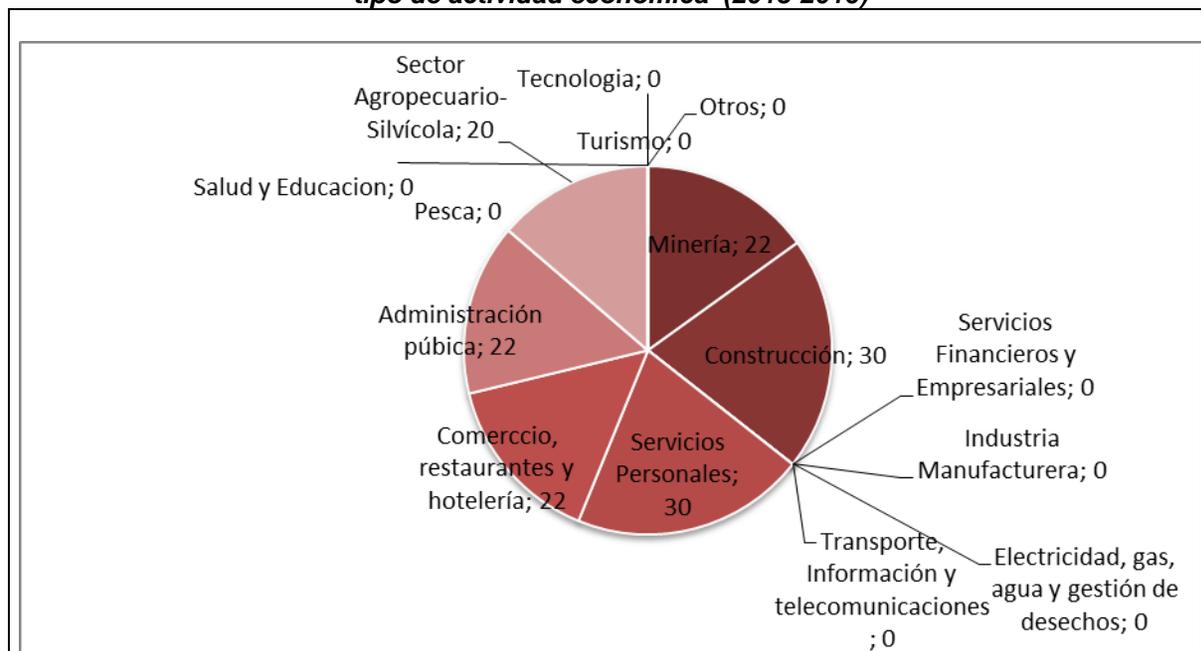
Ilustración 6:
Composición PIB Región de Atacama por tipo de actividad económica, año 2015 (pesos en MM)



Fuente: Cuentas Nacionales, Banco Central <http://si3.bcentral.cl/Siete/secure/cuadros/arboles.aspx>

Y la distribución de los cursos dictados en la región de Atacama es la siguiente:

Ilustración 7:
Distribución de los cursos dictados por el Programa Capacitación en Oficios, en la Región de Atacama por tipo de actividad económica (2013-2016)



Fuente: Elaboración Panel- Base de Datos Innominada Capacitación en Oficios, SENCE 2015

De acuerdo a lo expuesto, no se observa correspondencia directa entre los cursos ofrecidos y los sectores productivos que más aportan al PIB en las regiones señaladas. No obstante, debe tenerse en cuenta que no hay una relación lineal entre un sector de mayor tamaño en términos del PIB en una determinada región y la demanda de trabajadores, dado que puede darse el caso de que los trabajadores que se necesitan requieran de un nivel educativo específico que no esté relacionado con ocupaciones que se puedan enseñar en las capacitaciones del Programa.

A juicio del Panel, lo anterior refiere a la necesidad de revisar los criterios⁴⁷ de promoción de cursos en regiones y sectores productivos relevantes, promoviendo la instalación de OTEC, en tanto la prestación del servicio de capacitación, no puede estar basada en la disponibilidad de la oferta de proveedores (ver en el análisis de la Justificación, lo referido a la intervención del Estado en este tema). Asimismo, ello aportará al equilibrio en la distribución regional de los servicios del Programa.

⁴⁷ El Programa al respecto indica, la definición de cursos por región se realiza considerando la variable presupuestaria, y el valor alumno máximo para cada curso, se genera inicialmente un cupo estimado por región, considerando ejecución del Programa en años anteriores y cantidad de Instituciones del Registro Especial que cuentan con oficios autorizados a ejecutar. Se considera además, como posicionar geográficamente el Programa, estableciendo mecanismos a través del levantamiento de demanda regional o de oficios de innovadores para así potenciar otras comunas dentro de cada Región, y no privilegiar eventualmente capitales Regionales o Provinciales. .

➤ **Análisis de beneficiarios inscritos según OTEC**

Finalmente, para complementar el análisis de eficacia del programa, el Panel dispone del procesamiento de información relativa a la distribución de beneficiarios inscritos en cursos de los años en evaluación, según OTEC⁴⁸:

Tabla 24:
Beneficiarios inscritos Programa Capacitación de Oficios año 2013

NOMBRE OTEC 2013	N°	%
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL MAULE	40	0,08
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN JUVENIL BOREAL	433	0,86
CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PATAGONIA LIMITADA	20	0,04
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA CRECIC LTDA.	40	0,08
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA UDA S.A. TEPLISKY	20	0,04
CENTRO TÉCNICO INDURA LTDA.	365	0,72
CORPORACIÓN DE CAPACITACIÓN HOTELERA, GASTRONÓMICA Y DEL TURISMO NORTE CHICO	307	0,61
CORPORACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN	307	0,61
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN JOSÉ OBRERO	367	0,73
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN, UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	60	0,12
EMPRESA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL SUR LIMITADA	105	0,21
ESCUELA DE CONDUCTORES AUTOMOVIL CLUB DE CHILE LIMITADA.	246	0,49
ESCUELA PROFESIONALES DE CONDUCTORES TODO TRANSPORTE LIMITDA	248	0,49
FUNDACIÓN CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL	113	0,22
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN FILADELFIA	132	0,26
FUNDACIÓN CAPACITACIÓN A. MATTHEI	42	0,08
FUNDACIÓN CAPACITACIÓN SUR	392	0,78
FUNDACIÓN CEDUC CAPACITA.	1109	2,20
FUNDACIÓN CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL CHILE	728	1,44
FUNDACIÓN CHILECAP CAPACITACIÓN	150	0,30
FUNDACIÓN CHILENO FRANCESA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO	4069	8,07
FUNDACION CODESSER OFICIOS	797	1,58
FUNDACIÓN DE BENEFICIENCIA CRISTO VIVE - FORMACIÓN LABORAL	1429	2,83
FUNDACIÓN DE BENEFICIENCIA LUDOVICO RUTTEN	175	0,35
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN AFODEGAMA	228	0,45
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL MAULE	280	0,56
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN FEDES	395	0,78
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN VIDA RURAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	504	1,00

⁴⁸ La información por año incluye ambos componentes.

FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIAL UNES CHILE	15	0,03
FUNDACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ROMANOS XII	520	1,03
FUNDACIÓN EDUCACIONAL ESCONDIDA	533	1,06
FUNDACIÓN EMPLEA-CEFOCAL	945	1,87
FUNDACIÓN INFOCAP JÓVENES	1622	3,22
FUNDACIÓN ORGNISMO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LA UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y/O FUNDACIÓN OTEC UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA	898	1,78
FUNDACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN FUCAP	255	0,51
FUNDACIÓN TACAL	396	0,79
GACITÚA Y CAMPOS COMPAÑÍA LIMITADA	63	0,12
GEF CAPACITACIÓN Y SERVICIOS LIMITADA	90	0,18
INACOECH-INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN OCUPACIONAL DE CHILE LIMITADA	100	0,20
INSTITUTO DE GESTIÓN DEL TRANSPORTE SPA	404	0,80
ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO KOLPING	1785	3,54
PATAGONIA CAPACITACIÓN Y COMPAÑÍA LIMITADA	50	0,10
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO LIMITADA.	60	0,12
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN LIMITADA	200	0,40
SERVICIOS INTEGRALES EN CAPACITACIÓN LIMITADA	162	0,32
SK CAPACITACION SA	466	0,92
SOCIEDAD CEC CAPACITACION LTDA.	220	0,44
SOCIEDAD CFT MEDIO AMBIENTE	198	0,39
SOCIEDAD DE CAPACITACIÓN ORIENTE LIMITADA	140	0,28
SOCIEDAD DE CAPACITACIÓN Y SERVICIOS LIMITADA.	21	0,04
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO AGRÍCOLA LIMITADA	40	0,08
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE	385	0,76
VARGAS & LABRIN LIMITADA	30	0,06
TOTAL	27726	100,00

Fuente: Elaboración propia según Bases de Datos Innominadas proporcionadas por el Programa.

Tabla 25:
Beneficiarios inscritos Programa Capacitación de Oficios año 2014

NOMBRE OTEC 2014	N°	%
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL MAULE	207	1,45
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN JUVENIL BOREAL	20	0,14
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN JUVENIL BOREAL	393	2,75
BC CAPACITACIONES SPA	15	0,10
BI CAPACITA LIMITADA	15	0,10
BLASE PASCAL CAPACITACIÓN LIMITADA	30	0,21
CAPCHILE LIMITADA	210	1,47
CENTRO DE DESARROLLO MULTI INDUSTRIAS S.A.	18	0,13
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA CRECIC LTDA.	15	0,10
CENTRO TÉCNICO INDURA LTDA.	60	0,42
CENTRO TECNOLÓGICO MINERO S.A.	30	0,21
CODESSER CAPACITACIÓN LIMITADA	15	0,10
CONSULTORES MONGE, QUEZADA Y URRRA LIMITADA	60	0,42
CORPORACION DE CAPACITACIÓN HOTELERA GATRONÓMICA Y DEL TURISMO NORTE CHICO	268	1,88
CORPORACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN	269	1,88
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN JOSÉ OBRERO	97	0,68
DELPHINUS CAPACITACIONES LIMITADA	70	0,49
ESCUELA DE CONDUCTORES AUTOMOVIL CLUB DE CHILE LIMITADA.	376	2,63
FUNDACION CAPACITACION A MATTHEI	13	0,09
FUNDACIÓN CAPACITACIÓN SUR.	184	1,29
FUNDACION CAPACITACION Y FORMACION LABORAL	389	2,72
FUNDACIÓN CEFOCAL	816	5,71
FUNDACIÓN CENTRO DE CAPACITACION Y DESARROLLO SOCIAL CHILE	2106	14,74
FUNDACION CHILECAP CAPACITACIÓN	185	1,29
FUNDACION CODESSER OFICIOS	40	0,28
FUNDACION CODESSER OFICIOS	693	4,85
FUNDACIÓN CRISTO VIVE - FORMACIÓN LABORAL	1249	8,74
FUNDACION DE CAPACITACION AFODEGAMA	464	3,25
FUNDACION DE CAPACITACION DEL MAULE	60	0,42
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN FEDES	218	1,53
FUNDACION DE CAPACITACION FILADELFIA	88	0,62
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN SAN VICENTE DE PAUL	20	0,14
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIAL UNES CHILE	59	0,41
FUNDACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ROMANOS XII	213	1,49
FUNDACION FORPE CHILE	143	1,00
FUNDACIÓN INFOCAP JÓVENES	1353	9,47
FUNDACION LUDOVICO RUTTEN	169	1,18

FUNDACIÓN OTEC UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA	1013	7,09
FUNDACION PARA LA CAPACITACION	358	2,51
FUNDACIÓN TACAL	186	1,30
GACITÚA Y CAMPOS COMPAÑÍA LIMITADA	120	0,84
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN LABORAL DE ASIVA S.A.	45	0,31
INSTITUTO DE CONDUCTORES PROFESIONALES LTDA.	99	0,69
INSTITUTO DE GESTIÓN DEL TRANSPORTE SPA	100	0,70
ORGANISMO DE CAPACITACIÓN CIELO CLARO LIMITADA	30	0,21
ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO KOLPING	1150	8,05
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO LIMITADA.	60	0,42
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN LIMITADA	124	0,87
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN SERCONT CHILE LIMITADA	69	0,48
SERVICIOS INTEGRALES EN CAPACITACIÓN LIMITADA	20	0,14
SK CAPACITACION SA	45	0,31
SOCIEDAD CEC CAPACITACION LTDA.	60	0,42
SOCIEDAD DE CAPACITACIÓN EBRO LIMITADA	45	0,31
SOCIEDAD DE PROFESIONALES POLANCO POLANCO LIMITADA	30	0,21
SOCIEDAD PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN LIMITADA	60	0,42
VARGAS & LABRIN LIMITADA	45	0,31
TOTAL	14289	100,00

Fuente: Elaboración propia según Bases de Datos Innominadas proporcionadas por el Programa.

Tabla 26:
Beneficiarios inscritos Programa Capacitación de Oficios año 2015

NOMBRE OTEC 2015	N°	%
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL MAULE	25	0,20
ASOCIACIÓN DE CAPACITACIÓN JUVENIL BOREAL	368	2,94
CAPCHILE LIMITADA	40	0,32
CENTRO DE CAPACITACIÓN INTEGRAL CASTRO ROMERO Y MUÑOZ LTDA.	40	0,32
CENTRO DE DESARROLLO MULTI INDUSTRIAS S.A.	102	0,82
CENTRO EMPRESARIAL DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN FECS S.A.	40	0,32
CENTRO TÉCNICO INDURA LTDA.	30	0,24
CODESSER CAPACITACIÓN LIMITADA	30	0,24
CORPORACIÓN DE CAPACITACIÓN HOTELERA, GASTRONÓMICA Y DEL TURISMO NORTE CHICO	204	1,63
CORPORACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	186	1,49
CORPORACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN	236	1,89
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN JOSÉ OBRERO	180	1,44
ESCUELA DE CONDUCTORES AUTOMOVIL CLUB DE CHILE LIMITADA.	455	3,64
ESCUELA PROFESIONALES DE CONDUCTORES TODO TRANSPORTE LIMITDA	50	0,40
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN FILADELFIA	116	0,93
FUNDACION CAPACITACION Y FORMACION LABORAL	262	2,09
FUNDACIÓN CEFOCAL	636	5,08
FUNDACIÓN CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL CHILE	927	7,41
FUNDACION CODESSER OFICIOS	541	4,32
FUNDACION CODESSER OFICIOS DE PLAYA ANCHA	1	0,01
FUNDACIÓN DE BENEFICENCIA CRISTO VIVE FORMACIÓN LABORAL	765	6,12
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN AFODEGAMA	375	3,00
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN DEL MAULE	394	3,15
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN FEDES	211	1,69
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DE	55	0,44
FUNDACIÓN DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIAL UNES CHILE	140	1,12
FUNDACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ROMANOS XII	317	2,53
FUNDACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ROMANOS XII HILE	1	0,01
FUNDACIÓN DECOTRAB CAPACITACIÓ	27	0,22
FUNDACION FORPE CHILE	77	0,62
FUNDACIÓN INFOCAP JÓVENES	1599	12,78
FUNDACION LUDOVICO RUTTEN	198	1,58
FUNDACIÓN OTEC UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA	1321	10,56
FUNDACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN FUCAP	71	0,57
FUNDACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN LABORAL DEL NORTE	194	1,55

FUNDACIÓN ROSNER	318	2,54
FUNDACIÓN TACAL	38	0,30
FUNDACIÓN TRABAJO PARA UN HERMANO CONCEPCIÓN.	13	0,10
GACITÚA Y CAMPOS COMPAÑÍA LIMITADA	15	0,12
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN LABORAL DE ASIVA S.A.	170	1,36
INSTITUTO DE CONDUCTORES PROFESIONALES LTDA.	50	0,40
INSTITUTO DE GESTIÓN DEL TRANSPORTE SPA	50	0,40
INVERSIONES Y CAPACITACIÓN ARCADIA S.A.	20	0,16
ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL DE DESARROLLO KOLPING	714	5,71
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN LIMITADA	75	0,60
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN SERCONT CHILE LIMITADA	120	0,96
SERVICIOS INTEGRALES EN CAPACITACIÓN LIMITADA	98	0,78
SK CAPACITACION S.A.	60	0,48
SOCIEDAD CEC CAPACITACION LTDA.	15	0,12
SOCIEDAD DE CAPACITACION Y DESARROLLO LOS PUQUIOS LIMITADA	60	0,48
SOCIEDAD DE CAPACITACIÓN Y SERVICIOS LIMITADA.	60	0,48
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO AGRÍCOLA LIMITADA	120	0,96
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE	15	0,12
VIDA RURAL	285	2,28
TOTAL	12510	100,00

Fuente: Elaboración propia según Bases de Datos Innominadas proporcionadas por el Programa.

Como se puede apreciar en las tablas anteriores, durante los años 2013 a 2015 no existe ninguna OTEC que concentre más del 14% de beneficiarios inscritos, no obstante, si observamos el caso particular del año 2016, solo dos instituciones (ejecutores del Componente 1), concentran más del 20% de los beneficiarios, INFOCAP con un 26% y Cristo Vive con un 20%, como se aprecia a continuación:

Tabla 27:
Beneficiarios inscritos Programa Capacitación de Oficios año 2016 (Componente 1 Registro Especial)

NOMBRE OTEC 2015	N°	%
Asociación De Capacitación Del Maule	58	1,12
Asociación De Capacitación Juvenil Boreal	273	5,25
Corporación De Capacitación y Desarrollo De Personas	111	2,14
Corporación De Servicios De Empleo y Capacitación	263	5,06
Corporación Para El Desarrollo De La Capacitación José Obrero	132	2,54
Fundación Capacitación Y Formación Laboral	77	1,48
Fundación Cefocal	149	2,87
Fundación Centro De Capacitación Y Desarrollo Social Chile	223	4,29
Fundación Codesser Oficios	88	1,69
Fundación De Beneficencia Cristo Vive Formación Laboral	1.090	20,98
Fundación De Capacitación Afodegama	286	5,50
Fundación De Capacitación Fedes	46	0,89
Fundación De Capacitación Y Educación Social Unes Chile	15	0,29
Fundación De Formación Para El Trabajo Romanos Xii	57	1,10
Fundación Infocap Jóvenes	1.393	26,81
Fundación Kimunche	25	0,48
Fundación Organismo Técnico de Capacitación, Formación, Educación y Capacitación	21	0,40
Fundación Otec Universidad De Playa Ancha	38	0,73
Fundación Para La Capacitación Fucap	51	0,98
Fundación Para La Capacitación Laboral Del Norte	50	0,96
Fundación Rosner	75	1,44
Fundación Tacal	141	2,71
Fundación Trabajo Para Un Hermano Concepción	58	1,12
Organización No Gubernamental De Desarrollo Kolping	449	8,64
Vida Rural	27	0,52
Total	5.196	100,00

Fuente: Programa Capacitación en Oficios, SENCE.

2.3. Cobertura y focalización del programa

- *Análisis de Cobertura*

El programa Capacitación en Oficios, a través de sus dos componentes, registra los siguientes Beneficiarios Efectivos⁴⁹.

Tabla 28: N° de Beneficiarios Efectivos, por Componentes Años 2013-2016

Componentes	2013	2014	2015	2016	% Variación 2013-2016
Componente 1. Registro Especial: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral	18.433	12.483	10.795	5.196	-71.8%
Componente 2. Sectorial: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados	4.266	1.866	1.715	566	-86.7%
Total	22.699	14.349	12.510	5.762	-74.6%

Fuente: Plataforma SIC y SAP de SENCE/ Unidad de Estudios, SENCE.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, la tasa de variación de beneficiarios entre 2013 y 2016 es negativa, sobre un 70%, siendo mayor en el caso del componente dirigido a los sectores productivos⁵⁰.

Por otro lado, el Panel considera que la disminución no se condice con las tasas de desempleo⁵¹ del periodo en evaluación. Se asume que en periodos de inactividad –mayor desempleo-, la capacitación es una opción/inversión, en tanto disminuye el costo de oportunidad y se constituye en una oportunidad para insertarse en el mercado laboral con mayores herramientas. La capacitación en periodos de desempleo, permite a los trabajadores seguir vigentes, actualizarse respecto a los rubros laborales, formar y acceder a una buena red de contactos⁵². Ahora bien, en este periodo, aumenta el desempleo y no así la cobertura, ni las metas planificadas.

⁴⁹ Se entenderá por beneficiarios efectivos a aquellos que comenzaron los cursos en el año calendario.

⁵⁰ Posiblemente personas que postularon al programa en el año 2013, a partir del 2014 hayan preferido postular al programa Más Capaz, redirigiéndose hacia dicha intervención la población. Asimismo, se debe considerar la reducción presupuestaria que afecto la cantidad de cupos/población meta disponibles, hacia la baja.

⁵¹ Tasa de Desempleo. Expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa. Cálculo: Población de 15 años y más que no está trabajando y busca trabajo, dividido por la población económicamente activa de 15 años y más. Ref: celade.cepal.org/redatam/tasa_de_desempleo.htm.

La población económicamente activa: la integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada

⁵² Ref: www.laborum.com (fecha de consulta: 7 de agosto, 2017). " A raíz de la llegada de la crisis, diversas instituciones educativas han visto un aumento en el número de interesados en cursos de capacitación y perfeccionamiento. Una de ellas es la Universidad del Trabajador (Infocap), entidad que forma en oficios a personas de escasos recursos y que vio incrementar en 30% las postulaciones para este trimestre. "Hemos experimentado desde hace varios meses cómo son los trabajadores más pobres los primeros en perder el empleo y en sufrir los efectos de la crisis, por lejana que sea", explicó Francisco Ruiz, director de Infocap."

Tabla 29: Tasa de Desempleo. 2013-2016

<i>Periodo</i>	<i>Tasa de desempleo anual nacional (porcentaje)</i>
2013	5,98
2014	6,33
2015	6,28
2016	6,47

Fuente: INE

Si se observa la cobertura del programa, (población beneficiaria efectiva en relación a la población potencial/objetivo), se puede apreciar una brecha creciente –ascendente- en el período evaluado (de 0,5% a 0,09%), a un valor de cobertura similar al programa Más Capaz (0,11%)⁵³. El Panel considera que el aumento de la población potencial y la disminución de los beneficiarios generan un proceso de subcobertura crónico, no permitiendo abordar el problema de la población a atender⁵⁴. Ante lo cual corresponde observar otras variables presentes en la población potencial/objetivo a fin de acortar dicha brecha.

Tabla 30: Cobertura Programa Período 2013-2016

<i>Año</i>	<i>Población Potencial/Objetivo</i> <i>(a)</i>	<i>Beneficiarios Efectivos</i> <i>(b)</i>	<i>% Beneficiarios respecto a Población Potencial/Objetivo (b)/(a)</i>
2013	4.977.241	22.699	0,5%
2014	4.977.241	14.349	0,28%
2015	6.036.377	12.510	0,2%
2016	6.274.560	5.762	0,09%
,%Variación 2013-2016	26%	-74,6%	-82%

Fuente: Elaboración del Panel con base a datos SENCE.

⁵³ Informe Final de Evaluación Programa Más Capaz, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. 2015. Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos, Santiago, pág. 62.

⁵⁴ Recuérdese que la presente evaluación refiere al programa Capacitación en Oficios, y no al SENCE en general, en cuyo caso se considerarían las modificaciones institucionales en el conjunto de la oferta programática.

- *Análisis de las Metas Planificadas por el Programa*

Ahora bien, el análisis de cobertura debe complementarse con el análisis en relación a las metas planificadas por el programa. En especial, los datos que relacionan la población potencial/objetivo y la población meta, así como la relación entre la población meta y la población beneficiaria efectiva.

Año	Población Potencial/objetivo⁵⁵	Población Meta⁵⁶	Cobertura de Población Meta respecto de la Potencial/Objetivo (%)
2013	4.977.241	27.048	0,54%
2014	4.977.241	21.308	0,43%
2015	6.036.377	12.774	0,21%
2016	6.274.560	10.306	0,16%
2017	5.192.781	10.124	0,19%
% Variación 2013-2016	26,%	-50,1,%	

Fuente: SENCE, 1. Ficha de Antecedentes del Programa. Preparación Marco Lógico, 2017.

NOTA: sobre los detalles de la estimación ver nota a pie de página, número 17. Corregido según actualizaciones enviadas por el SENCE

Tabla 31:
Población Potencial/Objetivo, Población Meta y Población Beneficiaria

Año	Población Potencial/Objetivo (a)	Población Meta (b)	Beneficiarios Efectivos (c)	% Población Meta en relación a la Población Potencial (c)/(a)	% Beneficiarios respecto a Población Meta (c)/(b)
2013	4.977.241	27.048	22.699	0,54%	84%
2014	4.977.241	21.308	14.349	0,43%	67%
2015	6.036.377	12.774	12.510	0,21%	98%
2016	6.274.560	10.306	5.762	0,16%	56%
%Variación 2013-2016	26%	-50,1,%	-75%	-60%	-33%

Fuente: Elaboración del Panel con base a datos SENCE. Corregido según actualizaciones enviadas por el SENCE (Minuta de Respuesta 19 de junio)

En la tabla anterior, se puede observar la relación entre las metas de población planificadas por la institución y la población potencial/objetivo del programa; así como la relación entre los beneficiarios y la citada población meta. De manera agregada, en el año 2015 las metas se reducen cercanas al 50% en relación al bienio anterior. Y los beneficiarios manifiestan un comportamiento descendente en todo el período de evaluación (-75%). Asimismo, en relación al cumplimiento de las metas, se observa un descenso significativo (-33%). La explicación acerca de la disminución de las metas refiere al cambio de

⁵⁵ Para los años 2013 y 2014 la fuente de información es la Ficha de Protección Social (FPS), y el dato presentado corresponde al 40% de la población más vulnerable según ese instrumento. En esos años el programa focalizaba a esa proporción de la población. La cifra tanto del 2013 como 2014 es la misma, producto que no fue factible actualizar durante el año 2014. Para el año 2015 la población se amplía hasta el tercer quintil, focalizando en el 60% más vulnerable de la población según FPS. Es en el año 2016 donde el instrumento de focalización cambia y se comienza a hacer uso de la nueva Clasificación Socioeconómica construida a partir del Registro Social de Hogares del Ministerio de Desarrollo Social, el dato que se presenta en la tabla anterior para ese año es calculado sobre esa fuente de información. Fuente: SENCE, Minuta Anexo 3, 2017.

⁵⁶ La meta se estima según disponibilidad presupuestaria, con base a ello se observa el comportamiento de los componentes en el año anterior y la proyección de la capacidad de atención.

prioridades en el SENCE, con la creación del programa Más Capaz (2014) y la consiguiente disminución presupuestaria^{57 58} en el marco del requerimiento presidencial para aumentar las políticas de capacitación dirigidas a un sector poblacional más focalizado, y la imposibilidad de cubrir un mayor número de beneficiarios, mediante una estrategia de intervención distinta,⁵⁹ desde el programa Capacitación en Oficios. Ante la disminución en el cumplimiento de las metas, para el año 2016, el programa ha planteado que la mayoría de la ejecución pasó al año 2017^{60 61}.

Si se desagrega el análisis por componentes, se observa la misma tendencia en relación a las metas, excepto un repunte, en ambos, componentes en el año 2016.

Tabla 32:
Población Meta y Población Beneficiaria, por Componentes

Población	2013	2014	2015	2016	% Variación 2013-2016
<i>Meta Componente 1</i>	22.796	17.038	10.795	9105	-60%
<i>Beneficiarios Componente 1</i>	18.433	12.483	10.795	5.196	-72%
<i>Meta Componente 2</i>	4.252	4.270	1715	1201	-72%
<i>Beneficiarios Componente 2</i>	4.266	1.866	1.715	566	-87%

Fuente: Elaboración del Panel con base a datos SENCE. Corregido según actualizaciones enviadas por el SENCE (Minuta de Respuesta 19 de junio)

En relación a la estimación de las metas, se puede observar en el Componente 1 una disminución del 60%, menor que el Componente 2 (-72%). En relación a los beneficiarios, la disminución es mayor en el componente 2 (-87%). En el Componente 1, (Registro Especial -RE), la variación desciende a -72%. Cabe aclarar que durante el año 2014, en el RE, hubo un error en la implementación del registro digital de la asistencia de los estudiantes (huellero), a los cursos, lo que impactó en la pérdida de información⁶². Por otra parte, una fundación se declaró en quiebra repercutiendo en la reducción de cobertura, dado que hubo una menor oferta de cursos. Sobre el Componente 1, llama la atención el valor equivalente tanto para la meta como para los beneficiarios, en el año 2015 (10.795). En relación al Componente 2, en el año 2012 se encontraban activas varias mesas sectoriales (forestal, acuícola, turismo, etc.), las que solicitan al programa los cursos de capacitación. Al respecto, desde el año 2014 a la fecha dichas mesas no generaron demanda alguna, salvo el sectorial Transporte (dado el déficit de conductores profesionales a nivel nacional), ello impacta en la disminución tanto en el establecimiento de las metas como en los beneficiarios. Sumando la baja presupuestaria⁶³ del programa (-38% -2013-2015), y la disminución de la demanda de los sectores (desde el año 2014), el presupuesto del componente ha variado cada año (disminuyendo su participación de 24% a 17%, en el presupuesto del programa), repercutiendo en los resultados obtenidos en los beneficiarios (-87%). Cabe preguntarse, en relación al Componente 2, si sólo

⁵⁷ Minuta de Respuestas realizadas por el Programa Capacitación en Oficios, 19 de mayo, 2017.

⁵⁸ Cabe recordar que en el año 2013, el Programa Capacitación en Oficios era prioridad gubernamental, por ende el presupuesto asignado era mayor.

⁵⁹ El objetivo del programa Más Capaz es capacitar e insertar laboralmente a 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes vulnerables en el periodo 2014-2018

⁶⁰ Ver análisis realizado en Eficacia sobre los factores de riesgo de los extensos tiempos de adjudicación, postulación y ejecución,

⁶¹ Asimismo, el equipo programático de ambos componentes, indicó que la demora en el proceso de compra de cursos, impacta en la gestión de ambos componentes. Ver Ficha de Antecedentes del Programa Preparación del Marco Lógico, en el punto N°8: Situaciones del Entorno del Programa (Factores externos),

⁶² Ello significó, la ausencia de registro de los beneficiarios, generándose una menor información al respecto.

⁶³ En el apartado sobre 3. Antecedentes Presupuestarios, se detalla el cambio de criterios presupuestarios en el SENCE.

la demanda desde las mesas sectoriales, es la que determina la existencia del componente, o si el programa puede desarrollar una estrategia previa para garantizar dicha demanda, según los parámetros de desarrollo económico regional (ver Anexo 3).

El Panel considera que la situación anterior (tendencia en la estimación de metas y en la cobertura), también se explica por el mecanismo utilizado en la estimación de las metas. En primer lugar, se considera la variable presupuestaria, y el valor alumno máximo para cada curso, así se genera un cupo estimado por región, considerando la ejecución del Programa en años anteriores y la cantidad de Instituciones del Registro Especial, para el Componente 1 y del Registro Nacional, para el Componente 2, que cuentan con oficios autorizados para ejecutar. Por ende, el mecanismo para establecer las metas, refiere a antecedentes previos y a condiciones preexistentes (instituciones, cupos, costo por alumno, presupuesto), pero no considera un análisis proyectivo, acerca de cuál es el desafío para acercarse a la población potencial/objetivo, a fin de aportar a la solución del problema. Se carece de una mirada prospectiva complementaria a lo definido en las mesas de acuerdo de la oferta. Se podría considerar, con las regiones los sectores productivos, que deben ser impulsados a fin de sostener iniciativas, al menos, que permitan cubrir las Metas.

Entonces, si bien la explicación acerca de la disminución de las metas radica principalmente en la priorización institucional del programa Más Capaz por sobre Capacitación en Oficios, ello no explica la baja de beneficiarios, en el año 2016. Lo anterior refiere ¿a una sobreestimación de las metas?, y a una subcobertura en relación a las mismas (-33%).

El Panel considera que el programa, se encuentra en un trayecto negativo, con una brecha de cobertura cada vez mayor, menor presupuesto, y metas menores. Ante lo cual, es necesario considerar variables específicas del perfil de la población potencial, para definir la población objetivo, de manera de acortar la brecha y racionalizar la manera de abordarla anualmente.

- *Análisis de los Criterios de Selección*

Respecto al proceso de selección, en términos generales (todas las OTEC), se establecen las siguientes exigencias: i) No poseer estudios de educación superior completos, ii) Disponibilidad horaria para asistir a los cursos⁶⁴, iii) No haber sido desertor el año inmediatamente anterior.

Cabe señalar que no existen procesos de selección definidos por el SENCE, solo se indican los parámetros establecidos en la focalización que son: Tramo del RSH 40% al 60%), edad y nivel educacional.

De manera específica, el Programa propone criterios que orientan la selección, en cada componente, siendo los siguientes:

Tabla 33: Criterios Orientadores para la Selección, por Componentes

Componentes	Criterios
Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral	Los criterios de este componente se aplican como variables a ser chequeadas, por los OTEC: <ul style="list-style-type: none"> Índice de Vulnerabilidad (RSH)⁶⁵. Edad del Postulante, ad hoc al oficio. Nivel Educacional (primario, secundario, terciarios, otras capacitaciones). Capacidad de comprensión lectora, y habilidades matemáticas.

⁶⁴ Dependerá de los cursos y jornada de los mismos.

⁶⁵ El índice de vulnerabilidad se utiliza para clasificar a las personas en uno de los tres primeros tramos de calificación socioeconómica en el RSH.

Tabla 33: Criterios Orientadores para la Selección, por Componentes

Componentes	Criterios
Componente 2: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados	Sectorial: definido según el sector productivo. En el sector Transporte, los criterios son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Encontrarse en el segmento de vulnerabilidad (40%, 50%, 60%CSE, según RSH). • Tener entre 22 y 55 años. • Tener preferentemente enseñanza media. • Estar en posesión de Licencia Clase B, mínimo 2 años. • Presentar hoja de vida del conductor. • Rendir y aprobar test psicológico, físico (Audiometría y visión) práctico de conducción clase B.

Fuente: Minuta de Respuestas realizadas por el Programa Capacitación en Oficios, mayo, 2017.

Asimismo, las Fundaciones u ONG, que ejecutan los componentes, trabajan desde hace más de 10 años en el programa, son sin fines de lucro y se dedican a la capacitación de sectores vulnerables, por ende el grado de conocimiento que tienen acerca de la población con la que trabajan, permite asegurar un plus para la focalización y selección⁶⁶. De hecho, luego de la postulación, los participantes son seleccionados por los ejecutores de los cursos; en especial se enfocan en su capacidad de comprensión lectora y matemática, y en su motivación por el curso. Cabe mencionar que la Comisión Larrañaga et al (2011), coincide con tal apreciación, quienes indican “que las instituciones ejecutoras⁶⁷ del programa descreman en la selección de beneficiarios en función de su grado de motivación, lo que les permite tener bajos indicadores de deserción y no ver afectados sus ingresos.” (pag.31).

▪ *Análisis de Focalización*

En primer lugar, cabe recordar que la definición que el programa adopta de la población potencial/objetivo, en sí misma ya contiene una primera focalización, dado que la misma se define según el Registro Social de Hogares⁶⁸. No obstante, en la postulación se resguarda que las personas presenten las siguientes características:

- Pertener al 60% más vulnerable de la población, (identificado en el 40%CSE, 50%CSE, y 60%CSE).
- Tener entre 16 y 65 años.

Las mismas corresponden a criterios de focalización, y si se compara con las características de los beneficiarios efectivos, se puede observar que los criterios se cumplen, por ende, en términos generales, el programa está focalizado según sus propios parámetros.

⁶⁶ La presente apreciación se basa en el análisis del perfil de los OTEC y en las entrevistas realizadas en terreno, por el Panel, durante el periodo de la evaluación.

⁶⁷ Se trata de instituciones con una fuerte vinculación con el mundo del trabajo. Así, establecen prioritariamente desde la base de sus proyectos una vinculación permanente y sistemática con las empresas de los rubros en los que se inscriben sus cursos de oficios. Esto les permite levantar perfiles alineados con el mercado del trabajo y mallas pertinentes y actualizadas de formación en oficios, y les ayuda en sus acciones de intermediación laboral.

Finalmente, cuentan con una metodología de enseñanza bien consolidada, con un fuerte énfasis en la formación y comunicación en el puesto de trabajo, y el trabajo en equipo. La misma incluye un componente de apoyo continuo en formación en habilidades blandas por parte de un psicólogo y/o asistente social. La evaluación de aprendizajes es modular y persigue la consecución de certificaciones formales valoradas por el mercado. Además, se procura trabajar en grupos reducidos (15-20 alumnos por instructor) para asegurar que el aprendizaje sea efectivo y que el docente pueda ejercer un rol más activo como mentor (Larrañaga O. et al, 2011) (pág. 27).

⁶⁸ Distinta sería la situación si el programa definiera la población potencial según la CASEN y la población objetivo según el RHS, aplicando los criterios de focalización ad hoc.

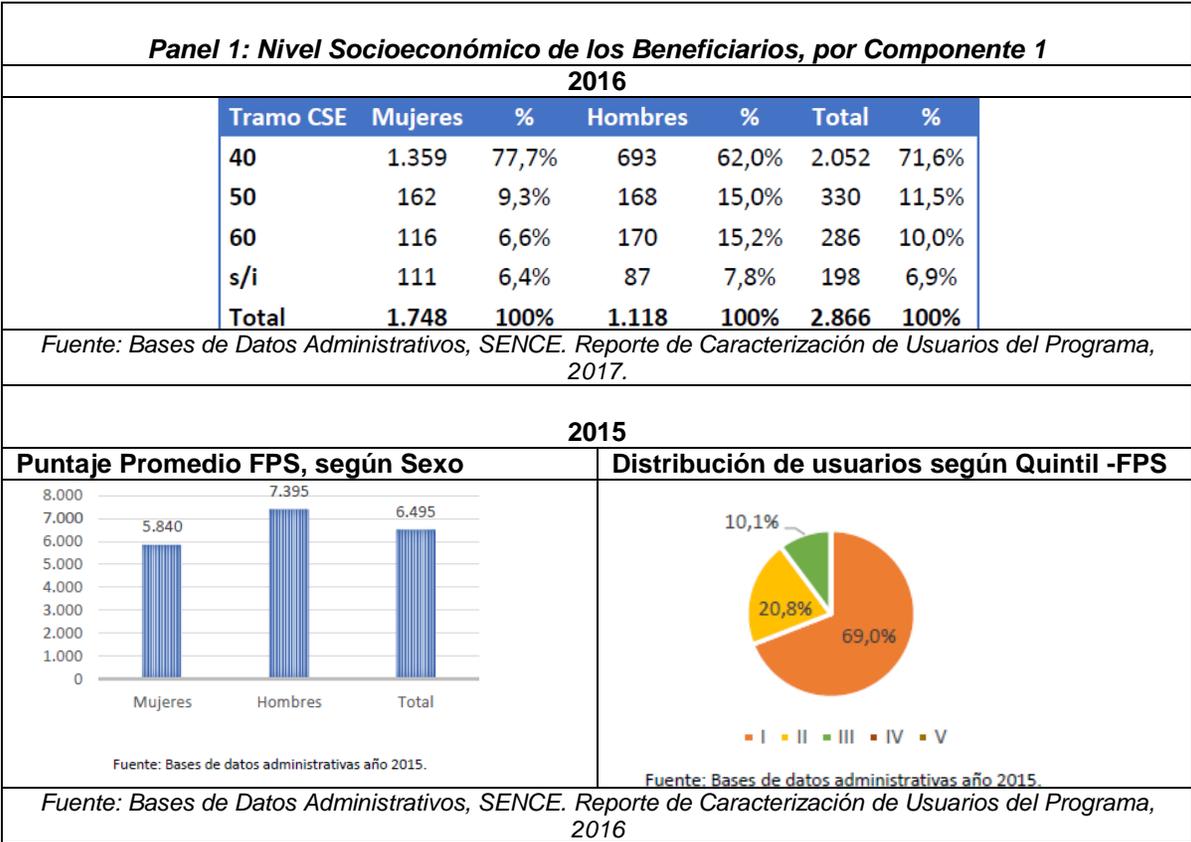
Asimismo, es importante recordar que la postulación a los cursos se realiza online, a través del sitio web del SENCE, y si la persona no se encuentra en el 60% más vulnerable, según el RSH, el sistema no le permite inscribirse. Por consiguiente, el primer paso que realiza el futuro beneficiario, resguarda la focalización inicial indicada en la definición de la población potencial/objetivo.

Ahora bien, el Panel considera que al ser un grupo poblacional tan amplio (sobre 6 millones) la población potencial/objetivo, y que la postulación se realiza por el RSH, siendo este el primer filtro, es improbable que el programa este desfocalizado, en la etapa de postulación. Ahora bien, en este apartado cabe mencionar, la necesidad de una subfocalización para hacerse cargo de la disminución de las brechas de cobertura, así como el establecimiento de metas de mayor magnitud.

A continuación, se analiza el nivel de congruencia entre el perfil identificado en la población Potencial/Objetivo y el perfil de los beneficiarios efectivos. El primer análisis corresponde a la distribución por quintil de ingreso.

Para conocer si el programa está llegando a la población que desea atender, es importante recordar que la postulación se realiza online, a través del sitio web del SENCE, y si la persona no se encuentra en el 60% más vulnerable, según el RSH, el sistema no le permite inscribirse.

A continuación, se presenta el análisis de la focalización según nivel socioeconómico para el Componente 1 (Registro Especial):



En base a los Reportes de Caracterización de Usuarios del Programa para los años 2015 y 2016 que prepara SENCE, se puede apreciar que del total de los beneficiarios del Componente 1, para el año 2016, el 71% corresponde al Tramo CSE del 40%, el 11,5% al Tramo del 50% y el 10,0% al Tramo del 60%, y solo un 6,9% de usuarios no presenta información. Con relación al año 2015 el 100% de los beneficiarios se encuentran entre el I y III quintil de ingresos. Por consiguiente, la distribución socioeconómica de los

beneficiarios, corresponde con el perfil definido según diseño del programa en cuanto a la focalización del mismo, recuérdese que el programa define a la población potencial/objetivo como: hombres y mujeres, entre 16 y 65 años, que pertenecen al 60% más vulnerable de la población nacional, según la medición realizada por el Registro Social de Hogares. De esta manera, el Panel confirma la correcta focalización del mismo.

Finalmente, sobre la variable de caracterización socioeconómica, se debe señalar que el programa no deja consignado, de manera automática, en su base de datos, sobre el perfil de los beneficiarios, el valor otorgado por el instrumento de focalización del Ministerio de Desarrollo Social, a cada postulante⁶⁹. Ello repercute en la ausencia de información al respecto; por ejemplo, en el caso del Componente 1, el panel, en la base innominada de beneficiarios, solo pudo obtener información para el 30% de los beneficiarios del año 2015, y en el caso del Componente 2 no se pudo obtener esta información para ningún año de la evaluación.

El segundo análisis, refiere a la distribución regional de los usuarios por componente.

Tabla 34: Beneficiarios efectivos por Región (2013-2015)⁷⁰

Región		Cantidad de inscritos 2013	Cantidad de inscritos 2014	Cantidad de inscritos 2015	Total Beneficiarios
Componente 1:					
I	Tarapacá	593	0	0	593
II	Antofagasta	325	0	0	325
III	Atacama	217	88	0	305
IV	Coquimbo	1.051	368	86	1505
V	Valparaíso	2.142	1.879	265	4286
VI	O'Higgins	1.352	207	1.817	3376
VII	Maule	293	851	656	1800
VIII	Biobío	2.775	1.274	774	4823
IX	Araucanía	1.537	1.416	1.569	4522
X	Los Lagos	662	585	876	2123
XI	Aysén	68	15	264	347
XII	Magallanes	16	59	69	144
XIII	Metropolitana	6.840	5.094	3.376	15310
XIV	Los Ríos	512	647	867	2026
XV	Arica y Parinacota	50	0	176	226
Total		18.433	12.483	10.795	41.711
Componente 2:					
I	Tarapacá	40	15	110	165

⁶⁹ Al respecto, el Programa explica que la ausencia de data sobre la proporción de usuarios que no registra información del RSH contenido en la Base de Datos, se debe a un problema de actualización de la información de esa variable en las bases de datos del SENCE. Ello no significa que no cuenten con RSH ya que, si no, no podrían postular y acceder al Programa. Lo antes dicho lo corroboró la Unidad de Tecnologías de la Información, al momento de postular se cruzan los datos con MDS – RSH, sin embargo, ese dato no quedaba consignado en el web service del SENCE.

⁷⁰ Total de inscritos corresponde a los usuarios/as que han iniciado cursos al 31 de diciembre de los años 2013, 2014, 2015. El programa no ha entregado información actualizada del año 2016, porque aún no se encuentran disponibles los datos.

Tabla 34: Beneficiarios efectivos por Región (2013-2015)⁷⁰

Región		Cantidad de inscritos 2013	Cantidad de inscritos 2014	Cantidad de inscritos 2015	Total Beneficiarios
II	Antofagasta	296	0	15	311
III	Atacama	140	0	60	200
IV	Coquimbo	456	224	164	844
V	Valparaíso	160	145	330	635
VI	O'Higgins	280	45	150	475
VII	Maule	300	160	100	560
VIII	Biobío	465	418	205	1.088
IX	Araucanía	93	85	15	193
X	Los Lagos	335	501	84	920
XI	Aysén	36	18	15	69
XII	Magallanes	212	20	98	330
XIII	Metropolitana	1.206	160	221	1.587
XIV	Los Ríos	147	60	63	270
XV	Arica y Parinacota	100	15	85	200
Total		4.266	1.866	1.715	7.847

Fuente: Elaboración del Panel, con base a elaboración del Programa partir de bases de datos administrativas de SENCE, actualizadas al mes de diciembre año 2013, 2014, 2015.

De acuerdo a la tabla anterior es posible apreciar una mayor cantidad de inscritos en el Componente 1, en las regiones de Valparaíso, O'Higgins, Biobío, Araucanía y en la Metropolitana; en el Componente 2, en las regiones de Valparaíso y Metropolitana. Ahora bien, si se compara la cobertura del programa, con la tasa de desocupación regional, en especial de aquellas regiones que están sobre la tasa de desocupación país (5,8%), considerando que la tasa de desocupación refiere al número total de personas desempleadas (15 años y mas) divididas por todas las personas que se encuentran en la fuerza laboral, en cada región, se aprecia que la distribución en la cantidad de beneficiarios no se coincide con la desocupación en Tarapacá, Antofagasta, y Coquimbo. Ante lo cual, el Panel considera que no se ve reflejado este criterio (priorización regional por tasa de desocupación) en la cobertura, ya que no se observa mayor cobertura, en las regiones con mayor cantidad de personas desocupadas.

Tabla 35: Beneficiarios efectivos por Región (2015)

Región		Total de Desocupados. 15 años y mas (en Miles de personas) ⁷¹	Tasa de Desocupación ⁷²	Componente 1	Componente 2
I	Tarapacá	14,64	8,4	593	165
II	Antofagasta	20,94	7,1	325	311
III	Atacama	7,80	5,7	305	200

⁷¹ Ref: Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE, 2015

⁷² Ref: Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE, 2015

Tabla 35: Beneficiarios efectivos por Región (2015)

Región		Total de Desocupados. 15 años y mas (en Miles de personas) ⁷¹	Tasa de Desocupación ⁷²	Componente 1	Componente 2
IV	Coquimbo	29,06	7,7	1505	844
V	Valparaíso	57,06	6,6	4286	635
VI	O'Higgins	26,43	5,7	3376	475
VII	Maule	25,08	4,9	1800	560
VIII	Biobío	60,11	6,2	4823	1.088
IX	Araucanía	33,39	6,9	4522	193
X	Los Lagos	10,78	2,5	2123	920
XI	Aysén	2,14	3,5	347	69
XII	Magallanes	2,28	2,8	144	330
XIII	Metropolitana	204,93	5,8	15310	1.587
XIV	Los Ríos	7,02	3,7	2026	270
XV	Arica y Parinacota	4,32	5,6	226	200
	País	505,98	5,8	41.711	7.847

Fuente: Elaboración del Panel, con base a elaboración del Programa partir de bases de datos administrativas de SENCE, actualizadas al mes de diciembre año 2013, 2014, 2015, y a datos del INE

Si dicha información se analiza en relación a los niveles de pobreza regionales⁷³, se obtienen los siguientes datos:

**Tabla 36:
Beneficiarios por Componente a nivel regional y niveles de pobreza
(2013-2015)⁷⁴**

⁷³ El % de beneficiarios por región se calcula de acuerdo al total –país- de beneficiarios por componente; el % de pobreza se calcula con respecto al total de cada región. Si bien son magnitudes de distinto orden, permite observar el nivel de focalización regional del programa, según la variable pobreza. No se compara el % de beneficiarios por región respecto a la población total de la región, porque no es de interés la razón en relación a población total, sino a población vulnerable

⁷⁴ Pobreza Multidimensional, según CASEN 2015. No se cuenta con información actualizada del año 2016.

<i>Región</i>		<i>Comp. 1: % Beneficiarios por Región</i>	<i>Comp. 2: % Beneficiarios por Región</i>	<i>Pobreza Multidimensional⁷⁵</i>
I	Tarapacá	1,4%	2,4%	20,5%
II	Antofagasta	0,8%	3,7%	17,2%
III	Atacama	0,7%	2,6%	26,3%
IV	Coquimbo	3,6%	10,9%	23,9%
V	Valparaíso	10,3%	8,7%	18,2%
VI	O'Higgins	8,1%	6,2%	23,0%
VII	Maule	4,3%	7,5%	22,4%
VIII	Biobío	11,6%	13,4%	19,2%
IX	Araucanía	10,8%	2,5%	29,2%
X	Los Lagos	5,1%	12,3%	23,2%
XI	Aysén	0,8%	0,9%	16,9%
XII	Magallanes	0,3%	4,5%	9,1%
XIII	Metropolitana	36,7%	18,8%	20,1%
XIV	Los Ríos	4,9%	3,2%	22,6%
XV	Arica y Parinacota	0,5%	2,6%	21,0%
		100%	100%	Promedio:20,9%

Fuente: Elaboración del Panel, con base a elaboración del Programa partir de bases de datos administrativas de SENCE, actualizadas al mes de diciembre años 2013, 2014, 2015.

Asumiendo la vinculación entre las características socioeconómicas correspondientes al perfil del 60% más vulnerable del país, medido a través del RSH y la pobreza multidimensional⁷⁶, medida a través de la CASEN, se puede señalar que sólo en la Región Metropolitana el programa tiene una presencia significativa (36,7%) a través del Componente 1, en relación con los niveles de pobreza de esa región (20,1%). En el resto de las regiones, la distribución de los beneficiarios, en relación al total de los mismos, no presenta una tendencia equivalente, ni una priorización regional bajo dicho indicador (pobreza). Destaca la baja presencia del programa en las regiones de la zona norte (Tarapacá, Arica y Parinacota, Antofagasta, Atacama) y en las regiones de la zona sur (Aysén y Magallanes), en especial para el Componente 1.

⁷⁵ Pobreza multidimensional: corresponde a la situación de personas que forman parte de hogares que no logran alcanzar condiciones adecuadas de vida en un conjunto de cinco dimensiones relevantes del bienestar, entre las que se incluye: (1) Educación; (2) Salud; (3) Trabajo y Seguridad Social; (4) Vivienda y Entorno; y, (5) Redes y Cohesión Social. Dichas condiciones son observadas a través de un conjunto ponderado de 15 indicadores (tres por cada dimensión) con los que se identifican carencias en los hogares. Los hogares que acumulan un 22,5% ó más de carencias se encuentran en situación de pobreza multidimensional

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf

Se utiliza dicha perspectiva porque abarca un conjunto de variables más amplia que la medición de ingreso, y porque dicha caracterización se aproxima a la que se realiza desde el Registro Social de Hogares, instrumento utilizado en la definición normativa del programa, para la identificación de la población

⁷⁶ Pobreza multidimensional: corresponde a la situación de personas que forman parte de hogares que no logran alcanzar condiciones adecuadas de vida en un conjunto de cinco dimensiones relevantes del bienestar, entre las que se incluye: (1) Educación; (2) Salud; (3) Trabajo y Seguridad Social; (4) Vivienda y Entorno; y, (5) Redes y Cohesión Social. Dichas condiciones son observadas a través de un conjunto ponderado de 15 indicadores (tres por cada dimensión) con los que se identifican carencias en los hogares. Los hogares que acumulan un 22,5% ó más de carencias se encuentran en situación de pobreza multidimensional

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf

El Panel tiene conocimiento que la asignación de metas regionales responde a la disponibilidad de OTEC en los territorios, para desarrollar los cursos, siendo éste un criterio de definición operativo. Sin embargo, si se observan los niveles de pobreza regional, es posible afirmar que el Programa no presenta una relación evidente entre: asignación de metas y su cobertura, y una focalización espacial, lo que repercute en la concentración de beneficiarios (sobre el 30%), en una región donde el nivel de pobreza no supera al promedio nacional (RM), siendo mayores los niveles de pobreza en Araucanía (29,2%), Atacama (26,3%), Coquimbo (23,9%), Los Lagos (23,2), Los Ríos (22,6%), Maule (22,4%).

Ahora bien, cabe aclarar metodológicamente, que si bien el índice de pobreza de una región puede ser muy alto, pero la región tiene pocos habitantes, no necesariamente el % de beneficiarios atendidos en esa región con respecto al total del país debe ser alto. No obstante, el Panel deja constancia que no se observa una intencionalidad de distribuir los cupos/cursos según el criterio del nivel de pobreza regional.

El segundo análisis referido a la focalización da cuenta de la distribución por sexo. El programa presenta la siguiente información.

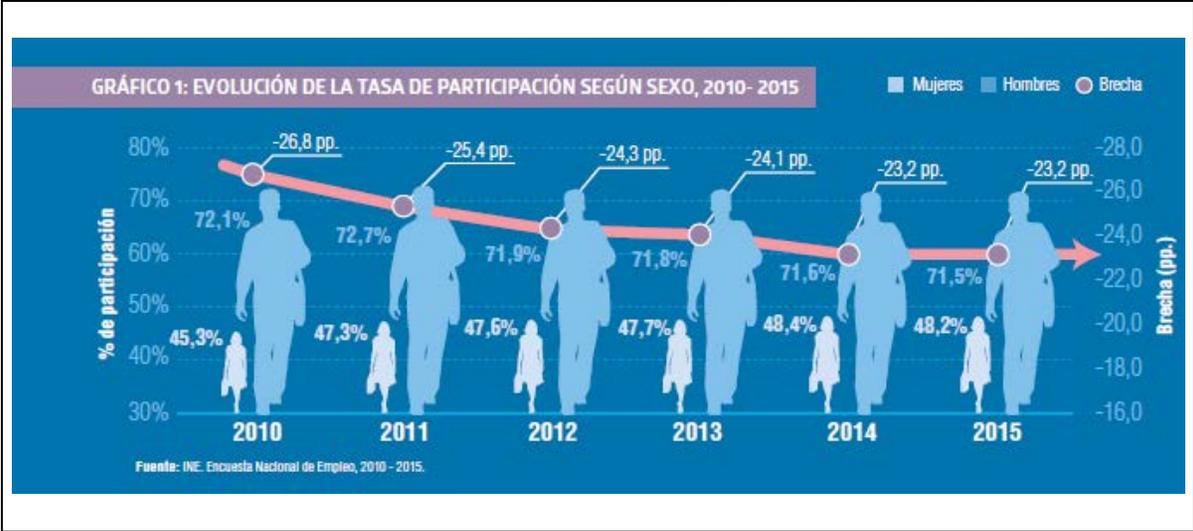
Tabla 37: Beneficiarios según Sexo (2013-2015)

Años	Hombre	Mujer
2013	51%	49%
2014	54%	46%
2015	52%	48%
2016	48%	52%
Promedio	51%	49%

Fuente: Elaboración del Panel, con base a Tablas Registro Especial y Sectorial, provistas por la Unidad de Estudios, SENCE

Si bien las diferencias no son significativas en relación a la cantidad de hombres y mujeres que acceden al programa, indicando paridad en el ingreso, es relevante analizar la información en relación a la participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral, y a la composición de la población potencial/objetivo, observándose diferencias en relación a las mismas.

Ilustración 8: Evolución de la Tasa de Participación según sexo (2010-2015)

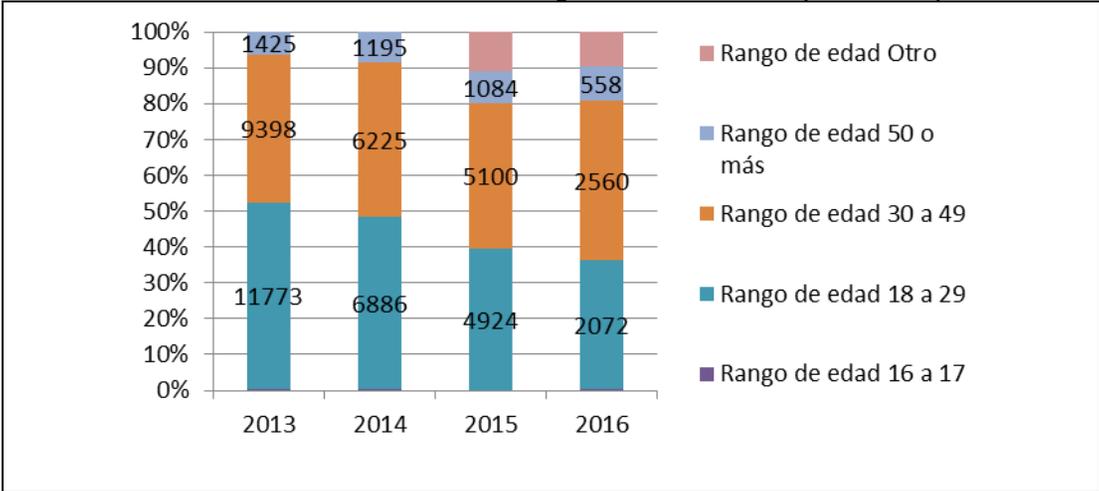


Fuente: INE. Enfoque Estadístico, mayo 2016, página 3. Santiago de Chile

Por un lado, la participación de las mujeres (48,2%) en el mercado laboral es menor que los hombres (71,5%), ante lo cual el Programa debería considerar dicha brecha (23,2%) a fin de equiparar las diferencias estructurales. En segundo lugar, si se analiza la pirámide poblacional (ver Ilustración: Distribución personas, según sexo y tramo etario, correspondiente al 40%CSE, 50%CSE y 60%CSE del Registro Social de Hogares), se puede observar que existe una mayor composición de mujeres en la población potencial/objetivo (59%), diferencia que no es considerada en el perfil de los y las beneficiarios (Ver Anexo 4). Por ende, el Panel considera que si bien el programa está focalizado en relación a su definición genérica (60% de la población vulnerable entre 15 y 65 años), sí está sesgado en relación a la composición por sexo, mediante la ausencia de medidas afirmativas que recojan las desigualdades estructurales. Medidas afirmativas que promuevan una cuota de ingreso mayor para las mujeres.

En relación a las edades de los beneficiarios, el promedio es 30 años, concentrándose en el tramo de 30 a 49 años, y luego, en el tramo de 18 a 28 años. Si se observa la relación con la pirámide poblacional, es relevante mencionar que el tramo de mayor población, en el 60% más vulnerable, se ubica entre los 50 y 65 años, desde dicho punto de vista, el programa debería realizar acciones afirmativas para incluir una proporción mayor de beneficiarios en dicho sector poblacional.

Ilustración 9: Beneficiarios según tramos etarios (2013-2016)



Fuente: Elaboración del Panel, con base a Tablas Registro Especial y Sectorial, provistas por la Unidad de Estudios, SENCE

A continuación, se analiza el nivel de focalización del programa, según las variables que caracterizan a la población potencial/objetivo, que tiene el problema:

- i) bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior,
- ii) presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente,
- iii) escasas redes de apoyo institucional y,
- iv) no han accedido anteriormente a programas de formación laboral.

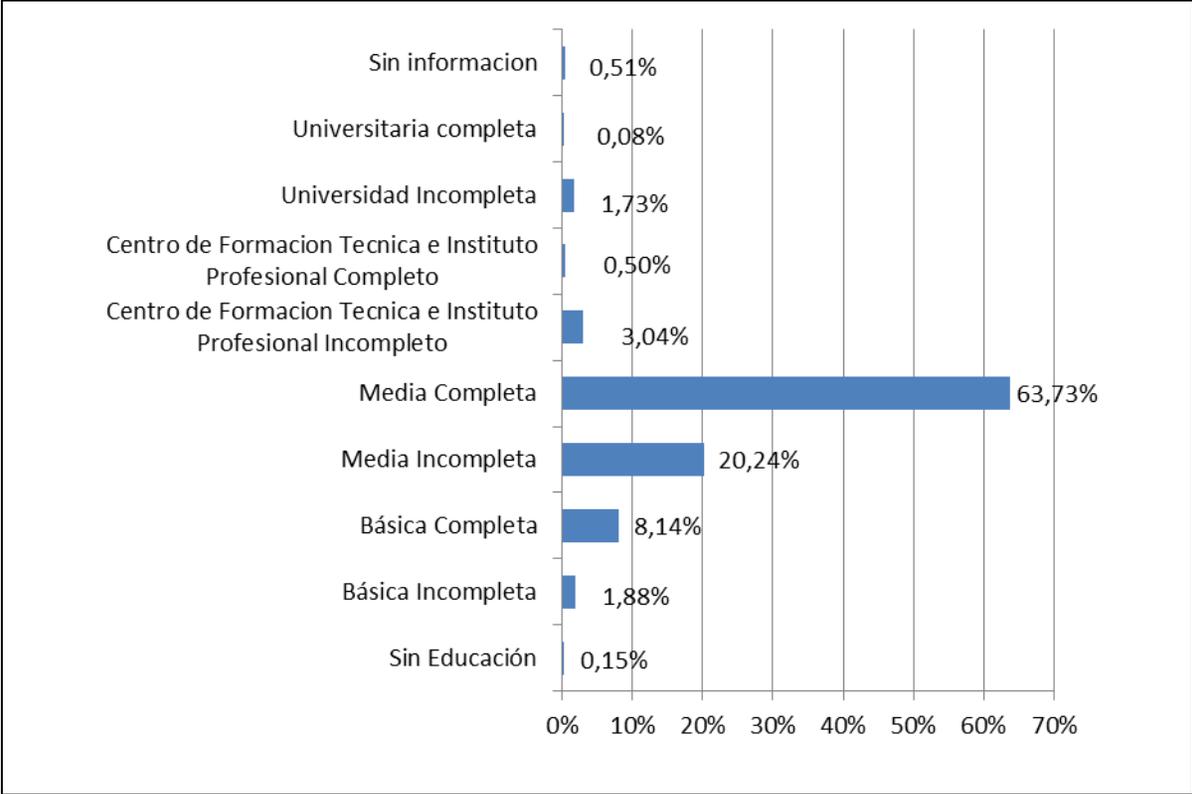
En relación al nivel educacional⁷⁷ de los beneficiarios, presentan la enseñanza media incompleta el 20,24%, y un 8,14% la enseñanza básica completa, de esta manera se comprueba que el 28,38% de la población presenta el nivel de focalización indicado en la variable que caracteriza a la población potencial/objetivo, mediante el enunciado: “bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior”. Ahora bien, la mayoría de la población beneficiaria presenta la enseñanza media completa el 63,73%, desperfilándose de la variable diagnóstica. Sí se cumple el segundo término, acerca del escaso acceso a la educación superior, entendida como educación universitaria (1,73%). Finalmente, llama la

⁷⁷ Estimación basada en Tablas Registro Especial y Sectorial, provistas por la Unidad de Estudios, SENCE, dichas tablas se han construido con datos autodeclarados de los beneficiarios:

atención la presencia de beneficiarios con niveles educacionales extremos (sin educación 0,15% y con Universitaria completa, 0,08%). Ante estos resultados, el Panel considera que existe una contradicción entre las características de la población potencial/objetivo con una escolaridad promedio es de 9-10 años (1°-2° medio) y el perfil de la población usuaria. Esta contradicción se explica, por un lado, por la obligatoriedad de la educación media en el país, y por otro, por la demanda de los beneficiarios para capacitarse en oficios que requieren mayor dedicación en horas y en especialidad, generándose una autoselección en la postulación. Desde el análisis de esta variable, se eleva el estándar de los postulantes, no siendo los más vulnerables.

En relación a la característica de la población potencial/objetivo: “no han accedido anteriormente a programas de formación laboral”, la misma no es posible comprobarla, ya que no se encuentra en la Base de Datos de los Beneficiarios. El Panel considera que el no registro de dicha variable impide conocer dicha condición que corresponde a la definición del problema en la población a ser atendida.

Ilustración 10:
Beneficiarios nivel educacional (2013-2016)



Fuente: Elaboración del Panel, con base a Tablas Registro Especial y Sectorial, provistas por la Unidad de Estudios, SENCE

En relación a la situación ocupacional de los beneficiarios, se presenta la siguiente información, basada en Tablas Registro Especial y Sectorial, provistas por la Unidad de Estudios, SENCE, dichas tablas se han construido con datos autodeclarados de los beneficiarios al momento de postular:

Tabla 38: Beneficiarios según Situación Ocupacional (2013-2015)

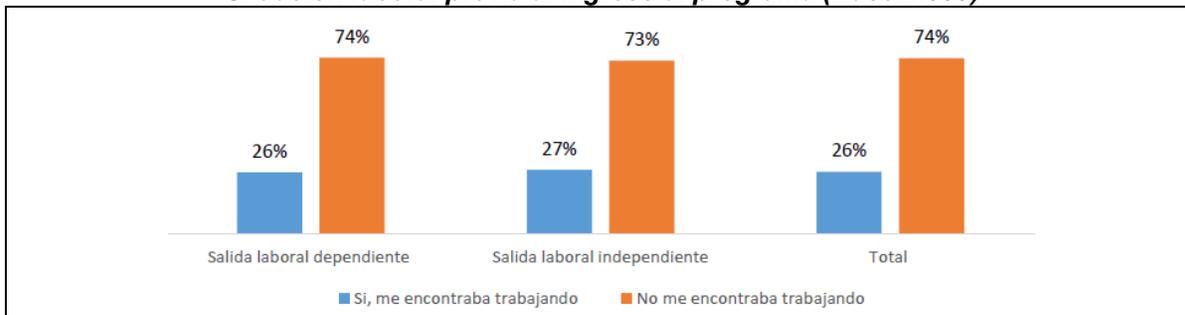
Años	Busca Trabajo por Primera Vez	Cesante	Inactivo Estudiante	Inactivo Otros	Inactivo Quehaceres Domésticos	Cuenta Propia Formal	Cuenta Propia Informal	Empleado	Subempleado	No informa	TOTAL Beneficiarios
2013	762	12.781	325	1.018	981	294	1.871	3.822	216	629	22.699
2014	602	8.774	160	546	539	174	1.053	2.160	159	178	14.349
2015	236	8.009	107	270	653	211	1.065	1.618	161	180	12.510
2016	72	3.025	53	539	361	91	743	570	76	232	5.762
Total	1.672	32.589	645	2.373	2.534	770	4.732	8.170	612	1.219	55.320
%	3,0%	58,9%	1,2%	4,3%	4,6%	1,4%	8,6%	14,8%	1,1%	2,2%	

Fuente: Elaboración del Panel, con base a Tablas Registro Especial y Sectorial, provistas por la Unidad de Estudios, SENCE

El 58,9% de los beneficiarios se encuentra cesante, y los inactivos corresponden al 10%, a su vez, quienes trabajan de manera independiente ascienden al 10%, y quienes trabajan de manera dependiente al 14%. Si estos valores se analizan en relación a la variable: “presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente”, el programa no indaga si quienes se encuentran cesantes, presentan tal condición previa. Ahora bien, si el mayor número de beneficiarios corresponde a Cesantes (32.589), el programa debería incluir dicho perfil como definitorio de la población que presenta el problema, el programa debería incluir características de dicho perfil como definitorio de la población que presenta el problema. Cabe hacer la salvedad que no todos los cesantes, pueden tener el problema que atiende el programa.

Si se profundiza en la información sobre la experiencia laboral previa al ingreso del programa, si la misma ha sido en calidad de dependiente o de independiente, y si esta ha sido mucha, escasa o nula, el programa no cuenta con dicho antecedente. Solo es posible observar que el 74% no se encontraba trabajando, y el 26% sí se encontraba laborando. La condición acerca del tipo de experiencia laboral previa (dependiente o independiente) no es posible conocerla, ni la magnitud de la misma, por ende la definición “presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente”, no es comprobable.

Ilustración 11:
Situación laboral previa al ingreso al programa (Base:2.055)



Fuente: Elaboración Etnográfica, a partir de encuesta Seguimiento Laboral programa Capacitación en Oficios año 2016. Departamento de Estudios- Consultora Etnográfica. Informe Ejecutivo Seguimiento Laboral Programa Capacitación en Oficios, Año 2016, Santiago

Finalmente, la última característica: “escasas redes de apoyo institucional”, no es posible comprobarla, ya que el programa no registra dicha información en el perfil de sus usuarios. En resumen, de acuerdo a las variables analizadas, presentes en el perfil de la población potencial/objetivo, es posible indicar:

Tabla 39: Focalización del Programa

Variables	Nivel de Focalización
Variable definida en la focalización:	Focalización formal. En el año 2016, del total de los beneficiarios del Componente 1,

Tabla 39: Focalización del Programa

<i>Variables</i>	<i>Nivel de Focalización</i>
<i>Nivel socioeconómico</i>	el 71% corresponde al Tramo CSE del 40%, el 11,5% al Tramo del 50% y el 10,0% al Tramo del 60%, y solo un 6,9% de usuarios no presenta información. Con relación al año 2015 el 100% de los beneficiarios se encuentran entre el I y III quintil de ingresos
<i>Variables contextuales:</i>	
Región	Menor ausencia del programa en regiones con mayor tasa de pobreza multidimensional y con mayores tasas de desempleo. Variable no considerada en el diseño del programa.
Sexo	Focalización formal. Entre 2013 y 2016 se observa equidad en el acceso al Programa (51% hombres, 49% mujeres): Sin embargo, en la población potencial/objetivo hay mayor presencia femenina (59%), no recogida proporcionalmente en la tasa de participación femenina en el programa.) No se considera la brecha de participación de las mujeres (48,2%) en el mercado laboral, siendo menor que los hombres (71,5%), desde dicho punto de vista, el programa no llega de manera distintiva al subgrupo poblacional de mayor presencia en la población vulnerable y menor presencia en el mercado laboral.
Edad	Focalización formal. Entre 2013 y 2016, el promedio de edad de los beneficiarios fue de 30 años, concentrándose en el tramo de 30 a 49 años, y luego en el tramo de 18 a 28 años: <ul style="list-style-type: none"> • Sin embargo, gran parte de la población potencial/objetivo se ubica entre los 50 y 65 años (28%). Desde dicho punto de vista, el programa no llega al subgrupo poblacional de mayor presencia.
<i>Variables teóricas que caracterizan a la población potencial/objetivo en relación al problema:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Bajos niveles de escolaridad y escaso acceso a la educación superior 	Entre 2013 y 2016, 63,7% de los beneficiarios tenían la enseñanza media completa (12 años de escolaridad). Por su parte, la población potencial/objetivo tiene 10,3 años de educación en promedio. Se debe considerar que el nivel de cobertura nacional, de la educación media es elevado. La tasa de cobertura entre los 15 y 19 años es de 76%. ⁷⁸ (2013). La educación media es obligatoria.
<ul style="list-style-type: none"> • Presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente 	Entre 2013 y 2015, sólo 15% de los beneficiarios se encontraba empleado al momento de postular: <ul style="list-style-type: none"> • 60% son cesantes. • 10% son inactivos. • 10% trabajan de manera independiente. • 5% busca trabajo por primera vez, subempleado, no informa. No se puede demostrar si el trabajo anterior era en calidad de

⁷⁸ Ref: MINEDUC. Serie Evidencias: Chile en el panorama educacional internacional OCDE: avances y desafíos. Junio de 2013

Tabla 39: Focalización del Programa

<i>Variables</i>	<i>Nivel de Focalización</i>
	dependiente. No se puede demostrar la cualidad de la experiencia laboral, la trayectoria laboral (nula, escasa, mucha, etc)
<ul style="list-style-type: none"> No han accedido anteriormente a programas de formación laboral 	No se puede observar, sin registro en el programa
<ul style="list-style-type: none"> Escasas redes de apoyo institucional 	No se puede observar, sin registro en el programa

Fuente: Elaboración Panel

En relación a la definición de la población potencial/objetivo, el Panel considera que la focalización se da *per se* a través de la inscripción online, donde se chequean los datos del postulante con el Registro Social de Hogares, excluyéndose de manera automática a quienes se encuentran sobre el 60% de la población más vulnerable, por consiguiente en relación a la clasificación socioeconómica, con base a los datos disponibles, esta se cumple.

Ahora bien, si se profundiza el análisis según las *variables de contexto* (región, edad, sexo), los niveles de aproximación varían, ante lo cual el Panel indica la necesidad de subfocalizar a fin de acortar la brecha entre la población potencial y la magnitud de los beneficiarios. Cabe mencionar que el Programa no se plantea focalizar con base a las variables de contexto, el Panel lo plantea a fin de identificar los subgrupos que presentan con mayor nitidez la presencia del problema (pobreza regional, mujeres, adultos mayores).

En tercer lugar, si se comparan las características de la población beneficiaria, con la población potencial/objetivo, en relación a las *variables teóricas* que la definen, llama la atención las siguientes distancias:

Los niveles educacionales descritos en la población potencial no se condicen con quienes acceden al programa, ya que se estaría beneficiando a personas que tienen educación media completa, no correspondiendo “al nivel educacional mínimo” descrito en la población potencial. Sin embargo, el Panel considera que si bien no se cumple la variable teórica/diagnostica, quienes acceden sí están dentro del perfil de usuarios RSH, y son los sectores más educados en dicho perfil, recuérdese que en Chile la educación media es obligatoria, por consiguiente este indicador debe ir en aumento. En relación a la intensidad de la experiencia laboral previa y si esta es dependiente, no ha sido posible demostrar ambas condiciones. Lo mismo sucede con: “No han accedido anteriormente a programas de formación laboral” y “Escasas redes de apoyo institucional”.

En resumen, la variable clave de focalización (tramo socioeconómico), se cumple. Las variables de contexto, permiten visibilizar grupos con mayor presencia del problema, que deben ser abordados por el programa (mujeres, adultos, pobreza regional). Las variables teórico/diagnosticas de la población potencial, no se visibilizan claramente en el perfil de beneficiarios, ante lo cual el Programa debería ahondar en dicho marco conceptual y generar evidencia al respecto en la información registrada sobre sus usuarios/as.

2.4. Calidad

Para medir la calidad del programa se definió calcular el indicador de producto “*Porcentaje de usuarios satisfechos con el Programa*”, cuya medición se realiza calculando el Índice de Satisfacción Neta (ISN)

que el programa utiliza. Éste se obtiene como el porcentaje resultado de la diferencia entre la “satisfacción” e “insatisfacción”.

Para medir la satisfacción en las distintas dimensiones y sus principales atributos, el instrumento de medición utiliza preguntas de tipo escalar con unidades de medición que varían del 1 al 7, donde 1 representa total insatisfacción y 7 completa satisfacción. El ISN se calcula como promedio simple de cinco dimensiones (satisfacción con los procedimientos previos al inicio del curso, satisfacción con el curso, satisfacción con los resultados del curso, satisfacción con la práctica laboral y con el seguimiento⁷⁹), que componen el cuestionario de satisfacción aplicado al finalizar la intervención. El ISN es calculado con la nota de evaluación que los usuarios responden a partir de la satisfacción positiva menos la satisfacción negativa dividida por el total de encuestados.

Cabe señalar que este levantamiento no se realiza a la totalidad de los beneficiarios del programa y, por lo tanto, su resultado no constituye el universo atendido. Se extrae una muestra representativa del universo a partir de un diseño muestral⁸⁰ y su aplicación es ejecutada por SENCE a través de su Call center.

A nivel de propósito del programa, la medición de este indicador no presenta variaciones significativas en el período, un 71% de los usuarios se declaró satisfecho con el programa al egreso del año 2013, un 74% en 2014 y 72% en los años 2015 y 2016 respectivamente.

Sin embargo, al analizar el indicador a nivel de componentes, se presentan algunas diferencias según el año y la modalidad de la intervención. Como se puede observar en la Tabla 33, la satisfacción de usuarios que participaron del Componente 1 se mantiene relativamente estable según año, registrando la tasa más alta en el año 2014 (75%) y la más baja (69%) durante el año 2015. Por su parte, la satisfacción neta de los usuarios que participan en el Componente 2, registra una tasa de evaluación positiva más alta durante el año 2015, alcanzando a un 76,4%.

**Tabla 40: Índice de Satisfacción Neta por Componente
Período 2013-2016**

Componentes	2013	2014	2015	2016
Componente 1: <i>Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral</i>	71,8%	75%	69%	73,4%
Componente 2: <i>Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados</i>	No aplica	73%	76,4%	72,4%

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE

Es importante señalar que las dimensiones mejor evaluadas que se constata en los estudios realizados por el SENCE⁸¹ son “Evaluación del curso”, específicamente en la sub-dimensión evaluación del desempeño del docente. Por contraste, las áreas que presentan mayores debilidades se concentran en la lentitud de los procesos de postulación (tiempo transcurrido entre la postulación y el aviso de aceptación en el curso) y el equipamiento para actividades prácticas pertinentes al curso (cantidad de acuerdo al número de alumnos y estado del equipamiento).

⁷⁹ Estas dos últimas, sólo para la Línea Registro Especial, salidas dependiente e independiente, respectivamente.

⁸⁰ La muestra nacional tiene parámetros que oscilan entre $\pm 1,8\%$ de error y 95% de intervalo de confianza, estando compuesto por muestras independientes a nivel regional con parámetros de 95% de intervalo de confianza.

⁸¹ Informes de Resultados de Satisfacción para ambas modalidades, Registro especial y Sectorial, disponibles para el año 2013 y 2014 a los cuales tuvo acceso el Panel.

3. ECONOMÍA

3.1. Fuentes y uso de recursos financieros

A continuación, se presentan las fuentes de financiamiento del programa Capacitación en Oficios:

Tabla 41: Fuentes de Financiamiento del programa 2013-2017 (Miles de \$ 2017)

Fuentes de Financiamiento	2013		2014		2015		2016		2017		Variación 2013-2017
	Monto	%	%								
1. Presupuestarias	\$ 48.721.783	100%	\$ 56.906.676	100%	\$ 19.725.169	100%	\$ 19.687.236	100%	\$ 17.520.873	100%	-64%
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 46.329.663	95%	\$ 54.112.698	95%	\$ 18.756.712	95%	\$ 18.720.641	95%	\$ 16.660.641	95%	-64%
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 2.392.120	5%	\$ 2.793.978	5%	\$ 968.457	5%	\$ 966.595	5%	\$ 860.232	5%	-64%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	-
2. Extrapresupuestarias	\$ 0	0%	-								
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	-
Total	\$ 48.721.783		\$ 56.906.676		\$ 19.725.169		\$ 19.687.236		\$ 17.520.873		-64%

Fuente: Anexo 5

Considerando la información presentada en la tabla anterior, se observa que la única fuente de financiamiento del programa corresponde a la institución responsable del programa (SENCE), la cual financia el programa a través de fuentes presupuestarias: una asignación específica y una proporción del gasto en personal, bienes y servicios, y tecnologías de información e inmobiliario. El programa no presenta Fuentes Extrapresupuestarias⁸². Además, nos muestra que el programa ha disminuido su financiamiento presupuestario en un 64% entre los años 2013 y 2017. La principal caída presupuestaria en el periodo de evaluación se observa entre los años 2014 y 2015, este último año es cuando comenzó a operar el programa Más Capaz, tal como se señaló en el apartado Antecedentes Presupuestarios.

La metodología de cálculo de la asignación institución responsable (la cual se detalla en el Anexo 5) corresponde, para el caso del subtítulo 21 (gasto en personal) se considera el gasto de la dotación de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa multiplicado por una proporción de dedicación al mismo por cada uno de dichos funcionarios. Para el caso de los subtítulos 22 (gasto en bienes y servicios) y 29

⁸² En la Ley de Presupuesto 2013 aparece el ítem 091 Programa Organismos Técnicos de Capacitación Oficios cuyo objetivo era fortalecer equipamiento y maquinarias de organismos de capacitación sin fines de lucro debidamente acreditados, y así permitir el aumento de la cobertura del Programa Capacitación en Oficios. En suma se crea este Programa para habilitar a Organismos Técnicos para que puedan asumir mayor cobertura del Programa Capacitación en Oficios.

(adquisición de activos no financieros), se considera el gasto del Plan Anual de Compras correspondiente al Centro de Costo que ejecuta el Programa (Departamento de Capacitación a Personas, Unidad de Oficios), y el de las direcciones regionales multiplicado por la importancia relativa del programa en el subtítulo 24 (transferencias corrientes).

Tal como se indicó en el punto 3, Antecedentes Presupuestarios, el presupuesto de la Institución responsable (SENCE) se ha elevado en un 38%, el cual a excepción del año 2017 presenta un alza sostenida. Lo anterior ha provocado que la participación del programa Capacitación en oficios en la institución haya disminuido de un 27% a un 7%. Nuevamente, esta baja en la participación porcentual del programa en el presupuesto institucional se debe a que, como compromiso presidencial, se requirió aumentar la oferta de capacitación y junto al diagnóstico institucional de que este objetivo no se podía lograr mediante el Programa Capacitación en oficios debido a que los ejecutores no tenían la capacidad para hacerlo, se creó el programa Más Capaz, que es ejecutado por Fundaciones, Liceos e Instituciones de Educación Superior (CFT e IP).

La evaluación del Panel al respecto tiene dos ámbitos. El primero, referente al diagnóstico institucional, es correcto que los OTEC inscritos en el Registro Especial (componente 1) no tienen cobertura a nivel comunal en todo el país, como también que la especificidad de los cursos (demandada por sectores productivos) que se dictan a través del componente 2 dificultan la existencia de OTEC que los dicten. Respecto a la baja cobertura de la población objetivo, esto no es sólo consecuencia de esta baja cobertura geográfica de los OTEC del Registro Especial, sino también debido a que la población potencial/objetivo está focalizada en toda la población vulnerable entre 16 y 65 años, según el Registro Social de Hogares. El segundo ámbito válido para el componente 1 y componente 2, efectivamente si el objetivo principal era ampliar la oferta de capacitación, se requería aumentar la cantidad de OTEC ejecutoras como también simplificar el diseño del curso en términos de horas y planes formativos. Sin embargo, estos cambios en diseño modifican el proceso productivo de tal forma que no es posible saber previamente si la calidad del servicio entregado a la población objetivo del Programa Capacitación en Oficios cambia, sin la medición y comparación de un indicador de eficiencia y eficacia.

Tabla 42: Gasto Total del programa 2013-2016 (Miles de \$ 2017)

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total Gasto del programa
2013	\$ 20.059.759	0	\$ 20.059.759
2014	\$ 24.911.299	0	\$ 24.911.299
2015	\$ 20.948.307	0	\$ 20.948.307
2016	\$ 13.591.124	0	\$ 13.591.124
Variación 2013-2016	-32%	-	-32%

Fuente: Anexo 5.

El programa no presenta Otros Gastos financiados por fuentes Extrapresupuestarias. El gasto devengado del programa, tal como se explicará en detalle en el siguiente punto de ejecución presupuestaria, considera los pagos de un año calendario, los cuales consideran ejecución de cursos del año anterior. Este gasto ha disminuido en un 32% en el período de evaluación, desde MM\$20.060 a MM\$13.591, lo cual es consecuencia de la caída en el presupuesto. La principal diferencia entre el gasto devengado y el presupuesto se encuentra en términos de niveles para los años 2013 y 2014, lo cual será explicado en detalle en el punto de ejecución presupuestaria.

Tabla 43: Desglose del Gasto Devengado en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, Inversión y otros 2013-2016 (Miles de \$ 2017)

	2013		2014		2015		2016		Variación 2013-2016
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	%
1. RRHH	\$ 759.063	3.8%	\$ 942.646	3.8%	\$ 792.686	3.8%	\$ 514.289	3.8%	-32%
2. Otros Gastos	\$ 19.300.696	96.2%	\$ 23.968.653	96.2%	\$ 20.155.621	96.2%	\$ 13.076.835	96.2%	-32%
Total Gasto Devengado	\$ 20.059.759	100%	\$ 24.911.299	100%	\$ 20.948.307	100%	\$ 13.591.124	100%	-32%

Fuente: Anexo 5.

El gasto en RR.HH. ha representado un 3,8% del gasto total devengado, variando desde MM\$759 a MM\$514, es decir, ha disminuido en 32%. Tal como se detalla en el Anexo 5, corresponde al gasto de la dotación de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa multiplicado por una proporción de dedicación al mismo por cada uno de dichos funcionarios. Esta metodología se considera adecuada ya que asigna el tiempo efectivo que los profesionales SENCE (a nivel central como regional), dado que los ejecutores asumen la responsabilidad de la selección de beneficiarios. Tal como se mencionó anteriormente, la importancia relativa del programa en el presupuesto de la institución responsable ha ido disminuyendo en el período de evaluación, lo cual explica por qué el gasto en RR.HH. también lo ha hecho. Por lo que su variación porcentual es consistente con la disminución en la participación del programa en el presupuesto institucional.

Respecto a los otros gastos (que para el año 2016 representan el 96% del gasto total devengado), han variado desde MM\$19.301 a MM\$13.077. Éstos están compuestos principalmente por el subtítulo 24 (transferencias corrientes al sector privado), que corresponde a los recursos que son transferidos directamente a los ejecutores de los programas (OTEC). Al respecto, se considera adecuado que más del 90% del gasto del programa se destine indirectamente a los beneficiarios. Además, lo compone la proporción de gasto en bienes y servicios y subtítulo 29.

Para realizar el análisis de la distribución del gasto devengado por componente no se ocupó la información presentada en el Anexo 5, debido a que el gasto devengado en cada año corresponde a los pagos realizados por beneficiarios⁸³ de años anteriores junto a los pagos realizados por beneficiarios del año en curso, principalmente, por concepto de anticipo, tal como se explica en detalle en el Anexo 3.

Se solicitó al Programa la estimación del gasto total asociado a cada curso iniciado en el período de evaluación, independiente de la fecha de ejecución del gasto. Se sumaron los pagos asociados a los cursos que se iniciaron el año t (es decir, la cohorte t), independiente si se pagaron (y/o emitieron factura) en otro año calendario⁸⁴.

⁸³ Los pagos se realizan por curso, ya que si bien se paga por alumno el total pagado corresponde a cursos.

⁸⁴ **Gasto Total por Componente 2013-2016 (Miles de \$ 2017) Fuente: Anexo 5**

	2013		2014		2015		2016		Variación 2013-2016
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	%
Componente 1	15.122.037	79%	19.853.136	84%	15.690.004	79%	11.599.437	90%	-23%
Componente 2	3.952.835	21%	3.835.082	16%	4.229.792	21%	1.324.396	10%	-66%
Total	19.074.873	100%	23.688.218	100%	19.919.796	100%	12.923.833	100%	-32%

Tabla 44: Gasto total asociado a cursos, por cohorte, 2013 – 2015 (miles de \$ 2017)

	2013		2014		2015		Variación 2013-2015
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	%
Componente 1	20.270.524	76%	16.351.430	83%	13.762.814	83%	-32%
Componente 2	6.343.084	24%	3.365.730	17%	2.866.347	17%	-55%
Total	26.613.608	100%	19.717.160	100%	16.629.161	100%	-38%

Fuente: Elaboración propia en base a Pagos cursos SEC y RE

Como se observa en la tabla anterior, el Componente 1 es el de mayor importancia relativa durante el período de evaluación. Específicamente, este componente ha representado entre el 76% y 83% del gasto total asociado a cada componente. Lo anterior podría explicarse porque, tal como se indica en el Anexo 3, la distribución de componentes, por una parte, sigue más bien una tendencia histórica y además el Componente 2 requiere que el sector productivo manifieste la necesidad y demande personas capacitadas.

Finalmente, para el componente 1 se descompone el gasto asociado a los cursos de una misma cohorte, por fase del proceso productivo: Fase lectiva, Práctica laboral o Seguimiento (dependiendo si es salida dependiente o independiente) e Intermediación laboral. Además, se desagregó por tipo de salida, dependiente o independiente. El componente 2 solo tiene la fase lectiva y de salida dependiente.

Tabla 45: Gasto Total Cohorte por Fase 2013 – 2015, Componente 1 Salida Dependiente (Miles de \$ 2017)

Año	Fase Lectiva	%	Practica Laboral	%	Intermediación Laboral	%	TOTAL	%
2013	14.998.547	92%	1.340.426	8%	-	0%	16.338.973	100%
2014	13.898.892	96%	563.460	4%	-	0%	14.462.351	100%
2015	10.976.912	97%	361.729	3%	750	0%	11.339.391	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Pagos cursos SEC y RE

Para el Componente 1, salida dependiente, se observa que la Fase lectiva concentra más del 90% del gasto. Esta importancia relativa ha aumentado en el tiempo representando el 97% para el año 2015. Lo anterior sugiere que la fase lectiva es la principal responsable de los resultados del programa. El gasto en la fase de Práctica laboral ha disminuido de MM\$1.340 a MM\$362. La fase de intermediación laboral es prácticamente inexistente en términos presupuestarios. Según el programa, una de las razones de esta baja participación relativa es que al hacer la conversión del sistema informático SAP a SIC (entre 2013 a 2014) hubo problemas para cerrar la fase 2 (práctica laboral o seguimiento) y, además, los llamados del 2014 que utilizaron el libro electrónico (que no funcionó como correspondía) tampoco permitieron cerrar esta fase. Luego, los organismos si no cierran la fase 2 (práctica laboral o seguimiento), no pueden cobrar la intermediación. Sin embargo, tal como se señala en el Anexo 3, los OTEC entrevistados consideran que los plazos y requisitos administrativos que requiere el pago de la intermediación laboral hacen prácticamente imposible poder cobrar el subsidio asociado. Se considera que los plazos son muy acotados considerando la población objetivo a la cual atienden y que una vez que el beneficiario es colocado, es muy difícil que en el plazo exigido los beneficiarios presenten copia del contrato de trabajo en las oficinas del OTEC.

Tabla 46: Gasto Total por Fase 2013 – 2015, Componente 1 Salida Independiente (Miles de \$ 2017)

Año	Fase Lectiva	%	Seguimiento	%	TOTAL	%
2013	3.553.434	90%	378,117	10%	3.931.551	100%
2014	1.756.863	93%	132,216	7%	1.889.079	100%
2015	2.238.187	92%	185,236	8%	2.423.423	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Pagos cursos SEC y RE

Para el Componente 1, salida independiente, se observa una composición similar a la de la salida dependiente. La Fase lectiva concentra más del 90% del gasto. Esta importancia relativa ha aumentado en el tiempo representando el 93% para el año 2014. Lo anterior sugiere que la fase lectiva es la principal responsable de los resultados del programa. El gasto en la fase de Seguimiento ha disminuido de MM\$378 a MM\$185.

Cabe destacar que los cursos con salida independiente en el año 2015 concentran el 17% del gasto asociado al componente 1 (MM\$ 2.396), mientras que los cursos de salida dependiente concentran el 83% (MM\$11.367). Esta distribución relativa se ha mantenido en los años anteriores. Ello se explica en parte, por la elección que hacen los mismos beneficiarios como también por la oferta de cursos del programa. Tal como se analiza en el Anexo 3, la oferta de cursos considera el proceso de levantamiento de demanda laboral, la que está más bien enfocada a oficios de salida dependiente.

Según SENCE, la importancia relativa de la fase lectiva se explica por la disminución que se ha evidenciado anualmente del presupuesto para el programa en general, por lo que se ha tratado de optimizar los recursos disponibles a través de la generación de rangos de costos en el valor hora alumnos, en el proceso de compra o licitación, para así poder generar mayor presencia regional del programa, lo que puede tener una variación al alza en algún año, en relación con el tipo de oficio adjudicado. En el componente 1, por ejemplo, el valor de un curso de soldadura versus un curso de administración; el primero genera costos adicionales producto de los materiales y herramientas utilizados para su ejecución, así como también las licencias habilitantes y las certificaciones, no así el segundo caso que sus gastos en estos ítems son inferiores. Mismo análisis se puede realizar respecto de los cursos de salida dependiente e independiente, este último incluye subsidio de herramientas.

En el caso del componente dos, bajo el mismo análisis del componente 1, se disminuyó el valor hora alumno. Además, ha tenido algunas variaciones respecto de los cupos demandados por el sector, los cuales varían anualmente.

3.2. Ejecución presupuestaria del programa

Tabla 47: Presupuesto del programa y Gasto Devengado 2013-2016 (Miles de \$ 2017)

Año	Presupuesto Inicial del programa (a)	Presupuesto Vigente del programa (b)	Gasto Devengado (c)	%(c/b) Ejecución Presupuestaria	%(c/a) Planificación Presupuestaria
2013	\$ 48.721.783	\$ 26.946.833	\$ 20.059.759	74,4%	41,2%
2014	\$ 56.906.676	\$ 31.194.760	\$ 24.911.299	79,9%	43,8%
2015	\$ 19.725.169	\$ 21.094.766	\$ 20.948.307	99,3%	106,2%
2016	\$ 19.687.236	\$ 13.603.712	\$ 13.591.124	99,9%	69,0%

Fuente: Anexo 5

En el Anexo 3 se describe el tipo de pago y el mecanismo de transferencia de recursos, el cual explica los niveles de ejecución y planificación presupuestaria. Entre enero y abril se llevan a cabo los procesos licitatorios de la oferta programática y luego el proceso de producción de la capacitación tiene una

duración promedio de 8 meses. Es decir, el Programa tiene una formulación de ejecución presupuestaria que concluye al año inmediatamente siguiente, considerando la pre liquidación y liquidación final de los cursos para el ejercicio presupuestario siguiente.

En los años 2013 y 2014, el presupuesto inicial considera tanto los recursos necesarios para cerrar los cursos iniciados en los años anteriores junto a los recursos totales para los cursos que iniciarían ese año. Debido a que estos últimos recursos no se alcanzan a ejecutar, debido al proceso licitatorio y de producción, SENCE terminaba devolviendo recursos a la DIPRES. Lo anterior explica los bajos niveles de planificación presupuestaria. Como se puede apreciar en el cuadro anterior, tanto el año 2013 como 2014, las liberaciones de recursos (presupuesto inicial – presupuesto vigente) sobrepasaban el 50% de los recursos, los cuales eran liberados en el mes de noviembre, fecha en la que era muy difícil redestinar a otros programas o a otras entidades. La ejecución presupuestaria en estos años es de 75% y 80%, si bien este porcentaje es alto, se espera que un valor cercano al 100% dado el ajuste que se realiza entre el presupuesto vigente e inicial.

A contar del año 2015, el presupuesto del Servicio se estructura, en acuerdo con DIPRES, en base a una ejecución presupuestaria que concluye al año inmediatamente siguiente. Este proceso, tal como fue diseñado, ha permitido entre otros avances, eficientar el uso de los recursos, tal como se puede apreciar en la Tabla anterior, en donde a contar del año 2015 aumenta considerablemente la ejecución presupuestaria. En este contexto, el presupuesto anual se estructura en aproximadamente un 40% para ejecución de arrastre del año anterior, y un 60% para la inversión nueva. Lo anterior se ve reflejado en que el indicador de planificación presupuestaria mejoró alcanzando valores cercanos de 106% y 69%, en los años 2015 y 2016, respectivamente, mientras que la ejecución presupuestaria alcanza valores de 100%, que es lo adecuado.

En los años 2015 – 2016 se trabajó tanto en adelantar procesos internos como también en la estimación más certera de los gastos de arrastre, para así disminuir la diferencia entre presupuesto inicial y vigente. Además, desde el año 2014, se está llevando a cabo un programa de Fortalecimiento Institucional, a partir de un crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Dentro de este Programa de Fortalecimiento, se han diseñado e implementado mejoras que permitan que la fase de pre liquidación y liquidación de los Programas que ejecuta SENCE puedan ser realizadas en un plazo menor. Dentro de las mejoras destacan: iniciar el establecimiento de estructuras organizacionales estandarizadas en cada una de las Direcciones Regionales, el Fortalecimiento de la estructura de dotación de personal del Servicio y la puesta en producción de un Sistema de Registro de Asistencia Electrónica que permitiría optimizar los procesos que hoy se realizan de manera manual, lo que hoy aún no se implementa debido a que se encuentra en el proceso de evaluación para la posterior implementación.

Cabe destacar que, dado la fórmula de cálculo de los pagos, siempre van a existir diferencias entre los montos licitados (lo adjudicado) y lo que se termina ejecutando, ya que esto último depende de niveles de asistencia y de deserción. Una medida que se tomó el año pasado para evitar la devolución de recursos a DIPRES, fue reasignar el gasto del subtítulo 24 entre programas del SENCE.

El principal problema que se aprecia de la situación descrita en este punto como en el Anexo 3, es la cantidad de recursos humanos que se requiere para el pago de la pre liquidación y liquidación de los cursos, específicamente, para la revisión de libros de clases previo al proceso de pago.

3.3. Aportes de Terceros

El programa no cuenta con aportes o recursos de terceros (instituciones privadas ni tampoco de beneficiarios).

3.4. Recuperación de Gastos

El programa no cuenta con mecanismos de recuperación de gastos. El Panel considera adecuada ésta medida, ya que de incluir este mecanismo podrían generarse desincentivos para que las personas vulnerables estén dispuestas a participar del programa e insertarse laboralmente. Por tanto, resulta inadecuado considerar un mecanismo de recuperación de gastos dada las características de la población objetivo.

4. EFICIENCIA

4.1. A nivel de resultados intermedios y finales.

En esta sección se debe analizar la relación entre los gastos del programa y los resultados del mismo. Para este caso específico corresponde al Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral. Este indicador se desagrega por componente.

La forma de medir el resultado o logro del propósito (denominador del indicador de eficiencia), en primera instancia considerará la misma variable del indicador de eficacia a nivel de propósito, es decir, el número de beneficiarios que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso. Luego, se ampliará esta definición considerando el número de beneficiarios que al menos presentan una cotización en los 12 meses posteriores al egreso. Lo anterior se debe a que la evidencia internacional respecto al impacto de programas de capacitación considera un periodo entre 6 meses a 1 año como el requerido para el logro del propósito (resultados corto plazo)⁸⁵.

Además, como numerador de este indicador, se utiliza la estimación de gasto por cohorte ponderado por la tasa de aprobación, ya que el pago total por cada curso considera el pago por quienes no cumplen el requisito de asistencia para su aprobación. La información disponible para los años bajo evaluación permite estimar el gasto definiendo cohorte como los beneficiarios que asistieron a cursos iniciados en un mismo año (y que ya fue presentado en el capítulo de economía). Además, la tasa de aprobación de cada curso se obtuvo a partir de las bases de datos de beneficiarios innominadas. El problema con utilizar esta definición de cohorte es que no es consistente con el denominador del indicador ya que el número de beneficiarios que tienen cotizaciones ya sea entre el cuarto y sexto mes o en los 12 meses, se definen a partir del año de egreso, el cual en la mayoría de los casos (como se explicó en el análisis de ejecución presupuestaria) corresponde al año siguiente del inicio. Es decir, estaríamos asignando el gasto de los cursos que iniciaron la capacitación en el año t a los beneficiarios que egresaron ese mismo año t (y que lo más probable inició el curso el año $t-1$) y que presentan cotizaciones.

Se requiere entonces estimar el gasto por cohorte según año de egreso o término de cada curso. Dado el periodo de evaluación y la información disponible, no fue posible realizar esta estimación para el año 2013 ya que no se cuenta con la información necesaria de los cursos que iniciaron el año 2012 y terminan el 2013 (gasto y tasa de aprobación).

⁸⁵ “La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral”, Sergio Urzúa y Esteban Puentes, Banco Interamericano de Desarrollo, NOTAS TÉCNICAS # IDB-TN-268, Diciembre 2010

A continuación, se presentan las estimaciones realizadas.

Tabla 48:
Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral entre el mes 4 y 6 desde el egreso, cohorte según año inicio cursos
Componente 1, 2013-2015
(Miles de \$ 2017)

Variable / Componente	2013	2014	2015
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	13.885.746	3.904.788	4.997.373
Total de beneficiarios con al menos 2 cotizaciones entre cuarto y sexto mes desde el egreso	1.729	3.235	1.788
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral	8.031	1.207	2.795

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE

Tabla 49:
Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral en 12 meses desde el egreso, cohorte según año inicio cursos
Componente 1, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)

Variable / Componente	2013	2014	2015
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	13.885.746	3.904.788	4.997.373
Total de beneficiarios con al menos una cotización en los 12 meses posteriores al egreso.	2.999	5.664	2.890
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral	4.630	689	1.729

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE

La principal diferencia entre las dos últimas tablas es la cantidad de beneficiarios insertos o mantenidos en el mercado laboral. Cuando se considera un lapso de 12 meses para medir beneficiarios con cotizaciones se obtiene casi el doble de personas que cuando se consideran el lapso entre 4 y 6 meses. Lo anterior era de esperar, ya que se amplía el periodo de tiempo en que se identifica las cotizaciones y se exige tener solo 1 cotización en vez de 2 cotizaciones.

Como se observa, el gasto total por cohorte (según año inicio curso) del componente 1 ha disminuido entre los años 2013 y 2015. Por otra parte, el número de beneficiarios que se mantiene o inserta en el mercado laboral aumenta entre los años 2013 y 2014 y luego cae el año 2015 a niveles similares que el 2013. Lo anterior es válido para ambas medidas de beneficiarios con cotizaciones. En consecuencia, el Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral entre el año 2013 y 2014 cae en 85% y luego entre 2014 y 2015 sube en más de 130%. Dado el problema de consistencia que presenta esta estimación (el gasto de los cursos que se considera no representa necesariamente a los mismos beneficiarios que presentan cotizaciones) no es posible referirse respecto a la eficiencia del programa.

Finalmente, la siguiente tabla considera la definición de cohorte según el año de término o egreso de cada curso.

Tabla 50:
Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral entre mes 4 y 6 desde el egreso, cohorte según año término cursos
Componente 1, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)

Variable / Componente	2013	2014	2015
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	2.350.519	11.778.900	4.737.203
Beneficiarios con al menos una cotización entre mes 4 y 6 posteriores al egreso.	1.729	3.235	1.788
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral	1.359	3.641	2.649

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE

Tabla 51:
Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral en 12 meses desde el egreso, cohorte según año término cursos
Componente 1, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)

Variable / Componente	2013	2014	2015
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	2.350.519	11.778.900	4.737.203
Beneficiarios con al menos una cotización en 12 meses posteriores al egreso.	2.999	5.664	2.890
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral	784	2.080	1.639

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE

Como se señaló anteriormente, el gasto de la cohorte 2013 según año de egreso del curso esta subestimado ya que no se cuenta con la información de gasto ponderado por tasa de aprobación de cursos iniciados en 2012 y terminados en 2013. La gran diferencia que se observa entre las dos definiciones de cohorte es que cuando se define respecto al año de egreso, en el 2014 se concentran la mayor cantidad de cursos⁸⁶ y por ende un mayor gasto por cohorte ajustado por tasa de aprobación. Lo anterior también explicaría el alza de número de beneficiarios con cotizaciones en el 2014 (debido a que ese año egresaron más personas).

Considerando el indicador en los años 2014 y 2015 observamos que el gasto por beneficiario inserto o mantenido en el mercado laboral para el componente 1 ha variado entre \$2 millones y M\$1.639, si se considera 12 meses desde el egreso, y entre M\$2.649 y M\$3.641, si se consideran solo entre 4 y 6 meses del egreso. Se aprecia que el gasto por cohorte y los beneficiarios con cotizaciones están correlacionadas positivamente (mientras más se gasta en cada componente más beneficiarios con cotizaciones existen) Específicamente, con la información de los años 2014 y 2015 se observa que una disminución en el gasto (60%) fue acompañada por una disminución de menor proporción en el número de personas con cotizaciones. De lo anterior, dado la poca cantidad de datos como también por la existencia de otros factores que influyen en el cambio de las variables que componen este indicador y porque no existen antecedentes respecto a que se haya producido algún cambio en el diseño o producción del componente, no se puede concluir que este cambio en el indicador represente una mayor eficiencia.

A modo de referencia, no se cuenta con indicador similar para programas como el Más Capaz.

⁸⁶ Cuando se considera el año de inicio para definir cohorte, el año 2014 concentra 622 cursos, y si se considera el año de egreso, el año 2014 concentra 821 cursos.

A continuación, se presentan las estimaciones del indicador de eficiencia a nivel de propósito para el componente 2.

Tabla 52:

**Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral entre mes 4 y 6 desde el egreso, cohorte según año inicio cursos
Componente 2, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)**

<i>Variable / Componente</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	4.745.778	1.735.995	1.838.539
Total de beneficiarios con al menos 2 cotizaciones entre cuarto y sexto mes desde el egreso		923	490
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral		1.881	3.752

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE.

Tabla 53:

**Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral en 12 meses desde el egreso, cohorte según año inicio cursos
Componente 2, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)**

<i>Variable / Componente</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	4.745.778	1.735.995	1.838.539
Beneficiarios con al menos una cotización en 12 meses posteriores al egreso.		1457	810
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral		1.191	2.270

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE.

Las conclusiones que se desprenden de estas dos tablas son similares al caso del componente 1, respecto al problema de consistencia y por ende la imposibilidad de tener conclusiones respecto a la evolución de la eficiencia del programa, como también de que al relajar la condición de cumplimiento del propósito, el número de beneficiarios con cotización aumenta en cerca de 80%.

A continuación se presentan los resultados considerando la definición de cohorte según año de egreso.

Tabla 54:

**Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral entre mes 4 y 6 desde el egreso, cohorte según año egreso cursos
Componente 2, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)**

<i>Variable / Componente</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	3.794.552	1.824.254	2.515.930
Total de beneficiarios con al menos 2 cotizaciones entre cuarto y sexto mes desde el egreso		923	490
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral		1.976	5.135

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE.

Tabla 55:
Gasto ponderado por %aprobación por Beneficiario que se inserta o se mantiene en el mercado laboral en 12 meses desde el egreso, cohorte según año egreso cursos
Componente 2, 2013-2015 (Miles de \$ 2017)

<i>Variable / Componente</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Gasto cohorte considerando %aprobados (M\$)	3.794.552	1.824.254	2.515.930
Beneficiarios con al menos una cotización en 12 meses posteriores al egreso.		1457	810
Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta o mantiene en el mercado laboral		1.252	3.106

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE.

En el caso del componente 2, el gasto promedio por beneficiario presenta un alza promedio de 150%, y es mayor al del componente 1. Lo anterior podría estar relacionado al hecho que los oficios en los que se capacita son más específicos y es más costosa la fase lectiva aunque dado mecanismo de asignación de recursos relevante para el componente 2, en donde es el sector productivo el que manifiesta la necesidad de personas capacitadas en determinados oficios, se esperaría una mayor probabilidad de éxito (logro del propósito).

Análogo (por las mismas razones) al análisis del componente 1, el aumento en el valor del indicador de eficiencia para el componente 2 entre los años 2014 y 2015, no representa necesariamente una menor eficiencia. Sin embargo, el hecho que el número de beneficiarios con cotizaciones disminuya, mientras el gasto aumenta, es posible concluir que se observa un mayor costo efectividad.

El indicador de eficiencia definido a nivel de propósito en la matriz de marco lógico es el Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del gasto total del programa, el cual será analizado en el punto 4.3.

No existe meta o compromiso de desempeño respecto a indicadores de eficiencia a nivel de propósito para comparar el costo-efectividad del programa.

4.2. A nivel de actividades y/o componentes. Relaciona gastos con productos

A pesar de que las licitaciones se realizan por curso, tal como se señala en el Anexo 3, el pago final que constituye el gasto por cohorte se calcula en base a la asistencia de los alumnos individuales, que conforman un curso. Es decir, la transferencia al OTEC se realiza por curso, pero la estimación del gasto depende de la asistencia de cada alumno que no ha desertado y los desertores justificados, asociado a ese curso. En definitiva, el indicador de gasto promedio por unidad de producto relevante es igual al Gasto Promedio por Beneficiario⁸⁷, ya que es el beneficiario el que determina el gasto del programa como también la unidad a través de la cual se miden los resultados del programa.

Tabla 56: Gasto Promedio de Beneficiarios por Componentes 2013-2015 (Miles de \$ 2017)⁸⁸

	2013	2014	2015	Variación 2013-2015
Gasto por cohorte ⁸⁹	20.270.524	16.351.430	13.762.814	-32%
N° beneficiarios	18.433	12.483	10.795	-41%
Componente 1	1.100	1.310	1.275	16%
Gasto por cohorte ⁴	6.343.084	3.365.730	2.866.347	-55%
N° beneficiarios	4.266	1.866	1.715	-60%
Componente 2	1.487	1.804	1.671	12%

Elaboración propia en base información proporcionada por SENCE.

Como se observa en la tabla, en ambos componentes el gasto promedio por beneficiario registra un alza: el componente 1 ha aumentado en 16% (de M\$1.100 a M\$1.275) y el componente 2 lo ha hecho en 12% (de M\$1.487 a M\$1.671). El componente 2 tiene mayor costo promedio por beneficiario capacitado de 30% aproximadamente respecto al componente 1. A modo de referencia el Valor alumno por capacitación⁹⁰ promedio para los años 2014 y 2015 (en M\$ 2017) para el componente 1 del programa Capacitación en Oficios es de M\$1.295 y M\$1.287, respectivamente. Estos valores son bastante similares al del indicador a pesar de que el primero no considera valor de los subsidios.

El promedio del gasto en el componente capacitación en oficios de jóvenes y mujeres del Programa Más Capaz es de M\$1.523 (\$2017) por beneficiario. Dado que el proceso productivo de los componentes del programa es distinto al del Más Capaz, no es posible pronunciarse respecto de si el costo es razonable

⁸⁷ Se entenderá por beneficiarios efectivos a aquellos que comenzaron los cursos en el año calendario.

⁸⁸ No incluye información de gastos de administración.

⁸⁹ Según año inicio cursos

⁹⁰ Este valor se obtiene de multiplicar para cada curso el VALOR HORA ALUMNO CAPACITACIÓN (VHAC) por el NUMERO DE HORAS por curso.

Finalmente se presenta el gasto de administración por beneficiario.

Tabla 57:
Gasto componentes por beneficiario y gasto total programa por beneficiario⁹¹ 2013-2016 (miles de \$ 2017)

Año	Gasto Administración	N° Beneficiarios	Gasto administración por beneficiario
2013	984.885	22.699	43
2014	1.223.083	14.351	85
2015	1.028.510	12.510	82
2016	667.291	5.562	120
Variación 2013-2016	-32%	-75%	177%

Fuente: Elaboración propia en base a información del Anexo 5 y MML

Como se observa el gasto de administración por beneficiario ha aumentado en 177%, lo cual se debe a que a pesar de que el gasto de administración ha caído, el N° de beneficiarios ha disminuido en mayor proporción. Lo anterior podría explicarse a que el gasto en administración es decreciente respecto al número de beneficiarios pero la tasa a la que disminuye es decreciente ya que se está llegando al mínimo requerido para que el Programa opere.

4.3. Gastos de Administración

A continuación se presenta la importancia del gasto de administración respecto al gasto total del programa para cada año, basado en la información presentada en el Anexo 5.

Tabla 58:
Gastos de Administración del programa 2013-2016 (Miles de \$ 2017)

Año	Gastos de Administración (a)	Total Gasto del programa (b)	% (a/b)
2013	984,885	20,059,759	5%
2014	1,223,083	24,911,299	5%
2015	1,028,510	20,948,307	5%
2016	667,291	13,591,124	5%

Fuente: Elaboración propia en base a información del Anexo 5

Como se observa en la Tabla 58, el gasto de administración ha permanecido constante a lo largo del periodo de evaluación, en 5%. Tal como se explica en el Anexo 5, el gasto de administración considera el gasto de la dotación de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa multiplicado por una proporción de dedicación al mismo por cada uno de dichos funcionarios. Además, se considera el gasto del Plan Anual de Compras correspondiente al Centro de Costo que ejecuta el Programa (Departamento de Capacitación a Personas, Unidad de Oficios), y el de las direcciones regionales multiplicado por la importancia relativa del programa en el subtítulo 24 (transferencias corrientes).

Al respecto, los gastos en administración correspondientes a los gastos incurridos en los subtítulos 21, 22 y 29, corresponden, entre otros, a:

- Compra de equipamiento e insumos para el equipo del nivel central y los equipos regionales
- Jornadas de trabajo y/o capacitación entre encargados nacionales, encargados regionales, otros servicios públicos, organismos ejecutores y otros actores de importancia en la ejecución del programa

⁹¹ Si es necesario, diferenciar el gasto por beneficiario entre los distintos componentes.

- Impresiones y/o productos gráficos para difusión y gestión del programa
- Capacitación a equipo nivel central y equipos regionales
- Pasajes aéreos, terrestres y viáticos
- Remuneraciones equipo nivel central y equipos regionales

El Panel considera que esta metodología de estimación de gastos administrativos realizada por la institución responsable tiene la ventaja de valorar de manera más precisa este tipo de gasto en vez de distribuir proporcionalmente los subtítulos 21, 22 y 29 entre los distintitos programas que administra el SENCE. De esta forma, es posible considerar las particularidades de cada programa, por ejemplo, en el caso de los programas de capacitación en oficio son los ejecutores (OTEC) que llevan a cabo la selección de beneficiarios⁹².

No se cuenta con estimación de gasto de administración de programas similares (Más Capaz) que utilice metodología comparable⁹³. De igual forma se considera que destinar el 5% del gasto total para administrar los recursos que se transfieren a los organismos ejecutores es adecuado.

⁹² Cabe mencionar, que si se considera la importancia relativa del programa en el subtítulo 24 y esta se aplica a los subtítulos 21, 22 y 29, el gasto de administración del programa en el periodo de evaluación variaba entre 16% y 9% respecto del gasto total.

⁹³ Utilizando la metodología de aplicar la importancia relativa en el eubt24 a los gastos asociados al subtítulo 21, 22 y 29, el Porcentaje de gasto de administración respecto al gasto total del Programa Más Capaz, en los años 2015 y 2016 es de 9% en ambos años.

III. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

Una vez efectuados los análisis de información considerados por la modalidad de Evaluación de Programas Gubernamentales procede formular las principales conclusiones del estudio.

La diversidad del perfil ocupacional de las personas que participan en el programa (ocupado, desocupado e inactivo), representa un elemento central a la hora de medir resultados. Existe un significativo porcentaje de usuarios que ingresan al Programa en situación de ocupados a quienes se puede dar seguimiento a su inserción laboral a través de la verificación de cotizaciones al egreso del Programa. No obstante, un número importante de personas ingresan al Programa sin haber trabajado nunca, o bien, desempeñándose en el empleo informal. Este último aspecto comenzó a ser abordado por el Programa a contar del año 2015, cuando se implementa la Encuesta de seguimiento laboral; no obstante, el Panel tuvo acceso a resultados de esa encuesta asociados solo a ese año y no a al menos dos años para poder realizar un análisis de evolución.

Por consiguiente, en materia de medición de resultados a nivel de Propósito, el Programa sólo dispone del indicador de cotizaciones para medir el objetivo inserción laboral.

A juicio del Panel, la intervención del Estado para dar respuesta al problema de acceso a la formación y capacitación es adecuada y el Programa propone acciones que están orientadas en dicha dirección. Se evalúa positivamente que a través de procesos como el de práctica laboral e intermediación laboral, las personas que participan del Programa puedan adquirir competencias y habilidades que mejoran su empleabilidad y adquieren experiencia en la búsqueda y permanencia en puestos de trabajo. Además de los servicios antes señalados, la intervención en su fase lectiva incorpora herramientas de aprendizaje transversales que aportan a la formación integral de los participantes.

Respecto de las actividades diseñadas para producir los componentes del Programa, se puede concluir que, si bien Capacitación en Oficios cuenta con una serie de actividades necesarias y comunes para la producción de ambos Componentes, estas actividades centrales estas diseñadas como etapas o fases secuenciales de tipo administrativas que permiten entregar el servicio de capacitación dirigido a la población objetivo. A juicio del Panel, estas actividades (diseño de cursos, licitación, contratación, ejecución y liquidación, entre otras), podrían ser complementadas con instrumentos de monitoreo que faciliten el seguimiento de la trayectoria laboral de los egresados permitiendo medir el logro del propósito del Programa.

En relación a las fases post lectivas, la valoración que realiza el Panel, difiere según Componente. Para el Componente 1: se valoran las Fases post lectivas mediante el servicio de acompañamiento a los beneficiarios, en tanto apoyan el proceso de habilitación al empleo en la inserción laboral. No obstante, el Panel coincide con la observación realizada por la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, en relación a las fases de seguimiento e intermediación, acerca de si “el sistema de intermediación laboral soluciona problemas de desempleo estructural⁹⁴ o únicamente aquellos debidos

⁹⁴ El desempleo estructural se explica por cambios en la estructura económica de una o varias industrias. El desempleo estructural se genera por que los demandantes de empleo (empresas u otros organismos) no logran encontrar el perfil de trabajador que buscan. No se trata de escasez de demanda, sino que de un cambio relevante en la tecnología o conducta de los consumidores (demanda por bienes y servicios) que ha modificado las necesidades de los empleadores, mientras que los trabajadores no han tenido tiempo suficiente para ajustar sus habilidades a esta nueva realidad. Sus características son: no existe falta de demanda de trabajo; la oferta de trabajo no se ajusta a las necesidades de los demandantes; tiende a ser un desempleo de largo plazo. <http://economipedia.com/author/p-nicole/>

a problemas de información asociados al desempleo friccional⁹⁵”, ya que no existe data que permitiera comprobar el tipo de inserción laboral que se realiza, si la misma contribuye a la reconversión laboral mediante la adquisición de un nuevo oficio o a la incorporación al mercado laboral sin adecuación a una nueva demanda. Finalmente, la aprobación de la Fase Lectiva solo por asistencia (75%) si bien constituye un indicador de permanencia, no permite acreditar contenidos. En relación al Componente 2: la ausencia de fases explícitas vinculadas a la práctica laboral, e inserción no permiten completar el ciclo de generación de habilidades. Instancias asumidas voluntariamente, por las OTEC, lo que debilita el proceso formativo.

Respecto de la Población Potencial /Objetivo, el programa cuenta con una definición: “hombres y mujeres de 16 a 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable del país, según el Registro Social de Hogares”. En la presente evaluación, dicha población se ha caracterizado en relación a variables como sexo, edad, educación, aporte a los fondos de cesantía, ingreso, composición del hogar, según los tres primeros Tramos de la Caracterización Socio Económica del Registro Social de Hogares (40%CSE, 50%CSE, 60%CSE), ello permite observar un perfil general ad hoc a la definición de la Población que presenta el problema.

En relación a las características que el programa define como identificadoras de la PP/PO, a las variables/teóricas que definen el perfil de la PP/PO, de acuerdo a la CASEN es posible afirmar que la situación ocupacional, de la población ocupada asalariada (dependiente) en los primeros tres deciles, indica un valor menor que el promedio nacional (77,5% vs decil I: 54,5%; II: 69,1%; III: 74,3% -2015-), ahora bien, ello justamente no significa que tengan nula o escasa experiencia laboral dependiente. Los antecedentes de la CASEN permiten comprobar que en los primeros tres quintiles las personas que reciben capacitación se encuentran por debajo del promedio nacional (11%), aunque no es posible saber si dicha condición se presenta antes de entrar al programa. Lo anterior denota una ausencia de marco conceptual y su evidencia, sobre el perfil de dicha población.

Si se analiza a la población potencial, identificando subgrupos que presentan una mayor concentración del problema, es posible delimitar perfiles como las mujeres, adultos mayores, etc., conducente a establecer la población objetivo, o acciones orientadoras a dichos grupos.

Si se observa la cobertura del programa, (población beneficiaria efectiva en relación a la población potencial/objetivo), se puede apreciar una brecha creciente, llegando a un valor de cobertura equivalente al programa Más Capaz (0,11%)⁹⁶. El Panel considera que el aumento de la población potencial y la disminución de los beneficiarios generan un proceso de subcobertura crónico, no permitiendo abordar el problema de la población a atender. Ante lo cual corresponde observar otras variables presentes en la población potencial/objetivo a fin de acortar dicha brecha. Si bien, la explicación de tal disminución se encuentre en el inicio de un nuevo programa en el Servicio y la redistribución de recursos (disminución para el Capacitación en Oficios), ello da cuenta de un antecedente del Servicio, y escapa al análisis del programa en sí.

Sobre la focalización, el perfil de los beneficiarios responde al perfil de la PP/PO, en especial en relación a la caracterización socioeconómica, por ende existe focalización inicial, recuérdese que se postula a través del Registro Social de Hogares, generándose allí un primer filtro de inclusión. Asimismo, se carece de información diagnóstica sobre el perfil de los usuarios, por ejemplo vinculación a redes, si ha accedido anteriormente a programas de formación laboral, etc.

⁹⁵ El desempleo friccional es el producido durante el período de tiempo entre que un trabajador/a deja su trabajo anterior y encuentra el siguiente, es decir la transición de un empleo a otro.

⁹⁶ Informe Final de Evaluación Programa Más Capaz, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. 2015. Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos, Santiago, pág. 62.

El Programa sólo dispone como instrumento para verificar la inserción laboral de los usuarios el sistema de cotizaciones de los mismos, por lo que sólo es posible cuantificar la población usuaria que al egresar del programa se encuentra inserta en el mercado laboral formal⁹⁷.

A juicio del Panel, el programa ha contribuido al cumplimiento del objetivo a nivel de propósito en tanto la empleabilidad de las personas mejora, focalizando su acción en los más vulnerables. Esto se ve reflejado en el acceso al mercado laboral de los beneficiarios en alrededor del 40% de los egresados del programa, orientando la intervención para dar respuesta a las necesidades y requerimientos de los distintos usuarios según su situación ocupacional (ocupados, desocupados o inactivos), lo que es coherente con el diagnóstico que subyace al programa en el sentido de mejorar las barreras de acceso a capacitación dados los bajos niveles de escolaridad y acceso a educación superior de la población objetivo del programa.

Al respecto, los resultados del indicador de Propósito del Programa estarían en línea con el comportamiento del mercado laboral en esos años. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la asociación entre ambas variables no es necesariamente directa, ya que el acceso al mercado laboral de los beneficiarios se ve también afectado por otros factores (demanda laboral de los sectores productivos priorizados, entre otros).

En la modalidad sectorial si bien existe una alta proporción de alumnos/as que aprueban y finalizan la etapa de formación, las tasas de inserción laboral son bajas si se considera el diseño de la intervención que prioriza las áreas demandadas por sector. Lo anterior, podría ser explicado, en parte, por el factor de la extensión de tiempo en los procesos licitatorios y administrativos del Programa que podrían afectar la oportunidad del inicio de los cursos desde que se levanta la demanda sectorial hasta el egreso de los participantes capacitados.

El Programa no hace diferencias entre el ingreso de beneficiarios hombres y/o mujeres, por lo que no se limita el acceso a las mujeres, presentando coberturas equivalentes (51% hombres, 49% mujeres). El supuesto que opera en el programa es el libre interés de las personas para elegir los cursos de capacitación, según demanda de las usuarias. Ante ello, corresponde resaltar la necesidad de avanzar en la equidad de la brecha⁹⁸ planteada a nivel societal (no limitada a acceso espontáneo).

El Panel valora positivamente la existencia de mediciones de satisfacción de los usuarios del programa que el Servicio desarrolla permanentemente en todos sus programas. Es importante señalar que las dimensiones mejor evaluadas que se constata en los estudios realizados por el SENCE⁹⁹ son “Evaluación del curso”, específicamente en la sub-dimensión evaluación del desempeño del docente. Por contraste, las áreas que presentan mayores debilidades se concentran en la lentitud de los procesos de postulación (tiempo transcurrido entre la postulación y el aviso de aceptación en el curso) y el equipamiento para actividades prácticas pertinentes al curso (cantidad de acuerdo al número de alumnos y estado del equipamiento).

El presupuesto total del Programa ha disminuido en un 64% (de cerca de \$49 a \$18 mil millones) en el período 2013 -2017, mientras que el presupuesto de la Institución responsable (SENCE) se ha elevado en un 38%, por lo que la participación del programa Capacitación en oficios en la institución ha disminuido de un 25% a 7%. La principal causa de esta disminución presupuestaria es que, como compromiso presidencial, se requirió aumentar la oferta de capacitación y junto al diagnóstico institucional de que este

⁹⁷ A partir del año 2015, el programa comienza la aplicación de una encuesta de seguimiento laboral.

⁹⁸ No se considera la brecha de participación de las mujeres (48,2%) en el mercado laboral, siendo menor que los hombres (71,5%), desde dicho punto de vista, el programa no llega de manera distintiva al subgrupo poblacional de mayor presencia en la población vulnerable y menor presencia en el mercado laboral.

⁹⁹ Informes de Resultados de Satisfacción para ambas modalidades, Registro especial y Sectorial, disponibles para el año 2013 y 2014 a los cuales tuvo acceso el Panel.

objetivo no se podía lograr mediante el Programa Capacitación en oficios debido a que los ejecutores del Programa Capacitación en Oficios no tenían la capacidad para hacerlo, por lo que se creó el programa Más capaz.

El gasto devengado del Programa de un año considera los pagos de un año calendario los cuales consideran ejecución de cursos del año anterior. En el periodo de evaluación presenta una caída del 32% (de \$20 a \$13,6 mil millones). La diferencia con la variación porcentual del presupuesto se debe a la baja planificación presupuestaria que se explica más adelante.

El principal ítem de gasto que presenta este Programa corresponde a la transferencia que se realiza directamente a los OTEC ejecutores del Programa, representando más del 90% del gasto, lo cual se considera adecuado.

Para el análisis del gasto por componente se consideró el gasto por cohorte, esto es, la suma de los pagos relacionados a los cursos que iniciaron en un mismo año. El componente 1 es el de mayor importancia relativa durante el periodo de evaluación. Específicamente, el componente 1 ha representado entre el 76% y 83% del gasto total asociado a ambas cohortes. Lo anterior podría explicarse porque la distribución de componentes por una parte sigue más bien una tendencia histórica y además el componente 2 requiere que el sector productivo manifieste la necesidad de personas capacitadas.

Además, se desagregó el gasto por cohorte según tipo de dependencia (para el componente 1) y por fase. Para el componente 1, salida dependiente, se observa que la Fase Lectiva concentra más del 90% del gasto. Esta importancia relativa ha aumentado en el tiempo representando el 97% para el año 2015. El gasto en la Fase de Práctica Laboral ha disminuido de MM\$1.340 a MM\$361, representando el 3% el año 2015. La fase de intermediación laboral es prácticamente inexistente en términos presupuestarios. A pesar, de que el pago por fase lectiva en el diseño del programa es claramente superior (y de mayor costo) al pago de subsidios por Practica e Intermediación Laboral, a través del análisis presupuestario se concluye que el desarrollo de estas fases es muy bajo, considerando que por una parte, la Practica Laboral para el componente 1 es obligatoria y que la intermediación asegura el cumplimiento del propósito del Programa. Según los OTEC entrevistados, cumplir con las condiciones del mecanismo de pago de estas fases es difícil, aunque de igual forma se desarrolle la Práctica e Intermediación Laboral.

Para el componente 1, salida independiente, se observa una composición similar a la de la salida dependiente. Cabe destacar que los cursos con salida independiente en el año 2015 concentran el 17% del gasto asociado al componente 1 (MM\$ 2.396), mientras que los cursos de salida dependiente concentran el 83% (MM\$11.367)¹⁰⁰.

Debido a que el proceso de producción comienza en un año y concluye en el año inmediatamente siguiente tanto el presupuesto (inicial y vigente) y el gasto ejecutado de un determinado año consideran ingresos y pagos correspondientes a cursos (beneficiarios) de distintos años (40% de la ejecución es de arrastre de licitaciones años anteriores, es decir, cursos que no se lograron cerrar y se pagan en el año en curso, y 60% ejecución del año. Hasta 2014 no se consideraba esta situación, por lo que el indicador de planificación presupuestaria es menor a 50% para los años 2013 y 2014, mientras que el de ejecución presupuestaria está entre 75% y 80%. En los años 2015 – 2016 se trabajó tanto en adelantar procesos internos como también en la estimación más certera de los gastos de arrastre, como consecuencia el indicador de planificación presupuestaria mejoró alcanzando valores cercanos de 107% y 69%, en los años 2015 y 2016, respectivamente, mientras que la ejecución presupuestaria alcanza valores de 100%, lo cual es lo adecuado.

Para medir eficiencia a nivel de propósito, para cada componente, se estimó un indicador que relaciona el gasto por componente medido a través de la definición de cohorte según el año de egreso de los beneficiarios y el número de beneficiarios que cumplen con insertarse o mantenerse en el mercado

¹⁰⁰ Para el componente 2 que solo considera la fase lectiva, no es relevante desagregar el gasto.

laboral. Esta última variable se mide a través del N° de beneficiarios que tiene al menos 2 cotizaciones entre el mes 4 y 6 desde el egreso y el N° de beneficiarios que tienen al menos una cotización en 12 meses desde el egreso.

Para el componente 1, entre los años 2014 y 2015 se observa que el gasto por beneficiario inserto o mantenido en el mercado laboral ha variado entre M\$1.639 y \$2 millones, si se considera 12 meses desde el egreso, y entre M\$2.649 y M\$3.641, si se consideran solo entre 4 y 6 meses del egreso. Se aprecia que el gasto por cohorte y los beneficiarios con cotizaciones están correlacionadas positivamente (mientras más se gasta en cada componente más beneficiarios con cotizaciones existen) Específicamente, con la información de los años 2014 y 2015 se observa que una disminución en el gasto (60%) fue acompañada por una disminución de menor proporción en el número de personas con cotizaciones. De lo anterior, dado la poca cantidad de datos como también por la existencia de otros factores que influyen en el cambio de las variables que componen este indicador y porque no existen antecedentes respecto a que se haya producido algún cambio en el diseño o producción del componente, no se puede concluir que este cambio en el indicador represente una mayor eficiencia.

En el caso del componente 2, el gasto promedio por beneficiario presenta un alza promedio de 150% (de M\$1.976 a M\$5.135 entre mes 4 y 6, y de M\$1.252 a M\$3.106 en 12 meses), y es mayor al del componente 1. Lo anterior podría estar relacionado con el mecanismo de asignación de recursos para el componente 2, en donde es el sector productivo el que manifiesta la necesidad de personas capacitadas en determinados oficios. Análogo (por las mismas razones) al análisis del componente 1, el aumento en el valor del indicador de eficiencia para el componente 2 entre los años 2014 y 2015, no representa necesariamente una menor eficiencia. Sin embargo, el hecho que el número de beneficiarios con cotizaciones disminuya, mientras el gasto aumenta, es posible concluir que se observa un mayor costo efectividad.

Para medir eficiencia a nivel de componente se estima el indicador Gasto Promedio por Beneficiario¹⁰¹, considerando el gasto por componente que considera la definición de cohorte por año de inicio de los cursos.

En ambos componentes el gasto promedio por beneficiario registra un alza: el componente 1 ha aumentado en 16% (de M\$1.100 a M\$1.275) y el componente 2 lo ha hecho en 12% (de M\$1.487 a M\$1.671). El componente 2 tiene mayor costo promedio por beneficiario capacitado de 30% aproximadamente respecto al componente 1. A modo de referencia el Valor alumno por capacitación¹⁰² promedio para los años 2014 y 2015 (en M\$ 2017) para el componente 1 del programa Capacitación en Oficios es de M\$1.295 y M\$1.287, respectivamente. Estos valores son bastante similares al del indicador a pesar de que el primero no considera valor de los subsidios.

El gasto de administración considera el gasto de la dotación de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa multiplicado por una proporción de dedicación al mismo por cada uno de dichos funcionarios. Además, se considera el gasto del Plan Anual de Compras correspondiente al Centro de Costo que ejecuta el Programa (Departamento de Capacitación a Personas, Unidad de Oficios), y el de las direcciones regionales multiplicado por la importancia relativa del programa en el subtítulo 24 (transferencias corrientes). El Panel considera que esta metodología de estimación de gastos administrativos realizada por la institución responsable tiene la ventaja de valorar de manera más precisa este tipo de gasto en vez de distribuir proporcionalmente los subtítulos 21, 22 y 29 entre los distintitos programas que administra el SENCE. El gasto de administración respecto al gasto total del programa ha permanecido constante a lo largo del periodo de evaluación, en 5%, lo cual se considera adecuado.

Producción de las actividades

¹⁰¹ Se entenderá por beneficiarios efectivos a aquellos que comenzaron los cursos en el año calendario

¹⁰² Este valor se obtiene de multiplicar para cada curso el VALOR HORA ALUMNO CAPACITACIÓN (VHAC) por el NUMERO DE HORAS por curso.

El programa tiene la capacidad de ir revisando sus prácticas e incorporando acciones de ajuste, un ejemplo de ello son las acciones para adelantar las fases de licitación de los cursos. Ello permite observar que los plazos están ajustados a los tiempos correspondientes a cada etapa. Las acciones tomadas han permitido no retrasar en demasía el inicio de la Fase Lectiva, y avanzar a desarrollar un curso completo en un año calendario.

En relación a la pauta de evaluación correspondiente a la licitación de cursos, por los OTEC, la misma, se estructura bajo las siguientes dimensiones: a) factor territorial; b) factor técnico; c) factor sustentabilidad; d) factor económico; y e) cumplimiento de requisitos formales. Los criterios mencionados son revisados y dan cuenta de los elementos que prioriza el servicio para la ejecución de los cursos. Sin embargo, no se considera en la evaluación el desempeño anterior de la OTEC, de esta manera pueden postular tanto aquellas que han tenido una adecuada trayectoria, como aquellas que han sido deficientes. Si bien la ausencia de un criterio en tal sentido, puede resguardar la no discriminación en la postulación, por otro lado, no permite que el programa acopie buenas prácticas en la prestación de servicios. En relación a los contratos firmados con los OTEC, Componente 2, cabe destacar el adecuado detalle de las obligaciones del organismo técnico, asimismo se resalta la inclusión de la fase de práctica e inserción laboral, dentro de sus obligaciones, aunque éstas no están consideradas en la descripción del Componente.

Estructura organizacional y funciones

En relación a la estructura organizacional, la misma identifica claramente los cargos y la línea jerárquica que los articula; no se observan duplicación de cargos y la asignación de 3 profesionales al Componente 1, es adecuada al volumen de la intervención.

En relación a la descripción de funciones, las mismas están muy bien detalladas, incluso por tipo de actores intervinientes. Ahora bien, el Panel, quisiera enfocarse en las funciones vinculadas a la supervisión. Según la normativa, se realiza obligatoriamente la inspección ocular antes del inicio de los cursos y hasta 10 días después de iniciada la capacitación, y en promedio se efectúa una supervisión por curso en su fase lectiva, existiendo Fichas de registro de dichos procesos. Se pudo observar en las entrevistas en terreno, así como las sostenidas con el equipo del programa, que la supervisión presenta mayor debilidad en su cumplimiento. El Panel considera que una razón de ello es, por un lado, la reducción de personal a nivel regional, y por otro, el desarrollo de esta función desde la administración central, por ejemplo el Programa, no cuenta con información sistematizada acerca de la función de supervisión, dado que este proceso se realiza por cada Dirección Regional y se archiva manualmente en las carpetas de cada curso en ejecución. O por ejemplo, la escases de RRHH para la función de supervisión. No obstante, el Programa se encuentra en proceso de rediseño del proceso de supervisión que incluye un proceso de acompañamiento técnico y asistencia técnica a los OTEC que ejecutan cursos, lo que trae aparejado la sistematización de la información de las supervisiones en el sistema informático que SENCE disponga para aquello..

Recurso Humano

Todas las regiones cuentan con equipos a cargo del programa, cumpliéndose las funciones administrativas y técnicas. Ahora bien, si se desglosa por región, se observa una moda de 2 personas por equipo, presentándose equipos mínimos, en 6 de 15 regiones. Lo anterior indica distribuciones de funciones sobrepuestas asumidas por los estamentos, y/o definiciones de cargos no homogéneos a lo largo del país. Ello impacta en la productividad de cada región en relación al programa

La disparidad de estructuras regionales afecta la capacidad productiva del programa, si se compara la cantidad de Recursos Humanos con la productividad (cantidad de cursos regionales), la razón establecida indica, una dispersión aun mayor, con regiones que tienen la capacidad de generar 5 cursos por cada RRHH (Antofagasta), vs regiones con una capacidad de producir 729 cursos por cada RRHH (Metropolitana). Lo anterior requiere una profundización acerca de la modalidad de ejecución en cada región.

OTEC La definición de cursos a ejecutar por las fundaciones del Registro Especial en las distintas regiones, pasa por un proceso regional de validación de Infraestructura asociado a los oficios a ejecutar, procedimiento que lleva a cabo la Unidad de Organismos de SENCE. Dicho procedimiento está normado a través de la Resolución Exenta N° 01103 de fecha 11 de marzo de 2015. A su vez, cada Dirección Regional revisa y valida, los cursos a ser ofrecidos, en razón de la necesidad de capacitación para la región, infraestructura asociada a oficios a desarrollar en esta. Se considera que normativamente el proceso es claro, y complementario –entre las funciones que desarrollan los actores involucrados-.

Por otro lado, existe una instancia de trabajo conjunto, entre los OTEC que forman parte de un Registro Especial. Dicha instancia es gestionada por ellos mismos, transfiriéndose aprendizajes en relación a la implementación del programa. Lo anterior permite generar una posición proactiva de los OTEC frente al programa y acopio de conocimientos en el sector.

Ahora bien, la cobertura regional del servicio que se ofrece a través de los OTEC, se basa en su calidad técnica, y disponibilidad en la región. Si ello se analiza a la luz de objetivos vinculados al desarrollo regional, la condición anterior pasa a ser una limitación, en tanto no se observa vinculación entre indicadores regionales y la cantidad y tipo de cursos ofrecidos.

Finalmente, llama la atención una clara tendencia a la disminución, en la autorización de nuevas OTEC, partiendo de 30, en el 2013, hasta 5 en el 2016, con una tasa de disminución de -83%

Coordinación y complementariedad

En la actualidad no existe un modelo de coordinación y complementariedad entre los programas de la institución que abordan un perfil similar de la población objetivo, sin embargo la institución se encuentra implementando un piloto de un modelo de encadenamiento que permitirá vincular, ingresos y egresos de los beneficiarios, a partir del año 2017. Ello debiera generar una optimización de los servicios de capacitación otorgados, observando la trayectoria de los usuarios.

Vinculación con el programa Más Capaz

Ambos programas complementan la oferta del SENCE, mediante intervenciones diferenciadas. El Programa Capacitación en Oficios orientará sus esfuerzos en personas en marginalidad social y laboral ubicadas en territorios particularmente segregados, que no son atraídos por programas de capacitación masivos (como el +Capaz), ya que requieren de procesos multidisciplinarios de acompañamiento durante todo su proceso formativo, capacitaciones extensas y especializadas..

La población de Capacitación en Oficios y de Mas Capaz, en términos generales, comparten características similares de vulnerabilidad. Sin embargo, la población de MC, atiende a vulnerabilidades específicas (discapacidad, mujeres, etc.), dicha condición acrecienta limitaciones, limitaciones que no les permitirían participar en cursos de larga duración, por ejemplo, porque no tienen concluida su escolaridad, o porque el costo de oportunidad de participar en una capacitación de larga duración no es posible asumirlo. Lo anterior, no limita que el perfil de la población del programa Capacitación en Oficios, pueda acceder a la formación del Mas Capaz, si se encuentra entre los grupos vulnerables que atiende el MC

Línea Base

El programa dispone de registros administrativos de los postulantes y beneficiarios, con variables de caracterización tales como: sexo, región, comuna, nivel educacional, situación ocupacional, nacionalidad, responsabilidad parental, clasificación socioeconómica, situación social, discapacidad, etnia, dichas bases operan como Registros de Ingreso. Pudiendo constituirse en Línea Base para una posterior evaluación ex post, si se considera el ingreso de variables vinculadas a una evaluación de impacto, variables que hoy no están presentes, y que tienen que ver con el modelo teórico que sustenta la intervención del programa, así como la generación de evidencia sobre las características que presenta la población potencial/objetivo, y luego los beneficiarios

Respecto de los procesos de liquidación y pago, SENCE cuenta con toda la estructura, información, organización y operativa para llevar a cabo la ejecución del pago del programa, sin embargo, en base a entrevistas realizadas a OTEC se constataron problemas en el funcionamiento del SIC lo cual afecta negativamente la oportunidad de los pagos y del tiempo requerido por los ejecutores para la administración de los cursos. Cabe destacar que el funcionamiento del SIC no depende de los profesionales que trabajan en el programa propiamente tal, sino que es administrado centralizadamente por la Unidad de Tecnologías de Información del SENCE, por lo que la institución responsable del programa a su vez es la responsable que el SIC funcione bien, por lo que se debiera tener conocimiento de estos problemas como debieran estar evaluando futuras mejoras.

Modalidad de Pagos

El control y validación de la asistencia reportada por los OTEC constituye un proceso intensivo en recurso humano, por lo cual en el periodo de liquidación de cursos constituye un cuello de botella en los mecanismos de transferencias de recursos, lo cual afecta la oportunidad pago. Se han realizado mejoras al respecto pero aún no es posible acortar el tiempo requerido para el pago de la preliquidación y liquidación final, lo cual depende directamente del control y validación de asistencia.

El sistema de pago incentiva el control y reporte de la asistencia, lo cual no asegura el logro de resultados esperados, ya que para esto se requiere monitorear o medir los conocimientos adquiridos, es decir, la generación de capital humano. Esta falencia es común entre los programas de capacitación focalizados en población vulnerable (por ejemplo, Más Capaz y Becas Laborales), no es una característica particular del programa, y la justificación está en la dificultad de tener un instrumento que mida las habilidades adquiridas para la diversidad de oficios en los que capacitan estos programas.

El Programa dispone de registros administrativos de los postulantes y beneficiarios, con variables de caracterización tales como: sexo, región, comuna, nivel educacional, situación ocupacional, nacionalidad, responsabilidad parental, clasificación socioeconómica, situación social, discapacidad, etnia, dichas bases operan como Registros de Ingreso. El Panel considera, que dichos registros pueden constituirse en Línea Base para una posterior evaluación ex post, si se considera el ingreso de variables vinculadas a una evaluación de impacto, variables que hoy no están presentes, y que tienen que ver con el modelo teórico que sustenta la intervención del programa, así como la generación de evidencia sobre las características que presenta la población potencial/objetivo, y luego los beneficiarios. En relación a dicha base de registro es imperativo asegurar que quede asignado el puntaje o tramo de clasificación socioeconómica del postulante.

Asimismo, sobre el monitoreo que se realiza a los OTEC, el mismo es relevante y tiene instancias de registro, sin embargo, no existe una instancia de retroalimentación de su desempeño, que pueda ser utilizada para posteriores asignaciones de cursos.

A partir de los análisis desplegados, el Panel concluye que el Programa debe continuar en tanto oferta pública dirigida a este segmento de la población caracterizado por la falta de acceso a oportunidades de formación y capacitación. No obstante, Capacitación en Oficios requiere revisar e incorporar nuevos aspectos en su estrategia de intervención de modo tal de orientar la entrega de los bienes y servicios según los distintos perfiles de población que actualmente atiende (ocupados, desocupados e inactivos), pues dicha población requiere intervenciones diferenciadas según su trayectoria laboral y perfil ocupacional.

2. RECOMENDACIONES

- Ofrecer servicios de capacitación ad hoc a la heterogeneidad de la situación ocupacional de la población objetivo (ocupados, desocupados e inactivos), ya que, dadas sus características, pueden requerir de distintas herramientas para insertarse en el mercado laboral.

- Realizar un estudio sobre el perfil de la población potencial, a fin de ratificar, rectificar, incorporar nuevas variables sobre las características que el programa presenta que deben identificar a la población potencial. Ello permitirá confirmar con evidencia los supuestos sobre: “presenta nula o muy escasa experiencia laboral dependiente; escasas redes de apoyo institucional y, “no han accedido anteriormente a programas de formación laboral”.
- Identificar grupos ad intra la población potencial que presenten más restricciones para acceder de alguna forma a los bienes o servicios que ofrece el programa, a fin de generar acciones positivas para acercar la oferta a dicho sector poblacional. Paralelamente, con la información disponible, el Panel considera que debiese mantener la estrategia actual de entrega de bienes y servicios, pero que debería reorientarse a los sectores poblacionales que más afección presentan sobre el problema, por ejemplo los inactivos, desempleados, adultos mayores, mujeres o jóvenes.
- Incluir una pauta de evaluación del desempeño de los OTEC, a fin de considerar esos antecedentes en el momento de la asignación de los cursos. Dicha pauta debe ser conocida por cada OTEC, al finalizar su gestión anual.
- Homogeneizar la conformación de los equipos regionales, y observar la tasa de rendimiento (cantidad de cursos/cantidad de RRHH). Este aspecto debe ser considerado en el escenario que se plantee una expansión de cobertura. Insumo de la presente recomendación debe ser el estudio realizado por el BID, en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional donde se ha realizado un diagnóstico macro con el objetivo de conocer el funcionamiento de los procesos, procedimientos y estructuras a nivel central y regional. En esta línea, ya se tienen propuestas para que el Servicio adopte una estructura que dé cuenta de los objetivos estratégicos, programáticos y con mirada regional
- Explicitar por región los antecedentes que se utilizan en la priorización de cursos, haciendo también explícita su vinculación con criterios regionales, por ejemplo nivel de pobreza, demanda de empleo, sectores productivos.
- Considerar un registro consolidado de los usuarios de los programas del SENCE, a fin de identificar trayectorias, y encadenamientos. Se sugiere especificar el modelo de complementariedad que se trabajará entre el Más Capaz y el Capacitación en Oficios.
- El objetivo del Programa es mejorar el acceso y permanencia de personas vulnerables, en edad de trabajar, al mercado laboral; a través de un servicio integral de capacitación. A juicio del Panel, el sistema de indicadores actual presenta mediciones en todas las dimensiones eficacia, eficiencia, economía y calidad, no obstante, para la presente evaluación no fue posible contar con la medición de algunos indicadores relevantes del proceso, tales como, práctica laboral e intermediación laboral, por lo que se sugiere optimizar los tiempos de procesamiento de la información con el fin de disponer de mediciones periódicas de las distintas fases del Programa que permitan monitorear el proceso.
- Revisar las variables de la actual línea de base (ingreso) de los usuarios, incluyendo nuevas variables que permitan realizar una evaluación de resultados y de impacto, en la misma base de datos. Para ello es necesario que el programa revise el modelo teórico que sustenta la intervención, así como la generación de evidencia sobre las características que presenta la población potencial/objetivo, y luego los beneficiarios (hoy señaladas pero sin evidencia al respecto).
- Transversalizar la perspectiva de género en los cursos de formación, con vistas a aportar a un cambio de mirada desde los estereotipos vigentes. Incluir indicadores por sexo a fin de observar

cómo se van acortando las distancias de participación de la mujer en las capacitaciones, y en su incorporación laboral (autonomía económica).

- Complementar y validar la información que ya dispone el Programa con la que administran los OTEC, y definir indicadores por OTEC/curso. A pesar que la medición de la asistencia como la identificación de las inasistencias y deserciones justificadas corresponden a indicadores relevantes para la rendición de cuentas y el cálculo del pago, en los contratos no se define un indicador de desempeño que monitoree el logro del objetivo del programa.
- Diseñar e implementar un sistema de información financiera que permita disponer y gestionar la información presupuestaria del programa de manera consolidada, facilitando con ello el seguimiento presupuestario y los procesos de toma de decisión en la materia. Además, evaluar el mecanismo de pago de las fases práctica laboral e intermediación laboral debido a la baja participación de estas fases en el gasto de cada componente. De esta forma, se podría mejorar la eficiencia del Programa, es decir, obtener mejores resultados con igual recurso invertido.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R. **La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías.** Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, N° 3, 343-370. (1997).
- Clio Dinámica Ltda. **“Evaluación Cuantitativa y Cualitativa de la implementación del piloto Más Capaz”**, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE 2015.
- Consultora Etnográfica, Unidad de Estudios SENCE **“Informe de Resultados Evaluación de Implementación y Caracterización del “Estudio de Evaluación de Implementación y Resultados del Programa Capacitación en Oficios año 2015”**. SENCE 2016.
- González Stephanie, Hunneus C. **“Dinámica Laboral en Chile”**, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2016.
- Larragaña, Osvaldo. **“Presente y futuro de la política de capacitación en Chile”**. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Documento de Trabajo, 2014.
- Larrañaga O. et al. **“Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral”**. PNUD. 2011
- Ministerio del Trabajo. **“Un Nuevo Sistema de Capacitación para Chile”**. SENCE, sin año.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Minuta. 17 de marzo 2017
- Ministerio de Desarrollo Social, **“Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2015”**. MDS 2016
- Ministerio de Desarrollo Social, **“Informe de Desarrollo Social 2015”**. MDS. 2016
- Ministerio de Desarrollo Social, Subsecretaría de Evaluación Social. **“Situación de la Pobreza en Chile, CASEN 2015”**. MDS 2016
- Ministerio del Trabajo. **“Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral”**. SENCE, 2012.
- Onsalo, R., Rios, P., & Cortes, T. **Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción.** Revista de la Construcción. (2013).
- SENCE, **“Ficha de antecedentes del programa. Preparación Marco Lógico”**, DIPRES, 2017
- SENCE, **“Antecedentes del Programa. Información Complementaria”**, DIPRES, 2017
- SENCE, Unidad de Estudios. **“Diez años en cifras del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en Chile 2006-2015”**, SENCE 2016.
- SENCE, Unidad de Estudios. **“Ficha de Diseño “Capacitación en Oficios registro especial”**. SENCE, 2016

- SENCE, “**Informe de Descripción de Programas Sociales .Capacitación en Oficios. Santiago de Chile**” MDS. 2016
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Evaluación del componente práctica laboral en programas de capacitación laboral de SENCE**”, SENCE 2015.
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Caracterización de Usuarios Programa Capacitación en Oficios Registro Especial año 2015**”. SENCE, 2015
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Caracterización de Usuarios Programa Capacitación en Oficios Línea Sectorial año 2015**”. SENCE, 2015
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Evaluación de satisfacción Registro Especial año 2014**”. SENCE, 2014
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Evaluación de satisfacción Línea Sectorial año 2014**”. SENCE, 2014
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Evaluación de satisfacción Registro Especial año 2013**”. SENCE, 2013
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Evaluación de satisfacción Línea Sectorial año 2013**”. SENCE, 2013
- SENCE, Sub-Unidad de Estudios. “**Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos**” SENCE, 2013
- SENCE, Sub-Unidad de Estudios. “**Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación para el Trabajo año 2013**”. SENCE, 2014.
- SENCE, Unidad de Estudios. “**Recuento cronológico del papel del Estado en el Sistema de Capacitación en Chile**”. SENCE, 2003
- Torrejón, Gabriel y Vega, Katherine. “**Una propuesta desde el enfoque de las capacidades**”. Centro de Investigación Social (CIS). Área de Vivienda Definitiva. Fundación Techo-Chile. 2012.
- Surlatina Consultores. **Informe Resumen Ejecutivo. Proyecto “Diseño de Modelo e Implementación de Piloto de Acompañamiento Técnico para Programas SENCE**”. Surlatina Consultores en Procesos y Tecnología S.A. 2016

V. ENTREVISTAS/ REUNIONES REALIZADAS

Fecha Año 2017	PARTICIPANTES
20 Enero	Lorena Flores, Jefa de Estudios Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo Camila Brown, Profesional Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo Macarena Carter, Análisis financiero SENCE Andrea Quezada, Jefa Unidad de Estudios SENCE Sebastián Cortés, Unidad de Estudios SENCE Gaynor Fuentealba, Encargada de Unidad Programa de Capacitación en Oficios, SENCE Cristian Lara, Encargado Registro Especial del Programa Capacitación Oficios, SENCE Lorena Córdova, Encargada Sectorial del Programa Capacitación Oficios, SENCE Rodrigo Vásquez, Jefe Departamento de Capacitación a Personas, SENCE Jimena Federici, Analista DIPRES Claudia Chamorro, Analista DIPRES Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel
25 Enero	Camila Brown, Ministerio del Trabajo Andrea Quezada, Unidad de Estudios SENCE Sebastián Cortés, Unidad de Estudios SENCE Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficios, SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficios, SENCE Pedro Abarca, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Jimena Federici, DIPRES Claudia Chamorro, DIPRES Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel
26 Enero	Andrea Quezada, Unidad de Estudios SENCE Sebastián Cortés, Unidad de Estudios SENCE Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficios, SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficios, SENCE Macarena Carter, Análisis financiero SENCE Felipe Araya, Depto. Finanzas, SENCE Javiera Bravo, Panel
10 Febrero	Camila Brown, Ministerio del Trabajo Andrea Quezada, Unidad de Estudios SENCE Sebastián Cortés, Unidad de Estudios SENCE Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficios, SENCE Pedro Abarca, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Claudia Chamorro, DIPRES Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel
16 Febrero	Andrea Quezada, Unidad de Estudios SENCE Leonardo Romero, Programa Capacitación Oficios, SENCE Pedro Abarca, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel
22 Marzo	Instituto de Gestión del Transporte, IGT (OTEC Sectorial) Marcela Barraza Pacheco, Gerente desarrollo de negocios Claudia Barraza, Encargada de calidad Gonzalo Valdebenito, Encargado cursos Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficios, SENCE

	Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficinos, SENCE
22 Marzo	CRISTO VIVE (OTEC Registro Especial) Gustavo Donoso, Gerente general Rodrigo Muñoz, Director de operaciones Cristian Rosas, Director área comercial y desarrollo Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficinos, SENCE
22 Marzo	INFOCAP (OTEC Registro Especial) Arturo Vigneaux, Director Carolina fuentes, Encargada área financiera y gestión Andrea Peroni, Panel Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficinos, SENCE
04 Abril	Camila Brown, Ministerio del Trabajo Andrea Quezada, Unidad de Estudios SENCE Sebastián Cortés, Unidad de Estudios SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Pedro Abarca, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Felipe Araya, Análisis financiero SENCE Jimena Federici, DIPRES Claudia Chamorro, DIPRES Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel
10 Mayo	Lorena Flores, Jefa de Estudios Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo Camila Brown, Ministerio del Trabajo Fernanda Terminel, Ministerio del Trabajo Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Cristian Lara, Encargado Registro Especial del Programa Capacitación Oficinos, SENCE Giancarlo Tranchino, Unidad de Estudios SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Pedro Abarca, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Jimena Federici, DIPRES Claudia Chamorro, DIPRES Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel
16 Mayo	Camila Brown, Ministerio del Trabajo Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Carolina Tombolini, Programa Más Capaz SENCE Eduardo Acuña, Programa Más Capaz SENCE Pedro Abrn, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Javiera Bravo, Panel
17 Mayo	Camila Brown, Ministerio del Trabajo Maximiliano Molina, Jefe Departamento Administración y Finanzas, SENCE Macarena Carter, Análisis financiero SENCE Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Cristian Lara, Encargado Registro Especial del Programa Capacitación Oficinos, SENCE Jimena Federici, DIPRES Claudia Chamorro, DIPRES Paulina Gajardo, Panel Javiera Bravo, Panel
19 Junio	Camila Brown, Ministerio del Trabajo Fernanda Terminel, Ministerio del Trabajo Gaynor Fuentealba, Programa Capacitación Oficinos, SENCE Cristian Lara, Encargado Registro Especial del Programa Capacitación Oficinos, SENCE Andrea Quezada, Unidad de Estudios SENCE

	Sebastián Cortés, Unidad de Estudios SENCE Lorena Córdova, Programa Capacitación Oficios, SENCE Pedro Abarca, Depto. Capacitación a Personas, SENCE Macarena Carter, Análisis financiero SENCE Jimena Federici, DIPRES Claudia Chamorro, DIPRES Paulina Gajardo, Panel Andrea Peroni, Panel Javiera Bravo, Panel
--	--

VI. ANEXOS DE TRABAJO

Anexo 1: Reporte sobre el estado y calidad de la información disponible para evaluar el programa.

a. Bases de datos con información relevante para la evaluación

Nombre	<i>Bases de datos anuarios estadísticos programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial.</i>
Descripción	<p>Estas bases de datos contienen la totalidad de usuarios inscritos en un año calendario, por lo que es información con corte al 31 de diciembre de cada año. Estas bases son administrativas y presentan los campos que se completan de forma declarativa por los usuarios al ingresar al programa, además de otros campos que se obtienen por validaciones de web service con otras instituciones públicas.</p> <p>Estas fuentes de información son utilizadas para informar las coberturas ejecutadas de forma oficial por parte del Servicio, además de la construcción del anuario estadístico, el cual se publica y difunde por medio de la página web.</p> <p>Las bases de datos se encuentran en formato Excel e innominadas, diferenciadas por año y línea de ejecución del programa (Registro Especial y Sectorial). En el caso del año 2013 se trabaja con solo una misma base de datos donde por medio del campo nombre programa se puede identificar cada línea.</p> <p>Considerar que las coberturas informadas al año corresponden a inscritos que iniciaron cursos de capacitación en cada uno de los años sobre los cuales se hace referencia en las bases de datos.</p>
Período de vigencia	<i>Años 2013, 2014, 2015 y 2016. Las bases año 2016 estarán disponibles durante el mes de marzo del año 2017.</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Censo.</i>
Frecuencia de medición	<i>Anual.</i>
Campos / Variables	<p>Variables de caracterización de usuarios: región, comuna, sexo, edad, nivel educacional, situación ocupacional, discapacidad, etnia, clasificación socioeconómica.</p> <p>Datos de contacto del usuario: correo electrónico, teléfono y dirección.</p> <p>Variables relativas al curso y proveedor: nombre y código del curso, datos del proveedor (RUT y nombre), cantidad de horas, llamado, región y comuna de ejecución del curso, modalidad de salida (dependiente e independiente).</p>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	Estas bases administrativas permitirán obtener resultados sobre coberturas, focalización, egresos y salidas de los beneficiarios (dependiente/independiente). Desde el punto de vista de otros resultados, las bases sólo permiten caracterizar a la población beneficiaria del programa con variables de base.

Nombre	<i>Bases de datos de resultados de las encuestas de satisfacción programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial.</i>
Descripción	<p>Estas bases de datos contienen los resultados y respuestas de las encuestas de satisfacción aplicadas en cada año.</p> <p>Las respuestas de las encuestas son de carácter cerrado, y las fórmulas de cálculo de cada uno de los indicadores de satisfacción del programa responden a escalas de valoración que van de nota 1 a 7, a partir de las cuales se calcula el índice de satisfacción neta correspondiente a la proporción de usuarios que califican con nota 6 o 7 menos la proporción de usuarios que califican con nota entre 1 a 4, en relación al total de encuestados. Esos índices son calculados para cada una de las dimensiones definidas en el cuestionario, sus sub dimensiones y variables, con esos resultados se puede obtener el índice de satisfacción global del programa.</p> <p>Todos los resultados y fórmulas de cálculo se encuentran detallados en los reportes de resultados de estas encuestas.</p> <p>Las bases de datos se encuentran en formato Excel e innominadas, diferenciadas por año y línea de ejecución del programa (Registro Especial y Sectorial).</p>
Período de vigencia	Años 2013, 2014 y 2015.
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Muestra.
Frecuencia de medición	Anual.
Campos / Variables	Resultados de todas las preguntas del cuestionario de satisfacción.
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	Estas bases de datos permitirán calcular el indicador de calidad “satisfacción con el programa” de acuerdo a la medición del índice de satisfacción neta que calcula el programa. El Panel consideró importante conocer todas las variables que considera este cuestionario y que pueden resultar relevantes para describir otros comportamientos. SENCE dispuso las bases de datos con todos los campos solicitados.

Nombre	<i>Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficinas líneas registro especial y sectorial.</i>
Descripción	<p>Estas bases de datos corresponden al cruce que se realiza entre las bases de datos administrativas del programa y la información de la base del seguro de cesantía.</p> <p>Estas bases permiten generar los cálculos de los indicadores de cotizaciones y salarios de los usuarios previo y posterior al desarrollo del curso. Todos esos resultados se encuentran contenidos en los reportes de cada uno de los años enunciados.</p> <p>Las bases de datos se encuentran en stata e innominadas, diferenciadas por año y línea de ejecución del programa (Registro Especial y Sectorial).</p> <p>Para efectos del cálculo de todos los indicadores que se obtienen de esta base de datos se consideran los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se trabaja sobre el universo de aprobados y egresados entre enero y diciembre del año en cuestión de cada reporte. Es decir que hayan terminado la segunda fase en ese año, y en caso de no haber tenido segunda fase que hayan terminado la primera fase en ese año. - La fecha para estimar la situación previa al ingreso del programa se hace sobre la fecha de inicio de la primera fase del programa. - La fecha para estimar la situación posterior al egreso del programa se genera sobre la fecha de término de la segunda fase. En caso de los usuarios que no desarrollaron segunda fase en el programa porque no estaba considerado se toma la fecha de término de la primera fase.
Período de vigencia	Años 2013, 2014 y 2015. Las bases del año 2015 se encontrarán disponibles desde mayo del año 2017, a la fecha solo hay resultados preliminares.
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Censo.
Frecuencia de medición	Anual.
Campos / Variables	<p>Variables de datos administrativos de usuarios: región, comuna, sexo, edad.</p> <p>Variables del seguro de cesantía: meses con renta total en pesos presentada por cada uno de los usuarios en al menos un periodo de 12 meses previo al inicio del curso y 12 meses posteriores.</p>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p>Para calcular el indicador de eficacia “acceso y permanencia en el empleo”, el programa sólo dispone de información para los beneficiarios con salida dependiente (cotizaciones para todos los usuarios que pasan por el grupo diferenciando por sexo, región y modalidad de salida), no obstante, no es posible medir resultados de empleo en aquellos beneficiarios que inician un emprendimiento y su permanencia en él al egreso del programa (salida independiente).</p> <p>En conjunto con SENCE, se propone incluir como forma de medición de la salida independiente, el mismo indicador para salida dependiente y complementarlo con un segundo indicador que se puede obtener de los</p>

	resultados de la encuesta de seguimiento laboral aplicada para la corte año 2015 y que se aplicará este año para la corte 2016. En ese sentido se hará entrega además de una nueva base de datos correspondiente a la encuesta de seguimiento laboral y del cuestionario para poder analizar el indicador más pertinente.
--	---

Nombre	Base de datos encuesta de seguimiento laboral programa Capacitación en Oficios Registro Especial año 2015
Descripción	Esta base de datos corresponde a los resultados de la encuesta de seguimiento laboral aplicada a los 6 y 12 meses de egreso de los usuarios del programa Capacitación en Oficios Registro Especial año 2015. La base de datos permite distinguir cada segmento encuestado por medio de la variable muestra, donde se identificarán los siguientes grupos: salida dependiente 6 meses, salida dependiente 12 meses, salida independiente 6 meses y salida independiente 12 meses.
Período de vigencia	2015.
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Muestral, representativa nacional y por modalidad de salida (dependiente e independiente).
Frecuencia de medición	Dos periodos de egreso 6 meses y 12 meses.
Campos / Variables	Resultados de todas las preguntas del cuestionario, el cuestionario se entregará para identificar las opciones de indicadores que se pueden construir con esa información.
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	Permitirá calcular el resultado de seguimiento laboral para determinar la percepción de los usuarios de la utilidad del programa para su empleabilidad y su situación laboral según componente (salidas dependiente o independiente).

b. Fuentes de información cualitativa y cuantitativa que fueron útiles para identificar la situación problema que dio origen al programa.

Identificación del documento ¹⁰³	Breve descripción del contenido
Figuroa, Aguayo y Rangel (2015). Informe Final de Evaluación Programa Más Capaz. DIPRES, Santiago de Chile	El documento analiza el diseño y la gestión del programa (2014 al 2011). Se revisó el análisis del problema y la matriz de marco lógico-indicadores
CEPAL (2016). Panorama Social de América Latina. Naciones Unidas, Santiago de Chile	En esta edición del año 2015 se analizan las tendencias de la pobreza según las mediciones propias de la CEPAL. Asimismo, se revisan los cambios registrados en la distribución del ingreso y en algunas otras dimensiones de la desigualdad, además de examinarse las últimas tendencias del gasto social y los desafíos que presenta la transición demográfica, se profundiza el análisis de las persistentes brechas que se manifiestan en el mercado laboral, de los desafíos en materia de políticas y programas de inclusión laboral y

¹⁰³ Nota: la documentación revisada fue seleccionada para analizar la situación problema que dio origen al programa, no necesariamente para proyectar la situación sin programa.

	productiva, y de la institucionalidad para el desarrollo social en América Latina.
Torres Bravo Miguel (2016). Capacitación Laboral, Trabajo de Calidad y Exclusión Social. □ Propuesta de medición de la inclusión laboral para poblaciones vulnerables en Chile □ Universidad de Chile	La investigación aborda la problemática de los programas de capacitaciones laborales desde los logros que sus beneficiarios obtienen en términos de acceso a trabajos de calidad que propicien la inclusión social. Para ello se elabora una concepción de calidad del trabajo a partir de las contribuciones teóricas de los enfoques de la Vulnerabilidad, la Exclusión Social y la noción de Trabajo de Calidad, y se propone un modelo de evaluación de la Inclusión Laboral sustentado en esta concepción. En consideración a estos enfoques y la revisión de la literatura especializada, se definen cuatro dimensiones centrales para la calidad del empleo: la estabilidad, la formalidad, la seguridad social y el nivel de ingresos, y se desarrolla una propuesta de dos indicadores para medir estas dimensiones.
Alarcón, R., & Santos, H. (2008). Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuestas Panel Casen 1996-2001-2006. Santiago: Departamento de Estudios. Departamento de Estudios División Social Diciembre – 2008	El presente estudio se enfoca en desarrollar “una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias según género: Encuesta CASEN Panel 1996 – 2001 – 2006”, con el fin de poder identificar aquellos aspectos y/o determinantes que hacen de una trayectoria laboral positiva (o de calidad) o negativa (de precariedad).
Brega, C., Páez, A., Sáez, B., & Durán, G. (2015). Informe Mensual de Calidad de Empleo. Correspondiente al trimestre móvil Julio-Septiembre 2016 Fundación Sol, Unidad de Estadísticas del Trabajo. Santiago: Fundación Sol.	Análisis de las estadísticas vinculadas con empleo, correspondiente al trimestre móvil Julio-Septiembre 2016
Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 161-196. Organización Internacional del Trabajo (OIT).	En este artículo se aborda la difícil cuestión del empleo de indicadores estadísticos para hacer una medición objetiva del trabajo decente. La finalidad será establecer las bases necesarias para elaborar un conjunto básico de indicadores de la OIT relativos al trabajo decente que fomenten los esfuerzos destinados a promoverlo y medirlo en todo el mundo, así como documentar empíricamente las relaciones existentes entre las diferentes facetas del trabajo decente, y entre éste, la pobreza y los resultados económicos.
Un nuevo sistema de capacitación para Chile Ministerio del Trabajo. SENCE, 2014.	Se detallan los fundamentos y estructura del nuevo modelo de capacitación, y se presentan cada una de las iniciativas que se han realizado en los últimos años para avanzar hacia éste.

c. Identificar la necesidad de estudio complementario

Fundamentar la necesidad de realizar un estudio complementario para obtener información que no haya sido identificada en los puntos A y B, que se considere básica para la evaluación y que pueda ser obtenida oportunamente en un período de tiempo no mayor a 2 meses.

A partir de la información recibida y analizada, es posible calcular los indicadores presentados en la Matriz de Marco Lógico¹⁰⁴ por lo que no será necesario realizar un estudio complementario.

El indicador que presenta dificultades para su medición es el indicador de Eficacia, “acceso y permanencia en el empleo”, el programa sólo dispone de información para los beneficiarios con salida dependiente (cotizaciones para todos los usuarios que pasan por el grupo diferenciando por sexo, región y modalidad de salida), no es posible medir resultados de empleo en aquellos beneficiarios que inician un emprendimiento y su permanencia en él al egreso del programa (salida independiente).

En conjunto con SENCE, se propone incluir como forma de medición el mismo indicador para medición de dependientes (cotizaciones) y complementarlo con un segundo indicador que se puede obtener de los resultados de la encuesta de seguimiento laboral aplicada para la corte año 2015.

¹⁰⁴ Que se despliegan en Anexos 2 a) y 2 b).

Anexo 2(a): Matriz de Evaluación del programa

NOMBRE DEL PROGRAMA: CAPACITACIÓN EN OFICIOS AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 1998 MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SERVICIO RESPONSABLE: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: APOYAR EL ACCESO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL PREFERENTEMENTE DE JÓVENES, MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.				Cifras de empleo y niveles de cesantía se encuentren en un nivel estable para absorber mano de obra capacitada.
PROPÓSITO: Personas vulnerables ¹⁰⁵ entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral de capacitación ¹⁰⁶ adecuado a las necesidades del territorio	<u>Eficacia - Resultado Final</u> Acceso y permanencia en el empleo: Porcentaje de beneficiarios que acceden por primera vez o permanecen en el mercado de trabajo.	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t) *100	Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial Periodicidad: Anual.	Condiciones macroeconómicas y sociales estables, esto es, bajas tasas de desempleo (inferior a dos dígitos).

¹⁰⁵ Personas del 60% más vulnerable o de los tres primeros quintiles.

¹⁰⁶ El servicio integral incorpora estrategias de intervención especializadas que consideran módulos complementarios a la formación en oficios, tales como tutorías, desarrollo de habilidades blandas, práctica laboral, el acompañamiento respectivo y otros que contribuyen a la permanencia de los usuarios en el programa y generan las competencias técnicas y transversales requeridas para desempeñarse en un puesto de trabajo.

	<u>Eficacia - Resultado Final</u> Acceso al empleo: Porcentaje de beneficiarios que acceden por primera vez al mercado de trabajo.	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso y previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t que previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones) *100.	Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial Periodicidad: Anual.	Condiciones macroeconómicas y sociales estables, esto es, bajas tasas de desempleo (inferior a dos dígitos).
	<u>Eficacia - Resultado Final</u> Permanencia en el empleo: Porcentaje de beneficiarios que permanecen en el mercado de trabajo.	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso y previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t que previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones) *100.	Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial Periodicidad: Anual.	Condiciones macroeconómicas y sociales estables, esto es, bajas tasas de desempleo (inferior a dos dígitos).
	<u>Economía - Proceso</u> Ejecución Presupuestaria Porcentaje de ejecución del presupuesto inicial y vigente del Programa	(Monto del presupuesto ejecutado, año t/ Monto total del presupuesto inicial, año t)*100	Reportes Presupuestarios	
	<u>Economía - Proceso</u> Ejecución Presupuestaria Porcentaje de ejecución del presupuesto inicial y vigente del Programa	(Monto del presupuesto ejecutado, año t/ Monto total del presupuesto vigente, año t) *100	Reportes Presupuestarios	

	<u>Eficiencia - Proceso</u> Gasto en administración: Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del gasto total del programa	(Gasto en administración año t/Gasto total del programa año t)*100	Reportes Presupuestarios	
	<u>Eficacia – Producto</u> Cobertura: Porcentaje de cobertura de población beneficiaria respecto de población objetivo	(N° de beneficiarios inscritos en el programa en el año t /N° de población objetivo en el año t)*100	Bases de datos anuarios estadísticos programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. MDS.	
	<u>Eficacia - Producto</u> Planificación: Porcentaje de cobertura de población beneficiaria respecto de cupos planificados atender en el período	(N° de beneficiarios inscritos en el año t / N° de cupos disponibles en el año t)*100	Bases de datos anuarios estadísticos programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Informes de Ministerio de Desarrollo Social de monitoreo de programas. Informe trimestral de Control de Gestión. Tablas anuario estadístico. Periodicidad: Anual	
	<u>Calidad - Producto</u> Satisfacción: Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa	Índice de Satisfacción Neta (ISN) en año t-1: Promedio (ISN Dimensión procedimientos previos al inicio del curso, ISN Dimensión curso, ISN Dimensión Resultados, ISN Dimensión Práctica Laboral, ISN Dimensión Seguimiento)((N° de beneficiarios satisfechos con el programa año t-1 (evalúan con nota 6 o 7))	Bases de datos de resultados de las encuestas de satisfacción programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados encuesta de satisfacción programa Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual	

<p>COMPONENTES:</p> <p>Componente 1</p> <p>Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral¹⁰⁷</p>		<p><u>Eficacia - Producto</u></p> <p>Formación en oficios: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la fase lectiva</p>	<p>(N° de beneficiarios que aprueban la formación en oficio en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100</p>	<p>Bases de datos anuarios estadísticos programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial.</p> <p>Tablas anuario estadístico. Periodicidad: Anual</p>	
	<p>a) Registro Especial Salida Dependiente</p> <p>b) Registro Especial Salida Independiente</p>	<p><u>Eficacia - Producto</u></p> <p>Práctica Laboral: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la práctica laboral</p>	<p>(N° de beneficiarios que desarrollan práctica laboral en el año t/ N° de beneficiarios egresados aprobados de cursos que cuentan con práctica laboral en el año t) *100</p>	<p>Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial.</p> <p>Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual</p>	
		<p><u>Eficacia - Resultado</u></p> <p>Inserción Laboral: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado laboral línea registro especial</p>	<p>N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios del Registro Especial aprobados del programa en el año t) *100.</p>	<p>Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial.</p> <p>Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual</p>	

¹⁰⁷ Este componente se implementa bajo la modalidad de Registro Especial, intervención que considera cuatro fases principales: capacitación en un oficio, experiencia laboral, fase de seguimiento e intermediación laboral. Cuenta con dos tipos de salidas: Inserción laboral dependiente e independiente. Se ejecuta a través de Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, que se han integrado a este registro especial por su especialización en el trabajo con poblaciones particularmente vulnerables y su capacidad para intervenir en territorios específicos.

	<u>Eficacia - Resultado</u> Seguimiento: Porcentaje de beneficiarios que reciben seguimiento	(N° de beneficiarios que reciben seguimiento en el año t/ N° de beneficiarios egresados aprobados de cursos que cuentan con seguimiento en el año t) *100	Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual	
	<u>Eficiencia - Producto</u> Gasto por beneficiario del componente	Costo total del Componente, en el año t/N° total de beneficiarios inscritos en el año t	Reportes presupuestarios.	
	<u>Calidad - Producto</u> Satisfacción: Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa línea Registro Especial	Índice de Satisfacción Neta (ISN) en año t-1: Promedio (ISN Dimensión procedimientos previos al inicio del curso, ISN Dimensión curso, ISN Dimensión Resultados, ISN Dimensión Práctica Laboral, ISN Dimensión Seguimiento)	Bases de datos de resultados de las encuestas de satisfacción programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados encuesta de satisfacción programa Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual	

Componente 2 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados ¹⁰⁸	<u>Eficacia - Resultado</u> Inserción Laboral: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado laboral línea sectorial	N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios de la Línea Sectorial aprobados del programa en el año t) *100.	Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual	
	<u>Eficacia - Producto</u> Formación en oficios: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la fase lectiva	(N° de beneficiarios que aprueban la formación en oficio en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	Bases de datos anuarios estadísticos programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Tablas anuario estadístico. Periodicidad: Anual	
	<u>Eficiencia - Producto</u> Gasto por beneficiario del componente	Costo total del Componente, en el año t/N° total de beneficiarios inscritos en el año t	Reportes presupuestarios.	
	<u>Calidad - Producto</u> Satisfacción: Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa línea Sectorial	Índice de Satisfacción Neta (ISN) en año t-1: Promedio (ISN Dimensión procedimientos previos al inicio del curso, ISN Dimensión curso, ISN Dimensión Resultados)	Bases de datos de resultados de las encuestas de satisfacción programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial. Reporte de resultados encuesta de satisfacción programa Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial. Periodicidad: Anual	

¹⁰⁸ Este componente se implementa bajo la modalidad Sectorial, intervención que considera como fase principal la capacitación en oficios, los que son definidos de acuerdo a los sectores productivos que tienen un déficit de oferta laboral. La modalidad se ejecuta a través de Organismos Técnicos del Registro Nacional, que cuenten con los requisitos necesarios y específicos para el sector productivo que demanda la capacitación.

ACTIVIDADES:

- Selección o gestión de cursos, Licitación
- Adjudicación/Concesión de contratos a los ejecutores de capacitación.
- Habilitación de sistemas (postulación e inicio de cursos).
- Proceso de selección de alumnos/as.
- Inicio de cursos
- Práctica Laboral alumnos/as.
- Intermediación Laboral alumnos/as.
- Seguimiento alumnos/as.

Anexo 2(b): Medición de indicadores Matriz de Evaluación del programa, período 2013-2016

NOMBRE DEL PROGRAMA: CAPACITACIÓN EN OFICIOS AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 1998 MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SERVICIO RESPONSABLE: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: APOYAR EL ACCESO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL PREFERENTEMENTE DE JÓVENES, MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD						
<i>Evolución de Indicadores</i>						
<i>Enunciado del objetivo</i>	<i>Indicadores</i>					
	<i>Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)</i>	<i>Fórmula de cálculo</i>	<i>Cuantificación</i>			
			2013	2014	2015	2016 ¹⁰⁹
Fin Contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.						
Propósito Personas vulnerables entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral de capacitación adecuado a las necesidades del territorio	Eficacia - Resultado Final Acceso al empleo: Porcentaje de beneficiarios que acceden por primera vez o permanecen en el mercado de trabajo.	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t) *100	$1.729/3.987=$ 43,37%	$4.158/10.080=$ 41,25%	$2.278/5.742=$ 39,67%	El resultado estará disponible en el mes de junio de 2017.

¹⁰⁹ La información para el año 2016 no está disponible ya que aún no cierra su ejecución.

	<u>Eficacia - Resultado Final</u> Acceso al empleo: Porcentaje de beneficiarios que acceden por primera vez al mercado de trabajo.	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso y previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t que previo al ingreso del programa no presentaban cotizaciones) *100.	$665/1.982=$ $33,5\%$	$1.223/4.568=$ $26,7\%$	$1.312/4.276=$ $30,6\%$	El resultado estará disponible en el mes de junio de 2017.
	<u>Eficacia - Resultado Final</u> Permanencia en el empleo: Porcentaje de beneficiarios que permanecen en el mercado de trabajo.	(N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso y previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones/ N° total de usuarios aprobados del programa en el año t que previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones) *100.	$1.064/2.005=$ 53%	$2.935/5.512=$ $53,2\%$	$966/1.466=$ $65,8\%$	El resultado estará disponible en el mes de junio de 2017.
	<u>Economía - Proceso</u> Ejecución Presupuestaria Porcentaje de ejecución del presupuesto inicial del Programa	(Monto del presupuesto ejecutado, año t/ Monto total del presupuesto inicial, año t) *100	$M\$22.587.272 /$ $M\$50.998.879=$ 44%	$M\$27.342.654 /$ $M\$60.257.810=$ 45%	$M\$21.979.766 /$ $M\$20.511.450=$ 107%	$M\$14.172.905 /$ $M\$20.566.601 =$ 69%
	<u>Economía - Proceso</u> Ejecución Presupuestaria Porcentaje de ejecución del presupuesto vigente del Programa	(Monto del presupuesto ejecutado, año t/ Monto total del presupuesto vigente, año t) *100	$M\$22.587.272 /$ $M\$30.082.470=$ 75%	$M\$27.342.654 /$ $M\$34.151.284=$ 80%	$M\$21.979.766 /$ $M\$22.104.928=$ 99%	$M\$14.172.905 /$ $M\$14.224.533=$ 100%
	<u>Eficiencia - Proceso</u> Gasto en administración: Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del gasto total del programa	(Gasto en administración año t/Gasto total del programa año t)*100	$M\$3.512.398 /$ $M\$19.074.874 =$ 16%	$M\$3.654.435 /$ $M\$23.688.219 =$ 13%	$M\$2.059.969 /$ $M\$19.919.796 =$ 9%	$M\$1.249.072 /$ $M\$12.923.833 =$ 9%

	<u>Eficacia – Producto</u> Cobertura: Porcentaje de cobertura de población beneficiaria respecto de población objetivo	(N° de beneficiarios inscritos en el programa en el año t /N° de población objetivo en el año t)*100	22.699/4.977.241= 0,46%	14.349/4.977.241 =0,29%	12.510/6.063.377 =0,21%	5.762/6.274.560 = 0,088%
	<u>Eficacia - Producto</u> Planificación: Porcentaje de cobertura de población beneficiaria respecto de cupos planificados atender en el período	(N° de beneficiarios inscritos en el año t / N° de cupos disponibles en el año t)*100	22.699/22.796 = 99,6%	14.349/27.048 = 53,1%	12.510/12.774 = 97,9%	5.762/10.306 = 55,9%
	<u>Calidad - Producto</u> Satisfacción: Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa	Índice de Satisfacción Neta (ISN) en año t-1: Promedio (ISN Dimensión procedimientos previos al inicio del curso, ISN Dimensión curso, ISN Dimensión Resultados, ISN Dimensión Práctica Laboral, ISN Dimensión Seguimiento)((N° de beneficiarios satisfechos con el programa año t-1 (evalúan con nota 6 o 7))	71,8%	74%	72,7%	72,9%
Componente 1 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral	<u>Eficacia - Producto</u> Formación en oficios: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la fase lectiva	(N° de beneficiarios que aprueban la formación en oficio en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	12.187/17.292 = 70,4%	3.043/4.386 = 69,3%	3.945/5.187 = 76%	873/1.165 = 74,9%

a) Registro Especial Salida Dependiente b) Registro Especial Salida Independiente	<u>Eficacia - Producto</u> Práctica Laboral: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la práctica laboral	(N° de beneficiarios que desarrollan práctica laboral en el año t/ N° de beneficiarios egresados aprobados de cursos que cuentan con práctica laboral en el año t) *100	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por práctica laboral a partir del diseño del curso.	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por práctica laboral a partir del diseño del curso.	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por práctica laboral a partir del diseño del curso.	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por práctica laboral a partir del diseño del curso.
	<u>Eficacia - Resultado</u> Inserción Laboral: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado laboral línea registro especial	N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios del Registro Especial aprobados del programa en el año t) *100.	1.729/3.987= 43,3%	3.235/ 8.279= 39%	1.788/ 4.688= 38,1%	El resultado estará disponible en el mes de junio de 2017.

	<u>Eficacia - Resultado</u> Seguimiento: Porcentaje de beneficiarios que reciben seguimiento	(N° de beneficiarios que reciben seguimiento en el año t/ N° de beneficiarios egresados aprobados de cursos que cuentan con seguimiento en el año t) *100	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por seguimiento a partir del diseño del curso.	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por seguimiento a partir del diseño del curso.	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por seguimiento a partir del diseño del curso.	Este dato se está construyendo desde informática, se dispondrá desde el mes de junio. El resultado que está disponible ahora es que usuarios deberían pasar por seguimiento a partir del diseño del curso.
	<u>Eficiencia - Producto</u> Gasto por beneficiario del componente	Costo total del Componente, en el año t/N° total de beneficiarios inscritos en el año t	M\$20.270.52 / 4 / 18.433 = M\$1.100	M\$16.351.430 / 12.483 = M\$1.310	M\$13.762.814 / 10.795 = M\$1.275	M\$11.599.437 / 5.562 = M\$2.085
	<u>Calidad - Producto</u> Satisfacción: Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa línea Registro Especial	Índice de Satisfacción Neta (ISN) en año t-1: Promedio (ISN Dimensión procedimientos previos al inicio del curso, ISN Dimensión curso, ISN Dimensión Resultados, ISN Dimensión Práctica Laboral, ISN Dimensión Seguimiento)	71,8%	75%	69%	73,4%
Componente 2 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados	<u>Eficacia - Resultado</u> Inserción Laboral: Porcentaje de beneficiarios que acceden al mercado laboral línea sectorial	N° de beneficiarios en el año t que presentan al menos 2 cotizaciones entre el cuarto y el sexto mes de egreso/ N° total de usuarios de la Línea Sectorial aprobados del programa en el año t) *100.	No aplica	923/1.801 = 51,2%	490/ 1.054 = 46,4%	El resultado estará disponible en el mes de junio de 2017.

	<u>Eficacia - Producto</u> Formación en oficios: Porcentaje de beneficiarios que finalizan la fase lectiva	(N° de beneficiarios que aprueban la formación en oficio en el año t/ N° de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año t) * 100	$2.557/3.419=$ $74,7\%$	$952/1.242=$ $76,6\%$	$1.041/1.311=$ $79,4\%$	$373/418=$ $89,2\%$
	<u>Eficiencia - Producto</u> Gasto por beneficiario del componente	Costo total del Componente, en el año t/N° total de beneficiarios inscritos en el año t	$M\$6.343.084$ $/$ $4.266 =$ $M\$1.487$	$M\$3.365.730 /$ $1.866 =$ $M\$1.804$	$M\$2.866.347 /$ $1.715 =$ $M\$1.671$	$M\$1.324.396 /$ $566 =$ $M\$2.340$
	<u>Calidad - Producto</u> Satisfacción: Porcentaje de satisfacción neta de los beneficiarios con el programa línea Sectorial	Índice de Satisfacción Neta (ISN) en año t-1: Promedio (ISN Dimensión procedimientos previos al inicio del curso, ISN Dimensión curso, ISN Dimensión Resultados)	No aplica	73%	$76,4\%$	$72,4\%$

Anexo 2(b):**Sugerencia de nuevos Indicadores Matriz de Evaluación del programa, período 2013-2016**

1. Incluir en la Matriz de Marco Lógico, indicador de Propósito Tasa de Deserción
2. Incluir en la Matriz de Marco Lógico, indicador Tasa de Deserción por Componentes
3. Incluir en la Matriz de Marco Lógico, el indicador de Propósito Brecha de Género definido en el documento Versión Proyecto de Ley Año 2017, identificado por sexo (vinculado al Producto Estratégico institucional).
4. Incluir en la Matriz de Marco Lógico, indicador Brecha de Género por Componentes.

Tabla 59
Propuesta de Indicadores

Nivel de Objetivos	Enunciado	Fórmula de Cálculo
	(Dimensión/ Ámbito de Control)	
PROPÓSITO Personas vulnerables entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral de capacitación adecuado a las necesidades del territorio.	Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa Capacitación en Oficios, al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de beneficiarios inscritos (Eficacia/Producto)	$(N^{\circ} \text{ de beneficiarios que desertan del programa en el año } t / N^{\circ} \text{ de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año } t) * 100$
COMPONENTE 1 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral	Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa Capacitación en Oficios del Registro Especial (Eficacia/Producto)	$(N^{\circ} \text{ de beneficiarios del Registro Especial que desertan del programa en el año } t / N^{\circ} \text{ de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año } t) * 100$
COMPONENTE 2 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados	Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa Capacitación en Oficios de la Línea Sectorial (Eficacia/Producto)	$(N^{\circ} \text{ de beneficiarios de la Línea Sectorial que desertan del programa en el año } t / N^{\circ} \text{ de beneficiarios inscritos en cursos que presentan estado final en el año } t) * 100$
PROPOSITO Personas vulnerables entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral de capacitación adecuado a las necesidades del territorio.	Porcentaje de personas (distinción hombre y mujer) cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones al 6to mes, luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios, al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de personas que aprobaron el curso (Eficacia/Resultado Intermedio)	$(N^{\circ} \text{ de personas (distinción hombre y mujer) cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones al sexto mes de haber aprobado un curso del programa Capacitan en Oficios, al 31 de diciembre del año } t-1 / N^{\circ} \text{ total personas que aprobaron el curso del programa Capacitan en Oficios, al 31 de diciembre del año } t-1) * 100$

<p>COMPONENTE 1 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral</p>	<p>Variación anual de la brecha de género en capacitación según implementación Registro Especial (Eficacia/producto)</p>	<p>((Número de mujeres en el año t/ Número de hombres en el año t)- (Número de mujeres en el año t-1/ Número de hombres en el año t-1)) *100</p>
<p>COMPONENTE 2 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados</p>	<p>Variación anual de la brecha de género en capacitación según implementación Sectorial (Eficacia/producto)</p>	<p>((Número de mujeres capacitadas en el año t/ Número de hombres capacitados en el año t)- (Número de mujeres capacitadas en el año t-1/ Número de hombres capacitados en el año t-1))*100</p>

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas al Panel por el Programa Capacitación en Oficios.

Anexo 2(c): Análisis de diseño del programa

De acuerdo a la Ficha de Definiciones estratégicas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE para el periodo 2015-2018, la intervención de la institución a través del Programa Capacitación en Oficios se enmarca en el objetivo estratégico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que consiste en “Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad”.

El diseño del programa durante el proceso de evaluación, fue presentado considerando los siguientes cuatro componentes¹¹⁰:

- Capacitación en un oficio: entrega conocimientos específicos del oficio y habilidades blandas.
- Experiencia laboral: para salida dependiente, tiene como fin generar conocimientos prácticos para la entrada al mundo laboral.
- Fase de seguimiento: para cursos con salida independiente, le permite al alumno generar un emprendimiento a través del cual se generan competencias prácticas de lo aprendido en la capacitación.
- Intermediación laboral: apoyo del organismo técnico a los alumnos/as en el proceso de encontrar un trabajo o formalización de un plan de negocios.

Al analizar la consistencia lógica de estos componentes, el Panel en conjunto con DIPRES y SENCE, observó que el producto principal que entrega el programa se concentra en la capacitación en un oficio, cuya finalidad es fomentar y mejorar el acceso/permanencia de las personas en un puesto de trabajo. La producción de este servicio se realiza a través de dos componentes:

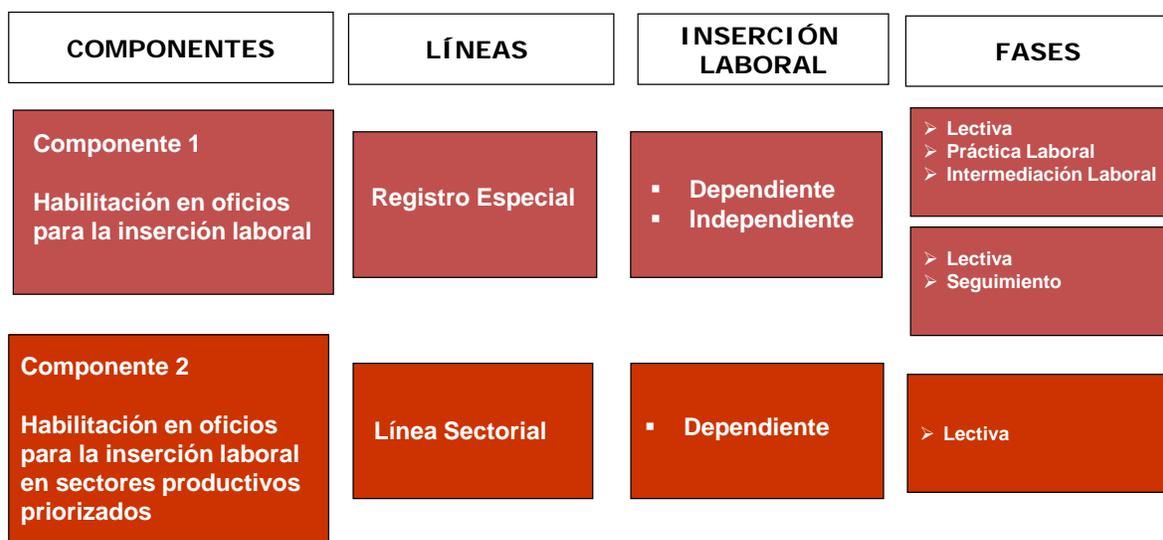
- Componente 1 Registro Especial: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral. Este componente, tiene dos tipos de desenlace:
 - a) Salida Dependiente
 - b) Salida Independiente
- Componente 2 Línea Sectorial: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados. Este componente tiene solamente la Salida Dependiente.

Según cada componente, el producto principal, la capacitación, es provisto diferenciadamente desde el punto de vista de las fases o etapas de la intervención. Según la salida, los participantes transitan en etapas también diferenciadas.

A partir de estas diferencias y una vez analizadas las posibilidades de dar un nuevo ordenamiento a la matriz de marco lógico que permitiera a SENCE realizar mediciones intermedias y finales del avance y cumplimiento de metas e indicadores, se acuerda considerar como los dos principales componentes del programa las dos líneas o modalidades de intervención, a las que se denominarán como subcomponentes, como se despliega a continuación:

¹¹⁰ Ficha de Antecedentes, SENCE 2017.

Ilustración 12
Componentes y Subcomponentes de la Ejecución
Programa Capacitación en Oficios



Fuente: Elaboración propia en base a Matriz Marco Lógico

1. Lógica Vertical

El objetivo del programa a nivel de fin, enunciado en los documentos de diseño del programa, se expresa como una contribución a mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.

Se observa la ausencia de un mapa conceptual-causal trabajado por la institución o al que ella haga referencia a la hora de analizar la correspondencia entre fin y propósito. Siendo el problema que da origen al Programa, contribuir a la disminución de barreras de acceso al empleo, el programa no provee de información robusta que permita explicar dicha relación causa-efecto. Como se reconoce, la formación de capital humano redundando en mejores ingresos laborales y condiciones de empleabilidad. Ello constituye la condición más importante para reducir la pobreza y la vulnerabilidad, así como para favorecer la inclusión social y el logro de mejores condiciones de vida¹¹¹. No obstante, el problema de la inserción laboral en personas vulnerables, no se explica solamente por la falta de oportunidades de educación y acceso a programas masivos para mejorar las condiciones de empleabilidad, es un problema que además depende de las condiciones estructurales de acceso al trabajo, tales como el crecimiento económico, la productividad y la precarización del empleo.

¹¹¹ Larrañaga, 2011.

Se entiende que para que esta inserción sea posible, las personas a las cuales se dirige el programa deben aumentar sus condiciones de empleabilidad, y los objetivos de los dos componentes dan cuenta de ello parcialmente a través de la estrategia de capacitación en oficios. Se entiende que la capacitación en oficios se plantea de acuerdo a las demandas del mercado laboral, y para esto el programa desarrolla anualmente estudios regionales para identificar tales demandas. No obstante, la empleabilidad incluye capacidades transversales para la adaptación a los cambios ya sea en el mercado laboral o en la propia situación laboral de las personas (empleado, desempleado o inactivo).

A nivel de propósito, esto es, el acceso y permanencia en el mercado laboral, no existe evidencia suficiente que permita determinar la relación del objetivo del programa con el resultado final esperado. Como se ha mencionado anteriormente, la diversidad del perfil ocupacional de las personas que participan en el programa, representa un elemento central a la hora de medir resultados. En efecto, existe un significativo porcentaje de usuarios que ingresan al programa en situación de ocupados a quienes se puede dar seguimiento a su inserción laboral a través de la verificación de cotizaciones al egreso del programa. No obstante, un número importante de personas ingresan al programa sin haber trabajado nunca, o bien, desempeñándose en el empleo informal. Este último aspecto no ha sido abordado por el programa en tanto no dispone de verificadores que entreguen evidencia del empleo informal. Adicionalmente, no se cuenta con información respecto de si el beneficiario que se inserta o permanece en el trabajo, lo hace en el oficio en el cual se capacitó.

Respecto de las actividades diseñadas para producir los componentes del programa, se puede concluir que, si bien Capacitación en Oficios cuenta con una serie de actividades necesarias y comunes para la producción de ambos Componentes, estas actividades centrales están diseñadas como etapas o fases secuenciales de tipo administrativas que permiten entregar el servicio de capacitación dirigido a la población objetivo. No obstante, estas actividades (diseño de cursos, licitación, contratación, ejecución y liquidación, entre otras), podrían ser complementadas con instrumentos de monitoreo que faciliten el seguimiento de la trayectoria laboral de los egresados permitiendo medir el logro del propósito del programa.

En relación a las fases post lectivas, la valoración que realiza el Panel, difiere según Componente. Para el Componente 1: se valoran las fases post lectivas mediante el servicio de acompañamiento a los beneficiarios, en tanto apoyan el proceso de habilitación al empleo en la inserción laboral. No obstante, el Panel coincide con la observación realizada por la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, en relación a las fases de seguimiento e intermediación, acerca de si “el sistema de intermediación laboral soluciona problemas de desempleo estructural¹¹² o únicamente aquellos debidos a problemas de información asociados al desempleo friccional¹¹³”, ya que no existe data que permitiera comprobar el tipo de

¹¹² El desempleo estructural se explica por cambios en la estructura económica de una o varias industrias. El desempleo estructural se genera por que los demandantes de empleo (empresas u otros organismos) no logran encontrar el perfil de trabajador que buscan. No se trata de escasez de demanda, sino que de un cambio relevante en la tecnología o conducta de los consumidores (demanda por bienes y servicios) que ha modificado las necesidades de los empleadores, mientras que los trabajadores no han tenido tiempo suficiente para ajustar sus habilidades a esta nueva realidad. Sus características son: no existe falta de demanda de trabajo; la oferta de trabajo no se ajusta a las necesidades de los demandantes; tiende a ser un desempleo de largo plazo. <http://economipedia.com/autor/p-nicole/>

¹¹³ El desempleo friccional es el producido durante el período de tiempo entre que un trabajador/a deja su trabajo anterior y encuentra el siguiente, es decir la transición de un empleo a otro.

inserción laboral que se realiza, si la misma contribuye a la reconversión laboral mediante la adquisición de un nuevo oficio o a la incorporación al mercado laboral sin adecuación a una nueva demanda. Finalmente, la aprobación de la Fase Lectiva solo por asistencia (75%) si bien constituye un indicador de permanencia, no permite acreditar contenidos. En relación al Componente 2: la ausencia de fases vinculadas a la práctica laboral, e inserción no permiten completar el ciclo de generación de habilidades. Instancias asumidas voluntariamente, por las OTEC, lo que debilita el proceso formativo.

En relación a los supuestos que subyacen a la ejecución del programa (matriz de marco lógico), hasta el momento se ha establecido que las condiciones macroeconómicas y del mercado laboral debieran mantenerse estables para el logro del propósito del programa. No obstante, el programa no estableció supuestos para cada nivel de objetivos. El programa sí identifica como un riesgo específico la demanda sectorial por mano de obra especializada, la que puede verse afectada al cambiar las condiciones de sectores productivos muy dinámicos como el agrícola o forestal. A juicio del panel, estos riesgos deben ser incorporados en la matriz de marco lógico ya que permitirán garantizar la adecuada ejecución del programa y detectar a tiempo los avances y el cumplimiento de las actividades.

2. Lógica Horizontal

La Matriz de Marco Lógico presentada inicialmente por el SENCE, ha sido trabajada y modificada en conjunto con el Panel evaluador y la DIPRES.

Respecto del **propósito**, los indicadores incluidos en la matriz apuntan, en primer lugar a medir su eficacia, tanto a nivel de resultados como de productos. A nivel de resultado final, se estableció medir la inserción laboral de la población atendida a través del cálculo de personas que al egreso del programa se encuentran cotizando en el sistema formal. Dicha medición, además, se ha desagregado para dimensionar cada objetivo de propósito por separado: acceso y permanencia en el empleo.

En segundo lugar, se construyeron dos indicadores de eficacia/producto para dimensionar la cobertura y la planificación alcanzada por el programa. Como ya se ha explicado anteriormente, la población objetivo coincide con la población potencial del programa. Recuérdese que la Población Potencial, incluye en su definición el criterio de focalización, dado que se define como hombres y mujeres de 16 a 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable, según el Registro Social de Hogares, siendo ésta definición la primera focalización del programa.

En tercer lugar, existe un indicador de calidad que apunta a medir a medir la satisfacción de los usuarios con distintas dimensiones o ámbitos del programa. Este indicador ya existía en el sistema de indicadores del programa y se mantuvo el original que se calcula a través de la construcción del índice de satisfacción neta.

A nivel de **componentes**, cada uno de ellos presenta indicadores definidos en conjunto con el Servicio en la nueva MML. El primer componente, contiene el indicador de eficacia/resultado definido como inserción laboral, el que se calcula del mismo modo que el indicador desplegado en el propósito. Se definieron otros tres indicadores de eficacia/producto para medir el cumplimiento de las fases o etapas que contempla este componente, formación en oficios, práctica laboral y seguimiento. No obstante, para la presente evaluación sólo ha sido posible obtener resultados del primer indicador, la

formación en oficios, dado que no existe información disponible para estos tres ámbitos, según ha informado el programa. Por su parte, el segundo componente, contiene dos indicadores de eficacia (inserción laboral y formación en oficio) y los respectivos indicadores de calidad y eficiencia.

A juicio del panel, el sistema de indicadores actual presenta mediciones en todas las dimensiones eficacia, eficiencia, economía y calidad, no obstante, falta definir los procesos, productos y resultados para dar una lectura lógica más consistente a los objetivos de la matriz.

Anexo 3: Procesos de Producción y Organización y Gestión del Programa

A. Proceso de producción de cada uno de los bienes y/o servicios (Componentes) que entrega el programa.

El programa se compone de dos Componentes:

Componente 1

Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral

1.1. Salida laboral dependiente

1.2. Salida Laboral independiente

Componente 2

Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados

A continuación, se describirá el proceso de producción de cada uno de los bienes o servicios entregados por Componente, según el siguiente esquema:

Tabla 60: Esquema Producción Componentes/Sub Componentes

Componentes	Sub Componentes	Fases de Producción de cada Sub Componente
Componente 1 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral	1.1 Registro Especial Salida Dependiente laboral	1.1.1 Fase Lectiva
		1.1.2. Práctica Laboral ¹¹⁴
		1.1.3 Intermediación Laboral
	1.2 Registro Especial Salida Independiente laboral	1.2.1 Fase Lectiva
		1.2.2 Seguimiento
		1.2.3 Intermediación Laboral ¹¹⁵
Componente 2 Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en sectores productivos priorizados		1 Fase Lectiva

Fuente: Elaboración propia, Panel, con base información del Programa.

El Programa entrega los siguientes bienes y servicios en ambos Componentes:

¹¹⁴ Cabe aclarar que no todos los estudiantes que pasan por cursos focalizados principalmente en trabajos dependientes pasan por la práctica laboral, ya que no todos los cursos consideran esta fase práctica laboral. Hay cursos de solo fase lectiva e intermediación laboral.

¹¹⁵ Se considera la Intermediación Laboral, en el caso que el establecimiento de la salida independiente no haya resultado en el proceso de participación del usuario/a en el programa.

- Capacitación gratuita, entregando acceso a toda persona interesada (que cumpla con el perfil de la población potencial/objetivo) en los cursos, facilitando su participación.
- Seguro de accidentes en todo el transcurso de la capacitación y práctica laboral.
- Subsidio diario de \$3.000 por clase efectivamente asistida.
- Certificados y/o Licencias Habilitantes gratuitas según oficio. (por ejemplo. Licencias de conducir, SEC, Soldadura, etc.)
- Exámenes de Salud Gratuitos (en oficios y sectores productivos específicos).

Para la salida Independiente Componente 1: se entrega un Subsidio de Herramientas de \$200.000.

A.1.- Proceso de producción del Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral (Dependiente o Independiente)

El programa Capacitación en Oficios, a través de este Componente, busca la formación de las personas en distintos oficios (definidos anualmente según la demanda y oferta de cursos por los Organismos Técnicos de Capacitación) para que enfrenten con mejores herramientas las tareas asignadas en su lugar de trabajo, y/o asegurando el acceso a un nuevo empleo y/o el desarrollo de una actividad productiva de manera independiente.

El objetivo del Componente es generar competencias laborales a fin de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo dependiente, permanecer en el mismo, o desarrollar un emprendimiento independiente, a través de la formación en un oficio.

El trabajo dependiente es aquél donde el trabajador presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. El trabajo independiente, es aquel donde el trabajador aumenta sus ingresos a través de la adquisición de capacitación, orientados al fomento del emprendimiento.

El Componente se implementa a través de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), inscritos en el Registro Especial. El Registro Especial nace junto con la Ley N° 19.518 (art. 46 letra e) de SENCE del año 1997. A través de la creación del Registro Especial, se genera una línea de capacitación focalizada en jóvenes vulnerables. Luego, se amplía el tramo etario (entre 16 a 65 años), en el año 2011 pero se mantiene el perfil socioeconómico. Los OTEC son Fundaciones de derecho privado sin fines de lucro, con giro único de capacitación - especializados en el trabajo con poblaciones vulnerables.

El Componente 1, se implementa a través de dos líneas de intervención diferenciadas según el tipo de salida laboral de los usuarios/as: 1) Registro Especial Salida Laboral Dependiente y 2) Registro Especial Salida Laboral Independiente.

A.1.1. Registro Especial Salida Laboral Dependiente

La finalidad de esta línea es la habilitación de los alumnos/as en un oficio que puedan desempeñar bajo dependencia. La capacitación tendrá una duración entre 250 hasta 1200 horas de formación en oficio, a lo largo de 6 meses aproximadamente. En promedio son entre 450 a 550 horas.

La Línea, se implementa mediante las siguientes fases: Lectiva, Práctica Laboral, e Intermediación Laboral

El proceso comienza mediante la difusión de los cursos, en la página web del SENCE, y a través de la difusión que realizan los OTEC. Los postulantes se inscriben en la página

web (<http://sicciudadano.SENCE.cl/Postulacion>) donde se analiza la información del mismo, según: Tramo de Calificación Socio Económica (CSE) del Registro Social de Hogares (RSH) y Edad del Postulante. Las siguientes características del perfil del postulante son declarativas: Nivel Educativo (primario, secundario, terciarios, otras capacitaciones); Situación laboral actual y experiencia en ello; Ingreso familiar; Jefe de familia o de núcleo; Motivación de la persona para realizar cursos de capacitación. Si el sistema acepta la postulación, la OTEC realiza la selección de acuerdo a la cantidad de cupos disponibles. Luego de ello comienza la fase Lectiva.

En la **Fase Lectiva**, se realiza la formación propiamente tal. El Componente se encuentra formulado de acuerdo a la nomenclatura y metodología de Formación por Competencias¹¹⁶, en consecuencia, los módulos que lo constituyen deberán considerar dicha formulación en su metodología de enseñanza-aprendizaje, como también en el material didáctico que se utilice.

La Fase Lectiva¹¹⁷, desarrolla competencias técnicas y competencias transversales. Las Competencias Técnicas, refieren a la formación en un conjunto de tareas normalizadas respecto de una labor que implica un determinado desempeño laboral. La enseñanza de éstas, se realiza a través de un conjunto de módulos que permitan a la persona que recibe la formación, conocer y manejar una serie de aprendizajes esperados. Las Competencias Transversales: corresponden a los módulos complementarios, cuyo objetivo es perfeccionar la formación técnica en torno a las habilidades requeridas para mejorar la inserción laboral, donde se incorporan temas como el uso de tecnologías y herramientas de empleabilidad.

Las competencias transversales son las siguientes:

- i). **Apresto Laboral:** Este módulo tiene por finalidad que los alumno/as reconozcan la importancia de integrarse al mundo laboral y de los factores que favorecen la empleabilidad, a través del conocimiento de las principales características del mercado laboral actual, identificación de los elementos socio-culturales que condicionan la empleabilidad de mujeres, hombres y jóvenes, distinción de las condiciones legales mínimas que regulan el mercado del trabajo dependiente, y la importancia del establecimiento de relaciones respetuosas y cordiales en el proceso de capacitación y en la integración al mundo laboral. El Componente debe tener una duración entre 15 a 30 horas.
- ii). **Formación Social para el Trabajo:** Este módulo tiene por objeto conocer las competencias personales, el marco legal y los beneficios del trabajo formal para la formulación del proyecto laboral, a partir de la identificación de las competencias personales necesarias para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral, manejo de conceptos y derechos fundamentales que forman parte de toda relación contractual, identificación los derechos previsionales como trabajador(a) de acuerdo a su situación laboral y a la legislación vigente en estas materias, y

¹¹⁶ Se entiende por tal, la formación en un conjunto de tareas normalizadas respecto de una labor que implica un desempeño laboral. La enseñanza de éstas, puede realizarse (por qué "puede realizarse", por la redacción da la impresión que pudiera realizarse de otra forma) a través de un conjunto de módulos que permitan a la persona que recibe la formación, conocer y manejar una serie de aprendizajes esperados.

¹¹⁷ Para los cursos dirigidos a personas con discapacidad, el Programa recomienda la realización de la Fase Lectiva a partir de una metodología de trabajo en conjunto, con un grupo de profesionales donde se priorice su experiencia de trabajo en dichas poblaciones vulnerables, con un fuerte componente práctico, en el cual se refuercen sus afectos, sus habilidades blandas y se fortalezcan sus habilidades laborales, la identidad del grupo y la estima de la persona, a partir de un fuerte trabajo de retroalimentación una vez culminada cada clase, donde los alumnos identifiquen los aprendizajes adquiridos.

administración de los recursos económicos personales. El Componente debe tener una duración entre 20 a 35 horas.

- iii). Formación Personal para el Trabajo: Módulo que se perfila hacia el reconocimiento de las áreas de interés laboral, proyectándolas en el mercado del trabajo en que desea desempeñarse. En ese sentido, se espera que el alumno/a identifique las áreas de interés personal y se ajusten a sus posibilidades y expectativas laborales, construyendo un plan de acción que concrete su proyecto laboral. El Componente debe tener una duración entre 15 a 30 horas.
- iv). Comunicación Efectiva: Módulo orientado hacia la distinción de elementos que propician una buena comunicación y favorecen las relaciones laborales, en virtud al reconocimiento de la importancia de la comunicación no verbal en el trabajo y de la utilización de un lenguaje acorde al contexto de trabajo. El Componente debe tener una duración entre 20 a 35 horas.
- v). Herramientas para la Búsqueda de Empleo: Este módulo busca que el alumno/a maneje herramientas tradicionales y digitales para la búsqueda de empleo, a través de la identificación de los elementos necesarios para el proceso de postulación a un empleo. Además, deberá reconocer lugares y sitios web que contribuyen a la búsqueda de empleo y manejar los principales elementos para enfrentar una entrevista laboral. El Componente debe tener duración entre 10 a 20 horas.
- vi). Derechos Fundamentales: Este módulo tiene por objeto distinguir los derechos fundamentales y la capacidad de ejercerlos que garantiza el Estado a todos/as los/as ciudadanos/as, identificando las instituciones elementales de un Estado Democrático , tales como el Estado, el Congreso Nacional, Poder Judicial y Partidos Políticos entre otros; manejar conocimientos básicos respecto a los derechos ciudadanos reconocidos por la Constitución Política de la República; e identificando las instituciones de derecho chileno que sean de utilidad para los/as alumno/a, como el derecho de familia o el derecho del trabajo. El Componente debe tener una duración entre 10 a 20 horas.
- vii).Tecnologías de la Información, TIC's: Módulo enfocado a la formación en Tecnologías de la Información y su aplicabilidad. Para la formación en tecnologías de la información, es condición que se desarrolle en una relación uno a uno, vale decir, un/a alumno/a por computador. El Componente debe tener una duración entre 20 a 30 horas.

De los módulos correspondientes a las Competencias Transversales, el organismo técnico debe realizar al menos el 50% de éstos, teniendo en consideración que el módulo de Tecnologías de la Información (TIC's), tendrá carácter obligatorio. El Organismo puede proponer módulos adicionales¹¹⁸ que contribuyan a la incorporación de Competencias Transversales relevantes para un desempeño exitoso en el mercado laboral.

La fase lectiva considera un mínimo de 250 horas, de las cuales un 60% al menos deben ser relativas al aprendizaje del oficio propiamente tal, y las demás horas corresponden a

¹¹⁸ El diseño de estos módulos en términos de horas y contenidos, debe ser propuesto por los Organismos Técnicos, cumpliendo con el porcentaje de horas considerado en las Bases Técnicas de cada llamado.

Competencias Transversales impartidas a través de los módulos, antes señalados - preestablecidos por el programa-, además de otros módulos que puede proponer el OTEC.

La **práctica laboral** debe guardar relación con la formación impartida. Consiste en la pasantía de los/las alumnos/as en una empresa o servicio público (exceptuando este Servicio), Esta fase tendrá una duración que va de 180 a 360 horas, teniendo una duración semanal de 45 horas como máximo, y consiste en la pasantía de los alumno/as en una empresa o servicio público (exceptuando el SENCE), cuyo objetivo es que el estudiante ingrese al mercado laboral y continúe su proceso de formación, aplicando los conocimientos y competencias adquiridas durante la Fase Lectiva.

Esta fase será obligatoria para los asistentes a los cursos que se impartan en jornada diurna. La fase será optativa para: i) Personas con discapacidad. En este caso el Organismo Técnico deberá evaluar la pertinencia de la realización de la práctica laboral, dependiendo de factores como, espacio físico para su realización, etc.; ii) Personas que acrediten experiencia laboral en el oficio en el cual se están capacitando; iii) Personas que se encuentren trabajando en forma dependiente, acreditando contrato de trabajo debidamente escriturado.¹¹⁹ Quienes desistan de realizar la práctica laboral, el OTEC deberá presentar un documento conductor a la Dirección Regional del SENCE, junto a las cartas de renuncia del o los alumno/as, u otros antecedentes que acredite la imposibilidad, por parte del estudiante, para ejecutar la práctica laboral.

En resumidas cuentas entregar capacitación a los más vulnerable del país, que no tienen mayores estudios, estudios incompletos u oportunidades laborales. Igualmente se entrega capacitación a personas que se encuentran en el mercado laboral, para mejorar sus condiciones contractuales

Para los asistentes a cursos de formación que se realizan en jornada vespertina, la duración de este Componente deberá ser de 180 horas como mínimo y hasta de 360 horas como máximo, teniendo una duración semanal de 45 horas como máximo.

La Práctica Laboral en empresas puede realizarse en dos modalidades, alternada o continúa. La modalidad alternada es la ejecución que combina simultáneamente la Fase Lectiva con la Práctica Laboral (formación dual). La modalidad continúa, corresponde a la realización de la práctica una vez concluida la fase lectiva y hasta 30 días hábiles para dar su inicio¹²⁰.

El OTEC al momento de postular a los cursos, determinará la forma en que se implementarán dichas Fases. En ambas modalidades los/as alumno/a deberán contar con un funcionario responsable al interior de la empresa que los oriente cada vez que asistan a sus prácticas, el cual deberá velar por la correcta aplicación de los contenidos suministrados en la Fase Lectiva; los derechos y obligaciones de los alumno/as en la práctica Laboral, y la seguridad en la empresa de dicho estudiante.

Al finalizar tanto la Fase Lectiva como la Práctica Laboral, el OTEC deberá registrar en el Formulario que corresponda, la situación final del alumno/a en términos de asistencia de cada una de las Fases:

- Aprobado: Si el alumno/a cumplió con, a lo menos, un 75% de asistencia a la Fase Lectiva y la misma exigencia de asistencia para la aprobación de práctica laboral, no

¹¹⁹ El programa no solicita explícitamente la práctica laboral a las personas que ya se encuentran trabajando y que toman los cursos de capacitación para mejorar su nivel laboral, entendido que el mismo es precario según la caracterización de la población potencial/objetivo. Recuérdese que en el análisis de cobertura, solo un 10% de los beneficiarios son trabajadores dependientes al momento de ingresar al programa.

¹²⁰ Los alumnos/as que se encuentren con una asistencia entre 75% y 100% de las horas del curso, no podrán solicitar adelantar su práctica laboral, deberán dar término completo de la Fase Lectiva del oficio, y luego comenzar la fase siguiente; aplicándose esta regla sólo para cursos con modalidad continúa

existiendo test final de contenidos. En caso de intervención independiente, si el alumno/a desarrolló al menos el 90% de las actividades previstas en el Plan de Negocio. En estado aprobado además quedarán los alumno/as que cumplieron con el proceso de Nivelación

- Contratado: Si el alumno/a se retira del curso por obtención de un contrato de trabajo¹²¹.
- Reprobado: Si el alumno/a, no cumplió con el 75% de asistencia o el 90% de actividades, no justificando la inasistencia o bien la justificación no fue validada por el SENCE.
- Desertor sin causa justificada: Si el alumno/a se ha ausentado sin dar información o aduciendo causas no contempladas en las Bases Técnicas o no se encuentra habido durante el seguimiento.¹²²
- Desertor por causa justificada: Si el alumno/a se ha ausentado o no es habido por las razones que se mencionan para el caso.¹²³

Antes del Cierre del Curso, se realiza el proceso evaluativo:

1. Evaluación de Conocimientos y Competencias de los alumnos/as

El Organismo deberá entregar al SENCE el resultado de la Evaluación Final de Conocimientos y Competencias de cada uno de sus alumnos/as, la que deberá considerar, a lo menos, lo siguiente:

- a) **Evaluación de conocimientos iniciales:** El OTEC deberá realizar una evaluación a cada alumno/a, al momento de su ingreso al curso, aun cuando éste sea

¹²¹ Esta situación se considerará como inserción laboral cuando la contratación ocurra durante la práctica laboral o al término de la fase lectiva y siempre y cuando, la gestión la haya realizado el OTEC, lo cual deberá ser debidamente acreditado, que sea de a lo menos tres meses asociado en el área productiva en el cual se capacitó. En cualquier otro caso, se considerará como deserción justificada.

¹²² Deserciones injustificadas: corresponden a todas aquellas deserciones que no cuentan con una justificación formal o no se enmarcan en los puntos indicados en las Deserciones Justificadas. Fuente: Bases de Licitación año 2017 Programa Capacitación en Oficios Registro Especial.

¹²³ Deserciones Justificadas

Se considerarán como causas de deserción justificadas las que se mencionan a continuación:

- a) Enfermedades o accidentes, que impidan al alumno asistir a clases por un período superior a las horas necesarias para aprobar la Fase Lectiva y/o la Práctica Laboral, ambos casos acreditados a través de una licencia o certificado médico. El documento deberá individualizar al alumno con nombre completo y cédula nacional de identidad. Además deberá ser entregado por Profesionales del área competente relacionada con la enfermedad o accidente que involucre la presentación del certificado.
- b) Nacimiento de un hijo, en caso de hombres y mujeres. En este caso, se deberá resguardar los derechos de protección a la paternidad establecidos en la legislación actual, en el caso del Post-Natal asumido por el padre. En el caso de la madre del recién nacido, el OTEC deberá emitir un informe al SENCE en el cual indicará el acuerdo obtenido entre las partes al respecto, en donde se contemplará eventualmente el estado de deserción justificada.
- c) Cambio de domicilio a otra Región o comuna que le impida asistir al curso.
- d) Privación de libertad.
- e) Fallecimiento del alumno.
- f) Servicio militar.
- g) Siniestro. Incendios, inundaciones u otros siniestros que impidan al alumno asistir a clases.
- h) Por obtención de contrato de trabajo de a lo menos 3 meses.
- i) Otra causal de deserción determinada por instrucciones generales u otra normativa del Director/a Regional.

En caso de que un/a alumno/a deserte por maternidad, por una licencia médica con una duración que le impida asistir al mínimo de horas para aprobar o por cualquiera de las deserciones tipificadas como justificadas y decida reincorporarse al curso, de común acuerdo con el OTEC, dejará de considerarse como desertor justificado y los pagos serán realizados de acuerdo a la asistencia que corresponda

Fuente: Bases de Licitación año 2017 Programa Capacitación en Oficios Registro Especial.

reemplazante o nuevo¹²⁴, con el objeto de determinar el nivel de conocimientos del oficio en el cual se instruirán. Los resultados de las evaluaciones deberán ser medidos en porcentajes de conocimiento, de acuerdo a la siguiente tabla:

Porcentaje Alcanzado	Nivel de conocimiento del Oficio
80 - 100	Bueno
60 – 79	Suficiente
30 – 59	Regular
menos de 30	Insuficiente

b) Evaluación de competencias al término de cada módulo de la Fase Lectiva: Al finalizar cada módulo de la Fase Lectiva, el Organismo deberá aplicar a sus alumnos/as una evaluación de competencias, que el alumno deberá dominar en relación a los aprendizajes esperados para cada uno de los módulos.

Resultado de la Evaluación:

- Competente
- Aún no competente
- No evaluado

c) Evaluación de competencias al término de la fase práctica laboral: La empresa deberá realizar a sus practicantes una evaluación de competencias técnicas, a través del formato que el Organismo deberá entregar a cada empresa al inicio de la práctica laboral con las competencias a evaluar.

Resultado de la Evaluación:

- Competente
- Aún no competente
- Aún no evaluado

2. Situación de Asistencia del Alumno (se explicó en apartado anterior)

Cierre de Curso:

El OTEC deberá proceder a la certificación SENCE de los alumno/as en un plazo máximo de 15 días hábiles, prorrogables por el Director Regional hasta 15 días hábiles y visados los Formularios resumen de término de la Fase correspondiente, de acuerdo a la modalidad del curso.

El organismo deberá entregar a los alumno/as aprobados (que cumplieron con al menos el 75% de asistencia de las fases que corresponden al plan de capacitación o que fueron nivelados para llegar a ese porcentaje de asistencia), un diploma de aprobación y un certificado de formación, ambos extendidos por el OTEC, los cuales acreditarán la aprobación y/o participación en el proceso integral de formación en el oficio, de acuerdo a lo estipulado en las Bases Administrativas y Técnicas.

¹²⁴ Alumno que ingresa al curso a partir del tercer día de iniciado, con el objeto de completar el cupo del curso o reemplazar a un alumno que se retira del curso antes del 20% de las horas de ejecución de la Fase Lectiva.

Por último, se desarrolla la **Fase de Intermediación Laboral**. El organismo o institución responsable del proceso, tendrá un tiempo de tres meses para colocar laboralmente al alumno/a. Se tomará en consideración como indicador del Componente, el porcentaje de alumno/as colocado por curso, de los que aprueban la Fase Lectiva, para el caso de salida dependiente.

A.1.2. Registro Especial Salida Laboral Independiente

El fomento al emprendimiento y el desarrollo de la empleabilidad de las personas, conjuntamente con contribuir a una mayor productividad y competitividad de las unidades económicas de menor tamaño, está planteado en la misión y objetivos del SENCE, por ello realiza una intervención que se orienta en directa relación con la formación de trabajadores independientes. El trabajador independiente corresponde a aquella persona que desarrolla una actividad económica por cuenta propia a partir de sus habilidades, conocimientos y destrezas, obteniendo ingresos producto de actividades transaccionales que desarrolla en el mercado. Es una persona que administra su propio trabajo y que se hace cargo de todas las labores de su negocio. Sus preocupaciones centrales dicen relación con el qué hacer y cómo hacerlo; la definición de una idea y plan de negocios, el cómo acceder al financiamiento inicial, la búsqueda de la probabilidad efectiva de generar ingresos y proyección de permanecer en la actividad; la generación de ingreso para tener autonomía, etc. El trabajador independiente deberá buscar los posibles apoyos del entorno para emprender: acceso a redes institucionales, disponibilidad de tiempo para nuevas actividades de formación y/o capacitación, etc.

La finalidad de esta modalidad es el desarrollo por parte de cada alumno/a de un proyecto de emprendimiento cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Tendrá una duración de hasta 2 meses. Se acompaña la formación con un subsidio de herramientas que asciende a los \$200.000 pesos. El subsidio se entrega a todo/as aquellos que aprueban la fase Lectiva.

Se implementa a través del Registro Especial, con las mismas características antes mencionadas, que para la salida dependiente. Las fases de implementación, son las siguientes: Fase Lectiva; Seguimiento; e Intermediación Laboral

El proceso comienza con la difusión a través de la página web del SENCE y aquella que se realiza desde cada OTEC. Luego, continúa la postulación de los estudiantes, a través de la página web (<http://sicciudadano.SENCE.cl/Postulacion>). La persona que desea realizar un curso de capacitación con salida independiente, deberá pasar por una etapa posterior de diagnóstico, donde se debe reflejar su aptitud para llevar a cabo un negocio. En ese sentido, el diagnóstico deberá contener, como mínimo lo siguiente:

- i. Nivel de autonomía
- ii. Persistencia en la acción
- iii. Actitud frente al riesgo
- iv. Capacidad resolutive
- v. Adaptabilidad y flexibilidad
- vi. Disposición al aprendizaje
- vii. Capacidad de organización y priorización de tareas
- viii. Confianza y autodeterminación
- ix. Orientación al logro en función de las propias capacidades

El instrumento que se aplica en el diagnóstico, es suministrado por el SENCE a cada organismo una vez que se encuentre totalmente tramitado el contrato que al efecto se suscriba para la ejecución del Programa. Asimismo, dicho instrumento es adaptado por cada OTEC a los fines de las capacitaciones que ofrecen.

La información recopilada en el proceso diagnóstico, servirá tanto al postulante como al organismo técnico, respecto a las competencias técnicas e individuales que posee la persona para iniciar la formación en oficios con salida independiente. No todos los postulantes quedan incorporados en la capacitación.

Al quedar seleccionado comienza la **Fase Lectiva**. La Fase Lectiva desarrolla competencias técnicas y competencias transversales. Las Competencias Técnicas, son similares a la modalidad de salida laboral dependiente. La duración de los módulos técnicos deberá tener relación con la duración total de los módulos transversales, donde el OTEC deberá considerar las duraciones horarias, mínimas y máximas de cada módulo, según lo establecido en las Bases Técnicas.

Las competencias transversales de la intervención de trabajo independiente serán:

- i). Habilidades personales para desarrollar un negocio: Este módulo comprenderá aspectos de gestión del negocio, capacidad de resiliencia, liderazgo, autodisciplina, desarrollo de capacidad de reconocer fortalezas y brechas y análisis FODA. Este curso tendrá una duración entre 20 a 24 horas.
- ii). Plan de Negocios: Este Módulo se trabajará a partir de la creación de un portafolio, en el cual se identifiquen temáticas relativas al diseño e identificación de metas y objetivos, de corto y mediano plazo (qué, cuánto, cuándo, quién), análisis de factibilidad del negocio, costos, márgenes, precios, punto de equilibrio, factibilidad técnica: procesos, insumos, productos (bienes o servicios) y elaboración de flujo de caja. Este módulo tendrá una duración entre 30 a 50 horas.
- iii). Análisis de Mercado: Este módulo contendrá aspectos de conocimiento y estrategia de análisis del mercado local y entorno económico del proyecto, a través de módulos prácticos grupales en aula, implementación de fichas territoriales y de identificación del entorno económico de la actividad. Este módulo tendrá una duración entre 4 a 8 horas.
- iv). Marco Legal y Normativo: Identificación del marco legal y normativo respecto a la actividad económica a desarrollar. Este módulo tendrá una duración entre 4 a 6 horas.
- v). Identificación de fuentes de financiamiento: Diseño de proyectos de financiamiento y endeudamiento responsable, a partir de talleres prácticos grupales en aula, desarrollo de ejercicios prácticos, simulaciones de endeudamiento y estimación de la capacidad de pago. La duración de este módulo será de 8 a 12 horas.
- vi). Derechos Fundamentales: Este módulo tiene por objeto distinguir los derechos fundamentales y la capacidad de ejercerlos que garantiza el Estado a todos/as los/as ciudadanos/as, identificando las instituciones elementales de un Estado Democrático, tales como el Estado, el Congreso Nacional, Poder Judicial y Partidos Políticos entre otros; manejar conocimientos básicos respecto a los derechos ciudadanos reconocidos por la Constitución Política de la República; e identificando las instituciones de derecho chileno que sean de utilidad para los/as alumno/a, como el derecho de familia o el derecho del trabajo. El Componente tendrá una duración entre 10 a 20 horas.
- vii). Tecnologías de la Información (TIC): Módulo enfocado a la formación en Tecnologías de la Información. Para la formación en tecnologías de la información,

es condición que se desarrolle en una relación uno a uno, vale decir, un/a alumno/a por computador. Este módulo tendrá una duración entre 15 a 25 horas.

En este Componente, durante el desarrollo de la Fase Lectiva se debe confeccionar un Plan de Negocios, el cual será elaborado clase a clase a partir de la creación de un Portafolio, que contendrá los avances del Plan. Una vez culminada y aprobada la Fase Lectiva, los alumno/a/as pasarán a desarrollar las competencias adquiridas durante la etapa anterior, a partir del seguimiento del Plan de Negocios y acompañamiento respectivo, llevado a cabo por el Organismo Técnico.

La segunda **Fase**, correspondiente al **Seguimiento**, tendrá como objetivo principal el asesoramiento de parte de facilitadores especializados en temas de emprendimiento hacia el alumno/a, asesorándolo en el desarrollo de su Plan de Negocios. Esta fase será obligatoria para aquéllos cursos que se impartan en jornada diurna.

Entre los aspectos a monitorear, se considerarán los siguientes:

- Contabilidad y Tributación.
- Aspectos Legales.
- Diseño y Publicidad.
- Previsión Social y Salud.

No obstante, el organismo, en conjunto con los facilitadores de emprendimiento del área, podrá incluir otras temáticas que serán evaluadas en el transcurso de esta etapa.

En lo que respecta al indicador de éxito, el OTEC deberá presentar ante el SENCE al término de esta Fase, para cada alumno/a, un Portafolio que contenga, a lo menos, la siguiente información:

- Diseño y estrategia de ventas.
- Tablas contables.
- Proyección de potenciales clientes.
- Análisis FODA.
- Fuentes de financiamiento.
- Costos fijos y variables
- Análisis normativo y legal.
- Y en general, todos los aspectos que se relacionen con el desarrollo del Plan de Negocios.

En cuanto a su duración, esta fase deberá, al menos, extenderse por dos meses con un mínimo de 40 horas por alumno/a o grupo de alumno/as, que están desarrollando un mismo plan de emprendimiento, iniciándose hasta 20 días hábiles después de finalizada la Fase Lectiva, tiempo en el cual el Organismo Técnico deberá realizar, también como mínimo, dos visitas mensuales en terreno y al menos una llamada telefónica por semana, debidamente consignadas en documento entregado por el SENCE.

Por último, la **Fase de Intermediación Laboral**. Se entenderá por intermediación laboral en la salida independiente, la obtención de un contrato o la formalización de un emprendimiento. El Organismo o institución responsable del proceso, tendrá un tiempo de tres meses para colocar al alumno/a, que no ha podido realizar su Plan de Negocio.

A- 2. Proceso de producción del Componente 2: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral dependiente en sectores productivos priorizados

El segundo Componente tiene como objetivo habilitar a las personas en aquellos oficios definidos en conjunto con los sectores productivos. El Componente opera a través de entidades que forman parte del Registro Nacional de OTEC y que cuentan con el reconocimiento del sector productivo correspondiente. Por ejemplo: Sector Transporte deben ser OTEC autorizados por SEREMI de Transporte para impartir el curso especial con Simulador de Inmersión Total conducente a la obtención de las Licencias de Conductor Profesional Clase A-3 y A-5.

La modalidad “Sectorial” nace el año 2012, en relación al déficit de mano de obra calificada en algunos sectores productivos. Se levantan mesas sectoriales (Cámara Chilena de la Construcción, Salmon Chile; Ministerio de Transporte; Corma; Veta Minera de Fundación Chile y SERNATUR) en conjunto con SENCE, específicamente con la Unidad de Curriculum, generándose los planes formativos para cursos destinados a personas vulnerables

Su implementación consta solamente de la **Fase Lectiva**. Considera un mínimo de 230 horas, de las cuales un 60% deben ser relativas al aprendizaje del oficio (Competencias Técnicas), y las demás horas corresponden a Competencias Transversales, a través del módulo Preparación para el Trabajo. Al igual que el Componente 1, comparte el modelo de formación por Competencias, mediante la distinción de Competencias Técnicas y Transversales.

El proceso de formación, comienza con la inscripción de los postulantes vía web (<http://sicciudadano.SENCE.cl/Postulacion>). El sistema de inscripción del SENCE, analiza los datos¹²⁵, acepta la postulación, la OTEC, realiza la selección, de acuerdo a la cantidad de cupos disponibles y a los requisitos, definidos por el sector productivo. Por ejemplo, para el sector Transporte, son los siguientes: encontrarse dentro del segmento de población correspondiente al 60% de vulnerabilidad (RSH); tener entre 22 y 55 años; tener preferentemente enseñanza media; estar en posesión de Licencia Clase B, mínimo 2 años; presentar hoja de vida del conductor; rendir y aprobar test psicológico, físico (audiometría y visión) práctico de conducción clase B. Luego de ello comienza la fase Lectiva. Es importante señalar que, si bien los requisitos enunciados anteriormente corresponden al Sector Transporte, el programa se encuentra abierto a los demás sectores productivos que tengan necesidad de capacitación, tales como, Montaje, Forestal, Retail, Turismo, entre otros.

Antes de comenzar el proceso de postulación a los cursos, la Unidad de Curriculum de SENCE articulado con las mesas sectoriales, diseñan los planes formativos para el Componente Capacitación en Oficios Sectorial. Luego, estos planes de formación son licitados para su ejecución y se deben regir de acuerdo a lo que se encuentra adjudicado en las correspondientes Bases.

¹²⁵ El sistema de postulación realiza un chequeo automático en línea con MDS y Registro Civil para verificar que el beneficiario se encuentre dentro del rango etario establecido y dentro del 60% más vulnerable según RSH.

Análisis y Evaluación

En relación al periodo pre-lectivo, sobre la difusión de la información para los postulantes a los cursos, el Panel valora la posibilidad que tienen las OTEC de “difundir por diferentes medios, no necesariamente aquellos masivos como la televisión o los diarios. Se valora más el cara a cara y la difusión en medios locales. En algunos casos se utilizan canales regionales masivos”¹²⁶. El Panel, no pudo observar otros aspectos vinculados a la difusión, como si se mantiene la red de vínculos con los actores implicados en esta etapa inicial (OMIL, otros actores tanto en el nivel municipal, tales como las oficinas de fomento productivo o las direcciones de desarrollo comunitario, como en el nivel gubernamentales (FOSIS, SENAME, SERCOTEC), la sociedad civil - organizaciones sociales y actores del ámbito académico, juntas de vecinos- etc.¹²⁷.

Sobre el proceso de postulación, el Panel considera que este es adecuado, en tanto existe un chequeo de los datos del postulante desde el Ministerio de Desarrollo Social, a fin de verificar el Tramo Socio Económico donde se encuentre en el RSH, y por otro lado la satisfacción usuaria al respecto es alta (cercano al 70%)¹²⁸.

En relación a la selección que realiza la OTEC, el proceso esta formalizado, y debe reportarle al SENCE sobre la contactabilidad con el postulante, así como el procedimiento implementado. El Panel, ha podido constatar en terreno, que las OTEC (INFOCAP y Cristo Vive), poseen alta experiencia en los procesos de selección, con base a los años de trabajo en el programa y con la población objetivo. Desde dicho punto de vista, la trayectoria de las mismas avalan la adecuada selectividad de usuarios, así como el supuesto con el que opera el programa: “los incentivos están planteados para que los OTEC tratan de buscar los mecanismos más eficaces de selección porque serán los más interesados en quedarse con aquellos postulantes más motivados y, por tanto, con menores posibilidades de desertar. No cabe olvidar que la parte principal de los pagos que los organismos capacitadores reciben desde el SENCE están condicionados al cumplimiento pleno de la fase lectiva por parte de los beneficiarios”¹²⁹.

En relación a la fase Lectiva, el Panel considera que la duración y contenidos (Oficio/Transversales) son adecuados, ello se pudo constatar en las entrevistas sostenidas con los encargados de las OTEC, tanto de Registro Especial como Sectorial, donde apreciaban la posibilidad de seleccionar los temas transversales y valoraban las horas destinadas a formación en el oficio, asegurando con ello la pertinencia de la estrategia¹³⁰. En relación al Componente 1, el Panel considera que es adecuada¹³¹ la

¹²⁶ SENCE. Principales razones de la deserción de alumnos del programa FOTRAB. Sub Unidad de Estudios SENCE, Santiago, 2014. pág. 18.

¹²⁷ Con base en: ARS-Chile. Evaluación de Procesos e Implementación del Programa de Formación del Trabajo. Santiago, 2013

¹²⁸ Anexo. Informe Final Estudio de Satisfacción Usuaria SENCE 2014: Programa “Capacitación en Oficios Registro Especial”, Santiago, 2015

¹²⁹ ARS-Chile. Evaluación de Procesos e Implementación del Programa de Formación del Trabajo. Santiago, 2013, pág. 57

¹³⁰ Por otro lado, los usuarios evalúan con una nota de aprobación sobre el 70% los siguientes ítems: Satisfacción general con los espacios físicos; Satisfacción con el equipamiento utilizado en el desarrollo del curso; Satisfacción con el OTEC y el apoyo administrativo brindado; Satisfacción con el diseño del curso; Satisfacción con el desempeño docente; Satisfacción con las formas de evaluación del curso. De esta manera coinciden los actores involucrados en la pertinencia de la fase lectiva.

duración de la Fase Lectiva, en ambas líneas, dado el perfil de población que atiende el programa, siendo indispensable programas formativos de larga duración, sobre 400 horas, (por ejemplo, en comparación con el Programa Más Capaz) y que atiendan competencias tanto técnicas como transversales, a fin de otorgar una formación integral.¹³² Aspecto también valorado positivamente por los usuarios (73.7%).¹³³

A.- 3 Producción de las actividades

El Programa Capacitación en Oficios cuenta con una serie de actividades necesarias y comunes para la producción de ambos Componentes. Las actividades centrales (etapas) permiten entregar el servicio de capacitación dirigido a la población objetivo.

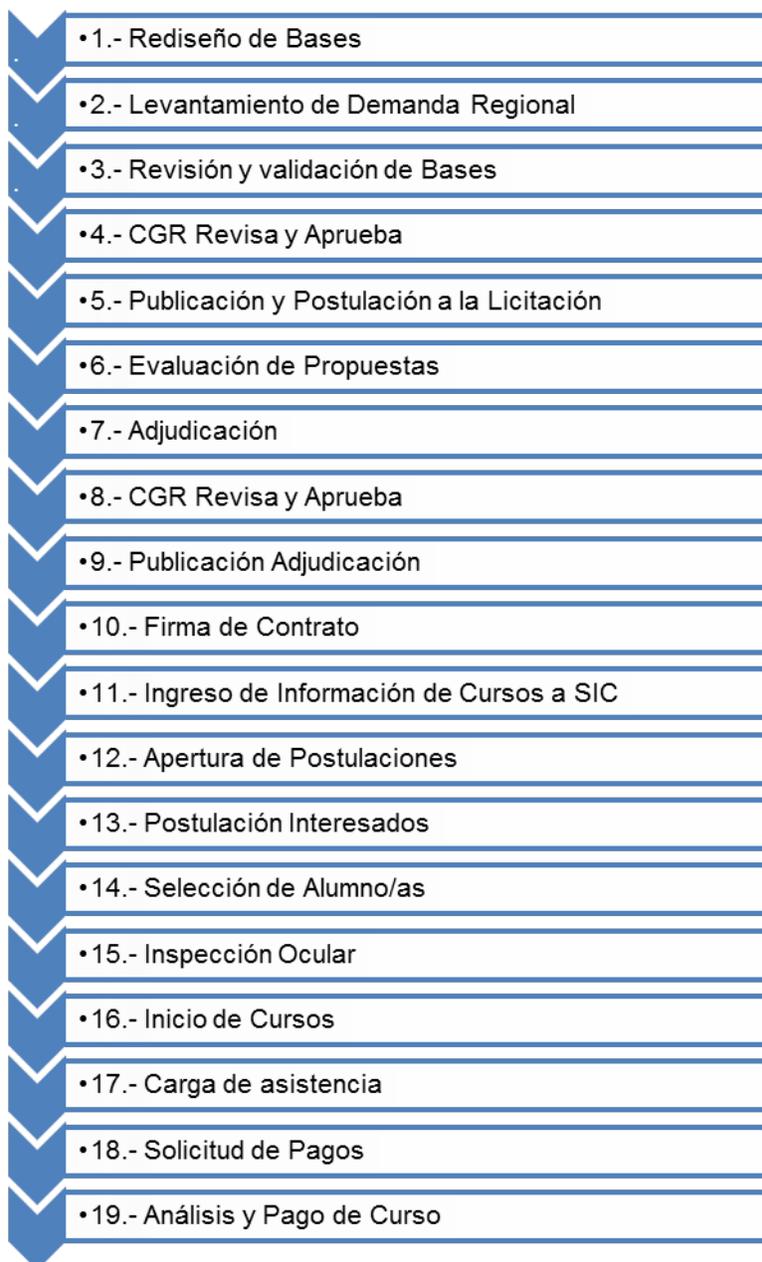
Se pueden identificar las siguientes etapas secuenciales:

¹³¹ El juicio coincide con la Comisión Larrañaga acerca del programa que antecedió al Capacitación en Oficios, orientado a Jóvenes, el mismo operó cursos de 450 horas en conjunto con prácticas laborales de 300 horas. En este último caso se hizo hincapié en la importancia de la larga duración de los cursos para que el programa tuviera un mayor impacto. Larrañaga O. et al. "Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral". PNUD. 2011, pág. 7

¹³² Referencia: entrevistas a ejecutores del programa Capacitación en Oficios y del programa Más Capaz (abril, 2017).

¹³³ Dato Encuesta Programa Capacitación en Oficios Registro Especial 2014.

Ilustración 13
Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios



Fuente: Elaboración propia, Panel, con base información del Programa.

A continuación se presenta la descripción de cada etapa, así como su duración y responsables:

Tabla 61:
Descripción Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsables</i>
1.- Rediseño de bases:	Se generan mejoras respecto de la ejecución anterior y las buenas prácticas, tanto de los demás programas y estamentos del servicio, como de los mismos organismos, información que se recoge en reuniones coordinadas dentro del año anterior al rediseño en cuestión.	Si bien no es un plazo definido formalmente, el departamento ha instaurado el criterio interno de generar el proceso de rediseño dentro del último trimestre anterior al año de compra de cursos. De esta forma se puede generar un trabajo integral tanto con los estamentos internos del servicio (Unidad de Compras, Finanzas, Jurídico, Direcciones Regionales, Informática, etc.) como con entidades externas colaboradoras a nivel de servicio (Gendarmería, SENAME FFAA, etc.).	Unidad de Formación en Oficios, Programa de Capacitación en Oficios, Registro Especial y Sectorial, dependiente del Departamento de Capacitación en Oficios de SENCE.
2.- Levantamiento de Demanda Regional ¹³⁴	Para Sectorial el levantamiento de demanda se realiza en una mesa del sector productivo a nivel central, la cual se retroalimenta de sus niveles regionales y generan una única solicitud, por ejemplo Ministerio de Transporte, trabaja con sus Seremis y se trabajan a nivel central las coberturas a licitar.	Las demandas sectoriales, se levantan principalmente dentro del año anterior, al proceso de licitación a realizar Una vez, que la mesa se conforma, la detección de necesidades o diagnóstico del sector, demora aproximadamente, uno a dos meses, en donde se genera el levantamiento de información y validación de demandas. Es en este proceso que se elaboran los planes formativos de los requerimientos de capacitación del sector.	Actores relevantes del Sector Productivo y SENCE (Unidad Curricular y equipo Programático de Capacitación en Oficios).

¹³⁴ Ver en apartado sobre Transferencias de Recursos, en el presente Anexo, el detalle de esta etapa.

**Tabla 61:
Descripción Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios**

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsables</i>
3.- Revisión y validación de Bases	Proceso a través del cual se revisa que, el rediseño de las bases cumplan con las exigencias legales y de la normativa de Ley de compras (forma y fondo), así como también con las exigencias de la Contraloría General de la Republica, donde intervienen en primera instancia la Unidad de Compras y luego el Departamento Jurídico	Si bien no es plazo definido formalmente, el servicio genera una mesa anual de trabajo de seguimiento de las licitaciones u otro mecanismo de compra a realizar, donde se acuerda este plazo. Para la Unidad de Compras y el Departamento Jurídico, se consideran 3 semanas para la revisión y validación en cada unidad.	Unidad de Compras, la cual depende del Departamento de Administración y Finanzas y el Departamento Jurídico.
4.- CGR revisa y aprueba:	Corresponde al proceso de revisión y validación que realiza este organismo fiscalizador que ejerce el control de legalidad de los actos de la Administración Pública, el cual revisa, valida y toma razón de las bases de licitación, con la cual se genera el llamado en mercado público	15 días hábiles, extensibles, según las observaciones que la CGR genere al Servicio, en el proceso de revisión	Contraloría General de la Republica.
5.- Publicación y postulación a la Licitación ¹³⁵ :	Es el momento en que se genera llamado en Mercado Público, con todas las especificaciones que exige la Ley de Compras, a través del cual se abre el llamado para que los OTEC que cumplan con los requisitos de cada proceso de licitación puedan postular.	30 días corridos para el proceso de postulación de los organismos a cada llamado.	Unidad de Compras de SENCE, Departamento de Administración y Finanzas.

¹³⁵Formas de compra de cursos:

- Convocatoria para presentación de planes anuales formativos: Para el Registro Especial desde el año 1998 a 2015.
- Licitación Pública: Registro especial desde el año 2016; sectorial desde el año 2012.
- Convenio Marco: Para cursos de Línea Sectorial, respecto de necesidad detectada.
- Trato Directo: Respecto de procesos licitatorios o proveedor único, en donde la necesidad imperativa de las capacitaciones lo ameriten según Ley de Compras

Tabla 61:
Descripción Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsables</i>
6.- Evaluación de Propuestas:	Proceso a través del cual se revisa cada propuesta técnica presentada por los OTEC en la licitación en curso, donde se aplican los distintos criterios de evaluación definidos en la Bases de licitación para generar el proceso de adjudicación	15 días hábiles, extensibles según las justificación que estipula Ley de Compras	Unidad de Compras de SENCE, Departamento de Administración y Finanzas.
7.- Adjudicación:	Acto administrativo que se genera una vez evaluado el llamado respectivo, donde la Unidad de Compras evacua un informe que contiene la propuesta de adjudicación, a través del cual se genera la resolución de adjudicación respectiva	Si bien no es un plazo definido formalmente, a través de las reuniones de seguimiento de los llamado, conformado por todas las instancias que participan en estos, se define que en alrededor de 5 días hábiles se puede generar la adjudicación respectiva.	Departamento Jurídico, respecto del informe que evacue la Unidad de Compras de SENCE.
8.- CGR revisa y aprueba:	Una vez realizado todo el proceso de licitación, la resolución de adjudicación se remite formalmente a Contraloría para su revisión, validación y toma de razón.	15 días hábiles, extensibles respecto de las observaciones que se generen al Servicio en el proceso de revisión	Contraloría General de la Republica.
9.- Publicación Adjudicación	Corresponde a la comunicación de la adjudicación- una vez validada por Contraloría e informado formalmente a SENCE- a través de Mercado Publico a todos los organismos	2 días hábiles.	Unidad de Compras de SENCE, Departamento de Administración y Finanzas.
10.- Firma de Contrato	Proceso a través del cual se firma contrato entre cada Director Regional de SENCE y el Representante legal de cada organismo adjudicado y se acuerdan los deberes y derechos de las partes respecto de la ejecución de los cursos adjudicados, contrato que se basa completamente en las Bases del llamado de licitación. Además se genera una Resolución que aprueba cada contrato.	Según lo que indiquen las Bases de cada llamado, Bases 2016: 15 días hábiles, extensibles en 5 días más	Cada Dirección Regional de SENCE.

Tabla 61:
Descripción Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsables</i>
11.- Ingreso de información de cursos al Sistema Integrado de Capacitación (SIC)	Proceso en el cual -una vez firmados los contratos de trabajo- cada OTEC adjudicado y a través de cada Dirección Regional informa (en un archivo Excel), los datos generales del curso (Fechas de inicio y termino de cada fase), lo cual se remite al nivel central para la carga de la información en el sistema informático SIC, para que quede a disposición de cada Dirección Regional y así comenzar la ejecución de cada uno de los cursos adjudicados.	10 días hábiles respecto de la fecha de firma de contrato y su respectiva resolución que lo aprueba	Dirección Regional, equipo regional de programa (revisa información y remite al nivel central); Nivel Central- equipo de programa (sube la información al sistema informático).
12.- Apertura de postulaciones	Proceso en el cual, cada Dirección regional activa en el sistema informático (SIC) los cursos, para que estos puedan ser visualizados tanto por el OTEC adjudicado, como por las personas interesadas en postular, que cumplan con los requisitos	Desde el ingreso de información al SIC y hasta antes de la fecha de inicio comprometida por el organismo en SIC	Dirección Regional de SENCE, equipo de programa.
13.- Postulación interesados	Tiempo en el cual las personas que cumplan con los requisitos del programa, pueden acceder a través de la página de SENCE a los oficios adjudicados ¹³⁶	Desde la apertura de los cursos en el portal, hasta que existan la cantidad mínima de alumnos por curso para generar el proceso de selección de alumno/as.	Personas que cumplan con los requisitos del programa y estén interesados en los oficios.
14.- Selección de alumno/as	Proceso a través del cual se elige a los postulantes para los distintos oficios adjudicados, y se genera la nómina final de alumno/as que participaran de la capacitación	Hasta que existan a lo menos el porcentaje mínimo de alumno/as para iniciar cada curso.	OTEC adjudicado por SENCE.

¹³⁶ El proceso de postulación se lleva a cabo vía plataforma de SENCE. Existe la posibilidad que por acceso a Internet, eventuales postulantes solicitan colaboración a las Instituciones que ejecutan capacitación, OMIL, Direcciones Regionales de SENCE (dado que por su vulnerabilidad no tiene acceso a internet o un computador para postular), toda vez que comunicacionalmente se informa por parte de SENCE a través de su página web o medios comunicacionales locales de los lugares donde existe oferta Programática

Tabla 61:
Descripción Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsables</i>
15.- Inspección Ocular:	Visita técnica realizada por SENCE al lugar de realización del curso adjudicado, donde se revisa que el lugar, materiales y herramientas comprometidas por el OTEC en su propuesta técnica, estén a disposición para el inicio del	Desde antes del envío del Acuerdo Operativo ¹³⁷ a la Dirección Regional de SENCE y hasta 10 días hábiles después del inicio del curso (esto último debe revisarse a	Podrán ser equipo regional de programa o equipo de supervisión regional o equipo de fiscalización o el funcionario que determine el Director Regional

¹³⁷ El Acuerdo Operativo constituye un documento formal, suscrito por el o la coordinador/a del OTEC y el Director/a Regional del SENCE donde se comprometen aspectos necesarios y específicos para la buena ejecución del curso. La firma de este acuerdo, por parte del Director Regional, constituye la autorización de inicio de las actividades del curso.

Una vez que el OTEC tenga el número de postulantes en estado “Confirmado” necesario para el inicio del curso, deberá generar el Acuerdo Operativo, en el sistema Informático SIC (Sistema Integrado de Capacitación), en donde el Director Regional deberá aprobar o rechazar la presentación del OTEC. Lo anterior, para efectos de solicitar el inicio del curso, informar los alumnos que participarán de éste y establecer las condiciones de ejecución (por ejemplo, fechas de inicio y término de las Fases) o solicitar modificaciones, contando con un plazo antes del inicio del curso o el plazo acordado con la Dirección Regional, para presentar en ella dicho documento firmado, en el caso de ser aprobado.

El Acuerdo Operativo obligatoriamente deberá indicar los siguientes aspectos, que el Encargado Regional del Programa deberá verificar en la plataforma SIC para tales efectos:

- Datos OTEC: El RUT, nombre o razón social, dirección, comuna, teléfono y correo electrónico del Organismo Capacitador.
- Datos Curso: El código del curso, nombre, dirección de ejecución (donde se desarrollan las horas teóricas), Encargado responsable del curso, fecha de inicio del curso, horarios de ejecución.
- Cambios o modificaciones solicitadas: Nombre del ítem a modificar, lo señalado en la propuesta para el ítem y el cambio o modificación solicitada. El OTEC podrá solicitar modificaciones para el horario, fecha de inicio del curso, cambio del lugar de ejecución del curso (sólo dentro de la misma localidad) requisitos específicos de ingreso de los postulantes y otros cambios necesarios para la correcta ejecución del curso, debidamente respaldado y previa autorización de la Dirección Regional.
- Cronograma de actividades del curso: nombre de la actividad y las fechas de inicio y término de la misma.
- Cronograma de Entrega de materiales: Nombre o tipo de material, número o cantidad, especificaciones técnicas y número de día o fecha en que se entregará a los/as alumnos/as del curso.
- Listado de facilitadores del curso aprobados por la Dirección Regional. Para esto, debe detallar la cédula nacional de identidad, nombre, profesión de cada facilitador, años de experiencia laboral, específicamente como facilitador y el módulo o componente que impartirá. Podrán ingresarse hasta tres instructores que cumplan con el perfil indicado, a fin de que se puedan realizar cambios de relator en vez de ingreso de nuevo Acuerdo Operativo.
- Planificación de contenidos: Para cada módulo de los componentes del curso los contenidos a entregar, el número total de horas de cada contenido y las fechas de inicio y término en que se dictará.
- Materiales, Equipamiento y Útiles: Se detallan todos aquellos elementos de este ítem que quedarán en poder de los alumnos.
- Los demás cambios que sean necesarios para la correcta ejecución del curso o que la Dirección Regional estime conveniente, previo acuerdo con el OTEC, siempre que no vulneren o contravengan las Bases Administrativas y Técnicas, los Términos de Referencias o Acuerdos Complementarios y lo dispuesto en la normativa vigente del Programa.

Tabla 61:
Descripción Etapas Producción Programa Capacitación en Oficios

<i>Etapa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsables</i>
	curso.	través de una supervisión por parte de SENCE).	
16.- Inicio de cursos:	Momento en el que se inicia el curso en su fase lectiva, en donde se da lectura al Acta de Inicio de curso, el cual identifica el curso, se informa a los alumno/as de los subsidios y características generales del oficio.	Primer día de clases	Otec adjudicado por SENCE.
17.- Carga de asistencia	Proceso realizado en el sistema informático de SENCE, donde se informa la asistencia real de cada alumno/a participante de cada curso, la cual debe coincidir con la asistencia del libro de clases.	Durante la ejecución de cada fase de un curso.	Otec adjudicado por SENCE
18.- Solicitud de Pagos	Momento en donde el Otec, solicita a SENCE, con todos los respaldos exigidos por la normativa vigente para cada llamado, los distintos estados de pago	Según lo que estipule las Bases de cada llamado a licitación.	Otec adjudicado por SENCE.
19.- Análisis y Pago de Curso	Proceso de revisión y pago que se realiza una vez que el Otec presenta la solicitud de pago a SENCE, con el fin de corroborar que la documentación presentada cumple con las exigencias del Programa definidas en la normativa vigente de cada llamado.	Según lo que estipule las bases de cada llamado a licitación.	Direcciones Regionales de SENCE (equipo de programa y unidad de finanzas regional).

Fuente: Elaboración propia, Panel, con base información del Programa

Análisis y Evaluación

En términos generales, los plazos están ajustados a los tiempos correspondientes a cada etapa, y el programa ha avanzado en adelantar las primeras tres etapas, a fin de comenzar el año calendario con la presentación de las Bases ante la CGR, ello ha permitido no retrasar en demasía el inicio de la Fase Lectiva, y avanzar a desarrollar un curso completo en un año calendario.

El Panel ha revisado la pauta de evaluación correspondiente a la licitación de cursos, por los OTEC (pauta que se despliega en punto C de este anexo en la Tabla: ***Pauta de Evaluación de las Propuestas de las OTEC***). La misma, se estructura bajo las siguientes dimensiones: a) factor territorial; b) factor técnico; c) factor sustentabilidad; d) factor económico; y e) cumplimiento de requisitos formales. Cabe destacar, para el Componente 1, el factor territorial donde se vincula la propuesta con las necesidades territoriales, otorgándole pertinencia a la misma de manera de coincidir la oferta de cursos con los requerimientos regionales. El factor sustentabilidad, dice relación a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes (personas con discapacidad) o a la inclusión de acciones de sustentabilidad ambiental dentro de sus equipos técnicos, criterios que establece mercado público para los procesos licitatorios. Lo anterior en post de generar valor agregado a lo que se licita. De esta manera, el SENCE adhiere a estos principios y los incluye entre los requisitos, como ítem a evaluar con la finalidad de generar conciencia ambiental o inclusión laboral dependiendo del criterio a utilizar. A juicio del Panel, no se considera en la evaluación el desempeño anterior de la OTEC, de esta manera pueden postular tanto aquellas que han tendido una adecuada trayectoria, como aquellas que han sido deficientes. Si bien la ausencia de un criterio en tal sentido, puede resguardar la no discriminación en la postulación, por otro lado, no permite que el programa acopie buenas prácticas en la prestación de servicios. En relación a los contratos¹³⁸ firmados con los OTEC, Componente 2,¹³⁹ cabe destacar el adecuado detalle de las obligaciones del organismo técnico, asimismo se resalta la inclusión de la fase de práctica e inserción laboral, dentro de sus obligaciones, aunque éstas no están consideradas en la descripción del Componente.

.A -4. Flujogramas de las Líneas de Intervención

A continuación se presentan los Flujogramas del Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral.

El primer Flujograma refiere a la articulación de las Fases internas del Componente, en relación al tránsito que realizan los beneficiarios. Se puede observar el detalle de cada una de las Fases que implica la recepción de los servicios que entrega el Componente 1

El segundo Flujograma refiere a las actividades requeridas a nivel institucional que acompañan el ciclo de vida del Componente.

¹³⁸ Este tema se aborda también en mecanismos de coordinación, y en mecanismos de transferencia de recursos.

¹³⁹ Ref.: Servicios de Capacitación, celebrado entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y el Organismo Técnico de Capacitación "Escuela de Conductores Automóvil Club de Chile Ltda.", en el marco de la licitación pública ID 739791-1LP14 (2014)

Ilustración 14

Flujogramas Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral Tránsito de Beneficiarios

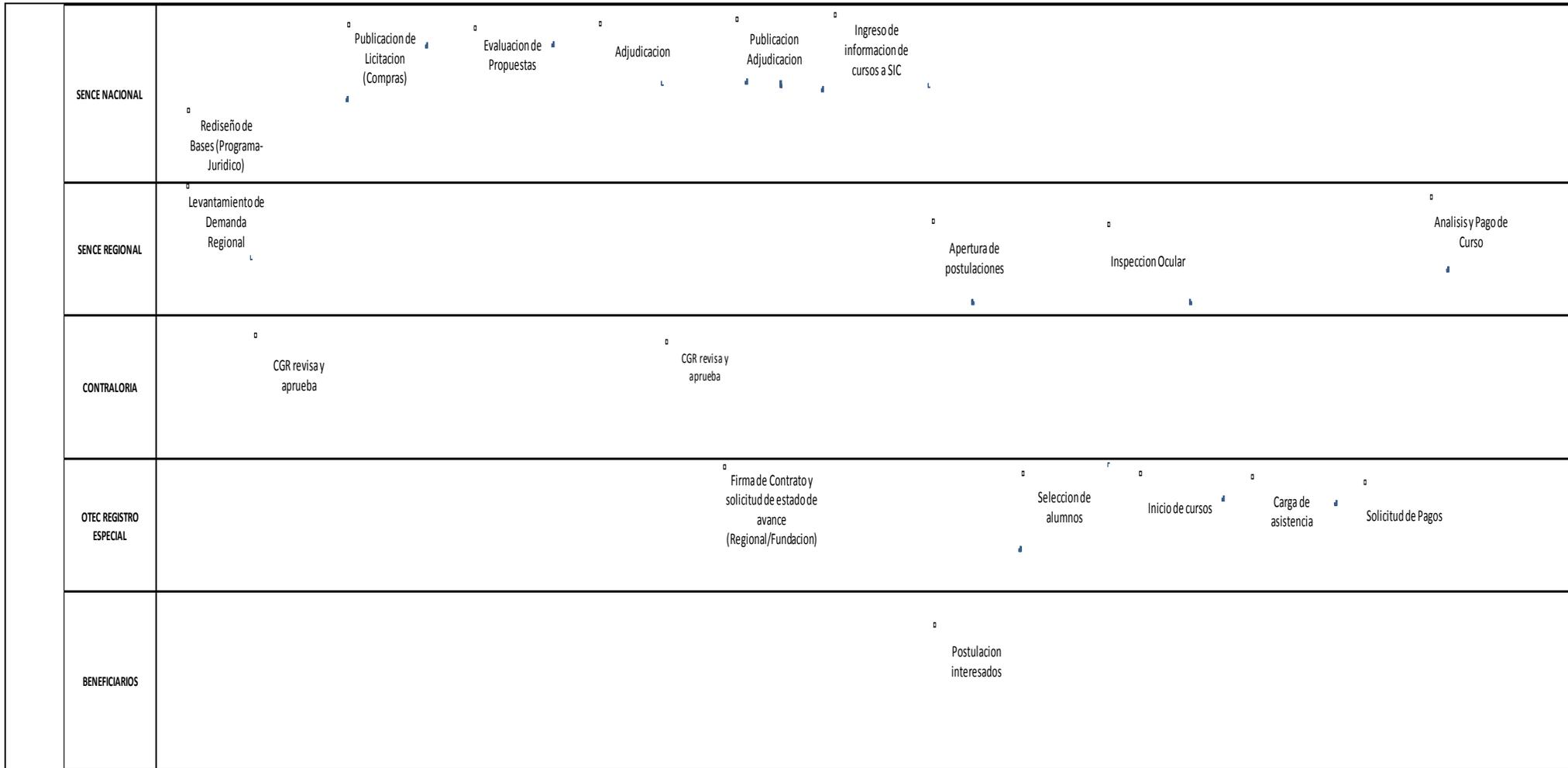
SALIDA DEPENDIENTE	REGISTRO ESPECIAL
	<ul style="list-style-type: none"> □ Formación en Oficios (Fase Lectiva) <ul style="list-style-type: none"> • Máximo 25 alumnos por curso. • Mínimo 250 horas. • 4 horas mínimo de clases diarias. • 60% Competencias Técnicas. • 40% Competencias Transversales. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apreso laboral. ✓ Form. Social para el trabajo. ✓ Form. Personal para el trabajo. ✓ Comunicación efectiva. ✓ Herramientas para la búsqueda de empleo. ✓ Tecnologías de la información, TIC's □ Práctica laboral <ul style="list-style-type: none"> • Debe realizarse en el sector productivo del oficio que se capacita. • Modalidad alternada (fase lectiva) o continua (después de fase lectiva). • Desde 180 a 360 horas. • Duración semanal de hasta 45 horas. □ Intermediación laboral <ul style="list-style-type: none"> • \$100.000 por alumno intermediado <ul style="list-style-type: none"> ✓ Colocados en un puesto de trabajo. ✓ Contrato de trabajo con duración de a lo menos 3 meses en el sector productivo de la capacitación.

Ilustración 14

Flujogramas Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral Tránsito de Beneficiarios

SALIDA INDEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> □ Formación en Oficios (Fase Lectiva) <ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 250 horas. • 4 horas mínimo de clases diarias. • 60% Competencias Técnicas. • 40% Competencias Transversales. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades personas para desarrollar un negocio. ✓ Plan de negocios. ✓ Análisis de negocios. ✓ Análisis de Mercado. ✓ Marco Legal y Normativo. ✓ Identificación de Fuentes de Financiamiento. ✓ Tecnologías de la Información, TIC's. □ Seguimiento y Acompañamiento (Asistencia Técnica) <ul style="list-style-type: none"> • Duración mínima de 40 horas. • Seguimiento presencial y telefónico a cada alumno por parte del OTEC. • Desarrollo de Plan de Negocios. • Subsidio de Herramientas • Monitoreo de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contabilidad y Tributación. ✓ Aspectos Legales. ✓ Diseño y Publicidad. □ Intermediación laboral <ul style="list-style-type: none"> • \$100.000 por alumno intermediado. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Colocados en un puesto de trabajo o la formalización con inicio de actividades ante SII y la emisión de boletas de Honorarios. ✓ Contrato con duración de a lo menos 3 meses en el sector productivo de la capacitación. ✓ Se debe generar por el OTEC un portafolio de evidencias del emprendimiento por alumno que debe contener: Diseño y estrategia de ventas; tablas contables, proyección de potenciales clientes, análisis FODA, fuentes de financiamiento, costos fijos y variables, análisis normativo y legal, y los demás que se desarrollen en el plan de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> □ Facilidades para el acceso y la fase. <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación gratuita. • Seguro Accidentes. • Subsidio diario (3.000 por día asistido). • Certificados y/o Licencias Habilitantes gratuitas. • Postulación en línea. □ Facilidades para la fase <ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Accidentes. • Subsidio diario (\$3.000 por día asistido).
-----------------------------	--	---

Ilustración 15
Flujogramas Componente 1: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral



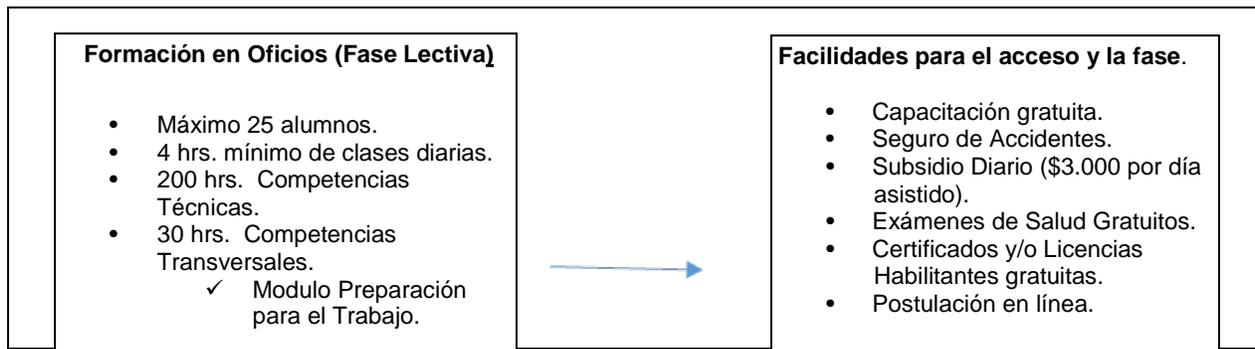
Fuente: Programa Capacitación en Oficios

A continuación se presentan los Flujogramas del Componente 2: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral, en sectores productivos priorizados.

El primer Flujograma refiere a la articulación de las Fases internas del Componente, en relación al tránsito que realizan los beneficiarios. El segundo Flujograma refiere a las actividades requeridas a nivel institucional que acompañan el ciclo de vida del Componente.

Ilustración 16

Flujogramas Componente 2: Personas vulnerables entre 16 y 65 años habilitadas en oficios para su inserción laboral en un sector productivo

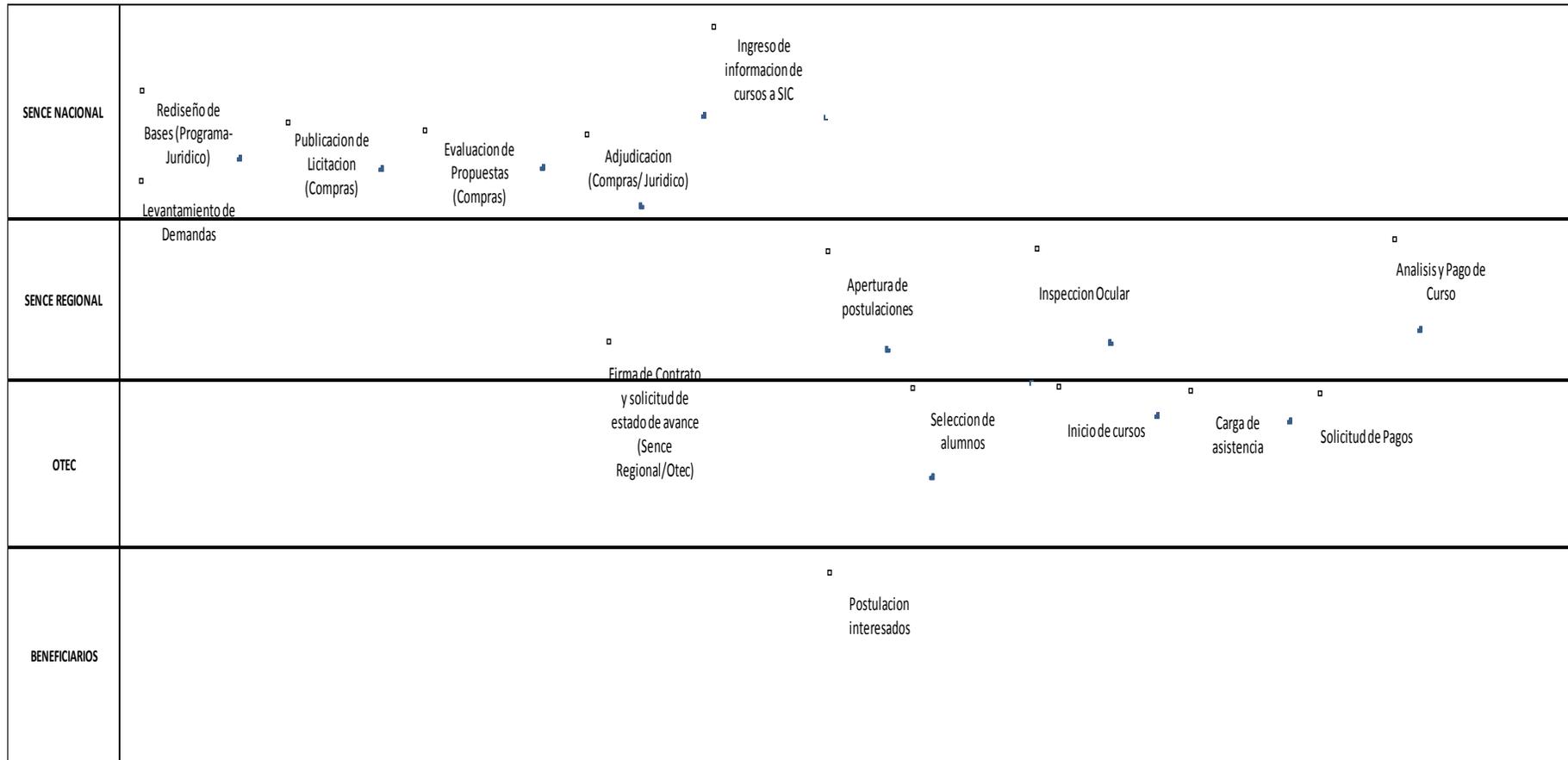


Fuente: Programa Capacitación en Oficios

En relación al flujograma institucional correspondiente al Componente 2, cabe aclarar que en el proceso de asignación de cursos, la Contraloría General de la República (CGR) no interviene porque: i) el presupuesto disponible para ejecutar estos cursos, es inferior al presupuesto y cobertura que se contempla el Registro Especial; ii) los montos licitados no sobrepasan las cifras máximas exigidas por la CGR para pasar por el proceso administrativo de toma de razón. Todo lo anterior se enmarca en la Ley de Compras Públicas¹⁴⁰ (Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; Ley no. 19.886).

¹⁴⁰ Por el monto de la contratación, más de 5.000 UTM, las bases de licitación debieron haber contado con la Toma de Razón de la Contraloría General de la República. Esto está expresado en: Artículo N° 9 de la Resolución 1600 año 2008 de Contraloría General de la República

Componente 2: Flujograma Institucional



Fuente: Programa Capacitación en Oficios

B. Estructura organizacional y mecanismos de coordinación al interior de la institución responsable y con otras instituciones.

B- 1. Estructura organizacional y funciones

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tiene por misión “Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile y sus Regiones” (www.SENCE.cl/). Siendo sus objetivos estratégicos Institucionales los siguientes:

- 1.- Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral.
- 2.- Mejorar el acceso y movilidad a puestos de trabajo de calidad a través de estrategias de acompañamiento a lo largo de la trayectoria laboral de las personas para contribuir a mejorar su productividad.
- 3.- Desarrollar una gestión institucional orientada a los usuarios y la ciudadanía a través de estrategias y procesos que aseguren la entrega de productos pertinentes y de calidad.

Por consiguiente, los productos estratégicos (Bienes y/o servicios) que entrega son:

- Formación en Oficios
- Servicios de Empleo
- Actualización, mejora y reconocimiento de competencias

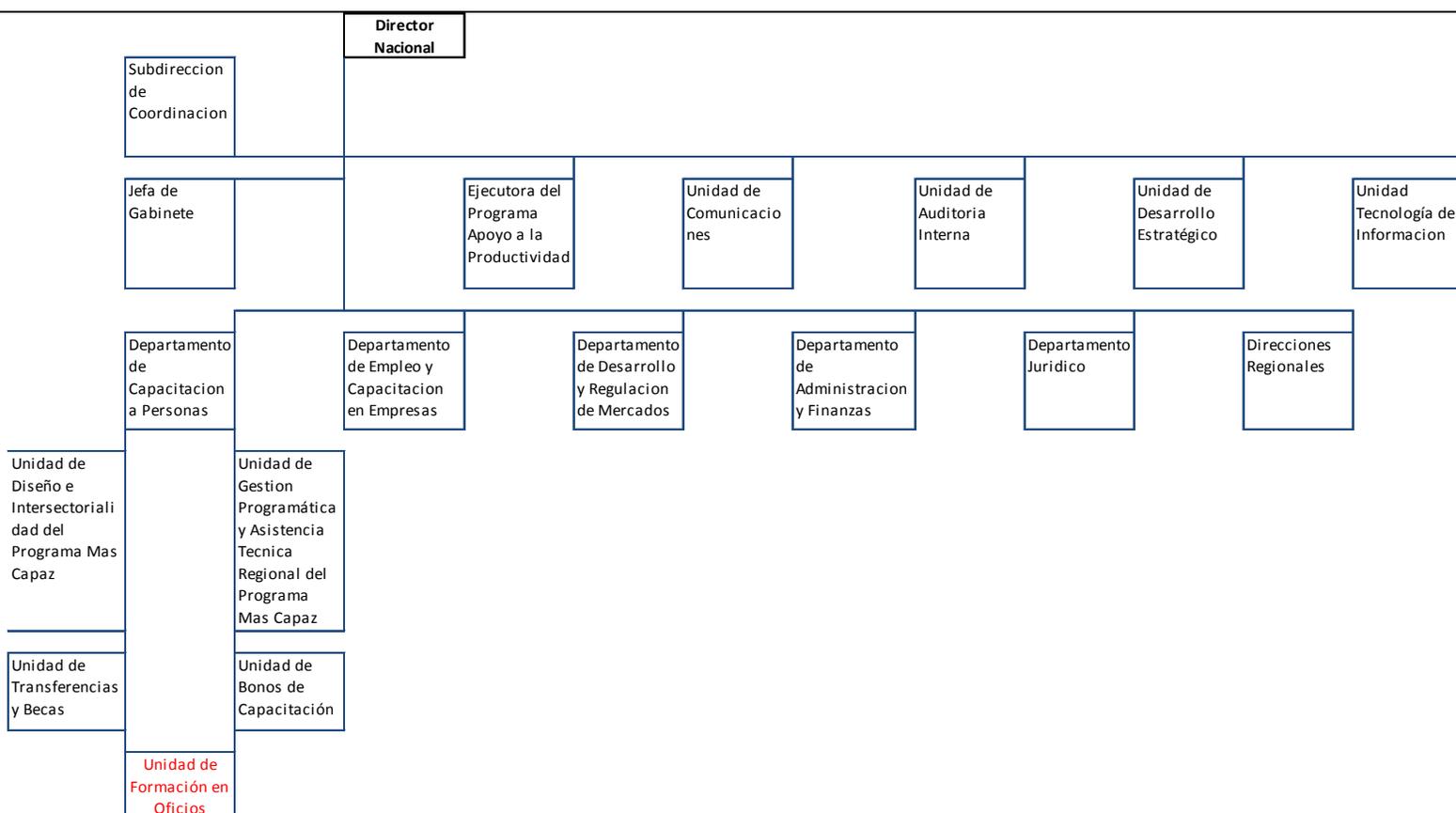
Para el cumplimiento de lo anterior, el SENCE, se compone de las siguientes dependencias institucionales:

- Director Nacional
- Subdirección de Coordinación
- Gabinete
- Ejecutora del Programa Apoyo a la Efectividad
- Unidad de Comunicaciones
- Unidad de Auditoría Interna
- Unidad de Desarrollo Estratégico
- Unidad Tecnologías de la Información
- Departamento de Capacitación a Personas
- Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas
- Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento Jurídico
- Direcciones Regionales

La unidad responsable del programa, se denomina Unidad Formación en Oficios, y se encuentra adscripta al Departamento de Capacitación a Personas.

A continuación, se presenta el organigrama del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo:

Ilustración 17 Organigrama Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



Fuente: SENCE

Acerca de la **Unidad de Formación en Oficios**

El principal propósito de la Unidad de Formación en Oficios es gestionar la ejecución de acciones programáticas de capacitación y generar mayores competencias laborales de sus beneficiarios/as con el propósito de facilitar su futura inserción laboral, así como también la formación dual¹⁴¹ considerada a través de los planes de aprendizaje dirigidos tanto a cursos con salida laboral dependiente o independiente. Sus principales funciones son:

Principales funciones:

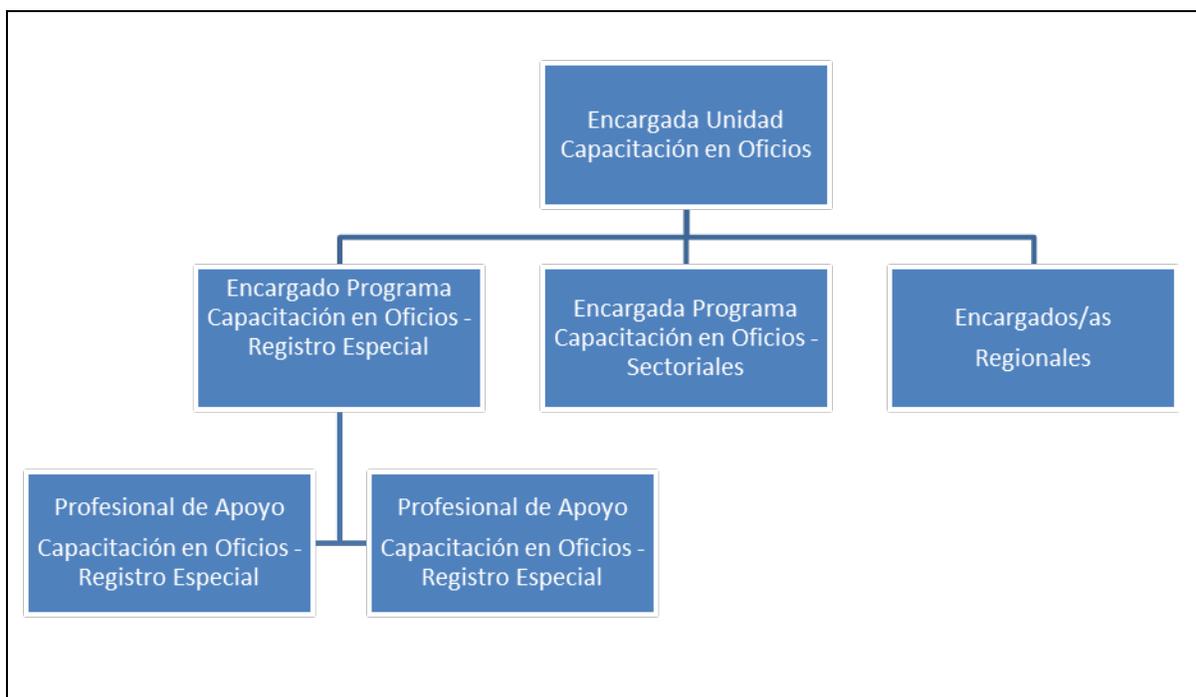
- Planificar anualmente la ejecución de los Programas a cargo de la Unidad.
- Coordinar la elaboración de las bases de acuerdo a lo establecido en Ley de compras y/o términos de referencia de los llamados asociados a Mercado Público de los Programas a cargo de la Unidad.

¹⁴¹ La formación dual es el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas donde se conjugan las fases lectivas con las prácticas laborales. Refiere a un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación técnico-profesional para el empleo.

- Generar directrices a las Direcciones Regionales y Ejecutores del Programa asociados a una planificación territorial para la correcta ejecución de los programas de la Unidad.
- Participar de mesas de trabajo transversales con la finalidad de instalar modelos que den un mayor crecimiento y fortalecimiento a la ejecución Programática (Depto. Jurídico, Depto. de Administración y Finanzas, Unidades de Pagos y de Compras de cursos, etc.) para generar una correcta planificación.
- Prestar asistencia técnica a las Direcciones Regionales del Servicio en las áreas de administración, evaluación y supervisión de las acciones de capacitación que conforman los programas de capacitación que administra la Unidad.
- Supervisar que se encuentre actualizada la información relativa a la ejecución de los cursos de capacitación de los programas a su cargo en las plataformas informáticas respectivas.
- Controlar y monitorear la ejecución de los programas a cargo de la Unidad, considerando la trayectoria formativa de cada curso a ejecutar en el territorio nacional.
- Supervisar la ejecución de los programas a su cargo de acuerdo a la normativa y objetivos estratégicos del Servicio.
- Coordinar con los distintos estamentos del Servicio a nivel nacional la ejecución, diseño, dirección y control de los Programas de Capacitación que dependen de la Unidad.
- Coordinar, supervigilar y resguardar el uso de los recursos que administra la Unidad, considerando además los recursos destinados para la ejecución de la capacitación.
- Generar vínculos estratégicos, con otras Instituciones en donde se pueden perfilar la participación de beneficiarios con una característica en particular (Gendarmería, SENAME, SENADIS, Fuerzas Armadas, etc.) con la finalidad de generar links Intersectoriales. A través de convenios, o documentos formales se generan las responsabilidades en base a los acuerdos establecidos.
- Seguimiento a la ejecución presupuestaria, y reportería con respecto a distintas fases y etapas asociadas a la ejecución de los cursos en las distintas regiones.

A continuación se presenta el organigrama de la Unidad de Formación en Oficios

Ilustración 18: Organigrama Unidad de Capacitación en Oficios



Fuente: SENCE

La Unidad cuenta con una Encargada de Unidad, dos Encargados de Programa, a cargo de la línea Registro Especial (Componentes 1) y Sectorial (Componente 2), y un Equipo de Apoyo, para Registro Especial, compuesto por dos profesionales.

Las funciones que desempeñan cada uno de los intervinientes en la Unidad son las siguientes:

Tabla 62: Funciones responsables del Programa Capacitación en Oficios

Intervinientes	Funciones
Encargada de Unidad	<p>La función principal es planificar y coordinar la ejecución del Programa en ambas líneas.</p> <p>Coordinar la elaboración de las bases de licitación y/o términos de referencia de los llamados de las líneas a cargo de la Unidad.</p> <p>Prestar asistencia técnica a las Direcciones Regionales del Servicio en las áreas de administración, evaluación y supervisión de las acciones de capacitación que conforman los programas de capacitación que administra la Unidad.</p> <p>Mantener actualizada la información relativa a la ejecución de los cursos de capacitación de los programas a su cargo.</p> <p>Controlar y monitorear la ejecución de los programas a cargo de la Unidad, considerando la trayectoria formativa de cada curso a ejecutar en el territorio nacional.</p> <p>Supervisar la ejecución de los programas a su cargo de acuerdo a la normativa y objetivos estratégicos del Servicio.</p> <p>Coordinar con los distintos estamentos del Servicio a nivel nacional la</p>

Tabla 62: Funciones responsables del Programa Capacitación en Oficios

Intervinientes	Funciones
	<p>ejecución, diseño, dirección y control de los Programas de Capacitación que dependen de la Unidad.</p> <p>Además, de supervigilar y resguardar el uso de los recursos que administra la Unidad, considerando además los recursos destinados para la ejecución de la capacitación.</p>
<p>Encargados Nacionales para la Línea Registro Especial y Línea Sectorial</p>	<p>La función principal es supervigilar la ejecución Programática, contraparte directa para la entrega de directrices a las Direcciones Regionales y Ejecutores del Programa asociada a una planificación territorial, participar de mesas de trabajo transversales con la finalidad de instalar modelos que den un mayor crecimiento y fortalecimiento a la ejecución Programática (Depto. Jurídico, Depto. de Administración y Finanzas, Unidades de Pagos y de Compras de cursos, etc.) para generar una correcta planificación.</p> <p>Generar vínculos estratégicos, con otras Instituciones en donde se pueden perfilar la participación de beneficiarios con una característica en particular (Gendarmería, SENAME, SENADIS, Fuerzas Armadas, Ministerio de Transportes, etc.) con la finalidad de generar links Intersectoriales. In situ se generan las responsabilidades en base a los acuerdos establecidos.</p>
<p>Equipo de Apoyo (nivel central).</p>	<p>La función principal es entregar apoyo y ser contraparte directa de las Direcciones Regional y/o Instituciones. Participación activa en mesas de trabajo de Estudios, con respecto a los resultados o investigaciones del Programa, seguimiento ejecución presupuestaria, y reportería con respecto a la ejecución de las distintas fases y etapas asociadas a la ejecución de los cursos en las distintas regiones.</p>
<p>Encargados Regionales del Programa y equipo de apoyo.</p>	<p>Se encuentran en la dependencia de la Unidad de Formación a Personas Regional. Actualmente el Programa puede ser ejecutado en todas las Regiones del territorio Nacional. Su función inicial es levantar detección de Necesidades de Capacitación de acuerdo a la pertinencia regional en base a la realidad regional</p> <p>El rol principal es supervisar la correcta capacitación de los cursos autorizados para su territorio. Ser contraparte directa de las Instituciones ejecutoras y vigentes del Registro Especial o de Sectorial. Participar de mesas técnicas, observatorios laborales, detección de necesidades en las localidades de la Región en donde se pueda desarrollar, mejorar o ampliar la correcta gestión Programática. También son responsables de la revisión en regiones de la documentación para liquidar cursos.</p>

Fuente: elaboración Panel, con base a información del Programa

Análisis y Evaluación

En relación a la estructura organizacional, la misma identifica claramente los cargos y la línea jerárquica que los articula; no se observan duplicación de cargos y la asignación de 3 profesionales al Componente 1, es adecuada al volumen de la intervención.

En relación a la descripción de funciones, las mismas están muy bien detalladas, incluso por tipo de actores intervinientes¹⁴². Ahora bien, el Panel, quisiera enfocarse en las funciones vinculadas a la supervisión. Según la normativa, se realiza obligatoriamente la inspección ocular¹⁴³ antes del inicio de los cursos y hasta 10 días después de iniciada la capacitación, y en promedio se efectúa una supervisión por curso en su fase lectiva, existiendo Fichas de registro de dichos procesos¹⁴⁴. Se pudo observar en las entrevistas en terreno, así como las sostenidas con el equipo del programa, que la supervisión presenta mayor debilidad en su cumplimiento¹⁴⁵. El Panel considera que una razón de ello es, por un lado, la reducción de personal a nivel regional (**Tabla Capacidad Productiva de RRHH del Programa**). Y por otro, el desarrollo de esta función desde la administración central, por ejemplo el Programa, no cuenta con información sistematizada acerca de la función de supervisión, dado que este proceso se realiza por cada Dirección Regional y se archiva manualmente en las carpetas de cada curso en ejecución. O por ejemplo, la escases de RRHH para la función de supervisión. No obstante, el Programa se encuentra en proceso de rediseño del proceso de supervisión que incluye un proceso de acompañamiento técnico y asistencia técnica a los OTEC que ejecutan cursos, lo que trae

¹⁴² Ver "Acta de Inspección Ocular" y "Acta Supervisión F N°1"

¹⁴³ R: La Inspección ocular es la visita inspectiva al lugar de ejecución que el Organismo Técnico informó en el Acuerdo Operativo como lugar donde se desarrollará la capacitación, en donde se revisa y corrobora que la infraestructura sea la adecuada para el buen funcionamiento del oficio a impartir. En esta instancia se corrobora también, que se encuentren disponibles materiales y herramientas propias del oficio y que se encuentren definidas en la Propuesta Técnica que presenta el Organismo.

Las Direcciones Regionales pueden informar al OTEC si realizará o no una Inspección Ocular al curso (por ejemplo cuando se ha ejecutado un mismo oficio en instalaciones ya revisadas en Inspección ocular anterior, la Regional puede determinar no hacerla antes del inicio de curso), según lo permitan las bases de cada licitación o compra de cursos, en terreno, en el lugar informado por el organismo..

En caso que la Dirección Regional decida no realizar la Inspección Ocular, deberá realizar una visita de supervisión durante los primeros 10 días hábiles de iniciado el curso, donde se revisaran los mismos ítems que exige la inspección ocular:

- La infraestructura del establecimiento donde se desarrolla el curso (en caso de que sea un curso del Registro Especial, de todas maneras se realiza la inspección para corroborar que el oficio se dicte en el lugar idóneo para desarrollarlo).
- El cumplimiento de todo lo indicado y acordado en el Acuerdo Operativo respecto de la ejecución del curso.
- Lo comprometido en la ficha de presentación del plan formativo y/o propuesta técnica.

En esta visita, en caso de detectar alguna falta o situación anómala en la ejecución del curso, el Supervisor debe solicitar al OTEC enmendar la falta o situación observada, en un plazo no superior a los 2 días hábiles de efectuada la visita, procurando además no superar el 10 día hábil del desarrollo del curso.

Finalizado el plazo otorgado, el Supervisor debe realizar una nueva visita al curso para comprobar que el OTEC subsanó las observaciones y en caso contrario, debe oficiar a la Unidad de Fiscalización para que realice el proceso de fiscalización respectivo y adopte las medidas del caso.

¹⁴⁴ Ver "Acta de Inspección Ocular" y "Acta Supervisión F N°1"

¹⁴⁵ Afirmación que coincide con lo indicado en la consultoría realizada por Surlatina: "La ausencia de recursos humanos especializados y dedicados en forma preferencial o exclusiva a la supervisión técnica, así como de personal que se haga cargo de las múltiples tareas administrativas, constituye una dificultad importante a la hora de constituir un acompañamiento técnico de excelencia. Se constata, asimismo, una amplia dispersión en los perfiles de los profesionales que ejercen labores de supervisión en las diversas direcciones regionales." (Surlatina Consultores, 2016, pág. 8).

aparejado la sistematización de la información de las supervisiones en el sistema informático que SENCE disponga para aquello. Este aspecto debe ser considerado en el escenario que se plantee una expansión de cobertura.

B- 2. Recursos Humanos

La dotación de Recursos Humanos del Programa es la siguiente:

Tabla 63:
RRHH según Calidad Contractual y Nivel Administrativo,
Programa Capacitación en Oficios

<i>Calidad Contractual</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Nivel Administrativo</i>
Contrata	4	Central
Honorario	1	Central
Contrata	35	Regional
Honorario	6	Regional
Total	46	

Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa.

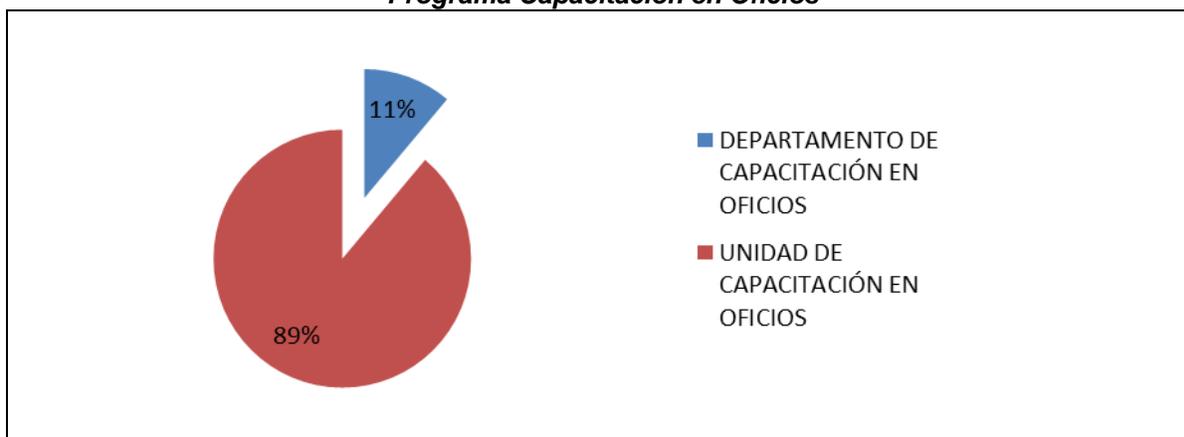
Tabla 64:
RRHH según Estamento, a nivel Regional y Central
Programa Capacitación en Oficios

<i>Estamento</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Administrativo	7	15,2%
Técnico	8	17,3%
Profesional	31	67,3%
Total	46	100%

Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa.

En relación a las dos tablas anteriores, se aprecian dos fortalezas del Programa, por un lado la cantidad de contrataciones 39/46 (0,84), en relación a los honorarios 7/46 (0,15), señalando una estabilidad contractual mayor y por ende menor riesgo de volatilidad de la experiencia acumulada para la gestión del programa. Y por otro, la cantidad de profesionales que componen el programa (67%) le otorga una capacidad de diseño, gestión y análisis, basada en un RRHH calificado.

**Ilustración 19: RRHH según Dependencia
Programa Capacitación en Oficios**



Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa.

En relación al gráfico anterior, cabe destacar que un 11% de los RRHH funcionarios del programa, dependen directamente del Departamento de Capacitación en Oficios, y no de la Unidad de Capacitación a Personas, por ende no realizan solo tareas para la Unidad, o sea para el programa, compartiendo variadas funciones en el marco del Departamento. Ello repercute en una dedicación parcial al programa, restando su capacidad operativa.

Ahora bien, si se desglosa por región, se observa una media de 3 personas, y una moda de 2, presentándose equipos mínimos completos¹⁴⁶, en 6 de 15 regiones. Lo anterior indica distribuciones de funciones sobrepuestas asumidas por los estamentos, y/o definiciones de cargos no homogéneos a lo largo del país.

**Tabla 65:
RRHH, según Estamento por cada Región y Nivel Central
Programa Capacitación en Oficios**

Región	Estamento			Total
	Administrativo	Técnico	Profesional	
Región Metropolitana	2	-	3	5
XV Arica y Parinacota	-	-	2	2
I Tarapacá	-	1	1	2
II Antofagasta	-	1	2	3
III Atacama	-	1	1	2
IV Coquimbo	-	1	1	2
V Valparaíso	1	2	2	5
VI O'Higgins	-	-	2	2

¹⁴⁶ 1 administrativo, 1 técnico y 1 profesional; o 1 administrativo y 2 profesionales; o 1 técnico y 2 profesionales.

Tabla 65:
RRHH, según Estamento por cada Región y Nivel Central
Programa Capacitación en Oficios

Región	Estamento			Total
	Administrativo	Técnico	Profesional	
VII Maule	2	0	2	4
VIII Biobío	-	1	2	3
IX La Araucanía	1	-	2	3
XIV Los Ríos	1	-	1	2
X Los Lagos	-	-	2	2
XI Aysén	-	-	2	2
XII Magallanes y Antártica	-	1	1	2
Nivel Central	-	-	5	5
Total	7	8	31	46

Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa

Ahora bien, si se presenta la oferta de cursos realizadas en el periodo de la evaluación, agrupados según sector productivo, por región (Ver **Tabla Distribución de cursos, según Sector Productivo, por Región (2013-2016)**), se puede apreciar la siguiente capacidad operativa del programa (razón):

Tabla 66: Tabla Capacidad Productiva de RRHH del Programa

Región	Total RRHH	Componente 1	Componente 2	Total Cursos	Razón ¹⁴⁷
Región Metropolitana	5	3376	271	3647	729
XV Arica y Parinacota	2	125	85	210	105
I Tarapacá	2	0	110	110	55
II Antofagasta	3	0	15	15	5
III Atacama	2	86	60	146	73
IV Coquimbo	2	265	164	429	214
V Valparaíso	5	1780	330	2110	422
VI O'Higgins	2	686	120	806	403
VII Maule	4	728	100	828	207
VIII Biobío	3	1509	215	1724	575
IX La Araucanía	3	876	15	891	297

¹⁴⁷ Cantidad de cursos por cantidad de RRHH

Tabla 66: Tabla Capacidad Productiva de RRHH del Programa

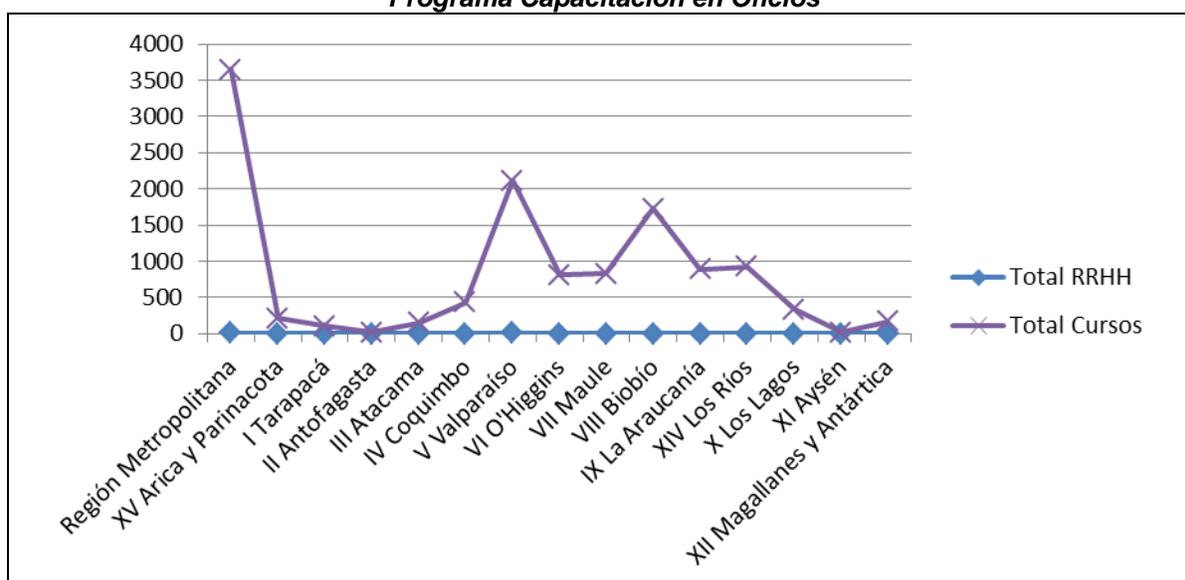
Región	Total RRHH	Componente 1	Componente 2	Total Cursos	Razón ¹⁴⁷
XIV Los Ríos	2	866	63	929	465
X Los Lagos	2	273	63	336	168
XI Aysén	2	0	15	15	8
XII Magallanes y Antártica	2	69	98	167	84
Nivel Central	5				
Total	46				

Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa

La disparidad de estructuras regionales afecta la capacidad productiva del programa, si se compara la cantidad de Recursos Humanos con la productividad (cantidad de cursos regionales), la razón establecida indica, una dispersión aun mayor, con regiones que tienen la capacidad de generar 5 cursos por cada RRHH (Antofagasta), vs regiones con una capacidad de producir 729 cursos por cada RRHH (Metropolitana). Lo anterior requiere una profundización acerca de la modalidad de ejecución en cada región. Este aspecto debe ser considerado en el escenario que se plantee una expansión de cobertura.

A continuación se presenta la gráfica que evidencia la distancia en la capacidad productiva regional, según la cantidad de recursos humanos disponibles y los cursos administrados.

**Ilustración 20: Capacidad Productiva de RRHH del Programa
Programa Capacitación en Oficios**



Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa.

Análisis y Evaluación

Se puede observar que en la actualidad el SENCE no cuenta con estructuras estandarizadas a nivel nacional. Cada región ha ido adaptando su estructura en función de la gestión programática, de soporte y la dotación vigente. No obstante, las estructuras organizacionales a nivel regional, si bien son heterogéneas, en todas ellas se logran identificar recursos humanos que cumplen funciones.

La disparidad de estructuras regionales afecta la capacidad productiva del programa, a su vez existen regiones con igual cantidad de RRHH, productividad diferenciada. Ante ello el Panel considera la necesidad de revisar la modalidad de funcionamiento a fin de optimizar la productividad, sin perder de vista las características regionales productivas.

Ante dicha dispersión de estructuras regionales, el SENCE, en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional que se lleva a cabo a través del crédito del Banco Interamericano de Desarrollo – BID, ha trabajado en realizar un diagnóstico macro con el objetivo de conocer el funcionamiento de los procesos, procedimientos y estructuras a nivel central y regional. En esta línea, ya se tienen propuestas para que el Servicio adopte una estructura que dé cuenta de los objetivos estratégicos, programáticos y con mirada regional¹⁴⁸.

B. 3. Organismos Técnicos o Instituciones Ejecutoras:

Como ya se mencionó, los OTEC son los encargados de llevar a cabo la formación del oficio y las competencias transversales. En el primer Componente, salida dependiente, son los encargados de buscar y asegurar la Práctica Laboral para los alumno/as en los cursos que tengan definida esa fase. En salida independiente, también es la institución ejecutora la responsable de realizar la fase de Acompañamiento y Seguimiento al Plan de Negocios.

Para el Componente 1, deben ser organismos que integran el Registro Especial de Organismos Técnicos de Capacitación¹⁴⁹, los que a diferencia de los organismos del Registro Nacional de OTEC, se caracterizan por su especialización en el trabajo con poblaciones particularmente vulnerables y su capacidad para intervenir en territorios específicos, siendo ésta una herramienta fundamental para el reclutamiento de beneficiarios y focalización en la población objetivo definida. El Registro Especial, tiene presencia en todo el país, adjudicándose cursos, para el año 2016, en las Regiones de: Arica y Parinacota; Tarapacá; Atacama; Antofagasta; Coquimbo; Valparaíso; Maule, O'Higgins, Metropolitana, Biobío; Araucanía; Los Lagos; Los Ríos y Magallanes.

Por su parte, el Componente 2, la Línea de Intervención Sectorial, que desde el año el año 2012 se ejecuta en el sector de Transporte, deben ser Escuelas de Conductores Profesionales acreditadas como OTEC, que ejecutan los cursos del Sectorial Transportes. Para esto, deben presentar la Resolución de la Secretaría Regional Ministerial de

¹⁴⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 17 de marzo 2017, pág. 1

¹⁴⁹ El Registro Especial cuenta con: 43 Fundaciones a Nivel Nacional. 37 Fundaciones adjudicadas. Desarrollan actualmente actividades de capacitación en las 15 regiones. Hoy se encuentran acreditados en el Registro Especial 246 establecimientos que brindan capacitaciones, incluyendo los que están dentro de los recintos penitenciarios. poner esto en resumen ejecutivo, la primera vez que se las menciona

Transporte y Telecomunicaciones que autoriza al Organismo proponente a impartir el curso especial con Simulador de Inmersión Total conducente para la obtención de las Licencias de Conductor Profesional Clase A-3 y A-5, en el domicilio autorizado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones. Además, el simulador de inmersión total, deberá cumplir con las especificaciones técnicas establecidas en el Decreto Supremo N° 126 de 2012 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, Subsecretaría de Transporte. La línea Sectorial para el año 2016, se adjudicó en las Regiones del Bío Bío; Valparaíso; Maule y Metropolitana.

Los OTEC inscritos en el Registro Especial, participan inicialmente en el proceso de definición de cursos, mediante una propuesta preliminar. Producto de su experiencia en capacitación en sectores vulnerables y su trayectoria en el rubro, los OTEC, en términos generales, cada año proponen un listado de cursos a las direcciones regionales, en algunos casos son los mismos cursos de años anteriores, que han tenido demanda y tienen la infraestructura para volver a impartirlos; en otros casos innovan, ante la falta de demanda de postulantes, o porque no tienen salida laboral. En algunas OTEC de larga data, su vinculación con el sector productivo permite estar actualizando las necesidades de mano de obra calificada y proveer los cursos ad hoc.

La distribución regional, de los OTEC, del Registro Especial, es la siguiente:

Tabla 67:
Distribución Regional OTEC, Registro Especial
Componente 1

<i>Región</i>	<i>Numero de OTEC</i>	<i>Número de Establecimientos</i>
Antofagasta	2	4
Araucanía	6	57
Arica Parinacota	2	4
Atacama	1	5
Aysén	1	3
Bio Bio	9	19
Coquimbo	1	2
Libertador	4	11
Los Lagos	5	6
Los Ríos	4	22
Magallanes	1	4
Maule	4	36
Metropolitana	8	28
Tarapacá	1	1
Valparaíso	6	14
Total general	55	216

Fuente: Elaboración Panel, con base a datos del Programa (Plantilla Registro Especial).

NOTA: El listado se elaboró con base al Año de Autorización de uso de Infraestructura del OTEC a partir del año 2013, asignándose cursos a partir de dicho año. Asimismo cabe aclarar que los OTEC que se les autorizo uso de infraestructura con antelación y que en el periodo de evaluación han realizado cursos, no se les ha considerado (por ejemplo Fundación Cristo Vive), priorizándose aquellos que ingresaron en ejecución durante la evaluación.

Se observa que existen OTEC en todas las regiones, el Programa indica que son 37 Fundaciones las que se encuentran activas. La cobertura regional se evidencia a través de la disponibilidad de establecimientos para realizar las capacitaciones, mediante una razón promedio país, de 3 establecimientos por OTEC. Cabe observar la baja presencia de OTEC en la región de Tarapacá (1/1) y Coquimbo (1/2)

Tabla 68:
Distribución Regional OTEC, según Año de Autorización de uso de Infraestructura y cursos impartidos (2013 a 2016)
Registro Especial - Componente 1

Antofagasta	Fundación CEDUC Capacita	2013	7	0	0	0
	Fundación para la Capacitación FUCAP	2016	0	0	0	9
Araucanía	ONG de Desarrollo Kolping	2013	6	0	0	7
	Fundación CODESSER Oficios	2013	11	2	2	3
	Fundación de Capacitación AFODEGAMA	2013	50	10	1	4
	Fundación de Capacitación y Formación Laboral	2013	34	0	0	8
	Fundación Escuela de Capacitación de Profesionales Auxiliares de Salud	2015	0	0	2	0
	Fundación Organismo Técnico de Capacitación, Formación, Educación y Capacitación	2016	0	0	0	16
Arica Parinacota	Fundación CODESSER Oficios	2014	0	2	0	0
	Fundación para la Capacitación Laboral del Norte	2014	0	8	5	0
Atacama	Fundación CODESSER Oficios	2013	11	0	11	0
Aysén	Fundación CODESSER Oficios	2013	3	5	0	0
Bio Bio	Asociación de Capacitación Profesional para Jóvenes	2016	0	0	0	13
	Corporación de Capacitación y Desarrollo de Personas	2014	0	6	20	0
	Corporación de Servicios de Empleo y Capacitación	2013	15	0	0	1
	Fundación Bio Bio Contigo	2016	0	0	0	2

Tabla 68:
Distribución Regional OTEC, según Año de Autorización de uso de Infraestructura y cursos impartidos (2013 a 2016)
Registro Especial - Componente 1

	Fundación CEDUC Capacita	2013	3	0	0	9
	Fundación CODESSER Oficios	2015	0	0	5	0
	Fundación Kimunche	2015	0	0	11	0
	Fundación Trabajo para un Hermano-Concepción	2014	0	5	0	0
	ONG de Desarrollo Kolping	2013	4	0	0	4
Coquimbo	Fundación de Capacitación Hotelera, Gastronómica y del Turismo Norte Chico	2014	0	26	4	0
Libertador	Fundación de Capacitación del Maule	2013	11	0	0	8
	Fundación de Capacitación Filadelfia	2014	0	12	0	0
	Fundación de Capacitación Vida Rural de la Pontificia Universidad Católica de Chile	2013	11	0	0	3
	Fundación de Capacitación y Educación Social UNES Chile	2013	16	0	0	4
Los Lagos	Fundación Capacitación Sur	2013	5	0	0	0
	Fundación CODESSER Oficios	2013	6	0	0	0
	Fundación Centro de Capacitación y Desarrollo Social Chile	2013	13	0	0	0
	Fundación TACAL	2016	0	0	0	1
	ONG de Desarrollo Kolping	2013	5	0	0	0
Los Ríos	Corporación de Capacitación y Desarrollo de Personas	2014	0	15	0	0
	Fundación CODESSER Oficios	2013	14	0	0	0
	Fundación de Capacitación y Formación Laboral	2013	6	18	1	10
	Fundación ROSNER	2014	0	15	2	3
Magallanes	Fundación CODESSER Oficios	2013	8	0	0	7
Maule	Asociación de	2013	47	0	1	21

Tabla 68:
Distribución Regional OTEC, según Año de Autorización de uso de Infraestructura y cursos impartidos (2013 a 2016)
Registro Especial - Componente 1

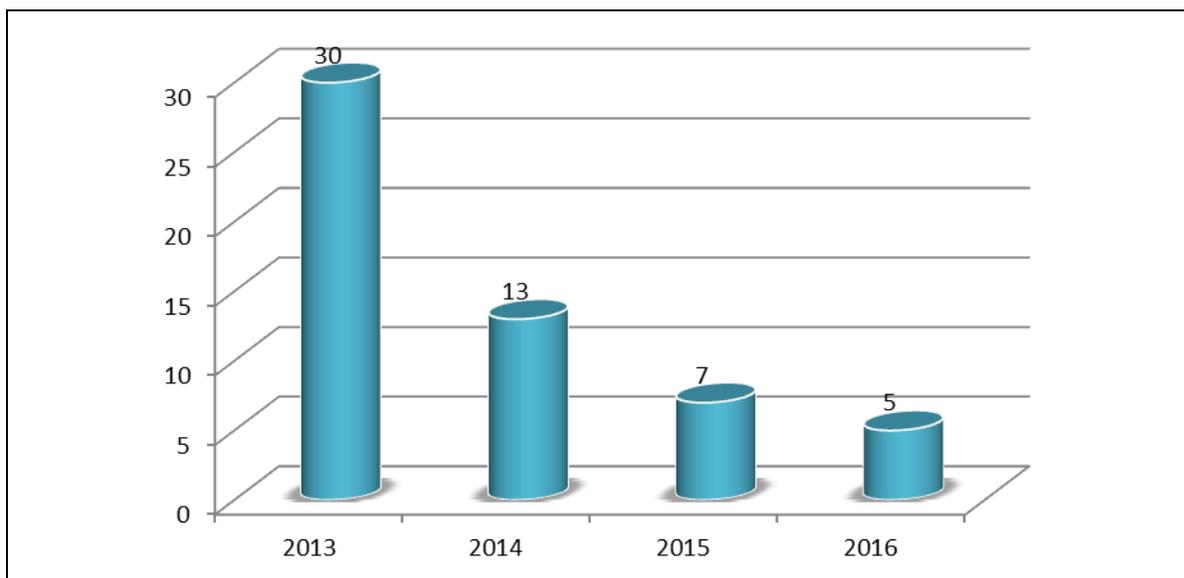
	Capacitación del Maule					
	Fundación Centro de Capacitación y Desarrollo Social Chile	2013	24	0	0	0
	Fundación de Beneficencia Ludovico Rutten	2014	0	2	4	7
	Fundación de Capacitación del Maule	2014	0	34	0	7
Metropolitana	Asociación de Capacitación Juvenil Boreal	2013	10	0	0	4
	Corporación Nueva CIASPO	2015	0	0	107	4
	Fundación CEFOCAL	2013	2	8	4	0
	Fundación CODESSER Oficios	2013	1	0	0	0
	Fundación Escuela-Taller Fermín Vivaceta	2015	0	0	6	0
	Fundación FORPE Chile	2013	11	0	0	0
	Fundación INFOCAP Jóvenes	2013	3	0	0	0
	Fundación para la Capacitación FUCAP	2014	0	11	2	0
Tarapacá	Fundación para el Trabajo Universidad Arturo Prat	2014	0	8	0	0
Valparaíso	Asociación de Capacitación Juvenil Boreal	2013	10	0	0	0
	Fundación Centro de Capacitación y Desarrollo Social Chile	2013	8	0	3	0
	Fundación de Capacitación y Desarrollo Laboral CADEL	2014	0	5	7	0
	Fundación Organismo de Capacitación Técnica de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación	2013	18	0	23	0
	Fundación para la Capacitación FUCAP	2015	0	0	22	0
	OTEC Fundación Luterana de Capacitación	2015	0	0	8	0
Total general			373	192	251	155

Fuente: Elaboración Panel, con base a datos del Programa (Plantilla Registro Especial).

NOTA: El listado se elaboró con base al Año de Autorización de uso de Infraestructura del OTEC a partir del año 2013, asignándose cursos a partir de dicho año. Asimismo cabe aclarar que los OTEC que se les autorizó uso de infraestructura con antelación y que en el periodo de evaluación han realizado cursos, no se les ha considerado (por ejemplo Fundación Cristo Vive), priorizándose aquellos que ingresaron en ejecución durante la evaluación.

De acuerdo a la tabla anterior se puede observar una clara tendencia a la disminución, en la autorización de nuevas OTEC, partiendo de 30, en el 2013, hasta 5 en el 2016, con una tasa de disminución de -83%

**Ilustración 21: Numero de OTEC autorizadas a partir del año 2013-2016
Registro Especial**



Fuente: elaboración Panel, con base a datos del Programa.

La distribución regional, de los OTEC, inscrita en el Registro Nacional que entregan servicios en la capacitación Sectorial, es la siguiente:

**Tabla 69:
Distribución Regional OTEC, Registro Nacional- Sectorial
Componente 2**

Región	Número de ECP, autorizadas por el MTT, para el uso del SIT por Región
Región Metropolitana	6
XV Arica y Parinacota	-
I Tarapacá	1
II Antofagasta	-
III Atacama	-
IV Coquimbo	2
V Valparaíso	1

Tabla 69:
Distribución Regional OTEC, Registro Nacional- Sectorial
Componente 2

Región	Número de ECP, autorizadas por el MTT, para el uso del SIT por Región
VI O'Higgins	4
VII Maule	1
VIII Biobío	3
IX La Araucanía	-
XIV Los Ríos	1
X Los Lagos	2
XI Aysén	-
XII Magallanes y Antártica	-
Total	21

Fuente: Elaboración Panel, con base a datos del Programa.

A nivel nacional, son 21 Escuelas de Conductores Profesionales (ECP), las que se encuentran autorizadas y acreditadas para el uso del Simulador de Inmersión Total (SIT). De ellas, 16 ECP han participado de las Licitaciones de Sectorial Transportes. Se debe considerar que la capacitación del Programa solo puede estar ejecutada por Instituciones del Registro Especial, ello limita la oferta en tanto las OTEC no cuentan con sedes en la totalidad de las comunas, por tanto existen territorios que no tienen acceso al Programa

Análisis y Evaluación

Formalmente, la definición de cursos a ejecutar por las fundaciones del Registro Especial en las distintas regiones, pasa por un proceso regional de validación de Infraestructura asociado a los oficios a ejecutar, procedimiento que lleva a cabo la Unidad de Organismos¹⁵⁰ de SENCE. Dicho procedimiento esta normado a través de la Resolución Exenta N° 01103 de fecha 11 de marzo de 2015. A su vez, cada Dirección Regional revisa y valida, los cursos a ser ofrecidos, en razón de la necesidad de capacitación para la región, infraestructura asociada a oficios a desarrollar en esta. El Panel considera que normativamente el proceso es claro, y complementario –entre las funciones que desarrollan los actores involucrados-.

Por otro lado, existe una instancia de trabajo conjunto, entre los OTEC que forman parte de un Registro Especial¹⁵¹. Dicha instancia es gestionada por ellos mismos, transfiriéndose aprendizajes en relación a la implementación del programa. Lo anterior permite generar una posición proactiva de los OTEC frente al programa y acopio de conocimientos en el sector.

¹⁵⁰ La Unidad de Organismos está inserta en el Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado. Dicha Unidad no depende del Departamento de Capacitación a Personas que es donde se inserta el Programa Capacitación en Oficios

¹⁵¹ Los OTEC deben constituirse como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, cuyo objeto único sea el de la capacitación, y tienen el derecho de participar también en las licitaciones que efectúe el Programa Más Capaz

Ahora bien, la cobertura regional del servicio que se ofrece a través de los OTEC, se basa en su calidad técnica, y disponibilidad en la región. Si ello se analiza a la luz de objetivos vinculados al desarrollo regional, la condición anterior pasa a ser una limitación (Ver *Tabla Distribución de cursos, según Sector Productivo, por Región (2013-2016)*).

B- 4. Mecanismos de coordinación

La Unidad de Formación en Oficios, para la correcta ejecución del Programa, mantiene coordinaciones con instancias del SENCE (Central y Regional), Municipales y con los OTEC.

- **Coordinaciones ad intra SENCE**

La coordinación entre los distintos Departamentos y Unidades del SENCE, se establece formalmente, en tanto se vinculan según el requerimiento de funciones específicas, la comunicación es directa con los distintos estamentos internos. Por ejemplo, i) a partir de la definición del presupuesto disponible para la ejecución (realizado por el equipo central) y con base a los requerimientos del Programa, se coordina la Unidad con el Departamento de Administración y Finanzas (DAF) ; ii) para levantar el llamado a las OTEC, la publicación en Mercado Público, la evaluación de propuestas y la adjudicación de cursos, se coordina con la Unidad de Compras y el Departamento Jurídico; iii) para la detección de necesidades existentes en cada Región, se coordina con las Direcciones Regionales y la Unidad de Estudios de SENCE, quienes además son responsables del seguimiento, supervisión y fiscalización de los cursos en ejecución.

Con respecto a la ejecución, las contrapartes de las Direcciones Regionales de SENCE, son de vital relevancia, ya que deben coordinar y gestionar con organismos Técnicos ejecutores la correcta ejecución de la capacitación, además de los procesos de pagos asociados a la ejecución, coordinados con las Unidades Regionales de Administración y Finanzas (URAF), conforme los establecen las condiciones administrativas de ejecución. Estas condiciones se validan mediante acto administrativo y en donde se hace partícipe a las Direcciones Regionales y las Unidades de apoyo a la ejecución, Departamento de Administración y Finanzas (DAF), Unidad de Fiscalización, Departamento Jurídico, Unidad de Estudios, Unidad de Organismos, que son contraparte del equipo ejecutor del Programa.

Todos los procesos de beneficiarios/as, postulación, inicio y término administrativos de las Fases de la Capacitación y lo relacionado a pagos, son supervisados y se hace seguimiento, a partir de la plataforma SIC que dispone este Servicio para tener un control sobre la gestión y plazos asociados a la ejecución.

En relación a la constitución del Registro Especial, los Organismos Técnicos de Capacitación¹⁵², la establecen formalmente mediante instrumentos predefinidos, validados por el Departamento Jurídico a partir de requerimiento del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, y su Unidad de Organismos. Existen además formalidades para generar llamados de compra de cursos, como también contratos con las Instituciones del Registro Especial, que se validan a partir de Resoluciones emanadas desde este Servicio.

- **Coordinación con el Nivel Regional**

¹⁵² Ver Resolución N°1103 de fecha 11 de marzo de 2015, que aprueba Manual y Formularios para el ingreso de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) a la categoría del Registro Especial del Artículo 46 Letra E) de la Ley N°19.518.

La ejecución se fundamenta en una correcta y oportuna coordinación con el equipo Regional del Programa, existe línea directa para tratar temas asociados a la gestión de la Capacitación, además de generar apoyo para una correcta ejecución de cada llamado o compra de cursos. Desde el nivel central se les entrega apoyo transversal, para generar lineamientos asociados a pagos y soporte informático. Todo esto se evidencia (sus resultados) en la plataforma que tiene para tales efecto el Programa.

- ***Coordinación con las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)***

Con respecto a las OMIL, la comunicación es desde la gestión Regional de SENCE y se enfoca en transferir información comunicacional del Programa y en generar redes de apoyo a la postulación de cursos en la comuna respectiva.

- ***Coordinación con los Organismos Técnicos de Capacitación***

En relación a la ejecución propiamente tal, la coordinación se establece con los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), según las Bases de las Licitaciones u otro mecanismo de compra del servicio. Los OTEC, como ya se mencionó, son las instituciones responsables de ejecutar de manera completa el curso de capacitación, en ambos Componentes, es decir, considerando todos los módulos y demás elementos requeridos (deben contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación de la capacitación).

El principal mecanismo de selección para este Programa es por medio de licitación pública. Las propuestas presentadas por los oferentes (OTEC), son evaluados por una Comisión Evaluadora designada por el Director Nacional, a través de Resolución Exenta, la que estará conformada por funcionarios del SENCE, y excepcionalmente un integrante en calidad de honorarios, con la respectiva fundamentación, de conformidad al artículo 37 del Reglamento respectivo.

La Comisión Evaluadora elaborará un informe de evaluación que detallará todas las etapas de evaluación y sus es. Específicamente, debe contener:

- Los criterios y ponderaciones utilizados en la evaluación de las ofertas
- Las ofertas que deben declararse inadmisibles por no cumplir los requisitos establecidos en las bases.
- La proposición de declaración de la licitación como desierta, cuando no se presentaren ofertas, o bien, cuando la comisión evaluadora juzgare que las ofertas presentadas no resultan conveniente a los intereses de la entidad licitante.
- La asignación de puntajes para cada criterio y las fórmulas de cálculo aplicadas para la asignación de dichos puntajes, así como cualquier observación relativa a la forma de aplicar los criterios de evaluación.
- La proposición de adjudicación, dirigida a la autoridad facultada para adoptar la decisión final.

La evaluación se hace conforme a los requerimientos y forma de compras públicas, establecidas en las Bases Técnicas, siendo ello transparente, el Panel considera que la ausencia de criterios asociados a la experiencia de la Institución en base a su ejecución territorial o a la ausencia de estudios relacionados a los resultados de la capacitación, en base a su estructura de ejecución de sus distintas modalidades y su ejecución presupuestaria.

El Panel analizó las limitaciones que este modelo de evaluación contiene en relación a la definición de la Oferta de cursos regionales, en el apartado B.3.-.

B-5. Mecanismos de comunicación y coordinación

Los procedimientos de coordinación, que se emiten desde el equipo Nacional del Programa, se respaldan mediante los canales formales mediante providencias¹⁵³, minutas u oficios, firmados por el Director Nacional, la Jefatura del Departamento o de Unidad, dependiendo del nivel de importancia de cada caso.

Los procedimientos de comunicación más directa se realizan mediante correos electrónicos para generar coordinaciones más eficientes con las contrapartes nacionales y regionales, así como también reuniones que solicitan las instituciones del Registro Especial o equipos internos del Servicio o servicios públicos con los que se generan coordinaciones, en la solicitud formal para ello se deja evidencia de los temas a desarrollar.

B-6. Instrumentos de coordinación

Los procedimientos de coordinación del programa, se establecen mediante marcos normativos preestablecidos, a saber:

- Licitación o Propuesta Pública: Según el artículo 7º, letra a) de la Ley de Compras Públicas, corresponde al “procedimiento administrativo de carácter concursal mediante el cual la Administración realiza un llamado público, convocando a los interesados para que, sujetándose a las bases fijadas, formulen propuestas, de entre las cuales seleccionará y aceptará la más conveniente”.
- Trato o Contratación Directa: El mismo artículo en su letra c), señala que este tipo de contratación es aquél “procedimiento de contratación que, por la naturaleza de la negociación que conlleva, deba efectuarse sin la concurrencia de los requisitos señalados para la licitación o propuesta pública y para la privada. Tal circunstancia deberá, en todo caso, ser acreditada según lo determine el reglamento”.
- Bases Técnicas y Administrativas (Bases de Licitación): Según señala el Reglamento de la Ley de Compras, éstos corresponden a “documentos aprobados por la autoridad competente que contienen, de manera general y/o particular, las etapas, plazos, mecanismos de consulta y/o aclaraciones, criterios de evaluación, mecanismos de adjudicación, modalidades de evaluación, cláusulas del contrato definitivo, y demás aspectos administrativos del Proceso de Compras”. Además, describe las características técnicas del curso de capacitación a ejecutar.
- Términos de Referencia: Se basa en las Bases Técnicas y Administrativas del proceso de licitación, para ser aplicado al ámbito de la Contratación Directa.
- Contrato de Servicios: Según el mismo Reglamento, es “aquél mediante el cual las entidades de la Administración del Estado encomiendan a una persona natural o jurídica la ejecución de tareas, actividades o la elaboración de productos intangibles. Un contrato será considerado igualmente de servicios cuando el valor de los bienes que pudiese contener sean inferiores al cincuenta por ciento del valor total o estimado del contrato”.
- Convenio de Financiamiento: documento en virtud del cual SENCE le encomienda a un tercero (organismo técnico de capacitación), la ejecución de los distintos Componentes del curso de capacitación. A diferencia del Contrato de Servicios, el

¹⁵³ Disposición anticipada, prevención que se toma para lograr un fin o remediar un daño

Convenio se aplica en aquéllas instancias de compras directas de cursos, fuera de la esfera de la Ley de Compras Públicas.

El Panel, ha analizado los Contratos de Servicios¹⁵⁴, que incluyen los convenios de Financiamiento, de ambos Componentes observándose el detalle de las obligaciones, deberes e infracciones por las cuales pueden ser penalizados los OTEC. Incluso los mismos, señalan aspectos puntuales de la ejecución, como la selección de los postulantes. En relación a este apartado, el Panel considera que el programa cuenta con todos los instrumentos normativos que permiten realizar su función, al igual que los otros programas del SENCE, cada uno de ellos aporta la legalidad y transparencia a cada etapa de la ejecución.

B-7. Coordinación con otros programas ad intra de la institución

En términos de coordinación con otros Programas de la institución, durante el año 2016, el Departamento de Capacitación a Personas, en el marco del proceso de Planificación Estratégica genera un diseño inicial (piloto), respecto de encadenamientos entre los Programas dependientes de éste, así como otros propios del Servicio. En dicho diseño, se aborda el Programa Capacitación en Oficios, en sus dos Componentes, tomando como punto de encadenamiento las condiciones de salida esperables de los usuarios del Programa, y que en términos generales, permitiría que según las condiciones del Programa y el usuario se generen rutas formativas que favorezcan una mejora en el acceso y/o permanencia en puestos de trabajo. Este diseño se implementará el año 2017, y actualmente se está evaluando la dimensión y alcance de la propuesta piloto. En la práctica, esto se traduce en que la persona podrá terminar un curso de capacitación, y comenzar prontamente otro curso con el que se pueda especializar, y mejorar sus habilidades y competencias técnicas para la empleabilidad.

A continuación, se señalan los Programas que, dadas las características de sus poblaciones objetivos, así como sus objetivos de intervención, tienen vinculación con el Programa evaluado, analizándose la coordinación¹⁵⁵ y la complementariedad entre los mismos:

¹⁵⁴ Las características de los Convenios se abordan en el análisis de los Mecanismos de Transferencias

¹⁵⁵ La coordinación puede ser entendida como el proceso mediante el cual se genera sinergia (entendida como aquello que resulta de la acción conjunta de dos o más actores, y cuyo valor supera su simple suma) entre las acciones y los recursos de los diversos involucrados en un campo concreto de gestión pública, al mismo tiempo que se construye (o redefine, en caso de su preexistencia) un sistema de reglas de juego, formales e informales, a través de las cuales los actores involucrados encuentran fuertes incentivos para cooperar, más allá de sus intereses e ideologías particulares, por lo general, en conflicto. En: Repetto, F. (2005). La dimensión política de la coordinación de programas y políticas sociales: una aproximación teórica y algunas referencias prácticas en América Latina. En F. Repetto (ed.) La gerencia social ante los nuevos retos del desarrollo social en América Latina, Ciudad de Guatemala: INDES-Guatemala.

Tabla 70:
Coordinación con Programas ad intra institución

Pro- gra ma	Objetivo	Población Objetivo	Bienes o Servicios	Implementación	Coordinación	Complementariedad
Becas Laborales¹⁵⁶ (BL)	Posibilitar el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad	Personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes, que buscan trabajo por primera vez o con empleos precarios o de baja calificación laboral	Capacitación en oficios con enfoque basado en desarrollo de competencias laborales. Beneficios: se ofrece a sus estudiantes un subsidio de \$3.000 diarios por clase asistida y práctica laboral, \$220.000 por subsidios de herramientas para la salida independiente, seguro contra accidentes, y ciertos cursos tienen Componente de certificación por alguna entidad privada	Posee una Fase lectiva que varía entre 80 a 250 horas, Práctica Laboral o Seguimiento para micro emprendimiento e Intermediación Laboral. Se financia con los remanentes del segundo y tercer año de la franquicia tributaria	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de coordinación con el programa Capacitación en Oficios. <i>El Panel considera que debería haber un debido seguimiento a los beneficiarios de BL, en tanto pueden continuar su formación en el programa Capacitación en Oficios, una vez acabada la franquicia.</i>	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de complementariedad entre ambos programas. <i>El Panel considera que se debiesen establecer acciones comunes en tanto el servicio que prestan es equivalente.</i>

¹⁵⁶ http://www.SENCE.cl/601/w3-propertyvalue-528.html?_noredirect=1

Tabla 70:
Coordinación con Programas ad intra institución

Pro- gra ma	Objetivo	Población Objetivo	Bienes o Servicios	Implementación	Coordinación	Complementariedad
Subsidio al Empleo Joven (SEJ)¹⁵⁷	Mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras	Trabajadoras y trabajadores entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios (es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población).	Aporte monetario otorgado por el Estado El beneficio apoya además a quienes los contratan (sus empleadores).	El monto de este bono se calcula según el nivel de ingresos, y se pagará, cuatro meses después de la postulación. Además, el Bono entrega un aporte al empleador El trabajador podrá recibir este beneficio durante cuatro años continuos, mientras que cada empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de coordinación con el programa Capacitación en Oficios. <i>El Panel considera que SENCE debiese establecer un proceso de seguimiento a los beneficiarios del subsidio, a fin de observar su incorporación en el programa Capacitación en Oficios, una vez acabado el subsidio.</i>	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de complementariedad entre ambos programas. <i>El Panel considera que no debiesen establecer acciones complementarias, en la etapa de implementación, en tanto el servicio que prestan no es equivalente.</i>

¹⁵⁷ <http://www.subsidioempleojoven.cl/>

Tabla 70:
Coordinación con Programas ad intra institución

Pro- gra ma	Objetivo	Población Objetivo	Bienes o Servicios	Implementación	Coordinación	Complementariedad
Bono Trabajo a la Mujer (BTM)¹⁵⁸	Mejorar el sueldo de las trabajadoras e Incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables de nuestro país	Mujeres trabajadoras, dependientes e independientes con sus cotizaciones al día. Deben tener entre 25 y 59 años de edad, y pertenecer al 40% más vulnerable de la población según Registro Social de Hogares	Aporte monetario otorgado por el Estado El beneficio apoya además a quienes los contratan (sus empleadores).	El monto de este bono se calcula según el nivel de ingresos, y se pagará, cuatro meses después de la postulación. Además, el Bono al Trabajo de la Mujer entrega un aporte al empleador La trabajadora podrá recibir este beneficio durante cuatro años continuos, mientras que cada empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses.	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de coordinación con el programa Capacitación en Oficios. <i>El Panel considera que SENCE debiese establecer un proceso de seguimiento a las beneficiarias del subsidio, a fin de observar su incorporación en el programa Capacitación en Oficios, una vez acabado el subsidio.</i>	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de complementariedad entre ambos programas. <i>El Panel considera que no debiesen establecer acciones complementarias en la etapa de implementación, en tanto el servicio que prestan no es equivalente.</i>

¹⁵⁸ <http://www.bonotrabajomujer.cl/>

Tabla 70:
Coordinación con Programas ad intra institución

Pro-grama	Objetivo	Población Objetivo	Bienes o Servicios	Implementación	Coordinación	Complementariedad
Programa Más Capaz¹⁵⁹ (+Capaz)	Formar a mujeres, jóvenes y personas con diferentes capacidades en diferentes oficios. Capacitar e insertar laboralmente a 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes vulnerables en el periodo 2014-2018	Jóvenes de entre 18 y 29 años, y mujeres de 30 a 64 años de edad, que pertenezcan al 60% más vulnerable de la población, según el instrumento de focalización vigente, y que cuenten con una nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses.	Capacita a la población objetivo	Tiene una Fase Lectiva que varía entre 180 y 300 horas, con una fase de intermediación y de práctica laboral, subsidio diario de alimentación y transporte de \$3.000 por día asistido, cuidado infantil para menores de 6 años acreditando tuición, y seguro contra accidentes	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de coordinación con el programa Capacitación en Oficios. <i>El Panel considera que SENCE debiese establecer un proceso de seguimiento a los beneficiarios del +Capaz a fin de observar su incorporación en el programa Capacitación en Oficios, una vez egresado del +Capaz</i>	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de complementariedad entre ambos programas. <i>El Panel considera que no debiesen establecer acciones comunes en la etapa de implementación, en tanto, si bien el servicio que prestan es equivalente, no se equiparan en la cantidad ni tipo de cursos que dictan.</i>

Fuente: Elaboración Panel

¹⁵⁹ Forma parte de las medidas presidenciales del segundo gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. www.SENCE.cl/+capaz

En resumen, en la actualidad no existe un modelo de coordinación y complementariedad entre los programas de la institución que abordan un perfil similar de la población objetivo, sin embargo la institución se encuentra implementando un piloto de un modelo de encadenamiento que permitirá vincular, ingresos y egresos de los beneficiarios, a partir del año 2017. Ello debiera generar una optimización de los servicios de capacitación otorgados, observando la trayectoria de los usuarios.

A continuación, se profundiza el análisis en relación al programa Más Capaz (MC), se señalan las siguientes diferencias:

Tabla 71: Comparación programa Capacitación en Oficios y programa Más Capaz

Más Capaz		Capacitación en Oficios
<i>Similitudes</i>		
• Población Potencial	Equivalentes, en tramo CSE según RSH (60%)	
• Bien o Servicio	Equivalente en el enfoque, por Competencias, con cursos específicos y transversales.	
• Proceso de implementación	Ambos programas contienen una fase lectiva, de seguimiento e intermediación	
<i>Diferencias</i>		
• Focalización	Subgrupo específico de poblacional vulnerable - fundamentalmente con nula o escasa actividad laboral, jóvenes de 16 y 17 años con responsabilidad parental, personas que estén cursando cuarto medio técnico profesional. En la línea de discapacidad, mujeres con discapacidad entre 18 y 64 años y hombres con discapacidad entre 18 y 40 años-.	Sin focalización, más allá del RSH, 60% más vulnerable RSH Rango de edad 16 y 65 años
• Cantidad de Usuarios ¹⁶⁰	En el año 2015: contó con un número de 80.425 usuarios, un 642% superior a Oficios. Programa masivo	En el año 2015 tuvo como usuarios a 12.510 personas. Programa selectivo
• Situación previsional de los Usuarios ¹⁶¹	Se focaliza en la población inactiva, lo que se refleja en que la gran mayoría de las personas participantes (66%) no cuenta con cotizaciones previsionales en los 12 meses previos a su participación en el programa, lo que es un indicador de exclusión del mercado de trabajo formal. En el caso de las usuarias mujeres (mayoría de la población usuaria del programa), es el 70% el que no presenta cotizaciones durante el año anterior. La renta promedio de las y los usuarios de Más Capaz en los 12 meses previos a participar de Más Capaz es de \$ 238.632	Registro Especial presenta una distribución de usuarios que según la cantidad de cotizaciones presentada durante los 12 meses previos de ingreso al programa, el 46,9% de ellos tienen 0 cotizaciones, y por tanto, un 53,1% presenta al menos 1 cotización. Además, la renta promedio del egresado, previo al ingreso al Programa, es de \$ 320.762. De igual forma, cabe destacar que el número de cotizantes con al menos 1, en los 12 meses posteriores al egreso es un 61,6%, lo que representa un crecimiento del 16% respecto del ingreso, y en línea con ello, la renta promedio

¹⁶⁰ Fuente: "Diez años en cifras del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en Chile 2006-2015"

¹⁶¹ Fuente y metodología: Idem al ítem Proporción de Mujeres

Tabla 71: Comparación programa Capacitación en Oficios y programa Más Capaz

	<i>Más Capaz</i>	<i>Capacitación en Oficios</i>
	<p>mensuales, cifra muy inferior al promedio de los participantes de capacitación en Oficios, lo que muestra la focalización de Más Capaz hacia población más vulnerable.</p>	<p>crece en un 11%, quedando en \$ 357.195 promedio.</p> <p>La Línea Sectorial, por otro lado, presenta una distribución de usuarios que según la cantidad de cotizaciones presentada durante los 12 meses previos de ingreso al programa, el 27,2% de los egresados tienen 0 cotizaciones, y por tanto, un 72,8% presenta al menos 1 cotización. Además, la renta promedio es mayor que la Línea Registro Especial con \$ 352.710.</p> <p>De igual forma, cabe destacar que el número de cotizantes con al menos 1, en los 12 meses posteriores es un 76,9%, lo que representa un crecimiento del 5,6% respecto de los meses previos, y en línea con ello, la renta promedio crece en un 9,4%, quedando en \$ 386.134 promedio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Clasificación Socio Económica de los Usuarios, según el RSH¹⁶² 	<p>La mayor vulnerabilidad de los usuarios, se puede verificar mediante el alto porcentaje de personas pertenecientes al 40% más vulnerable, según datos del Registro Social de Hogares del Ministerio de Desarrollo Social</p>	<p>La mayoría de los usuarios (57,1%) del Programa Capacitación en Oficios Sectorial se ubican en el tramo del 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad, el 57,1%, seguido de un 14,3% que pertenece al tramo del 50 y un 10,6% al tramo del 60. En general, las mujeres pertenecen a tramos más bajos que los hombres.</p> <p>La mayoría de los usuarios (59%) del Programa Capacitación en Oficios Registro Especial se ubican en el tramo del 40% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad el 59% de usuarios, seguido de un 10% que pertenece al tramo del 50 y un 7,1% al tramo del 60. En general, las mujeres pertenecen a tramos más bajos que los hombres.</p>

¹⁶² La Fuente de información de este apartado corresponde a: <http://www.sence.cl/portal/Estudios/Reportes-de-Characterizacion-de-Usuarios-de-los-Programas-SENCE/>

Tabla 71: Comparación programa Capacitación en Oficios y programa Más Capaz

	Más Capaz	Capacitación en Oficios
<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de mujeres en el Programa¹⁶³ 	<p>El 81% de las personas capacitadas a través de su Línea Regular han sido mujeres, lo que es consistente con la definición global de la población objetivo del programa desde el compromiso de campaña de la presidenta Michelle Bachelet (2014)</p>	<p>A nivel de egresados, en la Modalidad Registro Especial, finalizaron en condición de aprobados 2.513 mujeres, equivalentes a un 53% del total de personas. Por otro lado, en la Modalidad Sectorial, solo el 23,6% son mujeres, es decir, 249 personas.(2014)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Levantamiento y duración de los oficios 	<p>Los planes formativos se orientan a formar las competencias técnicas y transversales requeridas para un correcto desempeño en una amplia y diversa gama de oficios. Estos oficios han sido identificados mediante un proceso de levantamiento de demandas productivas el cual es guiado metodológicamente desde el nivel central, por la Unidad de Estudios de SENCE, la cual provee a los equipos regionales del Servicio de una sistematización de datos secundarios cuantitativos sobre las tendencias productivas y de empleo en los territorios. A partir de este insumo, los equipos regionales de manera descentralizada realizan consultas, entrevistas y talleres con gremios, empresas privadas e instituciones públicas, llegando a definir los oficios más demandados a nivel regional y comunal.</p>	<p>En su modalidad Registro Especial, son los Organismos de dicho Registro los que deben presentar una propuesta de formación que esté autorizada en su registro de infraestructura y que contemple los Componentes anteriormente señalados. La duración de estos cursos es en promedio de 450 a 600 horas¹⁶⁴ de Fase Lectiva, siendo deseable que dichas ocupaciones sean consistentes con los focos productivos preferentes de cada Región. La modalidad Sectorial, para levantar los oficios a ejecutar define su parrilla de cursos a través del levantamiento que realiza de manera directa con los organismos sectoriales. Por ejemplo, para definir la oferta de capacitación del sector Transporte, el informante clave es el Ministerio de Transporte, quien entrega información acerca de las capacidades del sector tanto para absorber dicha cobertura en el corto plazo, así como para definir los requerimientos de la formación requerida. Para esta modalidad, la Fase Lectiva tiene una duración mínima de 180 horas</p>

¹⁶³ con el fin de generar un análisis que sea comparable entre ambos Programas, utilizaremos principalmente los Reportes de Resultados del año 2014, que tienen como objetivo presentar la situación laboral previa y ex post de los usuarios de los Programas, para aquellos usuarios que aprobaron durante el año 2014, en términos de cotizaciones y salarios.

Las fuentes de información que permitieron la construcción de las estadísticas contenidas en este documento son: Bases administrativas del programa y base del seguro de cesantía. Este último punto es de vital importancia, pues la información mostrada tiene una mayor robustez a la hora de establecer algunas diferenciaciones entre las poblaciones

¹⁶⁴ La duración mínima son 250 horas, de las que el 60% al menos debe ser relativas al aprendizaje del oficio.

Tabla 71: Comparación programa Capacitación en Oficios y programa Más Capaz

	Más Capaz	Capacitación en Oficios
<ul style="list-style-type: none"> Componentes 	<p>Contempla cursos con salida dependiente, independiente y también mixta, y según ello pueden contemplar las siguientes fases: Fase Lectiva, Práctica Laboral, Intermediación Laboral, Asistencia Técnica para el caso de la línea mujer emprendedora, Certificación de Competencias Laborales, Apoyo Socio Laboral, Nivelación de Estudios y Continuidad de Estudios¹⁶⁵.</p> <p>Horas de Fase Lectiva: Componente 1: Jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad son capacitados en Oficios, con acceso a servicios de intermediación laboral, certificación de competencias, nivelación de estudios y/o continuidad de estudios. Corresponde a capacitación en oficios de 180 a 300 horas Componente 2: Jóvenes en situación de discapacidad son capacitados en oficios, con acceso a servicio de empleo con apoyo. Corresponde a capacitación en oficios de 180 a 300 Horas</p>	<p>Contempla en su diseño cursos con modalidad independiente y dependiente, y según esto, pueden contemplar las siguientes Fases: Fase Lectiva, Experiencia Laboral, Fase de Seguimiento e Intermediación Laboral¹⁶⁶.</p> <p>Horas de Fase Lectiva: promedio 450 a 550.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Tipo de Ejecutor 	<p>Ha incorporado en sus procesos, a Fundaciones, Liceos e Instituciones de Educación Superior (CFT e IP).</p>	<p>Pueden participar de su ejecución los Organismos Técnicos de Capacitación, del Registro Especial en el caso de su línea principal (Componente 1), y para el Componente 2, corresponden a OTEC del Registro Nacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Alcance Territorial 	<p>Alcanzó una cobertura de 320 comunas en las 15 regiones del país, 2016.</p>	<p>Alcanza una intervención cercana a las 70 comunas en 11 regiones del país, dadas las condiciones de ejecución reguladas en Registro Especial.2016</p>
<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de implementación 	<p>Entrega servicio de nivelación de estudios para los jóvenes que no hayan concluido la enseñanza media, Fase lectiva: los contenidos están prefijados y son invariables</p>	<p>i). Sin nivelación previa ii). Fase lectiva con flexibilidad para implementar cursos transversales, y mayor duración en la capacitación</p>

¹⁶⁵ http://www.sence.cl/601/articles-7412_archivo_01.pdf

¹⁶⁶ La Línea Sectorial solo considera Fase Lectiva.

Tabla 71: Comparación programa Capacitación en Oficios y programa Más Capaz

<i>Más Capaz</i>		<i>Capacitación en Oficios</i>
	y la duración de la capacitación es menor	iii). Al incluir una perspectiva de formación integral, de más larga duración, permite avanzar en niveles de empleabilidad más sustentables

Fuente: Elaboración el Panel, con base a: SENCE. Minuta Programas: Mas Capaz y Capacitación en Oficios (18 de mayo, 2017).

De acuerdo a las diferencias presentadas, se puede concluir que:

- i) en términos generales, si bien ambos diseños realizan capacitaciones, responden a estrategias diferenciadas de intervención, MC: capacita a un sector específico de la población vulnerable, CO capacita a toda la población vulnerable entre 16 y 65 años; MC se aboca a cursos de corta duración y CO a cursos más largos, y que por tanto, ponen acentos en distintos aspectos de la cadena de producción de programas para la empleabilidad;
- ii) los órdenes de magnitud y escalas de intervención, son diferentes: MC atendió en el año 2015, 80.425 usuarios, un 642% superior a Oficios. CO: en el año 2015 tuvo como usuarios a 12.510 personas.
- iii) en relación al tipo de oficios, CO, tiene un perfil más especializado, sea que esté orientado por los Organismos del Registro Especial o bien por el Sector productivo demandante; en cambio; MC, su oferta es más homogénea.
- iv) en relación al tipo de ejecutor, los requerimientos son diferentes de acuerdo al tipo de cursos y perfil de la población. Capacitación en Oficios es un programa que durante casi 20 años ha estado focalizado en atender a la población más vulnerable del país, diseñando intervenciones a la medida del beneficiario a través de Organismos Sin Fines de Lucro especializados en esta población. El Programa Capacitación en Oficios desde el año 2012 mostró un crecimiento importante en término de instituciones ejecutoras y cupos adjudicados: más de 27 nuevas instituciones acreditadas en el Registro Especial, casi 25 mil cupos adicionales, cursos con un mayor número de horas promedio -alcanzando un promedio de 472 horas. Los cursos de Capacitación en Oficios son más extensos y básicamente basados en oficios con habilidades transversales que se definen dependiendo del tipo de salida y que requieren experiencia e infraestructura habilitada para ello. En el programa Más Capaz, los ejecutores son variados, por ejemplo, Fundaciones, Liceos e Instituciones de Educación Superior (CFT e IP), concentrándose en instituciones que proveen de formación tanto de nivelación de estudios como en oficios de corta duración.

Si bien el Programa Capacitación en Oficios desde el año 2009 mostró un crecimiento importante en término de instituciones ejecutoras y cupos adjudicados: más de 27 nuevas instituciones acreditadas en el registro especial, casi 25 mil cupos adicionales, cursos con un mayor número de horas promedio -alcanzando el 2012 un promedio de 472 horas.-, este crecimiento significativo también mostró un impacto en la deserción de los beneficiarios, llegando a un 30% el año 2013. A pesar del esfuerzo realizado y del crecimiento evidenciado del Programa Capacitación en Oficios, sólo se ha llegado a cubrir el 3% de la población potencial, por lo cual surgió como primer diagnóstico la necesidad de ampliar la cobertura asegurando calidad.

Dado que el programa Capacitación en Oficios no era replicable en una escala mayor, por las particularidades de las instituciones que lo ejecutan, Más Capaz tomó las lecciones aprendidas del Programa Capacitación en Oficios, masificando la intervención a más comunas, y ampliándolo con un proceso que debe operar como formación continua, ya que considera Componentes de nivelación de estudios así como de continuidad en programas de nivel técnico superior que superan las 1.600 horas. Para esto se trabajó en

la estandarización de los procesos que permitieran llegar a una mayor cantidad de personas, manteniendo el foco en calidad.

Bajo este escenario, el Panel considera que ambos programas complementan la oferta del SENCE, mediante intervenciones diferenciadas. El Programa Capacitación en Oficios orienta sus esfuerzos en personas en marginalidad social y laboral ubicadas en territorios particularmente segregados, que no son atraídos por programas de capacitación masivos (como el +Capaz), ya que requieren de procesos multidisciplinarios de acompañamiento durante todo su proceso formativo, capacitaciones extensas y especializadas..

La población de CO y de MC, en términos generales, comparten características similares de vulnerabilidad¹⁶⁷. Sin embargo, la población de MC, atiende a vulnerabilidades específicas (discapacidad, mujeres, etc.), dicha condición acrecienta limitaciones, limitaciones que no les permitirían participar en cursos de larga duración, por ejemplo, porque no tienen concluida su escolaridad, o porque el costo de oportunidad de participar en una capacitación de larga duración no es posible asumirlo. Lo anterior, no limita que el perfil de la población del programa Capacitación en Oficios, pueda acceder a la formación del Mas Capaz, si se encuentra entre los grupos vulnerables que atiende el MC.

En relación a lo anterior, el Panel considera que son programas con especificidades propias, ad hoc al perfil de la población que atienden. Lo anterior, se vincula con las estrategias de implementación diferenciadas. Capacitación en Oficios, se enfoca en el proceso de selección de sus beneficiarios, en relación a los requisitos por oficio a capacitar y a sus condiciones y proyecciones personales. Más Capaz, debe enfocarse más en el perfil específico de sus grupos de atención. Por lo anterior, corresponde continuar con los niveles de autonomía entre ambos programas, reconociendo que ambos programas son complementarios en relación a los objetivos institucionales del SENCE.

La articulación interna, a nivel institucional, se configura de la siguiente manera:

- El Departamento de Capacitación a Personas de SENCE, al cual pertenece el Programa Capacitación en Oficios, genera reuniones periódicas durante el año, entre encargados de Unidad y Programa a nivel nacional y regional, con el fin de generar retroalimentación e intercambio de buenas prácticas de cada uno de los Programas e incluir en los rediseños, para licitaciones, los procesos que sean atingentes los objetivos que persigue cada programa y su focalización.

La existencia institucional de articulación programática, a través del Departamento de Capacitación a Personas logra coordinar los rediseños y liderar las innovaciones en la oferta que presentan. Ello se pudo observar mediante los cambios implementados, por ejemplo, en el proceso que se realiza anualmente, para adecuar las Bases Técnicas de Licitación.

¹⁶⁷ Efectivamente ambos programas son complementarios ya que ambos consideran beneficiarios vulnerables. Cabe mencionar que desde un punto de vista socioeconómico, el Programa Más Capaz ha mostrado que el 75% de los postulantes y el 73% de los participantes pertenecen al quintil de menores ingresos, cifra más alta que la de los participantes 2014 en cursos del Registro Especial, donde llega al 65%. (Minuta respuesta del SENCE, mayo, 2017)

Lo anterior es la modalidad institucional de retroalimentación. Y en dicho proceso se inserta el diseño inicial (piloto) de coordinación con otros Programas de la institución, (2016), a cargo del Departamento de Capacitación a Personas, en el marco del proceso de Planificación Estratégica, diseño que tiene como objetivo generar un modelo de encadenamiento entre la oferta programática del SENCE.

B- 8. Coordinación con otros programas externos¹⁶⁸ a la institución

El Programa Capacitación en Oficios presta servicios de capacitación a dos programas a cargo de otras instituciones del Estado, programas con poblaciones objetivos similares a las que atiende el programa en evaluación, a saber:

- Servicio Nacional de Menores, con quienes se trabajó en la focalización de los distintos Programas de Capacitación de SENCE, según el régimen de cumplimiento de pena en el cual se encuentran los menores, considerando, por un lado, la población penal y los tipos de condena de los adolescentes, y por otro, las particularidades de los Programas, contribuyendo a diversificar la oferta programática del Servicio y haciendo más eficientes la utilización de estos instrumentos.
- Iniciativa Mujer Construye, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. La iniciativa Mujer Construye -actualmente en etapa piloto- surgió de la relación entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, en conjunto con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo¹⁶⁹, y busca disminuir la brecha de inequidad que existe actualmente en cuanto a capacitación femenina en oficios relacionados con el sector construcción, y promover la contratación de mujeres en un rubro tradicionalmente masculino. Asimismo, contribuye a dar herramientas de empleabilidad a las mujeres para fomentar su autonomía económica, y romper estereotipos en las tareas que las mujeres pueden realizar. El programa piloto se coordinó con Capacitación en Oficios, Registro Especial y el equipo de la Dirección Regional Metropolitana de SENCE. Los cursos en que participaron fueron: Asistente de instalaciones eléctricas; 2 cursos de Trazado de la Construcción y un curso en Carpintería Metálica. Los cursos son sin costo, tienen una duración de 4 a 6 meses, y podrán acceder mujeres de la Región Metropolitana entre 16 y 65 años que se encuentren dentro del 60% más vulnerable de la población (según Registro Social de Hogares), y que sean usuarias de alguno de los programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Sernameg. (<http://www.minmujeryeg.gob.cl/prensa-sernameg/sence-sernameg-abren-postulaciones-cursos-mujer-construye-la-region-metropolitana/>)
- Finalmente, la articulación con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, como ya se mencionó, se enmarca en el levantamiento de requerimientos de

¹⁶⁸ También se han generado vínculos estratégicos, con otras Instituciones en donde se pueden perfilar la participación de beneficiarios con una característica en particular (Gendarmería, SENAME, SENADIS, Fuerzas Armadas, etc.) con la finalidad de generar links Intersectoriales. A través de convenios, o documentos formales se generan las responsabilidades en base a los acuerdos establecidos.

¹⁶⁹ El tema nace de un análisis desde la perspectiva de género de los informes “Reporte Laboral Sectorial Construcción” del Observatorio Laboral y de una encuesta a aplicada por el MINVU a Contratistas Inscritos en el Registro Nacional de Contratistas (RENAC) del mismo ministerio entre noviembre y diciembre 2015.

capacitación específicos como las Licencias de Conducir Clase A-3 y A-5, principalmente debido al déficit de conductores profesionales a nivel país para la línea sectorial, aunque dicha vinculación corresponde a la definición del Componente 2: Sectorial.

En resumen, el nivel de coordinación del programa Capacitación en Oficios, con la oferta externa es la siguiente:

Tabla 72:
Coordinación con Programas ad extra institución

Pro-grama	Objetivo	Población Objetivo	Bienes o Servicios	Coordinación	Complementariedad
Servicio Nacional de Menores	Habilitar a los jóvenes privados de libertad en oficios laborales	Jóvenes con cumplimiento de pena	Capacitaciones ad hoc a la población penal	En el periodo de evaluación se establecen acciones de coordinación con el programa Capacitación en Oficios a efectos de entregar el servicio de capacitación. <i>El Panel considera que la coordinación debería mantenerse en tanto es una "prestación de servicios al SENAME"</i>	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de complementariedad entre ambos programas. <i>El Panel considera que no se debiesen establecer acciones de complementariedad en tanto el servicio que prestan es específico y no refiere a las características del programa.</i>

Tabla 72:
Coordinación con Programas ad extra institución

Pro-grama	Objetivo	Población Objetivo	Bienes o Servicios	Coordinación	Complementariedad
•Iniciativa Mujer Construye	Disminuir la brecha de inequidad que existe actualmente en cuanto a capacitación en oficios femenina en tradicionalmente masculinos	Mujeres de la Región Metropolitana entre 16 y 65 años que se encuentren dentro del 60% más vulnerable de la población (según Registro Social de Hogares), y que sean usuarias de alguno de los programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Cursos de: Asistente de instalaciones eléctricas; Trazado de la Construcción y Carpintería Metálica	En el periodo de evaluación se establecen acciones de coordinación con el programa Capacitación en Oficios a efectos de entregar el servicio de capacitación. El Panel considera que la coordinación debería mantenerse en tanto es una "prestación de servicios al SENAMEG"	En el periodo de evaluación no se establecen acciones de complementariedad entre ambos programas. <i>El Panel considera que no se debiesen establecer acciones de complementariedad en tanto el servicio que prestan es específico y no refiere a las características del programa.</i>

Fuente: Elaboración el Panel

C. Criterios de asignación de recursos, mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

C.1 Criterios de asignación/distribución de recursos

a) Entre regiones

El criterio para la distribución regional de recursos, sigue la tendencia histórica de coberturas regionales de acuerdo a presupuesto anual asignado. Dicha asignación responde a las coberturas dependiendo del tamaño y demanda de la región, así como también la presencia de organismos en el territorio.

El Panel evalúa el criterio de asignación regional, a nivel de procedimiento, como adecuado ya que considera tanto la demanda como la oferta por capacitación en oficios en cada región, por lo que se considera flexible frente a cambios en los mismos determinantes (oferta y demanda) e incentiva a que si los oferentes (OTEC) tienen el mismo diagnóstico de SENCE respecto a la demanda por personas capacitadas en un determinado oficio, debieran tender a desarrollar los cursos que corresponden a esos oficios.

b) Entre componentes

No existen criterios para determinar la distribución de recursos entre componentes (cursos en oficios para inserción laboral y cursos en oficios para inserción laboral en sectores

productivos priorizados), sin embargo, se establecen criterios y mecanismos para definir el tipo de cursos a realizar dentro de cada región, los cuales se detallan a continuación.

b.1 Componente 1

Para la definición de cursos a ejecutar por las fundaciones del Registro Especial (componente 1) en las distintas regiones, en primer lugar, cada Fundación pasa por un proceso regional de validación de Infraestructura asociado a los oficios a ejecutar, procedimiento que lleva a cabo la Unidad de Organismos de SENCE¹⁷⁰, en donde cada Dirección Regional revisa y valida en razón de la necesidad de capacitación para la región, infraestructura asociada a oficios a desarrollar en ésta. De esta forma, el programa cuenta con el listado de cursos validados que cada institución puede ofrecer en un determinado año.

El procedimiento en regiones para definir los cursos para cada año calendario ha cambiado con el pasar de los años y según el tipo de llamado o licitación que se lleve a cabo.

A partir del año 2016¹⁷¹ a la fecha, el Programa considera el levantamiento de Demandas Laborales, que es liderado por la Unidad de Estudios y que es llevado a cabo para todos los programas del Servicio. El Levantamiento de Demandas Laborales (LDL), es un proceso estandarizado que tiene por objetivo dar cuenta de las ocupaciones críticas más demandadas por los distintos sectores productivos y territorios presentes en todo el país, en función de entregar información al SENCE, para la toma de decisiones relativas a la parrilla de cursos para cada uno de los programas. De esta forma, se busca entregar pertinencia a dichos cursos a partir de las demandas de las empresas, lo que puede facilitar, posterior a la capacitación, la colocación efectiva de los usuarios. Por otra parte, el levantamiento también puede orientar las decisiones del Servicio vinculadas al diseño y desarrollo de Planes Formativos. En este sentido, el Levantamiento de Demandas Laborales, constituye una estrategia para que cada una de las Direcciones Regionales del país puedan priorizar los principales sectores productivos y territorios en los cuales se deben focalizar los programas de SENCE.

La Unidad de Estudios ha desarrollado la siguiente metodología para llevar a cabo el LDL a nivel regional, cuyo producto final corresponde al listado de ocupaciones demandadas por sector productivo y comuna en la región. Es relevante mencionar que según la Unidad de Estudios, estos instrumentos no aseguran que la información levantada sea representativa ni a nivel de sectores productivos ni a nivel de territorio.

I. Estrategia de levantamiento

La estrategia de levantamiento propuesta considera una primera etapa de generación de insumos por medio de la aplicación de encuestas y entrevistas, focalizadas en los

¹⁷⁰ Este proceso está normado a través de la Resolución Exenta N° 01103 de fecha 11 de Marzo de 2015.

¹⁷¹ Hasta el año 2015, el Director Regional del SENCE evaluaba la pertinencia de los oficios presentados por las Fundaciones en cuanto a cobertura, calidad y salida laboral en la región, en base a la detección de necesidades realizada por cada Dirección Regional, pudiendo objetar un oficio y/o sus versiones. Tal información era derivada a la Unidad de Compras de SENCE, Dependiente del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, con la que se elaboraba el informe técnico que incluía los resultados de todas las etapas de evaluación e incorporaba la evaluación de pertinencia realizada por los Directores Regionales, presentando los resultados finales a modo de ranking de notas de los cursos elegibles por Región, al Departamento de Capacitación a Personas para que determine su asignación.

sectores productivos priorizados en la región, lo que permitirá obtener un primer levantamiento de ocupaciones demandadas. Con ese primer nivel de información se procede a la realización de la segunda etapa del proceso de levantamiento de información, que considera la validación de las demandas ya detectadas por medio de la realización de mesas sectoriales, o bien encuentros sectoriales regionales, que permiten entregarle una mayor representatividad a las demandas detectadas. Asimismo, estos últimos instrumentos no solo permiten validar información, sino que también detectar nuevas demandas. Es de vital importancia que en las mesas sectoriales o en los encuentros regionales los participantes sean personas con un alto manejo de información del sector que representa y que idealmente tomen decisiones.

Luego de desarrollar las etapas de levantamiento de información, se procede a sistematizar y analizar las demandas y contextos de los sectores productivos, para de ese modo generar la matriz de ocupaciones, que reflejen de forma pertinente las necesidades de los sectores.

Es importante tener en consideración que bajo esta modalidad de levantamiento, las encuestas no son en sí mismo un instrumento suficiente para la construcción de la matriz de ocupaciones regional, si no que constituyen una primera herramienta de recolección de datos de ocupaciones requeridas. Lo anterior producto de no contar aún con marcos muestrales de empresas que permitan levantar información cuantitativa y representativa. De este modo los resultados de las encuestas son sistematizados, para luego realizar instancias de mayor convocatoria que permitan la discusión de la información recogida y levantar nuevas necesidades, dando validez a la demanda regional agregada.

II. Instrumentos de LDL

II.i Encuestas

Este instrumento es de aplicación individual y donde los ámbitos de consulta están delimitados, propiciando una aplicación rápida y directa. Se aplican encuestas que recojan las demandas de ocupación en las empresas consultadas.

La aplicación en el territorio está a cargo de cada región, en función de las actividades que cada dirección realice, como encuentros masivos y/o visitas de gestores territoriales. Finalmente, la Unidad de Estudios sistematiza los datos recogidos mediante esta metodología.

La información levantada por medio de este instrumento, se utiliza solo como insumo para el desarrollo de mesas sectoriales o encuentros sectoriales, y no se considera como un insumo directo en la detección de ocupaciones demandadas y por tanto en completar la matriz.

II.ii. Entrevistas

Corresponde a un instrumento de aplicación individual, es decir donde participa el entrevistador SENCE más un actor informante. La aplicación de este instrumento a diferencia de la encuesta permite levantar información en mayor profundidad relativa a las demandas ocupacionales de los sectores productivos, lo que genera un buen complemento con lo que se pueda levantar por medio de las encuestas.

Se efectúan entrevistas individuales a actores relevantes de un sector productivo o representante de organizaciones de microempresarios o instituciones públicas. Es clave que las direcciones regionales, buscando más representatividad, realicen varias entrevistas individuales por sector y a empresas u organizaciones diferentes.

De esta manera, el perfil mínimo del entrevistado responde a los siguientes requisitos:

- Actores concedores del sector productivo.
- Representantes de empresas de distintos tamaños.
- Organizaciones gremiales.
- Representantes de instituciones públicas afines al sector productivo.
- Representantes de trabajadores.

II.iii Mesas sectoriales

Ésta técnica facilita la generación de ideas y el análisis grupal de la temática en cuestión. Es útil para las situaciones en que las opiniones individuales deben ser combinadas para llegar a decisiones las cuales no pueden o no conviene que sean tomadas por una sola persona. La técnica asegura que todos tengan la oportunidad de expresar sus ideas y que la fase de recolección de datos, generación de ideas y la fase de evaluación estén separadas. Otras de sus ventajas son el favorecer la ordenación de ideas por importancia, evita el dominio de personalidades más fuertes sobre el resto, entre otras.

Es de gran relevancia que en dichas mesas no participen más de 10 personas, debido a que de superar este número baja la calidad de la información. Asimismo, el ideal es que las mesas estuvieran conformadas de la siguiente forma:

- Participantes de un solo sector productivo.
- Actores concedores del sector productivo.
- Representantes de empresas de distintos tamaños, organizaciones gremiales y organizaciones públicas.
- Representantes de trabajadores.

II.iv. Encuentros sectoriales

Los encuentros sectoriales tienen como objetivo el levantamiento de información y validación de demandas previamente detectadas por medio del desarrollo de distintas mesas sectoriales, donde prima el análisis conjunto, permitiendo el levantamiento de información de forma integral al considerar las visiones de todos los tipos de actores relevantes en cada sector productivo. La importancia en la realización de estas instancias es que adicional al cumplimiento del primer objetivo, permite instalar al servicio como un actor relevante en materias de capacitación y empleo en la región.

Las características que deben cumplir estos encuentros son:

- Debe estar focalizado en un 100% al proceso de levantamiento de demanda.
- La convocatoria debe considerar a la totalidad de sectores productivos priorizados por la dirección regional para este proceso, lo que podrá variar dependiendo de la provincia donde se lleve a cabo el encuentro.
- La metodología de trabajo debe considerar la conformación de mesas sectoriales, donde el análisis y levantamiento que se desarrolle será por sector productivo. Es por esto que es clave que cada mesa dentro del encuentro esté constituida solo por representantes de un sector productivo.

El éxito en la implementación en este tipo de encuentro radica en gran parte en la calidad de los informantes tanto de los sectores productivos como de otras instituciones.

b.2 Componente 2

Respecto de Capacitación en Oficios Sectorial (componente 2), el presupuesto asociado para cada año se determina según el aumento o disminución del presupuesto contenido en la Ley de Presupuesto. Es el sector productivo quien genera la necesidad de capacitación directamente al nivel central de SENCE por déficit de personas calificadas para oficios específicos. Luego, el equipo central del programa realiza el análisis donde se

contrasta con la información del levantamiento de demanda realizada con las regiones y el presupuesto disponible, y se determinan los cupos para cada región y se asigna cobertura a las regiones que cuentan con requerimientos concretos del sector productivo.

Análisis y evaluación

En definitiva, el LDL es un insumo común en la definición de los cursos dentro de cada componente. Además, en entrevista con profesionales del programa se señala que en los últimos años (2015 y 2016) se han realizado redistribuciones entre programas de SENCE de tal forma que no exista mayor diferencia entre el presupuesto solicitado (inicial) y el vigente, es decir, entre los criterios de asignación de recursos entre componentes también considera la ejecución de los recursos.

El panel considera adecuado que la definición de cursos a nivel regional considere la demanda laboral ya que es fundamental para que los cursos logren su objetivo de que los beneficiarios accedan al mercado laboral. Para el caso del componente 2, al ser el sector productivo quien da a conocer su demanda, es más certera la detección de necesidades. Es decir, el criterio de asignación de recursos entre tipos de cursos es flexible respecto a la demanda de oficios.

En el caso del componente 1, a pesar de contar con distintos instrumentos para la detección de necesidades, no es claro que se logre representatividad de todos los sectores productivos relevantes en cada región y dentro de cada sector productivo¹⁷², pudiendo aunar esfuerzos junto al observatorio nacional¹⁷³, de tal forma de tener un catastro más que una muestra de sectores productivos. Además, no es claro bajo esta metodología como se detectan los oficios que se ejercen de manera independiente y que tienen alta demanda.

Respecto a la periodicidad, este mecanismo se aplica de forma periódica una vez al año, lo cual dado el mecanismo descrito se considera adecuado. En el caso de contar con un catastro/observatorio está información debiese actualizarse constantemente.

El panel considera que es positivo que los procesos de LDL sean desarrollados a nivel central ya que de esta forma se asume el cumplimiento de los criterios de asignación de recursos establecidos de manera homogénea a lo largo de la institución y se evitan duplicaciones (de la función de detección de demanda por oficios) entre programas de capacitación que se focalicen en población vulnerable.

Se cuenta con los cupos regionales de cursos que se adjudicaron y cuántos de ellos fueron ejecutados. Los cupos que se adjudican responden a los oficios requeridos de acuerdo a la pertinencia de cada Dirección Regional y al levantamiento de las Demandas Laborales realizadas en cada región para el caso de Registro Especial; y la presentación

¹⁷² Dado la metodología cualitativa depende en gran medida de la información proporcionada por informantes claves que podrían variar año a año, se corre el riesgo que al variar la muestra de informantes, los criterios de asignación varíen por problemas de representatividad.

¹⁷³ El Observatorio Nacional forma parte del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y su misión es producir conocimiento sobre las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo, y avanzar hacia la anticipación de las brechas futuras. Esto con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y productividad del país, por medio de proveer información que apoye la pertinencia de la formación, y el vínculo entre vacantes de empleo y buscadores de empleo.

de requerimientos de cobertura por región en base a necesidades propias del sector, en el caso de Sectorial.

La razón de la diferencia entre cupos adjudicados y ejecutados puede deberse a falta de interés por capacitación en ese oficio y por situaciones anexas al OTEC. Es decir, cuando los oficios levantados se disponen para postulación de la ciudadanía, son muchos los postulantes que se registran en esos oficios (portal ciudadano). Por tanto, los Organismos Técnicos y/o Fundación deben seleccionar a los alumnos de acuerdo a los criterios que se señalan en las Bases Administrativas y Técnicas y que son obligatorios en el contexto de ese proceso, generando un ranking que refleja el ingreso de los postulantes a la oferta de capacitación propuesta por el Organismo. Frente a esto, la situación que se enfrenta es que para conformar un curso, los Organismos proceden a contactar a los alumnos/as seleccionados. Es en esta instancia donde muchos de los alumnos seleccionados no responden. En esos casos, y para no postergar el inicio de los cursos (puesto que muchos de los alumnos ya seleccionados y contactados se caen) los cursos del Registro Especial pueden comenzar con el 60%, y Sectorial puede iniciar con el 80% del cupo del curso.

**Tabla 73: Cupos ejecutados respecto a los adjudicados
Componente 1**

REGIÓN	2013	2014	2015
Región Metropolitana	94.8%	95.5%	98.5%
Región de Arica y Parinacota	100.0%		100.6%
Región de Tarapacá	99.8%		
Región de Antofagasta	99.4%		
Región de Atacama	97.8%	98.9%	100.0%
Región de Coquimbo	96.6%	92.0%	80.3%
Región de Valparaíso	93.7%	96.9%	96.0%
Región de O'Higgins	99.4%	98.6%	97.9%
Región de Maule	98.8%	97.7%	99.5%
Región del Biobío	99.0%	97.8%	91.0%
Región de La Araucanía	98.8%	93.3%	96.8%
Región de Los Lagos	98.9%	82.7%	94.3%
Región de Los Ríos	96.9%	97.3%	97.4%
Región de Aysén	99.0%	37.5%	
Región de Magallanes	95.0%	92.2%	86.3%
País	96.7%	95.0%	96.1%

.Fuente: Elaboración propia en base a BBDD Cupos adjudicados y Ejecutados

Tabla 74: Cupos ejecutados respecto a los adjudicados, Componente 2

REGIÓN	2013	2014	2015
Región Metropolitana	95,2%	100,0%	97,6%
Región de Arica y Parinacota	100,0%	100,0%	
Región de Tarapacá	100,0%	100,0%	
Región de Antofagasta	82,8%	100,0%	
Región de Atacama	100,7%	61,1%	
Región de Coquimbo	100,0%	99,0%	100,0%
Región de Valparaíso	100,0%	92,8%	100,0%
Región de O'Higgins	94,9%	88,6%	
Región de Maule	89,6%	100,0%	90,0%
Región del Biobío	100,0%	100,0%	98,8%
Región de La Araucanía	97,9%	76,9%	
Región de Los Lagos	100,0%	99,8%	100,0%
Región de Los Ríos	98,7%	81,1%	100,0%
Región de Aysén	105,7%	97,1%	
Región de Magallanes	88,0%	98,3%	
País	95,9%	95,1%	95,5%

Fuente: Elaboración propia en base a BBDD Cupos adjudicados y Ejecutados

A nivel agregado, se observa que número de cupos ejecutados respecto a lo adjudicado es en promedio 96%, de lo cual se puede inferir que los oficios detectados en el LDL tienen una alta correspondencia con la demanda por capacitación en los oficios ofrecidos.

A nivel regional, se observan diferencias. Para el componente 1, las regiones de Arica y Parinacota (2014), Tarapacá y Antofagasta (2014 y 2015), y Aysén (2015) no presentan cupos adjudicados. Lo anterior evidencia el problema de capacidad de cobertura del programa dado las características de las instituciones que ejecutan los cursos (Registro Especial). Se observa que las Regiones de Coquimbo, Los Lagos (2014) y Aysén (2014) presentan bajas tasas de cursos ejecutados respecto a los cupos adjudicados. En estos casos, se observa que tanto los cupos adjudicados y ejecutados presentan bajas, pero los ejecutados tiene una caída mayor en términos proporcionales. Dado que la población objetivo supera ampliamente la oferta de cupos y suponiendo que en estas regiones no hubo un shock exógeno que afectara tanto los cupos adjudicados y ejecutados, podría considerarse como evidencia para estas tres regiones que los cupos adjudicados por tipo de curso y por región que resulta de este mecanismo tiene una baja coincidencia con la demanda de capacitación existente (cupos ejecutados).

Para el componente 2, la tasa de cupos ejecutados respecto a los cupos capacitados es similar a la del componente 1. Para el año 2015, las Regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, O'Higgins, Araucanía, Aysén y Magallanes no presentan cupos adjudicados. Lo anterior debiese explicarse porque no hay demanda

sectorial en estas regiones. Las regiones (y años) que presentan tasas más bajas son Antofagasta (2013), Atacama, Araucanía y Los Ríos (2014).

c) Al interior de los componentes

c.1 Componente 1

Tal como se mencionó en la descripción de la Coordinación con los Organismos Técnicos de Capacitación, el mecanismo de selección de proveedores de capacitación para este Programa, es por medio de licitación pública. En esa sección, se señaló, quienes evalúan las propuestas presentadas y el detalle de los informes de evaluación.

El siguiente cuadro detalla los factores, criterios y subcriterios de evaluación utilizados en la evaluación técnica de 2016 para el componente 1:

Tabla 75: Pauta de Evaluación de las Propuestas de las OTEC

<i>Factor</i>	<i>Subfactor</i>	<i>Criterio</i>	<i>Ponderación Criterio</i>	<i>Ponderación Factor</i>
a) FACTOR TERRITORIAL	PERTINENCIA TERRITORIAL	Coherencia Diagnóstico/oficio	50%	10%
		Relevancia Regional del oficio	50%	
b) FACTOR TÉCNICO	FACILITADORES	Formación	30%	55%
		Experiencia laboral	30%	
		Experiencia facilitador	40%	
	PROPUESTA PEDAGÓGICA	Aprendizajes Esperados	30%	
		Metodología	40%	
		Criterios de evaluación	30%	
HERRAMIENTAS E INSUMOS	Equipamiento utilizado	100%		
c) FACTOR SUSTENTABILIDAD	SUTENTABILIDAD	Personas en situación de discapacidad	100%	5%
d) FACTOR ECONÓMICO	OFERTA ECONÓMICA	Valor curso	100%	25%
e) CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS FORMALES			10%	5%
				100%

Fuente: Programa Capacitación en Oficios

La evaluación se hace conforme a los requerimientos y forma de compras, en donde se pueden establecer criterios asociados a la experiencia de la Institución en base a su ejecución territorial. Se pueden considerar además los estudios relacionados con los resultados de la capacitación, y su ejecución presupuestaria.

Para el proceso de licitación y adjudicación para el año 2017, para evaluar el criterio Relevancia Regional del Oficio, se consideró la relación directa entre el o los oficios ofertados y los focos productivos preferentes por región definidos por SENCE. Es decir, para evaluar el subcriterio de Relevancia Regional del Oficios, se considera si el o los oficios presentados tienen relación con el o los Sectores Productivos Preferentes por Región, a partir de una escala de ponderación elaborada por SENCE que establece el porcentaje de oficios propuestos y su relación con los sectores ocupacionales preferentes.

c.2 Componente 2

En el caso del componente 2, además del proceso de licitación, se pueden realizar Convenios Marco con Los Organismos Técnicos de Capacitación, quienes deben estar acreditados en el Registro Nacional de OTEC. En este caso, para el año 2016, la evaluación de las ofertas presentadas consideran (una vez cumplido lo establecido en la fase de admisibilidad) los siguientes ponderadores:

Tabla 76: Ponderación Evaluación Convenios Marco

Criterios de Evaluación	Ponderación en la evaluación final
Evaluación de experiencia	20%
Evaluación técnica	40%
Evaluación económica	30%
Contratación de personal con discapacidad	10%

Fuente: Programa Capacitación en Oficios

Análisis y Evaluación

En definitiva, para ambos componentes la asignación de recursos dentro de ellos sigue criterios claramente establecidos en cada proceso de evaluación, los cuales podrían variar entre distintos llamados de licitación. Es decir, existe flexibilidad en los criterios de asignación de recursos. Además, el cumplimiento de estos criterios está altamente resguardado al ser un proceso que se lleva a cabo mediante el portal Chile compra.

Para el caso de ambos componentes, se considera pertinente que el de mayor ponderación sea el que se lo otorga a la calidad técnica de la propuesta. Le sigue, la ponderación de la propuesta económica lo cual debiera incentivar a que las ofertas consideren valores de capacitación/hora menor a los de referencia.

En el componente 1, se considera como criterio de asignación la pertinencia territorial de forma de incentivar la oferta de cursos de capacitación que sean los prioritarios o de mayor demanda. Mientras que en el componente 2 no se considera el factor territorial lo cual se considera consistente con el mecanismo de asignación descrito en b, en el sentido que en el componente 1 se determinan distintos cursos por región a licitar mientras que en el componente 2 el tipo de curso (sector) se determina antes de licitar los cursos.

En el componente 2 se considera como criterio de asignación la experiencia del OTEC, lo cual se considera adecuado ya que también es un factor que repercute en la calidad del

curso de capacitación. En este mismo sentido debiera estar considerado como un criterio de asignación en el componente 1.

C.2 Mecanismos de transferencia y modalidad de pagos

Los mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago que se describen a continuación hacen referencia a los ejecutores finales (OTEC), ya que el programa no presenta transferencia de recursos directa a beneficiarios. Es decir, ambos componentes operan mediante la modalidad de transferencias a los OTEC.

Los pagos para el componente 1 y para el componente 2 son distintos. La información de Pagos para cada componente, se encuentra contenida en las Bases Administrativas y Técnicas, y en los Contratos firmados con cada Proveedor.

Componente 1

Actualmente, el procedimiento para Pagos de la Línea Registro Especial contempla los siguientes ítems:

1.- Anticipos (Capacitación y Subsidio)

Corresponde al pago del 50% del Valor Total Capacitación, estos es, el Valor Fase Lectiva, más Valor Práctica Laboral más el 50% del Valor Total Subsidio Diario (Subsidio fase Lectiva + Subsidio Práctica Laboral). El Organismo Técnico podrá realizar la solicitud de pago de anticipo desde que se encuentre totalmente tramitado el contrato, hasta el 50% de ejecución de la Fase Lectiva del Curso.

Para el pago de anticipo el OTEC debe presentar en la Dirección Regional respectiva del SENCE la siguiente documentación:

- a. Solicitud(es) de pago(s) emitida(s) por sistema.
- b. La(s) garantía(s) equivalente(s), individual o conjuntamente, al 100% del avance, vigente(s) desde la fecha de solicitud del pago y hasta el término de la vigencia del contrato.
- c. Factura, cuyo monto deberá corresponder al 100% del Valor Total del Anticipo de Capacitación.
- d. Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales
- e. Planillas de pago de cotizaciones laborales y previsionales

2.- Pre-Liquidación

Corresponde a la suma del Valor de Capacitación Efectiva a pagar¹⁷⁴, y si corresponde el reembolso de subsidios diarios y/o el subsidio de herramientas, útiles e insumos y/o el reembolso del pago de Certificación y/o Licencias Habilitantes, menos el pago de anticipo respectivo¹⁷⁵, si corresponde.

¹⁷⁴ El Valor Capacitación efectiva corresponde al monto a pagar por alumnos reemplazantes y alumnos inscritos en Formulario 1 con asistencia menor al 75% de las horas de la Fase lectiva (pago por hora asistida por el alumno), más el monto a pagar por alumnos inscritos en formulario 1 con asistencia igual o mayor a 75% de las horas de Fase lectiva (pago por el 100% de las horas ejecutadas por el OTEC).

¹⁷⁵ Corresponde a la suma del monto por pago de Anticipo que al momento de la liquidación de Fase Lectiva se ha pagado al Organismo.

La solicitud se deberá presentar hasta 20 días hábiles de finalizada la Fase Lectiva y haya sido visado el Formulario respectivo en el sistema informático.

Para el cálculo de pre- liquidación, además se deben considerar los siguientes aspectos:

a) Para aquellos alumnos que hayan efectuado Horas de Nivelación, SENCE le pagará al OTEC el 75% de las horas del curso para los alumnos nivelados que hayan logrado ese porcentaje de asistencia. En caso contrario, solo se cancelará la asistencia final de cada beneficiario, sin contemplar la eventual participación en los procesos de nivelación. Los subsidios de asistencia diaria deben ser a costo del Organismo Técnico respectivo.

b) Para los/as alumnos/as reemplazantes, indistintamente su porcentaje de asistencia, se pagará al Organismo por las horas asistidas por el alumno.

c) Las ausencias justificadas, debidamente acreditadas, se pagarán al Organismo como presentes, quedando para todos los efectos los beneficiarios/as en estado ausente en la respectiva asistencia diaria de cada uno de ellos/as, e igualmente no le corresponderá Subsidio Diario de Asistencia.

d) Las deserciones justificadas, se pagarán al Organismo como si el beneficiario hubiera asistido al 100% de las horas justificadas de la Fase Lectiva, a partir de la fecha en que se otorgue la calidad de desertor justificado. Si anteriormente este alumno tiene ausencias injustificadas, no se cancelarán esas horas. Sin perjuicio de ello, la asistencia que se debe llevar en el Libro de Clases y Plataforma habilitada para tales efectos, el beneficiario/a deberá quedar en estado de "ausente".

e) En caso de producirse deserciones, justificadas o no, el monto correspondiente a subsidio diario no será pagado por el SENCE desde el momento en que el beneficiario deje de asistir al curso.

f) Una vez finalizado el curso, y en casos que corresponda, el ejecutor tramitará, la certificación o licencia habilitante. El pago de dicha certificación o licencia será de costo del ejecutor, siendo reembolsado estos montos por el SENCE, conforme lo establece el sistema de pagos de las Bases Administrativas y Técnicas, Contrato, Términos de Referencia, etc.

Documentación que debe presentar el OTEC para Pago de la Pre-Liquidación

- Solicitud de Pago emitida por el sistema.
- Factura, que corresponde sólo al Valor de Capacitación Efectiva, menos el pago de estados de avance pagados anteriormente y deberá indicar el nombre del Programa y código del curso que se está facturando. Si el monto del anticipo es superior al monto a facturar por la capacitación, se deberán presentar una nota de crédito.
- Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales
- Planillas de pago de cotizaciones laborales y previsionales
- Planilla de pago de subsidio diario, deberá indicar el monto en pesos entregado a los alumnos/as, y con la respectiva firma de ellos/as, que validen la correcta entrega¹⁷⁶.
- Si corresponde el pago de exámenes (certificaciones y/o licencia habilitantes).

¹⁷⁶ Las planillas asociadas a reembolso de subsidios no pueden ser corregidas ni tampoco enmendadas.

- Fotocopia de las Facturas de las entidades que entregan certificación o licencia, según corresponda.
- Listado de alumnos inscritos para examinación.
- Listado de alumnos examinados.
- Listado de alumnos certificados y reprobados del proceso.

3.- Liquidación Final

Corresponde al Valor de Práctica Laboral Efectiva¹⁷⁷, más el reembolso de subsidios de práctica laboral, según la información registrada en el registro de asistencia en la empresa, opción disponible en el sistema informático dispuesto por SENCE para tal efecto (más adelante se describe este proceso de registro de información que es válido para ambos componentes) . El OTEC deberá solicitar este pago, a más tardar, 10 días hábiles después de visado el Formulario N°3 de término de la práctica laboral. Además, deberá haber realizado la certificación de los/as alumnos/as del curso o tener autorizada la fecha de la misma.

El cálculo del monto a pagar por la Práctica Laboral, se realizará en forma diferente para los/as alumnos/as con asistencia menor al 75% de las horas de componente de práctica y para los/as alumnos/as con asistencia igual o mayor al 75% de las horas de componente de práctica.

Los beneficiarios que hayan sido contratados en la ejecución de Fase de Práctica Laboral, se pagará al Organismo Técnico como presente hasta el último día indicado en el Formulario Resumen de Fase N° 2¹⁷⁸.

Las deserciones justificadas, acreditadas, se pagarán al Organismo como presentes.¹⁷⁹ No obstante la situación del alumno/a, será considerado en estado ausente a partir de la fecha de deserción justificada.

Documentación que debe presentar el OTEC para el pago de la Práctica Laboral:

- Solicitud de pago, emitida por el sistema Factura. Deberá corresponder sólo al Valor de Práctica efectiva.
- Planillas de entrega de subsidio diario. Esta deberá indicar en pesos los montos entregados por este beneficio. Además deberá venir firmado por el alumno/a que valide la correcta entrega.
- Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales.
- Planillas de pago de cotizaciones laborales y previsionales
- Si corresponde el pago de examinaciones:
- Fotocopia de las Facturas de las entidades que entregan certificación o licencia según corresponda
- Listado de alumnos inscritos para examinación
- Listado de alumnos examinados

¹⁷⁷ Corresponde a la suma de Monto a pagar por alumnos con asistencia menor al 75% de las horas de la Práctica Laboral más Monto a pagar por alumnos con asistencia igual o mayor al 75% de las horas de la Práctica Laboral.

¹⁷⁸ Formulario N°2 de ejecución de cursos. La asistencia a la práctica laboral, corresponde a las fechas de inicio y término de la fase 2 y del N° de horas diarias.

¹⁷⁹ A partir de la fecha en que se otorgue la calidad de desertor justificado. Si anteriormente este alumno tiene ausencias injustificadas no se cancelarán esas horas.

- Listado de alumnos certificados

4.-Intermediación

Corresponde al pago por alumnos colocados y la documentación a presentar por el OTEC para el pago de la intermediación o salida laboral, es la siguiente:

- Solicitud de pago emitida por el sistema disponible.
- Factura por el monto correspondiente a intermediación laboral, deberá indicar el nombre y código del curso.
- Fotocopia del Contrato de Trabajo. que deberá indicar como monto mínimo del contrato, el Sueldo mínimo establecido por el Estado.
- Para el caso de alumnos/as con inicio de actividades en el Servicio de Impuestos Internos. Se debe presentar un certificado o algún tipo de documento que lo establezca.
- Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales

Componente 2

En el caso de la Línea Sectorial, los pagos que se efectúen a los OTEC adjudicados, estarán asociados a los siguientes procesos:

1.- Estado de Avance o Anticipo (Capacitación y Subsidio).

Corresponde el Pago de Anticipo, donde el OTEC deberá solicitar el pago del anticipo del 60% del valor del curso, más el valor de los subsidios que se hayan dispuesto a favor de los beneficiarios del presente programa. El mencionado anticipo solicitará y pagará desde que se encuentre totalmente tramitado el contrato, hasta el 50% de ejecución de la Fase Lectiva del Curso.

Documentación que deberá presentar el OTEC en la Dirección Regional respectiva del SENCE para el pago del estado de avance.

Con excepción de la(s) garantía(s), la documentación se deberá presentar separadamente por cada curso para el cual se solicita el pago de anticipo:

- Solicitud(es) de pago(s) emitida(s) por sistema.
- Boleta de Garantía Bancaria pagadera a la vista, o Póliza de Seguro con prima pagada al contado en original, que garantice el 100% del anticipo.
- Factura: Debe indicarse en ella el nombre del Programa, como descripción: "Pago de Anticipo" y el nombre y código del servicio para el cual se solicita anticipo. Los montos de la factura deberán corresponder al 60% del Valor Total Curso.
- Certificado de antecedentes laborales y previsionales vigente

2.- Liquidación Final.

Corresponde al valor efectivo del servicio más los subsidios, menos el anticipo realizado. Los subsidios corresponderán al monto que el OTEC debe pagar al alumno por gastos de movilización y alimentación por cada día asistido a la capacitación.

El plazo para presentar la solicitud de visación del "formulario resumen del curso" será de máximo 35 días corridos contados desde la fecha de egreso de los alumnos de cada uno de los servicios de capacitación en oficio.

Una vez que el supervisor o el encargado del programa en la Dirección Regional del SENCE haya visado el “formulario resumen del curso”, por sistema, el organismo tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar la solicitud de liquidación.

En el caso de la fase lectiva, el registro de asistencia se realizará a través del Libro de Clases que el Servicio determine, para efectos de porcentaje de asistencia y pago de capacitación efectiva, el cálculo del número de horas asistidas se realizará diariamente considerando lo siguiente:

- Las ausencias justificadas, acreditadas, se pagarán al organismo como presentes.
- Las deserciones justificadas se pagarán al organismo como si el alumno hubiera asistido al 100% de las horas justificadas de la capacitación (a partir de la fecha en que se otorgue la calidad de desertor justificado; si anteriormente este alumno tiene ausencias injustificadas no se pagarán esas horas.)
- Las horas de nivelación o en caso que el OTEC realice más horas de las adjudicadas, no serán pagadas por el SENCE y deberán ser de cargo del Organismo.
- El OTEC debe pagar subsidios a los alumnos, sólo por día asistido.
- En caso de producirse deserciones (justificadas o no), el monto correspondiente a subsidios no será pagado por SENCE desde el momento en que el alumno deje de asistir al curso.
- El Supervisor o encargado regional del SENCE verificará que la información presentada en las planillas de entrega de subsidios sea coherente con la información de asistencia de los alumnos/as registrada en la documentación que corresponda según el servicio.
- Los montos correspondientes a los subsidios no son facturables.
- Fotocopia autorizada ante notario de la solicitud de tramitación de la licencia o certificado habilitante para todos los alumnos aprobados en el caso que corresponda.
- El OTEC deberá presentar la siguiente documentación, separadamente por cada curso para el cual solicita la liquidación final:
- Solicitud de pago (Emitida desde el sistema que el SENCE determine para estos efectos)
- Factura o Nota de Crédito
- Planillas de recepción de subsidios
- Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales otorgado por la Dirección del Trabajo o por la Inspección del Trabajo que corresponda
- El OTEC deberá presentar una carpeta de evidencias de las gestiones realizadas en intermediación y tutorías.

Válido para ambos Componentes

1. Procedimiento de reintegro

El reintegro de recursos podrá efectuarse en los siguientes casos:

- Si durante la ejecución de los cursos adjudicados y en la liquidación final se generasen saldos negativos producto del pago al proveedor.
- Si los cursos adjudicados no fueron ejecutados y se pagó anticipo,

El OTEC dispondrá de un plazo de 20 días hábiles, a partir de la notificación por parte de la Dirección Regional correspondiente, para efectuar el reintegro de los dineros otorgados, a la cuenta bancaria de SENCE y enviar el respectivo comprobante de depósito. El Director/a Regional podrá excepcionalmente autorizar hasta por 20 días hábiles la restitución de los montos entregados en su oportunidad.

Por otro lado, en caso que el Organismo no reintegre los montos entregados por concepto de anticipo en el plazo estipulado en el párrafo anterior, el SENCE podrá cobrar la garantía entregada por el OTEC para caucionar el pago de anticipo entregado o bien el documento que garantice el fiel y oportuno cumplimiento del contrato; cobro que será autorizado vía resolución exenta, ante la solicitud de la Dirección Regional o del Encargado Nacional del Programa o que se origine a través de una fiscalización.

Dicho cobro lo ejecutará el Departamento de Administración y Finanzas del Servicio, luego de dictada la resolución antes mencionada.

2. Suspensión de pago

De igual modo, el SENCE está facultado para suspender parcialmente el pago de los cursos, en el caso que se compruebe que el OTEC:

- No declare y/o no pague las cotizaciones previsionales o remuneraciones correspondientes.
- Declare y no pague las cotizaciones previsionales o remuneraciones correspondientes.
- No pague las cotizaciones del Seguro Obligatorio de Cesantía, establecidas en la Ley N°19.728.

El SENCE se encuentra facultado para solicitar al Organismo Técnico toda la documentación y antecedentes que estime pertinentes, con el propósito de resguardar la correcta ejecución del Programa, en virtud de lo estipulado en el artículo 27 de la ley N°19.518.

3. Ajuste de Saldos y Liberación de recursos

Para el caso de Ajuste de Saldos, una vez finalizado el curso el OTEC realiza la liquidación, generándose un saldo por diferencias entre lo comprometido y lo efectivamente ejecutado (cantidad de participantes liquidados menor a los inicialmente inscritos), lo cual es revisado por las direcciones regionales.

En el caso de cursos que no se ejecuten, por razones debidamente justificadas por el OTEC, el Servicio deberá liberar los recursos asignados, de acuerdo a lo indicado en Instructivo de Trabajo Interno – Liberación de Recursos y ajustes presupuestarios del Departamento de Administración y Finanzas del SENCE, aprobado según Resolución Exenta N°1752, de fecha 16 de abril de 2015, modificada a través de Resolución Exenta N°3978, de 25 de septiembre del mismo año. El cual tiene como objetivo, entregar las directrices necesarias para la liberación de recursos (presupuesto del año, arrastres, como también de la deuda flotante) a los encargados nacionales y regionales de los programas de capacitación y empleo, contribuyendo a una oportuna ejecución y ajustes del presupuesto.

Además, ante el incumplimiento de las obligaciones establecidas en las bases, propuestas y contrato de prestación de servicios, que sean imputables al proveedor el SENCE deberá aplicar la multa correspondiente.

Si durante la tramitación de la liberación de recursos, se detecta que se otorgó al Organismo el monto correspondiente al anticipo, el Organismo dispondrá de un plazo de 20 días hábiles, a partir de la notificación por parte de la Dirección Regional correspondiente, para efectuar el reintegro de los dineros otorgados, a la cuenta bancaria de SENCE y enviar el respectivo comprobante de depósito. Sólo una vez efectuado el reintegro de los dineros se podrá realizar la liberación de los recursos. El Director/a

Regional podrá excepcionalmente autorizar hasta por 20 días hábiles la restitución de los montos entregados en su oportunidad.

4. Valores hora de capacitación y subsidios.

Los montos propiamente tales (Valor Hora Alumno, Practica Laboral, Seguimiento, Subsidio Diario, Subsidio de Herramientas), se han mantenido en el tiempo y en la actualidad son los señalados en el punto A del Anexo 3.

Según SENCE, los montos propiamente tales (Valor Hora Alumno, Practica Laboral, Seguimiento, Subsidio Diario, Subsidio de Herramientas), se han mantenido en el tiempo conforme a la disminución del presupuesto anual en comparación años anteriores, con la finalidad de hacer el presupuesto más eficiente y no se vea afectada territorialmente la cantidad de personas eventualmente a capacitar por este Programa que, por la duración de sus cursos, entrega herramientas técnicas y de formación más extensas que otros programas de este Servicio.

Los valores de capacitación, se establecen de acuerdo al costo de ejecución de la capacitación y su duración. Se establecen tramos y en base a ello cada Institución del Registro Especial debe determinar el monto a establecer por cada alumno que es lo que se postula en cada licitación, conforme al tipo de salida de capacitación y sus distintos componentes. Considera que el oficio además en su ejecución establece competencias transversales, y dependiendo de su número de horas influye en el valor de la capacitación.

En razón a lo antes mencionado, los rangos de valores para la licitación año 2017 se determinaron de la siguiente forma:

Tabla 77: Valores Licitación 2017

NOTA	Discriminación conceptual
7.0	Valor Hora Alumno (VHA) ofertado por curso es igual a \$2.500
5.0	Valor Hora Alumno (VHA) ofertado por curso está entre \$2.501 y \$2.849.
3.0	Valor Hora Alumno (VHA) ofertado por curso está entre \$2.850 y \$3.000.
Oferta Inadmisibles	Se declarará inadmisibles toda propuesta en que cualquiera de los valores ofertados por curso: Valor Hora Alumno (VHA), Valor Apoyo Socio Laboral, Valor Alumno Seguimiento de Plan Negocios, Valor Hora Alumno Práctica Laboral y/o Valor subsidio de herramientas para cursos con salida independiente, no se ajuste a los valores fijados como mínimo y máximo o a los valores fijos establecidos en la tabla siguiente.

Fuente: Programa Capacitación en Oficios.

En lo que respecta al Valor Alumno (VA), los siguientes valores a ofertar no podrán ser modificados por el oferente:

Tabla 78: Valor alumno que no puede ser modificado

Ítem	Fase Lectiva	Fase Práctica Laboral	Fase De Seguimiento Plan De Negocios
Valor Alumno Fase de Seguimiento Plan de Negocios	0	0	Hasta \$ 120.000
Valor Alumno Apoyo Socio Laboral único ¹⁸⁰	\$ 110.000		0
Valor Alumno Intermediación Laboral único	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ 100.000
Valor Subsidio de Herramientas con salida independiente	0	0	\$ 200.000
Valor Hora Alumno Práctica Laboral con salida dependiente	0	Hasta \$250	0
Valor Alumno Licencia Habilitante	A definir por OTEC		
Valor Alumno Certificación	A definir por OTEC		

Fuente: Programa Capacitación en Oficios.

Respecto a la modalidad de pago, la información respecto a los tipos de pago y su periodicidad se establece en las Bases de Licitación y en los contratos que firman los OTEC que se adjudican los cursos como resultado del proceso de licitación. Es decir, una vez adjudicado los cursos comienza el proceso de Firma de Contrato con las respectivas Instituciones, las que deben entregar documentación respaldante y garantía de fiel cumplimiento. Estos contratos, no incluyen medición de indicadores de desempeño que permita monitorear el logro del objetivo del programa. Por ejemplo, en las entrevistas con los OTEC (Fundaciones) se constató que ellas levantan información cualitativa como cuantitativa que caracteriza postulantes y beneficiarios (resultado de instrumentos de selección y situación laboral) como de resultados (inserción laboral) que podría levantarse y sistematizarse.

Respecto a los mecanismos de transferencia¹⁸¹, el Departamento de Administración y Finanzas es el responsable de la transferencia de recursos a los OTEC. A contar del año 2015, el presupuesto del Servicio se estructura, en acuerdo con DIPRES, en base a una ejecución programática que concluye al año inmediatamente siguiente, esto fundamentado en que la ejecución efectiva del ejercicio presupuestario-programático se inicia en el mes de mayo y se extiende en promedio 8 meses. Entre enero y abril se llevan a cabo los procesos licitatorios de la oferta programática y luego el proceso de producción de la capacitación tiene una duración promedio de 8 meses.

¹⁸⁰ El valor Alumno Apoyo Socio Laboral, se determinó para considerar el Licitación año 2017, los años anteriores no estaba considerado.

¹⁸¹ Minuta solicitud de información del 23 de mayo

Tabla 79: Ejecución Fase

1: Fase Lectiva	5 meses	
2: PL o Seguimiento		3 meses
TOTAL	8 meses	

Fuente: Programa Capacitación en Oficios

La ejecución presupuestaria del Programa se inicia a partir de la total tramitación del Convenio suscrito con el ejecutor. En este momento, el ejecutor se encuentra en condiciones de solicitar el pago de Anticipo el cual se calcula en base a los valores de capacitación y subsidio adjudicados.

Ilustración 22: Pagos



Fuente: Programa Capacitación en Oficios

Los pagos de Anticipo (los porcentajes) dependerán de las reglas de pago de cada llamado. Respecto a los pagos por concepto de Pre-liquidación, Liquidación Final e Intermediación, éstos se realizan una vez que finaliza cada una de las etapas y en función a la revisión de los antecedentes de respaldo que acreditan su ejecución y que se establecen en las bases administrativas del Programa. Dependiendo del tipo de salida de los cursos la liquidación final podrá ser finalizando la fase lectiva del curso.

El cierre de la fase lectiva, practica laboral o seguimiento, implica la ejecución de subprocesos como la carga de asistencia al Sistema informático por parte de los ejecutores, presentación de la documentación de respaldo de la asistencia a los cursos de capacitación (libro de clases, planilla de pago subsidios), revisión, validación y visación de la asistencia para la cuadratura de montos, subprocesos que se realizan manualmente, contratando la información anterior, con lo que los OTEC ingresan a la plataforma habilitada. De este modo, los tiempos para la validación de los pagos de pre-liquidación y liquidación de cada fase, en promedio se estiman en 9 meses desde que culmina la fase lectiva (incluyendo la presentación de documentación, visación y el pago).

Todo lo anterior, lleva a una formulación de ejecución presupuestaria que concluye al año inmediatamente siguiente, considerando la preliquidación y liquidación final de los cursos para el ejercicio presupuestario siguiente. En este contexto, el presupuesto anual se estructura en aproximadamente un 40% para ejecución de arrastre del año anterior, y un 60% para la inversión nueva.

Respecto al Proceso de revisión de libros de asistencia, una vez finalizado la Fase Lectiva, el OTEC debe ingresar a la Dirección Regional del SENCE, por oficina de partes, el Libro de Asistencia, el Formulario Resumen de la Fase Lectiva (emitida por el sistema informático que SENCE determina) y la planilla de recepción de subsidios. Todos estos documentos deben ser coherentes entre sí. El plazo para presentar el libro de asistencia, es transcurrido 3 días hábiles después de finalizada la Fase Lectiva y realizadas las horas de nivelación, en caso que corresponda. Además de ingresar la documentación en oficina de partes de la Dirección Regional, el OTEC deberá ingresar la asistencia en el sistema establecido por el SENCE.

La Revisión de asistencia en el Libro de Clases, le corresponderá al Encargado/a Regional del Programa o a la persona que el Director Regional determine. En el Libro de Asistencia, se deberá revisar lo siguiente:

- La concordancia de las horas asociadas a cada módulo, establecidas en el libro de clases, conforme a lo determinado en el Acuerdo Operativo.
- Que no hayan enmendaduras.
- Que las firmas de los alumnos sean las mismas de la Cédula de Identidad.
- Que sea coherente a la Planilla de Recepción de Subsidios y al Formulario Resumen Fase Lectiva.

Cabe destacar, que la asistencia de los alumnos debe registrarse diariamente a través del sistema de registro de asistencia manual (libro de clases) y en la plataforma habilitada por SENCE.

El tiempo estimado que toma la revisión del Libro de Asistencia, es de aproximadamente entre 3 a 4 horas en caso de que el libro de clases se encuentre correcto (coherencia de la información entre el libro de clases y los formularios ingresados al sistema por el organismo), de lo contrario, se devuelve al OTEC solicitándole la corrección y el reintegro posteriormente.

Finalmente, la plataforma habilitada por SENCE para que los OTEC ingresen la información de ejecución es el Sistema Integrado de Capacitación (SIC). Lo que hace la plataforma, es velar por el cumplimiento de los procesos Administrativos definidos en las Bases del Programa, como la ejecución de los cursos y pagos correspondientes.

La administración de la Plataforma en cuanto a la ejecución, normativa y operativamente, depende del Departamento de Capacitación a Personas.

Respecto a la operatividad de la Plataforma, se encuentran distintos tipos de perfiles asignados a los Usuarios:

- Perfil postulante, donde el usuario podrá postular a los cursos disponibles en Plataforma y podrá revisar sus postulaciones.
- Perfil OTEC, podrá ingresar información de ejecución de cursos, como el caso de la asistencia de los alumnos.
- Perfil SENCE, donde se encuentran los siguientes Perfiles: Encargado Regional, DAF Regional, Encargado Nacional, DAF Nacional y Administrador.

En cuanto a la Bases de Datos y el funcionamiento propiamente tal de la Plataforma, depende directamente de la Unidad de Tecnologías de Información (TI). En base a entrevistas realizadas a OTEC que forman parte del Registro Especial se percibió la

importancia en que el sistema informático SIC funcione correctamente para que el mecanismo de pagos sea oportuno, por ejemplo, que tenga la capacidad de almacenar y cargar la información que los OTEC deben reportar de manera periódica, y que no deban los OTEC, por fallas técnicas del sistema, tener que destinar más tiempo a esta función. Además, se reportaron problemas con la exactitud de los pagos estimados que se reportan en el sistema informático y que difieren de las estimaciones del OTEC, lo cual requiere de tiempo adicional por parte del OTEC para entender estas diferencias.

Cabe destacar, dado los plazos asociados al cierre y pago de los cursos, desde el año 2014, se está llevando a cabo un programa de Fortalecimiento Institucional, a partir de un crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo BID. Dentro de este Programa de Fortalecimiento, se ha diseñado e implementado mejoras que permitan que la fase de preliquidación y liquidación de los Programas que ejecuta SENCE pueda ser realizada en un plazo menor. Dentro de las mejoras se pueden destacar el iniciar el establecimiento de estructuras organizacionales estandarizadas en cada una de las Direcciones Regionales, el Fortalecimiento de la estructura de dotación de personal del Servicio y la puesta en producción de un Sistema de Registro de Asistencia Electrónica que permitiría optimizar los procesos que hoy se realizan de manera manual, lo que hoy aún no se implementa debido a que se encuentra en el proceso de evaluación para la posterior implementación. Asimismo, hasta el año 2015, la gestión financiera del Servicio era de carácter centralizada. A partir del año 2016, se inició un proceso de desconcentración financiera cuya finalidad es la apertura de cuentas corrientes regionales y que el proceso de pago de gasto corriente y programático sea realizado en cada una de las Direcciones Regionales. El año 2016, la Direcciones Regionales que iniciaron el proceso de pago de forma local fueron 6¹⁸² y para el año 2017 está planificado el ingreso de las restantes Direcciones Regionales. Esto impacta directamente en los plazos de pagos, pues al permitir que este proceso se realice en regiones, disminuyen los plazos de tramitación.

Análisis y Evaluación

Respecto a los mecanismos de transferencia y modalidad de pago, para ambos componentes, están claramente identificados e informados a los ejecutores del programa (OTEC) a través de las bases de licitación como en los contratos firmados.

A pesar que la medición de la asistencia como la identificación de las inasistencias y deserciones justificadas corresponden a indicadores relevantes para la rendición de cuentas y el cálculo del pago, en los contratos no se define un indicador de desempeño que monitoree el logro del objetivo del programa. Por ejemplo, en las entrevistas con los OTEC (Fundaciones) se constató que ellas levantan información cualitativa como cuantitativa que caracteriza postulantes y beneficiarios (resultado de instrumentos de selección y situación laboral) como de resultados (inserción laboral) que podría levantarse y sistematizarse. De esta forma complementar y validar la información que ya tiene el programa, y definir indicadores por OTEC/curso.

Se considera adecuado que el mecanismo de transferencia tenga plazos establecidos y conocidos por el OTEC, los cuales incentivan a el cumplimiento de los requisitos administrativos para el pago, aunque en entrevistas a los ejecutores, se señala la existencia ciertas rigideces o arbitrariedades, como fallas en el sistema de ingreso de información, que dificultan el cumplimiento de los requisitos administrativos.

¹⁸² Regiones del Maule, O'Higgins, Atacama, Magallanes, Valparaíso y Araucanía.

Se considera que las distintas instancias de pago permiten la obtención oportuna y de calidad del servicio entregado, principalmente el de Fase Lectiva gracias a la existencia del anticipo y preliquidación. Sin embargo, para pago de práctica laboral y colocación puede que los plazos establecidos no sean oportunos. Según los mismos ejecutores, estos plazos son muy acotados para el proceso de intermediación laboral de población vulnerable, el cual es mayor a 3 meses junto a que la documentación administrativa es difícil que sea presentada por el mismo beneficiario. Lo anterior, tiene como consecuencia que a pesar de realizar la intermediación laboral no se cumplen los requisitos para recibir el pago correspondiente. Lo anterior no se considera adecuado en el sentido de alinear bien los incentivos de los oferentes. Si el pago por intermediación se perciba como un beneficio accesible no solo se incentiva a ejecutar este componente sino también de tener oferta de cursos que tengan alta empleabilidad.

Los valores de subsidios y hora/capacitación al ser definidos institucionalmente y acorde con las restricciones presupuestarias se consideran adecuados y son en promedio similares a otros programas (Becas Laborales) mientras que los subsidios son iguales a los de otros programas SENCE (Más Capaz, Becas Laborales).

En términos generales, se detectan los siguientes aspectos comunes en el mecanismo de transferencia de recursos y modalidad de pago entre ambos componentes:

1. La importancia de la medición, control y verificación de la asistencia de los beneficiarios, ya que constituye el determinante principal del monto a pagar.
2. El pago de anticipo permite la provisión oportuna del servicio entregado
3. La operación de los mecanismos de transferencia y de pago dependen del funcionamiento plataforma SIC
4. Los valores de subsidios y hora/capacitación son definidos institucionalmente

En consecuencia:

1. El sistema de pago incentiva el control y reporte de la asistencia, lo cual no asegura el logro de resultados esperados, ya que para esto se requiere monitorear o medir los conocimientos adquiridos, es decir, la generación de capital humano. Esta falencia es común entre los programas de capacitación focalizados en población vulnerable (por ejemplo, Más Capaz y Becas Laborales), no es una característica particular del programa, y la justificación está en la dificultad de tener un instrumento que mida las habilidades adquiridas para la diversidad de oficios en los que capacitan estos programas.
2. En base a entrevistas realizadas a OTEC se constataron problemas en el funcionamiento del SIC lo cual afecta negativamente la oportunidad de los pagos y del tiempo requerido por los ejecutores para la administración de los cursos. Cabe destacar que el funcionamiento del SIC no depende de los profesionales que trabajan en el programa propiamente tal, sino que es administrado centralizadamente por la Unidad de Tecnologías de Información del SENCE, por lo que la institución responsable del programa a su vez es la responsable que el SIC funcione bien, por lo que se debiera tener conocimiento de estos problemas como debieran estar evaluando futuras mejoras.
3. El control y validación de la asistencia reportada por los OTEC constituye un proceso intensivo en recurso humano, por lo cual en el periodo de liquidación de cursos constituye un cuello de botella en los mecanismos de transferencias de recursos, lo cual afecta la oportunidad pago. Se han realizado mejoras al respecto

pero aún no es posible acortar el tiempo requerido para el pago de la preliquidación y liquidación final, lo cual depende directamente del control y validación de asistencia.

4. SENCE cuenta con toda la estructura, información, organización y operativa para llevar a cabo la ejecución del pago del programa.

D. Funciones y actividades de seguimiento y evaluación que realiza la unidad responsable

D-1. Sistema de indicadores

La puesta en marcha de los instrumentos y bases de datos para el seguimiento y evaluación del Programa, comienzan una vez adjudicado los cursos, mediante la firma del Contrato con las respectivas Instituciones, las que deben entregar documentación de respaldo y garantía de fiel cumplimiento. Cuando ya se encuentra firmado cada contrato, y con la información de la ejecución, se procede a cargar (o ingresar) los datos de los cursos en el sistema informático soportante de la ejecución, Sistema Integrado de Capacitación (SIC). En el SIC se registran todos los datos del trayecto del alumno/a permitiendo el seguimiento desde su ingreso hasta su incorporación al mercado laboral, así como el ciclo completo del proceso, según se puede observar en el siguiente esquema.

Ilustración 23:
Procesos que contempla el Sistema Integrado de Capacitación



Fuente: SENCE

Paralelamente, y una vez que ya se encuentra cargada la información de los cursos en el SIC, éstos se habilitan en el Portal Ciudadano (<http://sicciudadano.SENCE.cl/Autenticacion/LoginPersona>), por los encargados del programa en cada región. Allí se detalla la información de los cursos, principalmente en lo que tiene que ver con el horario, fechas, lugar de ejecución, institución ejecutora, etc. Una vez que se encuentra habilitado el Portal Ciudadano, ya está disponible para la postulación de las personas en consideración a su interés personal y disponibilidad de horarios.

El Portal Ciudadano, es la plataforma informática que registra y sustenta la postulación de las personas en base a sus registros personales y otras variables de caracterización sexo, región, comuna, nivel educacional, situación social, etc. Por otra parte, las instituciones ejecutoras también ingresan y administran información de los cursos y de los postulantes.

Ya sea, para el ingreso de información como el Acuerdo Operativo, contacto de los postulantes, selección de alumno/as, etc.

Para el Reporte, seguimiento y evaluación del Programa utiliza la base de datos de OREGON puesto que en ella se encuentra contenida la información de ejecución. OREGON, es un sistema de Reporte que extrae la Base de Datos del Sistema SIC, y del Portal ciudadano, en lo que refiere a información de ejecución y de las variables de caracterización postulantes/alumno/as.

D-2. Disponibilidad de Información

En relación a la generación de información para la toma de decisiones y el monitoreo del Programa, se constató el adecuado funcionamiento de la misma observando los indicadores de la matriz de marco lógico, presentada en el Anexo 2. Se puede afirmar que todos cuentan con base de datos y permiten alimentar los valores correspondientes en el periodo de evaluación. Las bases de datos activas y útiles para tal finalidad son las siguientes, todas de periodicidad anual:

- Bases de datos de reportes de resultados programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial.
- Reporte de resultados programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial.
- Reportes presupuestarios.
- Bases de datos anuarios estadísticos programas Capacitación en Oficios línea registro especial y sectorial.
- Informes de Ministerio de Desarrollo Social de Monitoreo de Programas.
- Informe trimestral de Control de Gestión.
- Bases de datos de resultados de las encuestas de satisfacción programa Capacitación en Oficios líneas registro especial y sectorial.

D-3. Línea Base

El programa dispone de registros administrativos de los postulantes y beneficiarios, con variables de caracterización tales como: sexo, región, comuna, nivel educacional, situación ocupacional, nacionalidad, responsabilidad parental, clasificación socioeconómica, situación social, discapacidad, etnia, dichas bases operan como Registros de Ingreso. Pudiendo constituirse en Línea Base para una posterior evaluación ex post, si se considera el ingreso de variables vinculadas a una evaluación de impacto, variables que hoy no están presentes, y que tienen que ver con el modelo teórico que sustenta la intervención del programa, así como la generación de evidencia sobre las características que presenta la población potencial/objetivo, y luego los beneficiarios.

D-4. Evaluaciones realizadas al Programa

Las evaluaciones/estudios que se realizaron al Programa y que se vinculan con la presente evaluación son las siguientes:

Tabla 80: Evaluaciones realizadas al Programa Capacitación en Oficios

<i>Titulo</i>	<i>Autor</i>	<i>Año</i>	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Principales resultados</i>
Encuesta de Satisfacción	Unidad de Estudios del Servicio.	2013; 2014; 2015;	Resultados	Indagar en la satisfacción que presentan los usuarios respecto de las distintas etapas, procesos y Componentes del programa en cuestión, para efectos de generar mejoras en el diseño y gestión del mismo/as	
Reportes de resultados	Unidad de Estudios del Servicio.	2013; 2014; 2015; 2016	Resultados	Conocer la situación de ingreso y posterior inserción laboral (o no) de los beneficiarios del programa.	
Reportes de caracterización:	Unidad de Estudios del Servicio.	2015	Ex ante	Describir a los usuarios del programa a partir de las variables que presentan las bases administrativas	
Encuesta de seguimiento laboral	Unidad de Estudios del Servicio	2015	Ex post	Describir la situación laboral de los usuarios/as, recién egresados, a los seis y a los doce meses de egreso	
Anuario estadístico	Unidad de Estudios del Servicio	2013, 2014, 2015 y 2016.	Resultados	Informar acerca de las coberturas y presupuesto de todos los programas del Servicio	
Razones de deserción de los usuarios del programa	Unidad de Estudios del Servicio	2014	Resultados	Describir las principales razones por las cuales una importante proporción de los beneficiarios del programa Formación para el Trabajo de la cohorte 2013 desertan de los cursos durante el proceso de capacitación.	Los procesos de deserción están vinculados con: el proceso de difusión y selección; las motivaciones para ingresar a los cursos; las promesas y expectativas generadas durante la difusión; las razones individuales de la deserción, etc
Evaluación Componente práctica laboral	Unidad de Estudios del Servicio	2015	Ex dure	Evaluar la pertinencia del Componente práctica laboral en cursos de capacitación en oficios, e identificar los elementos esenciales que debe tener ésta, a partir de la percepción de los diferentes actores que participan en	Desde la perspectiva de los organismos capacitadores, las empresas, los trabajadores y SENCE, la práctica laboral es considerada como un Componente que aporta en los procesos de capacitación. La práctica laboral tiene potencialidades

Tabla 80: Evaluaciones realizadas al Programa Capacitación en Oficios

<i>Titulo</i>	<i>Autor</i>	<i>Año</i>	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Principales resultados</i>
				este proceso	que a la luz de este estudio pueden ser trabajadas y mejoradas para obtener los beneficios que un aprendizaje práctico aporta. Desde cómo se plantean sus objetivos, se define la población objetivo y desde cómo se diseña la operación de este Componente, se pueden tomar determinaciones cuyas consecuencias pueden derivar en la obtención de una experiencia virtuosa para las diferentes partes involucradas.
Evaluación cualitativa y cuantitativa de implementación del programa Capacitación en Oficios línea sectorial	Galerna Consultores	2014	Ex dure	Evaluar la implementación por etapas del Programa Formación Para el Trabajo línea Sectorial, desde la perspectiva de informantes claves ¹ y de los procesos, generando propuestas y recomendaciones que permitan su mejoramiento	Recomendaciones: Los procesos involucrados en esta fase del programa Formación para el Trabajo deben considerar enfoques sistémicos de trabajo coordinado; complementar la plataforma de postulación on-line de la página WEB de SENCE al programa; formación para el Trabajo, con acciones dirigidas a sectores vulnerables donde no se encuentra fácilmente el acceso a internet, como por ejemplo presentaciones en distintas instancias de la red local se considera ajustes en los tiempos de ejecución, lo cual se debe coordinar entre el equipo central y regional del programa Formación para el Trabajo; el diálogo intersectorial, entre los sectores productivos, los/las usuarios/as del programa, los oferentes de capacitación y el sector público debe incluirse en el diseño de la política pública que dirige al programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial; generar espacios de desarrollo programático en la formación en oficios que estén dirigidos a satisfacer las demandas de capacitación de la población vulnerable en el país, etc.
Evaluación de implementación	Consultora Etnográfica	2015	Ex dure	Evaluar la implementación y procesos del programa Capacitación en Oficios año 2015,	Recomendaciones: Fortalecer la nivelación de los alumnos/as. implementar Cursos de Sistemas de

Tabla 80: Evaluaciones realizadas al Programa Capacitación en Oficios

<i>Título</i>	<i>Autor</i>	<i>Año</i>	<i>Tipo de evaluación</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Principales resultados</i>
y resultados programa Capacitación en Oficios				caracterizar a los usuarios y proveedores, y realizar un seguimiento laboral de sus usuarios, desde la perspectiva de los procesos e informantes claves, recogiendo posibilidades de mejora para la implementación del programa	evaluación para los cursos; implementar la práctica obligatoria efectivamente realizada; obligatoriedad del intermediador laboral; fortalecer el diagnóstico realizado a los estudiantes; pertinencia de las propuestas de emprendimiento; fijar instancias formales de inicio y termino de la intermediación laboral; presencia del SENCE en la asistencia técnica; interacción entre los actores públicos y privados; flexibilizar criterios de evaluación para facilitadores, etc.

Fuente: Elaboración Panel, con base a información del Programa

A continuación se describen las siguientes evaluaciones de resultados:

1. **Encuestas de satisfacción:** estas encuestas se aplican desde el año 2012, y desde el año 2014 se cuenta con un cuestionario estandarizado de programas que permiten calcular indicadores de satisfacción de usuarios en distintas dimensiones que permiten evaluar el programa de manera completa en cuanto a su implementación. Tales dimensiones corresponden a:
 - a. Procedimientos previos al inicio del curso.
 - b. Desarrollo del curso.
 - c. Práctica laboral.
 - d. Asistencia técnica.
 - e. Resultados.

A su vez, cada una de las dimensiones mencionadas se componen de distintas sub dimensiones y variables que permiten evaluar en detalle cada una de las etapas, procesos y Componentes. De ese modo es factible calcular indicadores de satisfacción a nivel micro y macro, permitiendo obtener un indicador global de satisfacción del programa y desagregarlo en los niveles ya descritos. Permitiendo de ese modo identificar los aspectos que presentan evaluaciones más bajas y que requieren de mejoras en diseño o gestión, en algunos casos cuando el resultado no es suficiente se evalúa la necesidad de complementar con otros estudios de carácter cualitativo y/o cuantitativo.

Los índices de satisfacción utilizados, corresponde al Índice de Satisfacción Neta (ISN), el cual se calcula de la resta entre la proporción de usuarios que evalúa con nota 6 o 7 una determinada variable menos aquellos usuarios que evalúan con notas entre 1 a 4, todo dividido por el total de usuarios que dieron respuesta a la encuesta.

Las encuestas son aplicadas a una muestra representativa de usuarios y su forma de aplicación es telefónica. La periodicidad de sus resultados es anual. El detalle metodológico, los resultados, cuestionario y otros elementos que tienen relación con estas encuestas se encuentran detallados en los reportes de resultados de estas encuestas ya entregados.

Es importante mencionar que estos indicadores a nivel global se monitorean e informan en los procesos que se desarrollan con el Ministerio de Desarrollo Social, específicamente el proceso de monitoreo de programas, además de en los sistemas de gestión propios del Servicio.

La aplicación y elaboración de esta línea es desarrollada por la Unidad de Estudios del Servicio.

2. **Reportes de resultados:** Estos reportes disponibles de manera estandarizada desde el año 2013 consideran el cálculo de distintos indicadores relativos a la situación laboral de los usuarios previo al ingreso del programa y posterior a su egreso. La situación laboral en estos reportes en particular es medida mediante las variables de cotizaciones y salarios, y el periodo que se considera de medición son doce meses previos y doce meses posteriores. La desagregación de los indicadores está por las variables: sexo, región, modalidad de salida (práctica laboral o asistencia técnica), y además se calculan de manera diferenciada para aquellos usuarios que previo al ingreso del programa presentaban cotizaciones de aquellos que no. La fuente de información que se utiliza para su construcción son las bases administrativas del programa, las que se cruzan con la información de la base del seguro de cesantía. La periodicidad de los resultados es anual, y se entrega una versión preliminar a los seis meses. El detalle de todos los indicadores, la fuente de información, y los resultados propiamente tal se encuentran detallados en los reportes ya entregados.

Asimismo, parte de estos indicadores se monitorean e informan en los procesos que se desarrollan con el Ministerio de Desarrollo Social, específicamente el proceso de monitoreo de programas, además de en los sistemas de gestión propios del Servicio.

La aplicación y elaboración de esta línea es desarrollada por la Unidad de Estudios del Servicio.

3. **Reportes de caracterización:** Estos reportes se comenzaron a elaborar desde el año 2015, y tienen como propósito describir a los usuarios del programa a partir de las variables que presentan las bases administrativas. Mencionar que gran parte de esas variables son declarativas por parte de los usuarios al momento de postular al programa. La caracterización principal está dada por las siguientes variables: sexo, región, edad, etnia, nacionalidad, clasificación socioeconómica, discapacidad, entre otros. El detalle de sus resultados se encuentra en los reportes ya entregados. Su periodicidad es anual, y se genera una versión preliminar a fines de cada año.
La aplicación y elaboración de esta línea es desarrollada por la Unidad de Estudios del Servicio.
4. **Anuario estadístico:** Este anuario corresponde a la presentación de coberturas y presupuesto de todos los programas del Servicio, desagregadas por región y sexo, siendo la fuente oficial del Servicio en cuanto a ese tipo de datos. Es relevante tener en cuenta que las bases de datos con las cuales se construye corresponden a las bases de datos administrativas con cierre al 31 de diciembre de cada año.
5. **Evaluaciones de implementación:** Estas evaluaciones tienen como propósito generar una evaluación de la implementación del programa desde la perspectiva de todos los actores claves y participantes en él. Se evalúa cada una de sus etapas, procesos y Componentes, no solo a nivel del Servicio que se entrega a los usuarios, sino también sobre los procesos de gestión necesarios de llevar a cabo para una correcta ejecución. Este programa cuenta desde el año 2013 con las siguientes evaluaciones: Evaluación cualitativa y cuantitativa de implementación del programa Capacitación en Oficios línea sectorial año 2013 (Consultora: Galerna). Evaluación de implementación y resultados programa Capacitación en Oficios año 2015 (Consultora: Etnográfica).

En relación a las evaluaciones, el Panel considera necesario resaltar la ausencia de evaluaciones de impacto. El resto de las evaluaciones existentes cubren adecuadamente el ciclo de la intervención y proveen información ad hoc para la toma de decisiones¹⁸³.

D-5. Modificaciones al programa

Como resultado de las evaluaciones internas y externas al Programa, caben destacar los siguientes aprendizajes

- Separación de cursos según el tipo de salida: Cursos con fase lectiva con y sin práctica laboral para la salida dependiente, y cursos con fase lectiva más etapa de seguimiento, para cursos que tienen incorporado la creación de un plan de negocios. Capacitación en horario vespertino, con la finalidad que se capaciten eventualmente trabajadores de baja calificación, en donde la práctica laboral sea optativa. Esto con el fin de generar mejores herramientas a las personas que se capacitan según el tipo de salida.
- Respecto de esto mismo, creación de módulos transversales específicos para cada tipo de salida, el cual reconozca sus respectivas particularidades. Es obligatoria la competencia Transversal, de Tecnologías de la Información, exceptuando cursos en Recintos Carcelarios. Esto con el fin de generar mejores herramientas a las personas que se capacitan según el tipo de salida.
- Encadenamiento o vinculación del Programa con otros programas del Servicio. Lo anterior, con el fin de poder intercambiar y retroalimentar entre programas para mejoras y rediseño de cada uno de ellos

¹⁸³ El Banco Interamericano de Desarrollo se encuentra realizando una evaluación de impacto del programa, pero a la fecha no se tiene disponibilidad de los resultados.

en post de las trayectorias formativa y de entregar un mejor servicio a las personas vulnerables interesadas en capacitarse.

- Trabajo más fluido y procedimental con nuestras contrapartes de los distintos organismos públicos con los cuales se relaciona el Programa, lo que constituye mayor eficiencia en la utilización de recurso gubernamentales y no duplicar beneficios entre los distintos ministerios y servicios públicos.
- Creación de Bases de Licitación especiales para cursos de capacitación a personas privadas de libertad, las cuales contienen normas singulares para la capacitación en oficios de este grupo vulnerable, sobretodo intramuros. Este tipo de licitación no constituye una línea nueva, sino que se considera parte del mismo Programa Capacitación en Oficios Registro Especial, pero entregas mejores herramientas para la atención de este grupo vulnerable.
- Agilización de los procesos de liquidación de los distintos cursos de capacitación, a fin de mejorar la ejecución presupuestaria del Programa, a través de diversos mecanismos y fórmulas de cobro y como parte de la gestión del equipo nacional y regional.
- Incorporación de garantía de seriedad de la oferta al momento de la postulación de los distintos organismos técnicos, en post de una mayor transparencia, responsabilidad y formalidad en la presentación de propuestas técnicas por parte de los OTEC postulantes.
- Realización de encuentros periódicos con organismos técnicos de capacitación, a fin de generar la sinergia necesaria para el mejoramiento de los instrumentos de capacitación del Programa y recoger las experiencias exitosas que puedan mejorar el programa y sea asimilado por las demás fundaciones en sus respectivas ejecuciones.
- Flexibilización de las horas de práctica laboral (entre 180 y 360 horas), considerando la realidad del alumno/a o del curso y la necesidad de los sectores productivos, lo que contribuye a una mejor inserción laboral de los alumno/as.
- Incorporación de un Componente de Apoyo Socio – Laboral que complemente la capacitación recibida por los alumno/as, el cual oriente y acompañe a los estudiantes durante el transcurso de la formación para cursos con salida dependiente. Lo que ha sido un mecanismo utilizado en otros programas y ha sido un gran apoyo para los alumno/as de los cursos, lo que contribuye a una capacitación integral a cada uno de ellos.

Producto de las últimas evaluaciones para el año 2017, se estableció que durante la ejecución del programa, los organismos técnicos deberán implementar el Apoyo Sociolaboral, para la totalidad de sus participantes y que se extenderá durante el período de la Fase Lectiva, comprendiendo también práctica laboral.

El Apoyo Socio laboral, consiste en un proceso continuo de acompañamiento individual, de orientación personalizada destinado a potenciar la inserción laboral de los/as participantes de los cursos y se concibe, además, como un dispositivo para disminuir la deserción de los/as participantes por medio del seguimiento a la asistencia y el fomento a la participación.

El Panel considera que es importante el trabajo que se debe llevar a cabo con la Unidad de Estudios del Servicio, para analizar la ejecución del Programa oportunamente, con la finalidad de generar mejoras continuas conforme al futuro desarrollo de la capacitación y los alcances asociados a la intervención de los aprobados en el mercado Laboral.

D-5. Funciones de seguimiento

En relación al proceso de seguimiento del programa, cabe señalar dos tipos de instancias, por un lado el seguimiento orientado a los beneficiarios y por otro el seguimiento orientado al OTEC. El primer tipo, fue

abordado en la descripción de los Componentes. Sobre el segundo tipo se señala lo siguiente: el Procedimiento de Supervisión, ha sido históricamente definido según el formato de “Acta de Supervisión F1”, en donde los criterios a revisar refieren, si se cumple con la propuesta técnica y los materiales comprometidos por cada curso adjudicado a cada organismo. El supervisor toma contacto con los alumno/as in situ, en la sala de clases al momento en que se realiza la capacitación, y vigila el resguardo de los derechos y deberes de los alumno/as respecto de su participación en los cursos.

Atendiendo a que este proceso no había cambiado por muchos años dentro del servicio, se generó un Proyecto en el año 2016 llamado MAT (Modelo de Asistencia Técnica) en conjunto con el BID, a través del cual se generó un Piloto en las regiones de Antofagasta, Metropolitana y Bio Bio con el objeto de mejorar el proceso de la supervisión, tanto asistiendo técnicamente a los organismos técnicos como en las capacitaciones en ejecución. Si bien fue pilotado con el Programa Más Capaz, la finalidad es que se genere un producto que sirva para todos los Programas del Servicio. A la fecha se está generando el procedimiento final para la implementación general del proceso para la puesta en marcha de la nueva forma de supervisión.

Anexo 4: Análisis de Género

La inclusión de la perspectiva de género en el programa es relevante ya que el problema que pretende atender refiere a las barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral, siendo barreras diferenciadas entre hombres y mujeres. La literatura, señala que: “la desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es un tema que ha suscitado un alto interés y sigue siendo objeto de estudio desde diferentes perspectivas: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y otras teorías como la sociosexual o feminista. La segregación ocupacional, que es una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo en todo el mundo (Anker, 1997) afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas” (Onsalo, Ríos, & Cortes, 2013, pág. 3). Desde la teoría feminista, se estudian variables que son exteriores al mercado de trabajo haciendo hincapié en las desventajas socioeconómicas y culturales que sufren las mujeres¹⁸⁴. Son diversos los factores que a lo largo de la historia han provocado la segregación ocupacional: la posición de la mujer en la familia que obliga a interrumpir su carrera profesional para el cuidado de los/as hijos/as eligiendo aquellas ocupaciones que le permitan una entrada y salida fácil del mercado laboral, la formación/cualificación recibida por las mujeres, los prejuicios de empresarios, trabajadores y clientes quienes no quieren trabajar con mujeres, los valores culturales y sociales adquiridos, y los estereotipos comunes dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades y aptitudes. (Onsalo, Ríos, & Cortes, 2013, pág. 3). Dentro de los estereotipos socio-culturales que constituyen barreras de ingreso, a las mujeres, al mercado laboral, se encuentran las siguientes:

Tabla 81
Estereotipos de género en el ingreso y permanencia del mercado laboral

	Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno	Menor fuerza física	Menor aptitud para las matemáticas o las ciencias	Menor disposición a viajar y trasladarse	Menos disposición a afrontar riesgos y peligros
	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control	Segregación en ocupaciones de descarga o de esfuerzo físico	Se las excluye de profesiones que requieran conocimientos científicos matemáticos o alto nivel de abstracción. Se las arrincona en la investigación científica	Se excluye a la mujer en trabajos que requieren muchos traslados viajes	Se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas
	Directora, jefa, posiciones de mando	Construcción, transporte, minería, etc.	Ciencias, profesiones politécnicas	Conductora de vehículos	Vigilante, bombera, detective, etc

Fuente: (Anker, 1997)

Desde otra perspectiva, “la estructura del mercado del trabajo también repercute en las posibilidades de empleo para las mujeres. La segmentación de los mercados, las políticas de flexibilización laboral y la emergencia de espacios en el mercado que ofrecen empleos de menor calidad, pero a la vez con

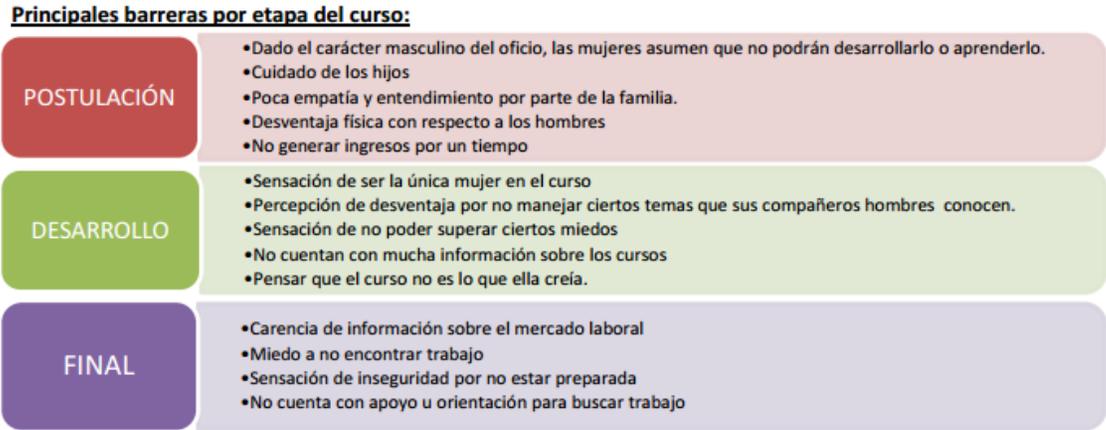
¹⁸⁴ Una premisa básica de esta teoría es que la situación de desventaja de este colectivo en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina: el patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia (Anker, 1997).

posibilidades de compatibilizar horarios, se configuran como elementos que limitan a las mujeres respecto de las capacidades que pueden desarrollar dentro del mercado de trabajo”¹⁸⁵

Entonces, se pueden observar tres tipos de segregación de la mujer en el mercado laboral. “La segregación horizontal está vinculada a la reproducción de roles domésticos, por parte de las mujeres, en el mercado laboral. La segregación vertical se refiere al acceso a determinados puestos de trabajo que no requieren especial calificación y en determinados cargos de dirección. Este fenómeno concentra a las mujeres en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que puede ser explicado por una menor calificación, por prejuicios culturales y por la carga de responsabilidades familiares y domésticas que tienen las mujeres¹⁸⁶. (Estudios, 2013, pág. 5) Y la tercera segregación, se basa en las percepciones que conforman los estereotipos de género y atraviesan los espacios micro y macro, en el ámbito laboral.

En Chile, según el estudio realizado por el SENCE¹⁸⁷, se concluye que las barreras que enfrentan las mujeres en los programas de capacitación son las siguientes:

Ilustración 24
Barreras de género en los cursos de capacitación SENCE



Fuente: (Estudios, 2013, pág. 17)

Ante la información señalada, se revisará la definición del problema, y de la población potencial/objetivo del programa. El programa define el siguiente problema: “barreras de acceso al mercado laboral que poseen las personas en situación de vulnerabilidad, las que se expresan en la nula o muy escasa experiencia laboral dependiente, la falta de oportunidades para acceder a estudios formales, así como a programas de capacitación orientados a mejorar su empleabilidad. Lo anterior, aumenta la desigualdad social, especialmente en la población más vulnerable “. De acuerdo a ello, no se explicita la diferenciación de barreras de acceso desde la perspectiva de género, causales de una mayor desigualdad *ad intra* población vulnerable.

En relación a la definición de la población potencial/objetivo, sí se identifica por sexo, “hombres y mujeres vulnerables, entre 16 y 65 años, correspondiente al 60% más vulnerable según el Registro Social de Hogares”.

¹⁸⁵ Instituto Nacional de Estadísticas. “Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena”. Santiago, 2011. En: Unidad de Estudios de SENCE Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos. Santiago, 2013, pag 4.

¹⁸⁶ SENCE-Inclusión y Equidad Consultora. “Guía de incorporación de enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo”. Santiago, Chile. Año 2010.

¹⁸⁷ Unidad de Estudios de SENCE Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos. Santiago, 2013

Los datos disponibles indican la identificación de magnitudes, por sexo, donde se puede apreciar una composición sobre un 55% de mujeres en el grupo poblacional.

Tabla 82: Magnitud de la Población Potencial/Objetivo por sexo

Año	Población Potencial/Objetivo	Sexo
2013	4.977.241	Proporción mujeres: 57% Proporción hombres: 43%
2014	4.977.241	Proporción mujeres: 57% Proporción hombres: 43%
2015	6.036.377	Proporción mujeres: 55,7% Proporción hombres: 44,3%
2016	6.274.560	Proporción mujeres: 55,8% Proporción hombres: 44,2%

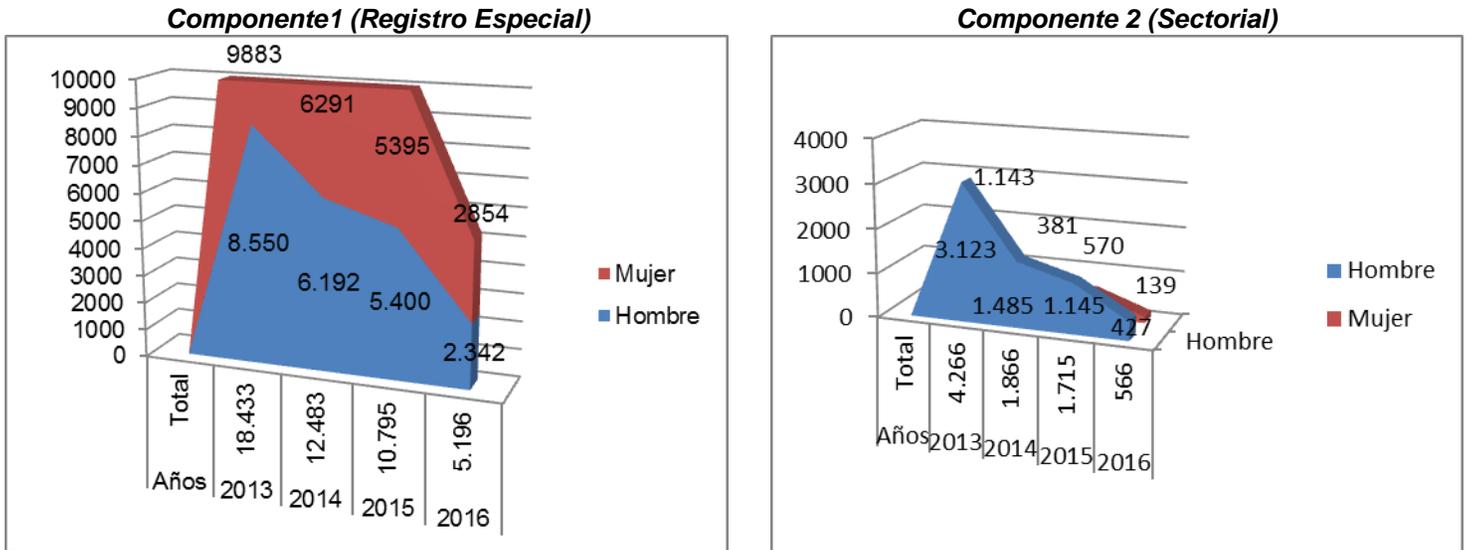
Fuente: Plataforma SIC y SAP de SENCE/ Unidad de Estudios, SENCE

La necesidad y/o problema que comparten, hombres y mujeres, refiere a i) las bajas posibilidades de inserción laboral (Unidad de Estudios, 2016), ii) la presencia de severas barreras de entrada al mercado laboral y de acceso a la capacitación, dadas sus condiciones de vulnerabilidad (SENCE, 2016). El programa no da cuenta de las magnitudes de dichas variables por sexo, ello se vincula con la ausencia de caracterización de dicha población (línea de base sin intervención).

En relación a los datos de los beneficiarios efectivos, existe diferenciación por sexo. En las siguientes graficas se puede observar en el Componente 1, una cobertura de 48% en hombres y 52% en mujeres, y en el Componente 2, una cobertura de 73% en hombres y 27% de mujeres. La diferenciación se entiende en relación al tipo de cursos que se desarrollan en el Componente 2, siendo un componente con oficios “tradicionalmente masculinos”. Ahora bien, cabe señalar que el programa no hace diferencias entre hombres y mujeres, por lo que no se limita el acceso a las mujeres. El supuesto que opera en el programa es el libre interés de las personas para elegir los cursos de capacitación, según demanda del mercado. Ante ello, el Panel considera, resaltar: i) la paridad en cobertura según la variable sexo del Componente 1, así como la necesidad de avanzar en la equidad de la brecha planteada en el análisis anterior (no limitada a acceso espontáneo, desarrollado en el apartado sobre cobertura); ii) la necesidad de avanzar en “acceso espontaneo” en el Componente 2¹⁸⁸; iii) transversalizar la perspectiva de género en los cursos de formación, a fin de aportar a un cambio de mirada desde los estereotipos vigentes.

¹⁸⁸ Como ejemplo, ver programa realizado con el Ministerio de la Mujer y Genero, análisis de complementariedad de programas, anexo3.

Ilustración 25
Distribución de la población beneficiaria por componente, según sexo (2013-2016)



Fuente: Elaboración Panel, con base datos registro usuarios - SENCE

CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA		EVALUACIÓN DEL PROGRAMA				RECOMENDACIONES		
Nombre Programa	Producto Estratégico Asociado ¿Aplica Enfoque de Género? (PMG)	Objetivo del Programa: Propósito:	¿Corresponde incorporación Enfoque de Género en el Programa según evaluación? ¿Por qué?	¿Se debió incorporar en definición de población objetivo? Si/No	¿Se debió incorporar en definición de propósito o componente? Si/No	¿Se debió incorporar en provisión del servicio? Si/No	¿Se debió incorporar en la formulación de indicadores? Si/No	I. Identificar en la caracterización de la población/potencial/objetivo las barreras distintivas de genero II. Incluir formación en género en los tutores /relatores de los cursos técnicos y transversales III. Incluir espacios de cuidado de hijos/as tanto para hombres o mujeres, durante los tiempos de la capacitación IV. Visibilizar las barreras socioculturales en los espacios de capacitación, practica y seguimiento V. Incluir indicadores según sexo en cada componente
				¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	
				Satisfactoria-mente / Insatisfactoria-mente	Satisfactoria-mente / Insatisfactoria-mente	Satisfactoria-mente / Insatisfactoria-mente	Satisfactoria-mente / Insatisfactoria-mente	
Capacitación en Oficios	Producto Estratégico – Formación en Oficios	Personas vulnerables entre 16 y 65 años acceden y permanecen en el mercado laboral mediante un servicio integral de capacitación adecuado a las necesidades del territorio.	Sí, porque las barreras de acceso al mercado laboral son diferenciadas entre hombres y mujeres	si	no	si	si	
				si	no	no	no	
				Satisfactoriamente	Satisfactoriamente	Insatisfactoriamente	Insatisfactoriamente	

Anexo 5: Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos.

Dirección de Presupuestos

NOMBRE DEL PROGRAMA: CAPACITACION EN OFICIOS

ANEXO 5 -

FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS DEL PROGRAMA

- - - - -
Instrucciones generales

A efectos de comparar presupuestos y gastos, todas las cifras contenidas en este anexo deben ser expresadas en moneda de igual valor. Para actualizar los valores en pesos nominales a valores en pesos reales del año 2017, deberá multiplicar por los correspondientes factores señalados en la siguiente tabla:

Año	Factor
2013	1,1670
2014	1,1178
2015	1,0712
2016	1,0300
2017	1,0000

(*) NOTA: Los factores de actualización de moneda podrían variar o sufrir modificaciones durante el transcurso de la evaluación

I. Fuentes de financiamiento del Programa, período 2013-2017

Cuadro N°1

Fuentes de financiamiento del Programa, período 2013-2017 (en miles de pesos año 2017)

Fuentes de Financiamiento	2013		2014		2015		2016		2017		Variación 2013-2017
	Monto	%	%								
1. Presupuestarias	\$ 48.721.783	100%	\$ 56.906.676	100%	\$ 19.725.169	100%	\$ 19.687.236	100%	\$ 17.520.873	100%	-64%
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 46.329.663	95%	\$ 54.112.698	95%	\$ 18.756.712	95%	\$ 18.720.641	95%	\$ 16.660.641	95%	-64%
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 2.392.120	5%	\$ 2.793.978	5%	\$ 968.457	5%	\$ 966.595	5%	\$ 860.232	5%	-64%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	
2. Extrapresupuestarias	\$ 0	0%									
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	
Total	\$ 48.721.783		\$ 56.906.676		\$ 19.725.169		\$ 19.687.236		\$ 17.520.873		-64%

Fuente: DAF SENCE

2. Información presupuestaria del Programa respecto del presupuesto de la Institución Responsable

Cuadro N°2

Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período 2013-2017

Año	Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la institución responsable
2013	\$ 192.305.076	\$ 48.721.783	25%
2014	\$ 199.020.927	\$ 56.906.676	29%
2015	\$ 262.855.973	\$ 19.725.169	8%
2016	\$ 272.436.481	\$ 19.687.236	7%
2017	\$ 265.577.478	\$ 17.619.868	7%

Fuente: DAF SENCE

3. Ejecución presupuestaria del programa

Cuadro N°3
Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa. período 2013-2016
(en miles de pesos año 2017)

AÑO 2013	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 1.843.637	\$ 1.019.671	\$ 759.063	74,4%	41,2%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 273.198	\$ 151.099	\$ 112.481	74,4%	41,2%
Transferencias	\$ 46.329.663	\$ 25.623.810	\$ 19.074.874	74,4%	41,2%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0		
Otros (Identificar)	\$ 275.284	\$ 152.253	\$ 113.340	74,4%	41,2%
Total	\$ 48.721.783	\$ 26.946.833	\$ 20.059.759	74,4%	41,2%

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2014	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 2.153.354	\$ 1.180.413	\$ 942.646	79,9%	43,8%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 319.094	\$ 174.919	\$ 139.686	79,9%	43,8%
Transferencias	\$ 54.112.698	\$ 29.663.174	\$ 23.688.215	79,9%	43,8%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0		
Otros (Identificar)	\$ 321.530	\$ 176.254	\$ 140.752	79,9%	43,8%
Total	\$ 56.906.676	\$ 31.194.760	\$ 24.911.299	79,9%	43,8%

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2015	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 746.402	\$ 798.228	\$ 792.686	99,3%	106,2%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 110.605	\$ 118.285	\$ 117.464	99,3%	106,2%
Transferencias	\$ 18.756.712	\$ 20.059.065	\$ 19.919.796	99,3%	106,2%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0		
Otros (Identificar)	\$ 111.450	\$ 119.188	\$ 118.361	99,3%	106,2%
Total	\$ 19.725.169	\$ 21.094.766	\$ 20.948.307	99,3%	106,2%

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2016	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 744.967	\$ 514.766	\$ 514.289	99,9%	69,0%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 110.393	\$ 76.280	\$ 76.210	99,9%	69,0%
Transferencias	\$ 18.720.641	\$ 12.935.803	\$ 12.923.833	99,9%	69,0%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0		
Otros (Identificar)	\$ 111.235	\$ 76.863	\$ 76.792	99,9%	69,0%
Total	\$ 19.687.236	\$ 13.603.712	\$ 13.591.124	99,9%	69,0%

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2017	Presupuesto Inicial
Personal	\$ 662.991
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 98.245
Transferencias	\$ 16.660.641
Inversión	\$ 0
Otros (Identificar)	\$ 98.995
Total	\$ 17.520.873

Fuente: DAF SENCE

4. Gasto Total del Programa

Cuadro N°4
Gasto Total del Programa. período 2013-2016
(en miles de pesos año 2017)

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total Gasto del Programa
2013	\$ 20.059.759	\$ 0	\$ 20.059.759
2014	\$ 24.911.299	\$ 0	\$ 24.911.299
2015	\$ 20.948.307	\$ 0	\$ 20.948.307
2016	\$ 13.591.124	\$ 0	\$ 13.591.124

Fuente: DAF SENCE

5. Gasto Total del Programa desagregado según uso

Cuadro N°5
Gastos Total del Programa según uso desagregado en gastos de administración y gastos de producción. Período 2013-2016
(en miles de pesos año 2017)

AÑO 2013	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 759.063	\$ 759.063	3,8%
Otros Gastos	\$ 19.074.874	\$ 225.822	\$ 19.300.696	96,2%
Total	\$ 19.074.874	\$ 984.885	\$ 20.059.759	-----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	95.1%	5%	-----	-----

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2014	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 942.646	\$ 942.646	3,8%
Otros Gastos	\$ 23.688.215	\$ 280.438	\$ 23.968.653	96,2%
Total	\$ 23.688.215	\$ 1.223.083	\$ 24.911.299	-----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	95.1%	5%	-----	-----

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2015	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 792.686	\$ 792.686	3,8%
Otros Gastos	\$ 19.919.796	\$ 235.824	\$ 20.155.621	96,2%
Total	\$ 19.919.796	\$ 1.028.510	\$ 20.948.307	-----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	0.950902463	5%	-----	-----

Fuente: DAF SENCE

AÑO 2016	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 514.289	\$ 514.289	3,8%
Otros Gastos	\$ 12.923.833	\$ 153.001	\$ 13.076.835	96,2%
Total	\$ 12.923.833	\$ 667.291	\$ 13.591.124	-----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	95.1%	5%	-----	-----

Fuente: DAF SENCE

6. Gasto de producción de los Componentes del Programa

Cuadro N°6
Gasto de producción de los Componentes del Programa. período 2013-2016
(en miles de pesos año 2017)

AÑO 2013	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Biobío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 34.807	\$ 295.086	\$ 340.379	\$ 169.134	\$ 1.106.720	\$ 1.433.081	\$ 945.955	\$ 102.583	\$ 2.897.688	\$ 1.076.903	\$ 338.742	\$ 742.568	\$ 48.756	\$ 3.011	\$ 5.586.626	\$ 15.122.039
Componente 2	\$ 158.740	\$ 83.898	\$ 403.454	\$ 541.406	\$ 168.074	\$ 206.617	\$ 343.232	\$ 172.746	\$ 445.580	\$ 106.551	\$ 158.271	\$ 171.894	\$ 49.425	\$ 88.305	\$ 854.642	\$ 3.952.836
Total	\$ 193.547	\$ 378.984	\$ 743.833	\$ 710.541	\$ 1.274.793	\$ 1.639.698	\$ 1.289.187	\$ 275.329	\$ 3.343.268	\$ 1.183.454	\$ 497.012	\$ 914.462	\$ 98.181	\$ 91.315	\$ 6.441.268	\$ 19.074.874

AÑO 2014	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 0	\$ 53.751	\$ 238.063	\$ 316.980	\$ 982.884	\$ 3.393.283	\$ 802.356	\$ 1.095.697	\$ 2.434.057	\$ 1.536.224	\$ 785.626	\$ 790.643	\$ 81.366	\$ 78.255	\$ 7.254.962	\$ 19.844.148
Componente 2	\$ 20.114	\$ 0	\$ 109.811	\$ 54.761	\$ 568.599	\$ 291.998	\$ 173.620	\$ 224.449	\$ 594.838	\$ 270.618	\$ 158.047	\$ 757.085	\$ 31.653	\$ 116.532	\$ 471.942	\$ 3.844.067
Total	\$ 20.114	\$ 53.751	\$ 347.874	\$ 371.741	\$ 1.551.483	\$ 3.685.281	\$ 975.977	\$ 1.320.146	\$ 3.028.895	\$ 1.806.843	\$ 943.673	\$ 1.547.728	\$ 113.019	\$ 194.787	\$ 7.726.905	\$ 23.688.216

AÑO 2015	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Biobío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 151.494	\$ 2.451	\$ 3.512	\$ 75.869	\$ 471.320	\$ 2.324.608	\$ 764.285	\$ 1.254.178	\$ 2.612.926	\$ 1.286.442	\$ 1.029.328	\$ 285.258	\$ 2.483	\$ 63.225	\$ 5.351.488	\$ 15.678.867
Componente 2	\$ 181.190	\$ 186.342	\$ 31.825	\$ 71.584	\$ 408.053	\$ 577.203	\$ 231.300	\$ 329.204	\$ 593.463	\$ 106.687	\$ 195.817	\$ 509.523	\$ 62.995	\$ 233.364	\$ 522.381	\$ 4.240.930
Total	\$ 332.684	\$ 188.792	\$ 35.336	\$ 147.452	\$ 879.374	\$ 2.901.811	\$ 995.585	\$ 1.583.381	\$ 3.206.390	\$ 1.393.129	\$ 1.225.145	\$ 794.782	\$ 65.478	\$ 296.589	\$ 5.873.868	\$ 19.919.797

AÑO 2016	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Biobío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 62.652	\$ 0	\$ 0	\$ 11.084	\$ 523.384	\$ 859.945	\$ 321.235	\$ 1.002.837	\$ 1.995.740	\$ 1.185.145	\$ 646.768	\$ 449.782	\$ 13.546	\$ 34.056	\$ 4.500.173	\$ 11.606.346
Componente 2	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 58.472	\$ 310.868	\$ 79.513	\$ 75.046	\$ 123.979	\$ 0	\$ 140.077	\$ 101.651	\$ 2.469	\$ 37.705	\$ 387.705	\$ 1.317.487
Total	\$ 62.652	\$ 0	\$ 0	\$ 11.084	\$ 581.855	\$ 1.170.813	\$ 400.748	\$ 1.077.883	\$ 2.119.719	\$ 1.185.145	\$ 786.846	\$ 551.433	\$ 16.015	\$ 71.762	\$ 4.887.879	\$ 12.923.833

Fuente: DAF SENCE

7. METODOLOGIA DE TRABAJO PARA ESTIMACIONES. ANEXO 5

En esta sección se debe especificar la metodología utilizada para el cálculo de la división del gasto total por ítem, así como de los gastos de producción y administrativos. En caso de que se trate de metodologías desarrolladas por la propia institución, el panel debe validarlas. En caso contrario, o bien si la metodología no es validada por el panel, éste debe realizar las estimaciones respectivas, señalando todos los supuestos utilizados en dichas estimaciones.

Esta sección del presente anexo debe ser completada en un archivo Word con la enumeración de los pasos seguidos y los supuestos considerados; así como los cuadros y planillas utilizadas y resultantes de la estimación.

**Cuadro N°1 Fuentes de financiamiento del Programa.
Periodo 2013-2017**

Fuentes de Financiamiento	2013
1.1. Asignación específica al Programa	Los datos corresponden a la asignación de la línea presupuestaria que financia el Programa señalada en la Ley de Presupuestos del año respectivo (2401011).
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros)	Para el caso del Subt. 21 se utiliza la nómina de remuneraciones asignada a la dotación de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa, asignando un % de dedicación al mismo por cada uno de dichos funcionarios. Para el caso de los subt 22 y 29, se calcula el peso del Programa en relación al Presupuesto de las Transferencias corrientes, y se aplica considerando los datos del Plan Anual de Compras correspondiente al Centro de Costo que ejecuta el Programa (Departamento de Capacitación a Personas, Unidad de Oficios), y el de las direcciones regionales, aplicando el porcentaje de peso relativo del Programa a dichos montos.

Cuadro N° 2 Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable

Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)
Corresponde al monto señalado en la Ley de Presupuesto del Año correspondiente	Corresponde a la suma de la asignación específica del Programa (2401011) y el monto determinado como la multiplicación del Peso del Programa por los montos asociados a los ítems 21, 22 y 29 de la Ley de Presupuestos del año correspondiente utilizando la información del año 2017 respecto a la nómina de remuneraciones de los funcionarios/as que dedican su jornada laboral a la operación del Programa y Plan Anual de Compras Nacional y Regional asociada al Centro de Costo (Departamento) a cargo de la ejecución programática y el de las direcciones regionales. Dicha estimación referencial del año 2017, se replica para el periodo evaluado.

Cuadro N°3 Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa

Subtítulos	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)
Personal	Corresponde al monto asociado a la nómina de remuneraciones del listado de funcionarios/as que al año 2017 se dedican a la operación del Programa a nivel nacional y regional. A los montos asociados, se le aplica un % que depende de la dedicación que el/la funcionaria/a y su nivel de responsabilidad asociado a la ejecución programática. Dichos porcentajes se aplican para todo el periodo de evaluación del	Corresponde a la aplicación de los porcentajes en base a la información 2017 de la nómina de funcionarios/as asociados a la ejecución del Programa al el Presupuesto Vigente, para el año correspondiente del periodo evaluado.	Corresponde a la aplicación de los porcentajes en base a la información 2017 de la nómina de funcionarios/as asociados a la ejecución del Programa y el gasto devengado para el año correspondiente del periodo evaluado.

	Programa.		
Bienes y Servicios de Consumo	Corresponde al monto del Plan de Compras 2017 asociado a los Centros de Costos (Departamentos, unidades) a nivel nacional y regional y multiplicado por el peso del Programa respecto al Presupuesto total de Transferencias del Sub 24. Dicha estimación se aplica para todo el periodo de evaluación del Programa.	Corresponde a la aplicación de los porcentajes en base a la información 2017 del Plan de Compras al presupuesto vigente para todo el periodo evaluado.	Corresponde a la aplicación de los porcentajes en base a la información 2017 del Plan de Compras a gasto devengado para todo el periodo evaluado.
Transferencias	Los datos corresponden a la asignación de la línea presupuestaria que financia el Programa señalada en la Ley de Presupuestos del año respectivo (2401011)	Los datos corresponden al presupuesto vigente de la asignación específica del Programa (2401011)	Los datos corresponden a la ejecución final de la asignación específica del Programa (2401011)
Otros (Identificar)	Corresponde al monto del Plan de Compras 2017 asociado al gasto en Tecnologías a nivel institucional y multiplicado por % que representa el Programa respecto al Subt 24	Corresponde al monto del Plan de Compras 2017 asociado al gasto en Tecnologías a nivel institucional y multiplicado por % que representa el Programa respecto al Subt 24	Corresponde al monto del Plan de Compras 2017 asociado al gasto en Tecnologías a nivel institucional y multiplicado por % que representa el Programa respecto al Subt 24

Cuadro N°5 Gastos Total del Programa

	Gasto Total del Programa 2013	
	Gasto Producción	Gasto Administración
Recursos Humanos	No se considera gasto en recursos humanos para la producción de los componentes dado que se transfiere a los Ejecutores de la Capacitación un Valor de Curso que contempla los costos asociados a la ejecución de cursos de capacitación	Corresponde a los montos de remuneraciones de la dotación de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa, asignando % de dedicación al mismo. Para el caso del subt 22, se consideran los datos del Plan Anual de Compras correspondiente al Centro de Costo que ejecuta el Programa (Departamento de Capacitación a Personas, Unidad de Oficios), multiplicado por el peso del Programa.
Otros Gastos	Los datos corresponden a la ejecución final de la asignación específica del Programa (2401011)	Para el caso del subt 29, se consideran los datos del Plan Anual de Compras correspondiente al Centro de Costo que ejecuta el Programa (Departamento de Capacitación a Personas, Unidad de Oficios), multiplicado por el peso del Programa.

CALCULOS GASTOS EN ADMINISTRACIÓN

SUBTITULO 21

Para el caso del Subt. 21 se utiliza la nómina actualizada de remuneraciones] (bruto) asignada a la dotación total de funcionarios dedicados a la ejecución del Programa (46 funcionarios/as) del año 2017.

Dado que existen diferencias de dotación en el nivel regional, al monto de remuneración bruta mensual asociada a cada funcionarios/a, se le asignó un porcentaje:

%	Criterio
Entre un 10 - 40%	Se asignó porcentajes dentro de este rango, a Encargados de Unidad de Capacitación a Personas Regional y analistas de apoyo, debido a que no tienen dedicación exclusiva a este Programa al encargarse de todos los Programas de Capacitación a Personas en el nivel regional-.
Entre un 70 -100%	Se asignó porcentajes dentro de este rango a Encargados del Programa de Capacitación en Oficios en el nivel central y regional. En el caso de los apoyos y/o analistas se aplica este rango cuando dedican un porcentaje importante de su función a este Programa.

Luego se calcula el porcentaje del Subtitulo 21, respecto al Presupuesto del Programa el año 2017, que corresponde al 4% (TABLA 1). Luego este porcentaje se aplica para todos los años del periodo evaluado.

SUBTITULO 22 y 29

Se utiliza los montos asociados al Plan Anual de Compras 2017 elaborado por el Departamento de Administración y Finanzas, en donde cada Centro de Costo informa el presupuesto programado para la adquisición de bienes, servicios de consumo y activos no financieros. De este Plan se identificaron los costos programados para el Departamento de Capacitación a Personas tanto a nivel central como regional y los montos informados por el Departamento Tecnologías de Información, que costean los gastos del Subt. 29 para toda la institución (no se desagrega el gasto en nivel regional o central).

Luego se calcula el porcentaje de ambos subtítulos, respecto al Presupuesto del Programa el año 2017, que corresponden al 1% TABLA 1. Luego este porcentaje se aplica para todos los años del periodo evaluado.

TABLA 1

TOTAL LEY PPTO 2017	265.577.478.000
TOTAL LEY SUBT 24	240.656.002.000
PRESUPUESTO CAP. EN OFICIOS	16.660.641.000
% PESO DEL PROGRAMA SUBT 24	7%

SUBT	ASIG NACIONAL	ASIG REG	GASTO PROGRAMA	% SOBRE EL TOTAL DEL PROGRAMA	% sobre el Presupuesto Subt 24 del Programa
21	662.991.465		662.991.465	3,8%	4%
22	70.000.000	1.349.109.248	98.245.086	0,6%	1%
24	16.660.641.000	0	16.660.641.000	95,1%	100%
29	1.429.943.574	0	98.995.148	0,6%	1%
TOTAL	18.823.576.039	1.349.109.248	17.520.872.699		
Subtotal Gastos Operacionales	2.162.935.039	1.349.109.248	860.231.699		