

# Despega Mipe (Ex Bono Empresa y Negocio)

Versión: 3

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Año de inicio: 2011

Año de término: Permanente

## 1. ANTECEDENTES

**Unidad responsable:** Departamento de Capacitación a Personas

**Nombre del encargado:** Paola Vizcarra

**Cargo:** Encargada de programa

**Teléfono(s):** 223833185

**E-mail:** pvizcarra@sence.cl

**Programas presupuestarios según Ley de Presupuestos:**

Partida presupuestaria	Capítulo	Programa	Subtítulo	Ítem	Asignación
15	05	1	24	01	004

**Señale dentro de qué Política Ministerial se encuentra el programa descrito, y si este corresponde a algún compromiso contenido en el "Programa de Gobierno 2018-2022":** Se encuentra contenido en el programa de Gobierno 2018-2022, en el apartado, "Un país que crece y crea empleos de calidad", en la medida número 6 que define lo siguiente: Impulsar decididamente un nuevo y moderno sistema de capacitación, reconversión e intermediación laboral, que fortalezca las capacidades de los trabajadores, facilite la búsqueda de empleo y reduzca el desempleo de larga duración, garantizando que se capaciten no sólo para lo que hay sino para lo que viene.

Dentro de esto se define el siguiente lineamiento vinculado a la formación de trabajadores de las empresas de menor tamaño:

- Mejorar la oferta de programas y modificar la franquicia tributaria SENCE, de forma que dependa de la calidad y resultado de las capacitaciones y permita el acceso a los trabajadores por cuenta propia y mini pymes. Ampliar su cobertura a los adultos mayores y extender su aplicación a carreras de 2 años en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales acreditados.

**¿El Programa descrito se vincula con un subsistema o conjunto articulado de programas de una determinada política pública?:** Ninguno

**Señale la Misión del Servicio o Institución Pública responsable del programa (acorde al Formulario A-1 Dirección de Presupuestos):**

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 la gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.

**Señale el/los objetivo/s estratégico/s de la institución responsable a los que se vincula el programa (acorde al Formulario A-1 Dirección de Presupuestos):**

- 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

- 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.

- 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.

**Identifique el marco normativo que regula al Programa, especificando Leyes, Decretos, Resoluciones, Bases, Convenios, detallando que contiene cada uno, su año de promulgación y cuáles son los aspectos regulados:**

- Decreto Supremo N°14, de 2011, modificado a través de Decreto Supremo N°7, de 2019.

- Bases del Primer Concurso Público, modalidad mixta, para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios, año 2020.

- Instructivo de Ejecución del "Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios Año 2020".

- "Manual de Operación de Procesos Transversales - Programas de Capacitación Departamento de Capacitación a Personas, para el año 2020".

- "Instructivo cursos Distancia - E - learning para Programas Sociales".

## 2. DIAGNÓSTICO

**Problema principal que el programa busca resolver:** Bajo capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MIPE).

**Analice cómo ha evolucionado el problema o necesidad, identificando su variación desde que se inició la implementación del programa hasta la actualidad, presentando datos cuantitativos que permitan dimensionar esta evolución y la necesidad de un cambio de diseño. Asimismo, se debe caracterizar a la población afectada por el problema (población potencial), utilizando la fuente de información más actualizada e indicando si afecta de manera particular a algún grupo específico de la población (mujeres, pueblos indígenas, entre otros).**

**Señale la fecha y fuente de información utilizada (Ej: CENSO, CASEN 2017, Registro Social de Hogares, etc.):** El bajo capital humano presente en las micro y pequeñas empresas impacta directamente en la productividad de éstas. Como señalan múltiples teorías económicas, existe evidencia empírica que el aumento del capital humano está directa y positivamente relacionado con el incremento en la productividad de los trabajadores. Se entiende por capital humano la acumulación de inversiones en educación, capacitación, formación para el trabajo, entre otros factores que permiten aumentar la productividad (OECD: 1998). Otra definición de capital humano señala que es un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar la productividad (Schultz: 1983).

La baja productividad y capital humano en las empresas de menor tamaño, específicamente en las micro y pequeñas empresas ha sido un

problema presente en las últimas décadas, datos elaborados por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, muestran que para el año 2014 la productividad de las grandes empresas era 6,6 veces mayor que las micro empresas, y entre 4 y 5 veces mayor respecto de las empresas pequeñas, si se analizan los mismos datos para el año 2016, las cifras se mantienen relativamente estables. Adicionalmente se presenta como dato relevante que la generación de valor agregado por parte de las grandes empresas fue para ese mismo año 28 veces mayor a lo generado por las microempresas. Asimismo, las grandes empresas generan casi el triple (2,8 veces) de valor agregado que las MIPES en su conjunto (Fuente: Informe de resultados del estudio "Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos Tercera y Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas).

Datos de SII señalan que la cantidad de trabajadores dependientes de las MIPES corresponden el año 2015 a 2.373.495, el año 2016 a 2.432.530, el año 2017 a 2.573.796 y el año 2018 a 2.702.710, lo que equivale a entre un 26 a 28% del total de trabajadores dependientes.

La capacitación constituye un instrumento para potenciar el capital humano de MIPES y sus trabajadores.

**A partir del problema o necesidad identificado, detalle la/s causa/s que generan dicha situación negativa, considerando aquellas causas que se relacionan al ámbito de acción de la institución responsable del programa y de la/s que el programa se hará cargo de resolver a través de los componentes de su estrategia de intervención. Señale la fecha y fuente de información utilizada:** El problema del programa Despega Mipe corresponde al bajo capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MIPE).

El bajo capital humano presente en las micro y pequeñas empresas impacta directamente en la productividad de éstas. Como señalan múltiples teorías económicas, existe evidencia empírica que el aumento del capital humano está directa y positivamente relacionado con el incremento en la productividad de los trabajadores. Se entiende por capital humano la acumulación de inversiones en educación, capacitación, formación para el trabajo, entre otros factores que permiten aumentar la productividad (OECD: 1998). Otra definición de capital humano señala que es un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar la productividad (Schultz: 1983).

La baja productividad y capital humano en las empresas de menor tamaño, específicamente en las micro y pequeñas empresas ha sido un problema presente en las últimas décadas, datos elaborados por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, muestran que para el año 2014 la productividad de las grandes empresas era 6,6 veces mayor que las micro empresas, y entre 4 y 5 veces mayor respecto de las empresas pequeñas, si se analizan los mismos datos para el año 2016, las cifras se mantienen relativamente estables. Adicionalmente se presenta como dato relevante que la generación de valor agregado por parte de las grandes empresas fue para ese mismo año 28 veces mayor a lo generado por las microempresas. Asimismo, las grandes empresas generan casi el triple (2,8 veces) de valor agregado que las MIPYME en su conjunto (Fuente: Informe de resultados del estudio "Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos Tercera y Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas).

La capacitación constituye un instrumento para potenciar el capital humano de MIPES y sus trabajadores, dado que las causas del bajo capital humano son las brechas en formación de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MIPE).

Una de las razones del bajo capital humano en las micro y pequeñas empresas refiere al bajo acceso a capacitación de las mismas. De acuerdo a los datos evidenciados en el programa de Franquicia Tributaria los años 2017 y 2018, en base a los datos del tamaño de empresa del Servicio de Impuestos Internos, se observa que la participación en capacitación de trabajadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas es muy baja respecto a las empresas grandes, denotando un bajo acceso a capacitación de los trabajadores de estas características. Específicamente, un 4,6% y un 4,1% de los capacitados por Franquicia Tributaria años 2017 y 2018 respectivamente, corresponden a micro y pequeñas empresas, en contraste a un 83,7% y 85,5% pertenecientes a grandes empresas. En cuanto a las empresas, se observa que la participación de las micro y pequeñas en capacitación es de un 25,2% y 25,8%, años 2017 y 2018 respectivamente, mientras que la participación de las empresas grandes alcanza un 45,2% y 46,8% respectivamente. Esto puede ser explicado debido a la complejidad de las acciones necesarias para hacer uso de este instrumento, donde en general, en las grandes empresas, existe un encargado que realiza estas gestiones, lo que pone en desventaja a las micro y pequeñas empresas que no tienen la capacidad de dedicar un trabajador a estos fines, por lo que no acceden al instrumento que hoy está disponible. De esta forma, el Despega MIPE viene a cerrar esta brecha por medio de un acceso más sencillo a la capacitación enfocado en este tipo de empresas.

**Según el problema o necesidad identificada, señale los efectos y/o consecuencias negativas que se espera evitar producto de la implementación del programa, tanto en el corto como en el largo plazo. Justifique su respuesta usando datos y evidencia empírica nacional o internacional:** El programa espera, en el corto plazo, reducir mediante su implementación las brechas formativas que generan, en el largo plazo, un bajo capital humano en los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas.

Un efecto negativo de lo que ha sido planteado previamente, es el bajo acceso de las micro y pequeñas empresas a las políticas de capacitación, y los bajos niveles de capital humano que presentan los trabajadores de estas empresas, así como las dificultades de acceso y participación que tienen las mismas en instancia de formación y/o capacitación, ya que sólo el 25,8% de total de las MIPES fueron usuarias de la Franquicia Tributaria el año 2018. Si se hace ese mismo análisis, pero a nivel de personas, se puede establecer que el año 2018 solo el 4,6% de los trabajadores de MIPES fueron usuarios de la Franquicia Tributaria, único instrumento vigente para la capacitación de este tipo de trabajadores.

Parte de los efectos negativos que se busca evitar por medio de esta intervención es la pérdida de competitividad de las micro y pequeñas empresas frente a las empresas de mayor tamaño, debido a que dejan de aumentar su productividad al no acceder a capacitación. Por otra parte, de acuerdo a los datos del Servicio de Impuestos Internos año 2018, al representar las micro y pequeñas empresas, al 75,9% de las empresas del país, que generan un 28,4% del trabajo dependiente, otro efecto que se busca evitar con la intervención, es que las micro y pequeñas empresas dejen de cumplir este rol tan importante en la generación de empleo, ya que representan un tercio del empleo del país.

**De acuerdo con los efectos y/o consecuencias identificadas en la pregunta anterior, señale cuál es el costo fiscal que éstas generan, tanto en el corto como en el largo plazo. En caso de no contar con la valorización del costo fiscal, a modo de aproximación, especifique el detalle de los gastos asociados:** Para el año 2019 el programa generó un gasto público de M\$ 1.684.175, donde M\$ 1.433.755, correspondieron a gastos directos a asociados a la capacitación entregada a las personas beneficiarias del programa, y los recursos restantes a gastos administrativos por concepto de recursos humanos, sistemas de información, entre otros, necesarios para el desarrollo del programa.

De forma complementaria a lo anterior los costos que puede generar para el Estado no contar con un programa como Despega Mipe implica no proveer de formación para las personas, específicamente trabajadores de las micro y pequeñas empresas, que les permitan mejorar y actualizar sus competencias de modo de impactar en la mejora de la productividad de las empresas. Lo que en un mediano y largo plazo significa generación

de empleo e ingresos para muchos hogares del país.

**Justifique la solicitud de reformulación del programa, detallando los resultados positivos y negativos que ha logrado el programa con su intervención, para lo cual debe considerar la presentación de resultados de indicadores de desempeño y/o de evaluaciones realizadas anteriormente. Mencione las fuentes de información y fecha de los datos entregados:** La reformulación de este programa se orientará a mejorar la distribución de cobertura, teniendo para ello en cuenta la proporción de micro y pequeñas empresas existentes en cada región, además de la proporción de trabajadores vinculados a esas empresas. Por lo anterior, se asignaría una mayor cantidad de cupos en aquellas regiones que presentan una mayor participación de trabajadores y empresas de menor tamaño.

De manera complementaria se debe señalar que en el marco de la ejecución 2019 del programa, se observa que un 74,3% de los egresados aprobados cotizan al sexto mes de egreso. Adicionalmente, se observa como este programa ha generado resultados positivos en la formación de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, lo que se ha visto reflejado en el 85,6% de los usuarios encuestados el año 2019 que evalúa positivamente la adquisición de conocimientos y habilidades, un 84,5% de los usuarios encuestados declara que la capacitación le permitirá hacer mejor su trabajo, y un 89,7% declara que los contenidos y/o habilidades aprendidas son necesarias para el trabajo que realiza (Resultados encuesta de satisfacción, Unidad de Estudios, SENCE).

Teniendo en cuenta la información presentada previamente, es posible visualizar el impacto del programa en los distintos ámbitos medidos. Asimismo, teniendo en consideración que este programa se encuentra dirigido a trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las Mipes, y anticipando el efecto que en éstas tendrá la actual crisis sanitaria, es que se visualiza como fundamental contar con los recursos solicitados para este programa, de modo de atender a los grupos objetivos ya definidos, y así entregar capacitación en distintas materias de modo de contribuir a mejorar las competencias y la competitividad de las Mipes, en un marco de recuperación económica.

**Detalle los cambios y mejoras que se implementarán en el programa reformulado en comparación con el diseño anterior, es decir, mencione aquellos elementos del programa que serán modificados a partir de este nuevo diseño (Ej.: población potencial, componentes, estrategia de intervención, indicadores, etc.):** Se fortalecerá la estrategia de intervención en lo que se vincula con el proceso de distribución de cobertura en cada una de las regiones del país, analizando para ello la última información disponible de micro y pequeñas empresas con la que cuenta el Servicio de Impuestos Internos (SII), de modo de ajustar una distribución de cobertura regional que se relacione con dicha información. Focalizando la cantidad de cupos en cada uno de los territorios a partir de la participación de las empresas de menor tamaño, y la cantidad de trabajadores de estas.

**Proporcione evidencia de experiencias nacionales y/o internacionales (proyectos, programas, intervenciones, estudios, etc. y sus resultados) que permitan justificar este nuevo diseño (reformulación) y avalar la pertinencia de este tipo de intervención en la solución del problema identificado. Mencione las fuentes de información y fecha de los datos entregados:** De acuerdo con el diagnóstico realizado en el marco de este programa, se hace necesario contribuir al aumento de la productividad de las Micro y Pequeñas Empresas, teniendo en cuenta que las grandes empresas generan casi el triple de valor agregado que las Mipes en su conjunto (Fuente: Informe de resultados del estudio "Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos Tercera y Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas).

Es por lo anterior que se busca por medio de la capacitación y a través del fortalecimiento de distribución de cobertura en los territorios un mayor alcance de este programa.

Asimismo, se observa como este programa en los últimos dos años ha generado resultados positivos en la formación de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, lo que se ha visto reflejado en el 85,6% de los usuarios encuestados el año 2019 que evalúa positivamente la adquisición de conocimientos y habilidades, y un 88,1% en el año 2018. Adicionalmente para el año 2019 un 84,5% de los usuarios encuestados declara que la capacitación le permitirá hacer mejor su trabajo, y un 89,7% declara que los contenidos y/o habilidades aprendidas son necesarias para el trabajo que realiza (Resultados encuesta de satisfacción, Unidad de Estudios, SENCE).

La literatura muestra que este tipo de intervenciones son pertinentes para la solución del problema planteado en cuanto la capacitación mejora el capital humano de las empresas y por consiguiente la productividad laboral de las mismas. Esto se hace más importante en las micro y pequeñas empresas ya que la brecha en productividad respecto a las empresas es bastante amplia, donde de acuerdo a los datos del Ministerio de Economía en 2017, la productividad en empresas de mayor tamaño es 6 veces mayor a las micro empresas. En específico en el paper de Díaz-Chao, Á., Sainz-González, J., & Torrent-Sellens, J. (2015), "ICT, innovation, and firm productivity: New evidence from small local firms", evidencia una asociación entre productividad laboral y la calidad de la mano de obra, resaltando la importancia de la capacitación tanto a trabajadores como empleadores. Por otra parte, el paper de Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D., & Forrier, A. (2006), "Linking HRM and small business performance: An examination of the impact of HRM intensity on the productivity and financial performance of small businesses. small business economics" también presenta evidencia respecto al efecto positivo que tiene la capacitación, y en particular las políticas orientadas a mejorar la calidad del capital humano, en el valor agregado por trabajador a nivel de productividad.

### 3. OBJETIVO Y FOCALIZACIÓN

#### 3.1) Objetivo

**Fin del programa:** Contribuir al aumento de la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas.

**Propósito del programa:** Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.

#### 3.2) Población potencial

**Descripción:** Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año.

**Unidad de medida:** Personas

**Cuantifique la población potencial para el año 2021, en base a la unidad de medida señalada anteriormente:** 2702710

**Fuente de información utilizada para cuantificar la población dada:** Estadísticas de empresas por tramo según ventas, Servicio de Impuestos

Internos, 2018.

### 3.3) Población objetivo

**Descripción:** Los cupos del programa se completarán por orden de llegada hasta agotar la totalidad de los cupos disponibles, solo será necesario cumplir con los requisitos de ingreso al programa, existiendo por lo tanto una postulación abierta para cada uno de los grupos objetivos que el programa contempla (trabajadores y dueños o socios de mipes), sin determinar cupos específicos para cada uno.

Los cupos disponibles se distribuirán en cada una de las regiones del país, a partir de la construcción de un factor que está compuesto por: la proporción de empresas micro y pequeñas presente en cada una de las regiones y la proporción de trabajadores de cada una de esas empresas, de modo de focalizar los cupos en aquellos territorios que presentan una mayor cantidad de empleo en las empresas de menor tamaño.

Las personas interesadas en participar del programa deberán postular a través de la página web de SENCE, en caso de no contar con acceso a internet, podrán acercarse a las Direcciones Regionales de SENCE, OMIL y Plataformas Laborales, y recibir apoyo de funcionarios para su postulación web.

En caso de que se produzcan contingencias importantes que afecten a uno de los grupos objetivo del programa (trabajadores o dueños o socios de mipes), se destinará un porcentaje de los cupos disponibles para ese segmento (hasta un 50%), y los cupos restantes se completarán por orden de llegada.

**¿Se utiliza el Registro Social de Hogares (RSH) para seleccionar a los beneficiarios?:** No

	2020	2021	2022	2023
Población objetivo	12.086	5.000	6.000	6.000

## 4.1) Estrategia

El programa presenta 1 componente.

Nombre	Descripción
<b>Capacitación</b> Capacitaciones / Cursos / Charlas (Cursos, charlas y talleres)	<p>Este componente considera la entrega de un curso de capacitación presencial para la formación en habilidades técnicas o transversales a trabajadores, socios, dueños o representantes legales de micro y pequeñas empresas. En promedio los cursos de capacitación tienen una duración de 96 horas y se desarrollan en un plazo de 3 meses. Los cursos son implementados por las instituciones ejecutoras seleccionadas en el concurso respectivo, mediante un relator o facilitador. Es importante mencionar que la oferta de cursos es la misma tanto para trabajadores como para dueños, socios y representantes legales de las MIPES, tomando en cuenta que las brechas y necesidades de capacitación de toda la población no se diferencian, por ende, los cursos pueden estar compuestos por trabajadores, dueños, socios y representantes legales de MIPES.</p> <p><b>Meta de producción año 2021:</b> 5.000 Personas capacitadas</p> <p><b>Gasto por componente 2021(\$miles) :</b> 2.536.201</p>

**Estrategia de intervención:** SENCE pone a disposición una parrilla de cursos destinados únicamente a este programa. Las temáticas de estos cursos se definen a partir de encuentros territoriales con organizaciones y agrupaciones de micro y pequeños empresarios, donde se busca levantar cuáles son las demandas de capacitación más urgentes para los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las MIPES. Asimismo, se tomará en cuenta información proveniente de los Observatorios Laborales, quienes también levantan información focalizada en estos segmentos. Si bien, las temáticas de los cursos se establecerán mediante la información levantada y proporcionada por los encuentros y el Observatorio Laboral, se puede establecer que serán cursos para cerrar brechas, fortalecer competencias y/o desarrollar habilidades blandas o transversales, en ese sentido, es importante expresar que no se trata de un programa de formación en oficios.

Tomando en cuenta la realidad de las MIPES en Chile, donde tanto los dueños (incluidos socios y representantes legales) como los trabajadores suelen compartir labores, como por ejemplo atender el local, despachar mercadería, trasladar personas, etc., se ha determinado que el catálogo de cursos no se diferencie entre dueños, socios y representantes legales y trabajadores de MIPE.

A partir de esta parrilla de cursos, serán los micro y pequeños empresarios quienes postularán a ellos y/o a sus trabajadores a los cursos de capacitación más pertinentes a sus necesidades en el organismo ejecutor que ellos estimen conveniente. Con esto definido, los usuarios del programa ingresarán a los cursos de capacitación que se desarrollarán en dependencias del organismo ejecutor. Los cursos en promedio tendrán una duración de casi 3 meses, independiente al tipo de usuario. Cumpliendo con el requisito de asistir a un 75% de las clases, y aprobando la prueba final, el alumno aprobará el curso y recibirá, en una ceremonia, un diploma que certifica haber terminado el curso de manera favorable.

Podrán ejecutar este programa Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), universidades, Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP).

**Tiempo de duración del ciclo de intervención del programa:** Indique en cuántos meses/años promedio egresarán los beneficiarios del programa: 3 meses

**Criterios de egreso:** Los criterios para egresar de los cursos de capacitación corresponden a la aprobación, la que se obtiene con el cumplimiento mínimo de un 75% de asistencia y aprobar una prueba final, de no cumplir alguna de las dos condiciones, el alumno reprueba el curso. Al egresar del programa el usuario recibe un diploma por parte de SENCE que certifica la aprobación del curso.

**¿Pueden los beneficiarios acceder más de una vez al programa?:** No

**Identifique si el programa atiende un riesgo potencial y por lo tanto es de carácter "preventivo", (como por ejemplo, programas que previenen la deserción escolar, o que proporcionan seguros ante distintos eventos) o bien, atiende o da solución a un problema ya existente (como por ejemplo programas que atienden a escolares que ya han desertado del sistema escolar):** El programa contribuye a dar solución a un problema ya existente, a saber, el bajo capital humano de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas (MIPE). En ese sentido, el programa mediante la capacitación de trabajadores, socios, representantes legales y dueños de este tipo de empresas busca aportar en el aumento del capital humano de esta población.

**Identifique si el programa incorpora en su intervención, al hogar/familia/cuidadores del beneficiario, (por ejemplo, la intervención a un niño o niña que incorpore a sus padres, sus hermanos, sus cuidadores, o a su familia). Describa el modo y las instancias en las que se incorpora este enfoque en la estrategia del programa:** No.

## 4.2) Ejecutores, articulaciones y complementariedades

**Ejecución:** El programa es ejecutado por terceros.

Nombre	Tipo de institución	Nivel	Rol de la institución	Mecanismos
--------	---------------------	-------	-----------------------	------------

Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales de educación superior públicos	Universidad o Centro de Formación público	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.
Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales de educación superior privados	Universidad o Centro de Formación privado	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.
Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) con fines de lucro	Organismo privado con fines de lucro	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.
Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) sin fines de lucro	Organismo privado sin fines de lucro	Programa	Estas instituciones serán las responsables de ejecutar los cursos de capacitación. Para lo anterior deberán contar con una infraestructura adecuada para el desarrollo del curso, facilitadores pertinentes y la entrega de materiales para la implementación adecuada de la capacitación.	Se seleccionan mediante procesos de licitación pública.

**Articulaciones:** El programa se articula con otras instituciones.

Nombre	Tipo de institución	Especifique tipo de institución	Descripción de la articulación
--------	---------------------	---------------------------------	--------------------------------

SERCOTEC	Subsecretaría, Servicio o Institución Pública del Nivel Central	Existe un acuerdo de coordinación institucional entre el programa Bono Empresa y Negocio de SENCE y el programa Fortalecimiento de Barrios Comerciales de SERCOTEC. Dicho acuerdo contempla que SERCOTEC promoverá y difundirá entre los beneficiarios del programa Fortalecimiento de Barrios Comerciales la oferta de cursos del programa BEN en las regiones del país. Para esto se lleva a cabo un trabajo mancomunado con las Direcciones Regionales de ambos Servicios para el trabajo de reclutamiento de postulantes.
----------	---	---

**Complementariedades Internas:** El programa se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público.

Nombre	Nivel	Descripción
Impulsa Personas (Ex Franquicia Tributaria de Capacitación)	A nivel de política pública	Ambos programas tienen dentro de sus poblaciones objetivos a los trabajadores de empresas. Impulsa Personas a trabajadores de empresas de todos los tamaños, mientras que Despega Mipe a trabajadores de MIPES. La complementariedad se da ya que Impulsa Personas es un instrumento utilizado principalmente por empresas medianas y grandes, mientras que Despega Mipe solo por empresas pequeñas y micro. En ese sentido, dicha complementariedad permite atender a empresas de todos los tamaños existentes.

**Complementariedades Externas:** El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s).

#### 4.3) Enfoque de Derechos Humanos

Enfoques y/o perspectivas	¿Incorpora o no?	¿En qué etapas se incorpora?	Justificación de la no incorporación del enfoque o perspectiva
Género	Si	Se ha identificado la existencia de elementos socio - culturales que condicionan la empleabilidad de las mujeres, asociadas a los estereotipos femeninos y masculinos, En ese sentido, el programa, en la etapa de diseño y de ejecución de los cursos aborda la problemática de la división sexual del trabajo como una barrera de acceso laboral para las mujeres, como forma de contrarrestarla. Asimismo, en los cursos se promueve un lenguaje inclusivo en términos de género.	

Enfoques y/o perspectivas	¿Incorpora o no?	¿En qué etapas se incorpora?	Justificación de la no incorporación del enfoque o perspectiva
Pueblos indígenas	No		El programa no aborda la ascendencia o pertenencia a pueblos indígenas, ya que no se ha identificado una situación desventajosa para el segmento en cuestión, donde el programa debiera gestionar alguna acción respectiva. No obstante, pueden postular y participar del programa personas que pertenezcan a esta población, cumpliendo con los requisitos de ingreso del programa.
Pertinencia territorial	Si	El programa contempla establecer mesas de trabajo con organizaciones de micro y pequeños empresarios con el propósito de definir cuáles son las necesidades de capacitación específicas de esta población objetivo. Se desarrollarán estas mesas en todas las regiones del país, con el fin de levantar estas demandas de capacitación a partir de las particularidades de cada uno de los territorios del país.	
Niños, niñas y adolescentes (NNA)	No		No se considera producto que el programa se focaliza en personas mayores de 18 años.
Discapacidad	Si	Existen elementos socio culturales que condicionan la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad. El programa, en el diseño de sus cursos, intenta contrarrestar los factores de discriminación en el trabajo de personas en situación de discapacidad, adaptando algunas metodologías de enseñanza. Además, el servicio considera para todos los programas de capacitación, la exigencia a las instituciones (Organismos ejecutores) de que éstas cuenten con espacios e infraestructura para personas en situación de discapacidad.	
Migrantes	No		El programa no aborda la condición migratoria, ya que no se ha identificado una situación desventajosa para el segmento en cuestión, donde el programa debiera gestionar alguna acción respectiva. No obstante, pueden postular y participar del programa personas migrantes en la medida que su situación migratoria esté regularizada y que cumplan con los requisitos de ingreso del programa.
Otra condición	No		

#### 4.4) Participación Ciudadana y Transparencia Pública

**Mecanismos de participación ciudadana:** Si

- Encuestas de satisfacción

**Descripción:** Todos los años se aplican encuestas de satisfacción de usuarios, de manera telefónica y posterior al egreso de los cursos de capacitación. Las encuestas son desarrollados al año siguiente de ejecución del programa.

**Mecanismos de participación y transparencia pública:** Si

- Cuenta pública
- Rendición de gastos ejecutados, o de la implementación mensual/trimestral/ semestral o anual del programa



- Documentos y Publicaciones

**Descripción:** El programa incorpora mecanismos de transparencia pública por medios de las siguientes instancias:

1. Cuenta pública. Una vez al año el director del servicio da cuenta de la gestión del servicio a través de la cuenta pública, donde se da cuenta del uso de los recursos públicos y las coberturas y presupuestos asociadas a los programas.
2. Balance de Gestión Integral. Rendición de gastos ejecutados, y de la implementación mensual/trimestral/ semestral o anual del programa, reportada al Congreso Nacional.
3. Documentos y publicaciones de resultados de encuestas y/o evaluaciones del programa. Se publican documentos donde se informan los principales resultados y hallazgos de los instrumentos de evaluación que se le realizan al programa. En este caso son las encuestas de satisfacción y, dependiendo de la necesidad del equipo y la disponibilidad de presupuesto, podrían ser evaluaciones de implementación.

## 5. INDICADORES

### 5.1) Indicadores

Indicadores a nivel de Propósito:

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)
Porcentaje de usuarios que aprueban los de cursos de capacitación	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de personas que aprueban un curso de capacitación en el año } t}{\text{Total de personas que finalizan un curso de capacitación en el año } t} \right) * 100$ <p><b>Fuente de información:</b> Bases de datos administrativa del programa.</p>	El indicador se obtiene de la base de datos administrativa del programa. Se considera como aprobados a aquellos usuarios que presentan un 75% de asistencia y que aprueban la evaluación final del curso.	75,00%	75,00%	75,00%
Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de usuarios del año } t-1 \text{ que evalúa con nota } 6 \text{ o } 7 \text{ la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año } t}{\text{Total de usuarios del año } t-1 \text{ que responden la encuesta de satisfacción en el año } t} \right) * 100$ <p><b>Fuente de información:</b> Reporte de resultados encuesta de satisfacción Despega Mipe.</p>	La encuesta de satisfacción se aplica a los usuarios al año siguiente de la ejecución del programa por vía telefónica. Dado que corresponde a una encuesta que se aplica a todos los programas del servicio, y que los recursos son limitados, se aplica a una muestra, que de todas formas es estadísticamente representativa del universo total del programa.	85,00%	85,00%	85,00%

**Mencione para cuáles de los indicadores se encuentra centralizada la información y describa los instrumentos utilizados para su recolección y cuantificación:** La información para ambos indicadores se encuentra centralizada. En el caso del indicador 1, está en la base de datos administrativa del programa, la que se maneja por medio de un sistema informático. En cuanto al segundo indicador, la información y resultados de las encuestas de satisfacción que se apliquen se registrarán por medio de una plataforma de encuestas del servicio habilitada para aquello. Cabe señalar que las encuestas de satisfacción se aplican a todos los programas del servicio cuando la totalidad de usuarios ha egresado, lo que implica un levantamiento al año siguiente de ejecución del programa. Estas encuestas se realizan en modalidad telefónica, por lo que se aplica a muestras estadísticamente representativas de los universos de los programas.

**Señale la evidencia que le permitió definir la situación actual y proyectada de los indicadores:** Para el indicador 1 las estimaciones se hicieron a partir de los datos históricos de este programa que presenta un promedio de usuarios aprobados de un 73%, por lo que se espera mejorar este comportamiento elevándolo a un 75%.

En el caso del indicador 2, la estimación se realiza a partir de los datos históricos, los cuales han reflejado que en promedio un 85% de los usuarios evalúa positivamente la adquisición de conocimientos y habilidades.

Indicadores a nivel de Componentes:

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Metodología y definiciones conceptuales	2020 (Situación actual)	2021 (Con programa)	2022 (Con programa)
Porcentaje de personas desertoras	(Nº de personas con estado desertores en el año t / Total de personas que finalizan un curso de capacitación en el año t) * 100  <b>Fuente de información:</b> Bases de datos administrativa del programa.	A partir de los usuarios del programa que presentan un estado final, se calcula la cantidad de desertores. Se considera pertinente esta medición, debido a que representa un desafío para el servicio reducir los porcentajes de deserción que este tipo de programas presenta.	25,00%	20,00%	20,00%

**Mencione para cuáles de los indicadores se encuentra centralizada la información y describa los instrumentos utilizados para su recolección y cuantificación:** La información de este indicador se encuentra de centralizada en la base de datos administrativa del programa, donde se registran los datos de los usuarios y de los cursos de capacitación. Las personas con estado finalizado corresponden a usuarios que aprobaron, reprobaron o desertaron del curso. Se considera pertinente esta medición, debido a que representa un desafío para el servicio reducir los porcentajes de deserción que este tipo de programas presenta, de manera de asegurar que el mayor número posible de usuarios adquiera el conocimiento entregado, mejorando de esta forma el capital humano de las micro y pequeñas empresas.

**Señale la evidencia que le permitió definir la situación actual y proyectada de los indicadores:** Las estimaciones de los beneficiarios desertores en el programa se hacen a partir de la información histórica, la cual refleja que durante los últimos años los resultados de este indicador han sido del orden del 25%. Tal como se menciona anteriormente, las personas con estado finalizado corresponden a usuarios aprobados, reprobados y desertores.

## 5.2) Sistemas de información del programa

**¿El Servicio o la institución responsable, cuenta con sistemas de información que permitan identificar beneficiarios (RUT, RBD, Datos de Contacto, etc.)? Si su respuesta es afirmativa, descríbalos. Indique además si esta información se encuentra digitalizada y centralizada en una base de datos:** El servicio cuenta con un sistema de información para este programa que permite registrar postulaciones, beneficiarios y pagos. Por tanto, la base administrativa del programa se encuentra digitalizada y centralizada en un sistema.

**¿El programa reporta información al Registro de Información Social (RIS) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia?:** Si

**Código de identificación del programa en el RIS:** 155

## 6. PRESUPUESTO

### 6.1) Gastos

Componente	Gasto (M\$)	Detalle
Capacitación	2.536.201	Incluye los gastos del presupuesto del Servicio, correspondientes al financiamiento del curso de capacitación. Corresponden a gastos que actualmente existen en la institución.

**Gastos Administrativos:** 237482

**Detalle gastos administrativos:** Los gastos administrativos consideran pagos por conceptos de personal, bienes y servicio de consumo, y sistemas de información. Corresponden a gastos que actualmente existen en la institución.

**Total Gastos:** 2773683

### 6.2) Gastos de Inversión

**Gasto Total del Programa (sumatoria del gasto por componente, gasto administrativo y gasto de inversión) (M\$):** 2.773.683

### 6.3) Gastos por Subtítulo

**Detalle el Gasto Total del Programa Social (componentes, gastos administrativos e iniciativas de inversión) por subtítulo, ítem y denominación, indicando el número de asignación y valor correspondiente:**

Partida	Capítulo	Programa	Subtítulo, Ítem, Denominación	Asignación	Gasto (\$miles)
15	05	1	21 Gastos en personal		154.671
15	05	1	22 Bienes y servicios de consumo		72.299
15	05	1	24 01 TRANSFERENCIAS CORRIENTES Transf. al sector privado (1)	4	2.536.201

Partida	Capítulo	Programa	Subtítulo, Item, Denominación	Asignación	Gasto (\$miles)
15	05	1	29 Adq. de activos no financieros		10.512

**Gasto Total por Subtítulo (M\$): 2.773.683**