

INFORME FINAL

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD

**MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN**

La evaluación presentada en este informe fue elaborada por un Panel de evaluadores externos e independientes seleccionados vía concurso público, y DIPRES no necesariamente comparte la visión y/o totalidad de recomendaciones entregadas.

PANELISTAS:

Luis Rosales (COORDINADOR)

María José Valdebenito

Marcelo Silva

Junio 2022

TABLA DE CONTENIDOS

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA	4
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA.....	4
2. CARACTERIZACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO	8
3. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS	9
II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	11
1. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ESTRATEGIA DEL PROGRAMA	11
1.1. <i>Descripción del Problema</i>	11
1.2. <i>Estrategia de intervención del programa</i>	18
2. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	22
2.1. <i>Operación y diseño versus Estrategia definida</i>	22
2.2. <i>Cobertura y focalización de la población objetivo, y entrega de bienes y servicios</i>	24
2.3. <i>Organización y gestión</i>	25
2.4. <i>Sistema de seguimiento y evaluación</i>	28
3. DESEMPEÑO DEL PROGRAMA: EFICACIA Y CALIDAD.....	28
3.1. <i>Eficacia a nivel de Componentes</i>	28
3.2. <i>Cobertura y focalización del programa</i>	30
3.3. <i>Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales</i>	34
3.4. <i>Calidad</i>	38
4. ECONOMÍA.....	40
4.1. <i>Antecedentes presupuestarios</i>	40
4.2. <i>Fuentes y uso de recursos financieros</i>	41
4.3. <i>Ejecución presupuestaria del programa</i>	45
4.4. <i>Aportes de terceros</i>	45
4.5. <i>Recuperación de gastos</i>	45
5. EFICIENCIA.....	46
5.1. <i>A nivel de actividades y/o componentes</i>	46
5.2. <i>Gastos de Administración</i>	47
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL.....	49
2. RECOMENDACIONES	53
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	58
V. ENTREVISTAS REALIZADAS	60
ANEXO 1: REPORTE SOBRE EL ESTADO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PARA EVALUAR EL PROGRAMA.....	61
1. BASES DE DATOS CON INFORMACIÓN RELEVANTE PARA LA EVALUACIÓN	61
2. FUENTES DE INFORMACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA	63
3. NECESIDAD DE ESTUDIO COMPLEMENTARIO	69
ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	70
ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2018-2021	79
ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA	91
A. RELACIONES DE CAUSALIDAD DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA {LÓGICA VERTICAL)	91
B. SISTEMA DE INDICADORES DEL PROGRAMA (LÓGICA HORIZONTAL)	92
ANEXO 3: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA	93
A. PROCESO DE PRODUCCIÓN DE CADA UNO DE LOS BIENES Y/O SERVICIOS (COMPONENTES) QUE ENTREGA EL PROGRAMA	93

B. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE Y CON OTRAS INSTITUCIONES	110
1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	110
2. MECANISMOS DE COORDINACIÓN.....	117
3. GESTIÓN Y COORDINACIÓN CON PROGRAMAS RELACIONADOS.....	117
C. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, MECANISMOS DE TRANSFERENCIA DE RECURSOS Y MODALIDAD DE PAGO	125
D. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE REALIZA LA UNIDAD RESPONSABLE	126
ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS	128
ANEXO 5 FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS	130

INDICE DE CUADROS

CUADRO Nº 1. Nº DE PFC, SEGÚN TIPO, 2018-2021	6
CUADRO Nº 2. Nº DE PFC SEGÚN ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN, 2018-2021	6
CUADRO Nº 3. POBLACIÓN POTENCIAL Y POBLACIÓN OBJETIVO PFC, 2018-2021	9
CUADRO Nº 4. PRESUPUESTO ASIGNADO AL PROGRAMA EN LEY DE PRESUPUESTOS, 2018-2022	10
CUADRO Nº 5. EVOLUCIÓN DE LA PTF 1990 - 2015.....	12
CUADRO Nº 6. ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL: CHILE VS OTROS PAÍSES OCDE	14
CUADRO Nº 7. PRODUCTIVIDAD LABORAL POR SECTOR Y TAMAÑO EMPRESA	14
CUADRO Nº 8. PRINCIPALES INDICADORES MEDIDOS COMPONENTE 1	29
CUADRO Nº 9. PRINCIPALES INDICADORES MEDIDOS COMPONENTE 2	29
CUADRO Nº 10. NÚMERO DE BENEFICIARIOS EFECTIVOS AÑOS 2018-2021	31
CUADRO Nº 11. COBERTURA AÑOS 2018-2021	31
CUADRO Nº 12. POBLACIÓN BENEFICIARIA PFC 2018-2021, POR GÉNERO Y EDAD	31
CUADRO Nº 13. POBLACIÓN BENEFICIARIA PFC 2018-2020, POR OCUPACIÓN (PORCENTAJES)	32
CUADRO Nº 14. POBLACIÓN BENEFICIARIA PFC 2018-2020, POR NIVEL EDUCATIVO (PORCENTAJES)	32
CUADRO Nº 15. POBLACIÓN BENEFICIARIA PFC 2018-2020, POR NIVEL DE INGRESOS (PORCENTAJES).....	33
CUADRO Nº 16. POBLACIÓN BENEFICIARIA PFC 2018-2020, DISTRIBUCIÓN REGIONAL (PORCENTAJES).....	34
CUADRO Nº 17. INDICADORES DE PROPÓSITO DE LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PFC	35
CUADRO Nº 18. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PFC: UNIVERSO Y MUESTRA EFECTIVA	39
CUADRO Nº 19. PRESUPUESTO ASIGNADO AL PROGRAMA EN LEY DE PRESUPUESTOS, 2018-2022 (MILES DE \$2022)...	40
CUADRO Nº 20. APORTES EN PRESUPUESTO DE GOBIERNOS REGIONALES.....	40
CUADRO Nº 21. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA RESPECTO DEL PRESUPUESTO DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE, PERÍODO 2018-2022 (MILES DE \$2022)	41
CUADRO Nº 22. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA, PERÍODO 2018 - 2022 (MILES DE \$2022).....	42
CUADRO Nº 23. GASTOS TOTAL DEL PROGRAMA SEGÚN USO, DESAGREGADO EN GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y GASTOS DE PRODUCCIÓN, PERÍODO 2018-2021 (MILES DE \$2022).....	43
CUADRO Nº 24. PRESUPUESTO INICIAL Y GASTO DEVENGADO DEL PROGRAMA, PERÍODO 2018-2021 (MILES DE \$2022)	45
CUADRO Nº 25. APORTES DE TERCEROS, 2018-2021 (MILES DE \$2022)	45
CUADRO Nº 26. INDICADORES DE EFICIENCIA DEL COMPONENTE 1	46
CUADRO Nº 27. INDICADORES DE EFICIENCIA DEL COMPONENTE 2	47
CUADRO Nº 28. GASTO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE GASTOS DEL PROGRAMA (MILES \$2022)	47
CUADRO Nº 29. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN (MILES DE \$2022)	48
CUADRO Nº 30. BASES DE DATOS PARA LA EVALUACIÓN	61
CUADRO Nº 31. FUENTES DE INFORMACIÓN ÚTILES PARA IDENTIFICAR LA SITUACIÓN PROBLEMA	63
CUADRO Nº 32. MATRIZ DE MARCO LÓGICO VIGENTE	70
CUADRO Nº 33. INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	79
CUADRO Nº 34. PEEIC VIGENTES A JUNIO 2021	97
CUADRO Nº 35. INSTRUMENTOS CORFO VINCULADOS A LOS PFC APROBADOS	98
CUADRO Nº 36. AGENTES OPERADORES INTERMEDIARIOS DEL PFC	102
CUADRO Nº 37. PORCENTAJE LLENADO DE CUPOS PARA BENEFICIARIOS, 2018-2021	105
CUADRO Nº 38. PFC DESISTIDOS	105
CUADRO Nº 39. Nº DE PFC APROBADOS Y Nº CURSOS IMPARTIDOS	107

CUADRO Nº 40. CURSOS IMPARTIDOS EN PFC, POR SECTOR PRODUCTIVO	107
CUADRO Nº 41. Nº DE ACTIVIDADES (COMPONENTES) CONTRATADAS EN PFC APROBADOS	110
CUADRO Nº 42. DURACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS PFC	110
CUADRO Nº 43. COMPLEMENTARIEDADES INTERNAS A CORFO	117
CUADRO Nº 44. BRECHAS DE COMPETENCIAS IDENTIFICADAS EN PEN CORFO	118
CUADRO Nº 45. COMPLEMENTARIEDADES EXTERNAS A CORFO	121
CUADRO Nº 46. TABLA DE PAGO TIPO PARA LA ENTIDAD EXPERTA	126
CUADRO Nº 47. CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO	129

INDICE DE FIGURAS

FIGURA Nº 1. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRIBUCIÓN DE FACTORES EN CHILE 1993-2012	12
FIGURA Nº 2. TASA DE CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL POR TRABAJADOR Y DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL POR HORA TRABAJADA	13
FIGURA Nº 3. TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB Y DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL POR HORA TRABAJADA	13
FIGURA Nº 4. BRECHAS SOCIODEMOGRÁFICAS POR TIPO DE COMPETENCIAS EN PUNTAJE PIACC (2012-2015)	15
FIGURA Nº 5. DISTRIBUCIÓN DE ADULTOS ENTRE 25 Y 65 AÑOS, SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL ALCANZADO Y DESEMPEÑO PIACC 2015	16
FIGURA Nº 6. PUNTAJE PROMEDIO TITULADOS EDUCACIÓN SUPERIOR, SEGÚN TRAMO DE EDAD, PAÍSES SELECCIONADOS PIAAC 2012 Y 2015	17
FIGURA Nº 7. SATISFACCIÓN GENERAL COMPONENTE CAPACITACIÓN, BENEFICIARIOS (2018, 2019, 2020)	39
FIGURA Nº 8. MACROPROCESO PFC	94
FIGURA Nº 9. PROCESO DE FORMULACIÓN, POSTULACIÓN Y PUESTA EN MARCHA PFC	106
FIGURA Nº 10. PROCESO DE EJECUCIÓN COMPONENTES 1 Y 2	109
FIGURA Nº 11. ORGANIGRAMA PFC 2021 Y SU INSERCIÓN EN LA ESTRUCTURA DE CORFO	111

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. Descripción general del programa

El año 2015 la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) crea el Programa de Formación para la Competitividad (PFC), instrumento que tiene como fin “contribuir al incremento de la productividad y competitividad de sectores productivos específicos”. La Corporación tiene como misión “mejorar la competitividad y la diversificación productiva del país a través del fomento a la inversión, la innovación y el emprendimiento, fortaleciendo, además, el capital humano y las capacidades tecnológicas para alcanzar el desarrollo sostenible y territorialmente equilibrado”.¹ Este programa fue creado por la Gerencia de Desarrollo Competitivo, luego quedó a cargo de la Gerencia de Redes y Territorios, y posteriormente, a partir del 2021, es transferido a la Gerencia General.²

El Programa de Formación para la Competitividad es un instrumento asociado al Programa Transforma de CORFO, cuyo propósito es que la “fuerza de trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores”. También tiene una vinculación estratégica con otros programas e iniciativas de CORFO, como los Programas Territoriales Integrados (PTI), las iniciativas ministeriales (Programa Digitaliza tu Pyme, Programa Talento Digital, Agenda de Exportación de Servicios, Estrategia Nacional de Turismo, Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde, entre otras estrategias sectoriales). Teniendo en cuenta sus orientaciones estratégicas, el programa tributa al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) de la Agenda 2030, que refiere a favorecer “un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida, y al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) de la Agenda 2030, que se orienta a “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. En particular, el programa apunta a aumentar el número de jóvenes y adultos con las competencias necesarias, específicamente técnicas y profesionales, para lograr niveles más elevados de productividad económica y, promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación.

Los beneficiarios del Programa son personas naturales, chilenas o extranjeras, entre 18 y 65 años, con residencia definitiva en el país, que materializan su derecho a participar en dicho proyecto a través del pago del cofinanciamiento exigido de, al menos, el 10% del costo del arancel.³

El Programa PFC se ejecuta a través de proyectos específicos que buscan resolver los requerimientos de capital humano para sectores productivos estratégicos definidos por CORFO. Los proyectos PFC pueden incluir uno, algunos o todos los componentes de la actividad transversal del Programa y se formulan considerando un diagnóstico de brechas de competencias laborales. Para apoyar la definición de brechas el programa se vincula con Programas Estratégicos Nacionales (PEN) y mesoregionales (PEM), Programas Estratégicos Regionales (PER) y Programa Territorial Integrado Programas Territoriales

¹ <https://www.corfo.cl/sites/cpp/movil/sobrecorfo#:~:text=Mejorar%20la%20competitividad%20y%20la.desarrollo%20sostenible%20y%20territorialmente%20equilibrado>

² Según se estableció en Resolución Afecta N.º 44 (19-01-2021). Ver detalles en Anexo N.º 3.

³ A partir del 2020, y debido al contexto de pandemia, se flexibiliza el requisito de copago para el beneficiario, admitiéndose que una tercera parte, denominado “Asociado”, pueda aportar recursos voluntariamente.

Integrados (PTI) de CORFO, a través del análisis de sus hojas de ruta, diagnósticos y estudios generados por esos programas. Asimismo, establece vínculos con las unidades encargadas de los programas sectoriales, como la Unidad de Economía Creativa de CORFO para la definición de las demandas y perfil de beneficiarios. En ausencia de información sobre brechas, el PFC contempla la contratación de estudios de diagnóstico que permitan identificar tales brechas, previo a la realización de servicios de desarrollo de competencias laborales (capacitación) o certificación de competencias laborales.

Los proyectos PFC pueden ser nacionales, mesorregionales o regionales, y han estado presente en todas regiones a lo largo de su ejecución. Se diferencian entre ellos por la extensión de su cobertura geográfica. Los PFC nacionales abarcan a nivel país, mientras que los PFC mesorregionales consideran a más de una región y los PFC regionales abordan el territorio de una región del país a la vez. Operan en sectores económicos considerados estratégicos por parte de CORFO, ya sea por su cobertura nacional, por su incipiente nivel de desarrollo, y/o por su alta concentración de actores.

Actualmente, los nacionales y mesorregionales se formulan en la Gerencia General de CORFO, mientras que los regionales lo hacen en las Direcciones Regionales de CORFO. Su ejecución contempla la contratación de Entidades Gestoras, principalmente Agentes Operadores Intermediarios CORFO (AOI), y Entidades Expertas a cargo de realizar los servicios específicos de capacitación y certificación. Ambos, los servicios de capacitación, como la certificación, son supervisados por los Agentes Operadores Intermediarios CORFO y su ejecución está a cargo de las Entidades Expertas.

El programa opera bajo la modalidad de ventanilla abierta, es decir, es posible postular Proyectos en cualquier momento del año, siempre que en CORFO exista disponibilidad presupuestaria para ello.

La ejecución del PFC se inicia con la presentación de los proyectos, por parte del Gerente General o del Director Regional de CORFO. Estos son sometidos a aprobación, acción que realizan el Comité de Asignación de Fondos (CAF) o el Comité de Asignación Zonal de Fondos (CAZ) y el Comité de Asignación de Fondos (CAF). Una vez aprobado el presupuesto, la Gerencia General o la Dirección Regional inicia el proceso de selección de la Entidad Gestora. En esta etapa se envía una carta invitación tipo a todos los Agentes Operadores Intermediarios habilitados, a presentar sus antecedentes para participar de un proceso de selección para la ejecución del PFC y se designa una Comisión Evaluadora. Tras la firma del convenio con la Entidad Gestora, CORFO le remite los antecedentes del PFC y los Términos de Referencia (TDR) de los servicios de diagnóstico, capacitación o certificación a ejecutar, según corresponda. La Entidad Gestora publica en su página web los TDRs, invitando a instituciones que cumplan el rol de Entidad Experta para la provisión de los servicios, a presentar propuestas técnicas (metodología, actividades, equipo de trabajo, sede, infraestructura y equipamiento, experiencia, plan de trabajo y entregables) y económicas (valor total del curso por alumno); evalúa las propuestas, adjudica los servicios y contrata a la Entidad Ejecutora.

Cada Proyecto PFC no puede superar el plazo de ejecución de dos años, siendo prorrogable en casos extraordinarios hasta por seis meses más,⁴ por el Gerente General o el Director Regional, según corresponda a la categoría nacional, mesorregional o regional. Entre los años 2018 y 2021 se han aprobado 88 proyectos,⁵ con la siguiente distribución:⁶

Cuadro N.º 1: N.º de PFC, según Tipo, 2018-2021

PFC, según Tipo	2018	2019	2020	2021	Total
• Nacional	2	5	2	8	17
• Regional	45	12	3	11	71
Total	47	17	5	19	88

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

Según el estado de implementación, los PFC se distribuyen como sigue:

Cuadro N.º 2: N.º de PFC según Estado de implementación, 2018-2021

Estado del PFC	2018	2019	2020	2021	Total
Postulado				2	2
Aprobado				1	1
Desistido	4				4
Convocatoria Entidad Experta abierta				3	3
Evaluación Entidad Experta				1	1
Proceso de publicación convocatoria postulantes				2	2
Convocatoria abierta postulantes				1	1
Proceso selección de postulantes				5	5
Ejecución Desarrollo de competencias	1	6	3	4	14
Actividades finalizadas	26	6	2		34
Cerrado (con rendición financiera)	16	5			21
Total	47	17	5	19	88

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

El programa se articula en dos componentes:

Componente 1: Capacitación para la formación, mejoramiento o desarrollo de competencias laborales, que tiene por objetivo capacitar para mejorar o desarrollar competencias laborales a trabajadores actuales y potenciales de sectores productivos específicos.

El producto de este componente son cursos de formación, enfocados en atender brechas de capital humano específicas a sectores productivos priorizados por CORFO. Estos cursos tienen una duración de 10 meses promedio y abordan distintos temas, como por ejemplo inglés para la industria del turismo, normas alimentarias, formación en materias BIM (administrador de productos de la construcción), formación para profesionales del área audiovisual, sistemas fotovoltaicos, entre otros. CORFO aporta hasta el 90% del financiamiento de los cursos de capacitación a través de una beca de arancel. En su fase inicial, la Corporación identifica los perfiles de competencias laborales requeridos y formula los planes de formación y contenidos que se entregarán a los beneficiarios del proyecto

⁴ Facultad definida en el reglamento general de los PFC, donde la situación de "caso extraordinario" es calificada y aprobada por el respectivo CAF o CAZ, y refiere a situaciones de fuerza mayor que excede al desempeño esperado del AOI.

⁵ La cuenta del número de proyectos corresponde al año en que son postulados, por lo que pueden estar en distintas etapas de avance de su implementación. En el periodo 2018-2021 no hay PFC Mesorregionales.

⁶ En Anexo N.º 3 se presentan distintas aperturas de los datos relativos a los PFC.

PFC. Las actividades consignan, en primer lugar, la formulación y postulación del proyecto PFC al Comité de Asignación de Fondos Nacional (CAF) o Zonal (CAZ), dependiendo si es un PFC nacional o mesorregional, o uno regional. Esto considera la elaboración de todas las especificaciones técnicas y operativas para que el proyecto pueda ser concursado y asignado a una Entidad Gestora (Agentes Operadores Intermedios⁷) para su administración. Dicha entidad se hace cargo de convocar, seleccionar y contratar a una Entidad Experta (Universidades, OTEC, Institutos Técnicos Profesionales, Centros Evaluadores de Competencias Laborales) para la provisión de cursos o de servicios, según corresponda. Además, la Entidad Gestora apoya la convocatoria de postulantes que realiza CORFO, evalúa su elegibilidad, selecciona, y valida la realización del copago (al menos el 10%) para que formalmente adquieran la calidad de “becario” del PFC, quienes podrán asistir a los cursos de capacitación.

Componente 2: Certificación de competencias laborales, que tiene por objetivo reconocer y evaluar formalmente las competencias que una persona posee para el desempeño de una determinada ocupación u oficio. Similar al componente 1, los beneficiarios de este componente adquieren la categoría de becarios del Programa.

El producto asociado a este componente son certificados de acreditación de competencias laborales. Al igual que el componente 1, el componente 2 otorga una beca financiada por CORFO correspondiente a un subsidio equivalente a un máximo de 90% del monto del arancel de la certificación.

La principal actividad del componente 2 consiste en desarrollar las actividades e hitos tendientes a reconocer y evaluar las competencias específicas de una persona, acorde un perfil de competencias, labor que la Entidad Gestora a cargo del proyecto debe contratar y supervisar a una Entidad Ejecutora, usualmente un organismo certificador reconocido por la industria, y/o acreditado por ChileValora⁸ (por ejemplo, Centros de Evaluación y Certificación). Finalizado el servicio, dicha entidad ejecutora entrega un certificado de competencia laboral a los becarios que cumplieron satisfactoriamente todos los requisitos y fueron declarados “competentes”.

En caso de que la formulación del PFC no disponga de los antecedentes necesarios para establecer la brecha de competencias en determinado oficio o puesto de trabajo, previo a la contratación de servicios contemplados en el componente 1 y 2, el programa contempla recursos para la realización de estudios orientados a determinar y describir las brechas de capital humano calificado, levantar perfiles ocupacionales, elaborar ofertas de capacitación y/o certificación y diseñar planes formativos. Nuevamente, es la Entidad Gestora la encargada de convocar, evaluar, seleccionar y contratar a la Entidad Ejecutora que prestará este servicio, utilizando el sistema provisto por CORFO.

⁷ Corresponden usualmente a corporaciones de desarrollo de alcance regional o nacional, asociada a algún gremio o asociación empresarial

⁸ ChileValora, es un servicio público que tiene como función principal es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas mediante la certificación, independientemente de la forma en que las personas hayan adquirido los conocimientos y de si tienen o no un título o grado académico. (Ley 20.267 del año 2008)

2. Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo

La **población potencial** comprende a la población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica el programa y que, por ende, pudiera ser elegible para su atención (Dipres, 2015). En el caso de PFC, su población potencial son las personas naturales chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país, que forman parte de la fuerza laboral⁹ del país de sectores priorizados por CORFO¹⁰ y que tienen bajo desempeño o desempeño no actualizado de sus competencias laborales, de acuerdo con las exigencias del sector.

Por su parte, la población objetivo corresponde a la población potencial que cumple con los criterios de focalización y que, por lo tanto, el programa planifica atender en el mediano y largo plazo (Dipres, 2015). Para PFC, la **población objetivo** abarca a las personas entre 18 y 65 años, pertenecientes a la fuerza laboral de los sectores priorizados por CORFO, que tiene bajo nivel de competencias laborales respecto de los requerimientos de los sectores específicos¹¹ y que poseen un nivel de calificación media. En tal sentido, la población con nivel de calificación media constituye el criterio de focalización.

En función de la información disponible, se han calculado estas poblaciones considerando las proyecciones poblacionales a partir de datos del Censo 2017¹² y las estimaciones de brechas de competencias aportadas por los datos de Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos, PIIAC (2016), que realiza proyecciones generales de brechas para la fuerza laboral, no para competencias específicas.

A continuación, se desglosan los criterios utilizados:

1. Fuerza de trabajo del país entre 15 y 65 años (proveniente de datos CENSO 2017).
2. Sectores según la clasificación priorizados por CORFO (la fuerza laboral asociada a los subsectores priorizados por CORFO en sus programas estratégicos corresponde al 50% de la fuerza laboral).
3. Dato PIAAC, que señala que 48% de los chilenos tiene bajo desempeño en las competencias medidas (Informe PIIAC, 2016).

La población objetivo se estimó considerando:

1. Fuerza de trabajo entre 18 y 65 años (proveniente de datos CENSO 2017).
2. Sectores según la clasificación priorizados por CORFO (la fuerza laboral asociada a los subsectores priorizados por CORFO en sus Programas Estratégicos corresponde al 50% de la fuerza laboral).
3. Dato PIAAC, que señala que 48% de los chilenos tiene bajo desempeño en las competencias medidas (Informe PIIAC, 2016).
4. Educación Media Completa (proveniente de datos CENSO, 2017).

⁹ Personas en edad de trabajar (PET), mayores de 15 años, que están interesados en hacerlo; este grupo incorpora a las personas que están trabajando, "ocupados", y a las personas que no están trabajando, pero buscan trabajo, "desocupados", los que se componen de las personas que "buscan trabajo por primera vez" y aquellos que están "cesantes". (INE, Encuesta Nacional de Empleo, www.ine.cl)

¹⁰ Refiere a sectores productivos identificados y priorizados por CORFO en sus Programas Estratégicos Nacionales (PEN): Agricultura, Comercio, Construcción, Economía circular, Economía creativa, Energía, Fruticultura, Ganadería, Minería, Otras actividades de servicio, TIC y Turismo.

¹¹ Brechas de competencias identificadas en los sectores productivos priorizados por CORFO en Programas Estratégicos PEN: Agricultura, Comercio, Construcción, Economía circular, Economía creativa, Energía, Fruticultura, Ganadería, Minería, Otras actividades de servicio, TIC y Turismo.

¹² Panel realizó la actualización del cálculo con datos del Censo 2017, pues las cifras se encontraban solo para el 2002.

En base a dichos antecedentes, la población potencial es de 1.902.736 personas, valor que considera a la fuerza de trabajo mayor entre 15 y 65 años y estima que, de éstas, el 48% de la población joven y adulta en Chile tiene bajo nivel de desempeño en las competencias medidas por este instrumento, de acuerdo con lo señalado por PIIAC. A este valor se aplica otro proxy asociado a los sectores productivos CORFO, que se calcula considerando el 50% de la fuerza de trabajo. Se ha cuantificado la población objetivo utilizando los mismos parámetros aplicados anteriormente, pero se considera solo al segmento con 12 años o más de escolaridad, alcanzando con ello la cifra de 657.663.

A continuación, se exponen las cifras estimativas asociadas a la población potencial y objetivo.

Cuadro N.º 3. Población Potencial y Población Objetivo PFC, 2018-2021

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Cobertura de Población Objetivo respecto de la Potencial (%)
2018	1.902.736	657.663	34,56%
2019	1.902.736	657.663	34,56%
2020	1.902.736	657.663	34,56%
2021	1.902.736	657.663	34,56%
% Variación 2018-2021	-	-	-

Fuente: CORFO. Actualiza cifras de Fichas Evaluación Ex Ante de Programas Públicos con datos CENSO 2017

A partir de lo anterior, el panel de experto considera que no hay antecedentes que permitan cuantificar con precisión a la población potencial y objetivo. En primer lugar, si bien existe un proxy sobre las brechas de competencias (PIIAC, 2016), este dato no da cuenta de información acerca de las brechas de competencias específicas en los sectores enunciados, ni se asocia específicamente a la población con nivel de calificación media. Esto puede llevar a sobreestimar o subestimar la población potencial y objetivo. Por otra parte, el panel estima que otras fuentes de datos que permitan dar cuenta de la variabilidad de la fuerza de trabajo pudiesen ser más oportunas, como, por ejemplo, las encuestas de empleo.¹³

3. Antecedentes presupuestarios

Se presenta, en el siguiente cuadro, información presupuestaria del programa, asignada cada año y expresada en la Ley de Presupuestos respectiva. La primera columna hace referencia a los años analizados; la segunda hace referencia al presupuesto inicial del programa, cuando las fuentes de financiamiento corresponden a más de una institución estatal identificada en la Ley de Presupuestos; la tercera columna refiere al presupuesto inicial del programa proveniente de la Institución Responsable, considerando el aporte que ésta hace y la asignación específica del programa consignada en la Ley de Presupuestos de cada año; la cuarta columna hace referencia al presupuesto total de la Institución Responsable, y la quinta y final, presenta la razón porcentual de participación del programa en el presupuesto de la institución responsable.

¹³ La encuesta nacional de empleo de INE podría reportar datos con actualización anual. <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>.

**Cuadro N.º 4. Presupuesto asignado al programa en Ley de Presupuestos, 2018-2022
(M\$ 2022)**

Año	Presupuesto total del programa con fuentes identificadas en Ley de Presupuestos*	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
2018	4.297.622	4.121.294	1.151.311.754	0,4%
2019	3.092.079	2.746.803	966.065.634	0,3%
2020	2.201.599	2.094.081	855.365.106	0,2%
2021	4.237.041	3.608.332	745.562.324	0,5%
2022	3.426.422	3.426.422	603.959.453	0,6%
% Variación 2018-2022	-20,3%	-16,9%	-47,5%	

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO.

Se observa una diferencia entre el presupuesto total del programa con fuentes identificadas en Ley de Presupuestos y la asignación desde la institución responsable, esto, toda vez que el programa da cuenta de aportes de otras instituciones, a través de Convenios de Transferencia de recursos provenientes de los Gobiernos Regionales.

La participación del programa en el presupuesto de la institución alcanza su máximo en 2022, con un 0,6%.

En el apartado Economía se profundiza en el análisis presupuestario.

II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

1. Justificación y Análisis de la Estrategia del Programa

La institución responsable del programa puso a disposición del panel de expertos documentación propia escrita, que da cuenta del problema que dio origen al programa. Tomando en consideración la documentación señalada, la siguiente sección se sustenta en un análisis que efectúa el panel de expertos a los antecedentes entregados, la revisión de otros datos relevantes e información proveniente de entrevistas realizadas a los encargados del nivel central.

De acuerdo con los antecedentes cuantitativos identificados por CORFO¹⁴, el problema que da origen al Programa de Formación para la Competitividad es el descenso de las tasas de crecimiento de competitividad y productividad del país. Esta tendencia podría revertirse mediante la mejora de la productividad de la fuerza laboral, lo cual se logra, entre otros factores, a partir del desarrollo de las competencias de los trabajadores/as.

A continuación, se realiza una revisión conceptual de algunas de las nociones expuestas y se desarrollan los antecedentes que permiten justificar el problema. Adicionalmente, se presenta un análisis evaluativo de dimensionamiento del problema y la estrategia utilizada por el Programa para enfrentarlo.

1.1. Descripción del Problema

Crecimiento económico y productividad

Dos son los elementos que orientan el fin de este programa, el crecimiento económico y la productividad del país. El crecimiento, por una parte, se representa como la producción de todos los bienes y servicios finales generados en un determinado período de tiempo en el país. En correlato, la productividad corresponde al rendimiento de los factores productivos y, por tanto, se asocia al crecimiento económico. Los factores incidentes en el aumento de la producción son variados y entre ellos se consigna el número de trabajadores, el stock de capital físico y la eficiencia de los recursos productivos (producir más con los mismos recursos que ya se poseen). Ahora, en lo específico a lo relativo a la productividad laboral las tendencias en los países de la OCDE¹⁵ de 2015¹⁶ indica que las tendencias entre países son disimiles, sin embargo, se constata que el aumento de la productividad laboral se explica, en gran parte, por el incremento de la inversión y el aumento de la Productividad Total de los Factores (PTF).

Productividad en Chile

Las tasas de crecimiento promedio anual han sido muy inferiores a las de la década del 90 (6,2% de variación promedio anual del PIB durante la década 1990-2000 vs un 3,9% para el período 2000-2015). De acuerdo con el estudio realizado por CORFO y la Universidad

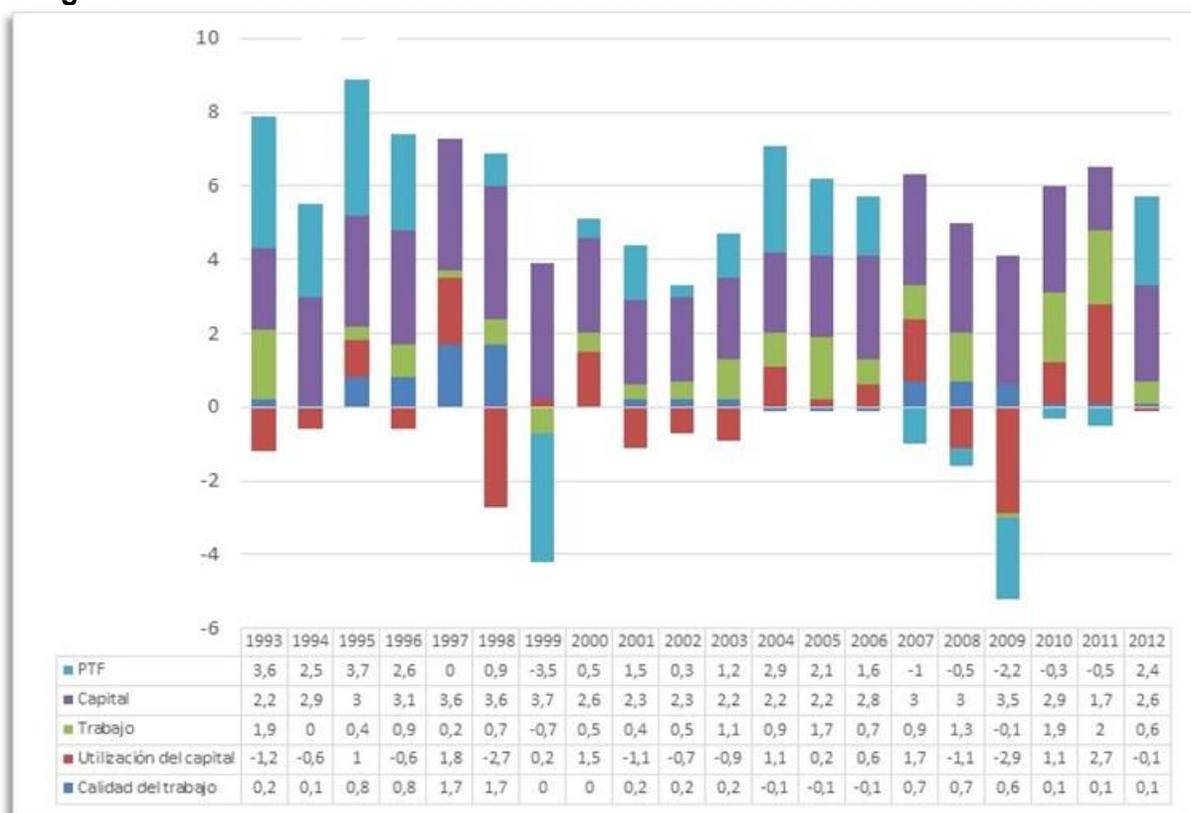
¹⁴ CORFO y Universidad Adolfo Ibáñez. (2013). Evolución de la Productividad Total de Factores en Chile. Recuperado de <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2016/10/CORFO-UAI-Evolucion-de-la-PTF-en-Chile.pdf>. (enero, 2022)

¹⁵ Países miembros OCDE: Alemania; Australia; Austria; Bélgica; Canadá; Chile; Colombia; República de Corea del Sur; República Checa; Dinamarca; República Eslovaca; Eslovenia; España; Estados Unidos; Estonia; Finlandia; Francia; Grecia; Hungría; Islandia; Irlanda; Israel; Italia; Japón; Lituania; Luxemburgo; Letonia; México; Noruega; Nueva Zelanda; Países Bajos; Polonia; Portugal; Reino Unido; Suecia; Suiza; y Turquía.

¹⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2015) Compendium of Productivity Indicators.

Adolfo Ibáñez (2013)¹⁷, basado en metodología utilizada por Banco Central, se observa que la PTF se asocia al trabajo, el capital, la utilización del capital y la calidad del trabajo, factores que han tenido comportamientos inestables entre el 1993 y 2012. En consonancia con lo expresado por estos análisis, la Comisión Nacional de Productividad (2016) da cuenta que, entre la década del 90 y el período 2000-2015, el país sufre una fuerte caída en la tasa promedio anual de variación de la Productividad Total de Factores (2,3% promedio anual de crecimiento vs un 0,1%, respectivamente). Esto confirmaría una pérdida de velocidad en la expansión de la eficiencia del país.

Figura N.º 1. Evolución anual de la contribución de factores en Chile 1993-2012



Fuente: CORFO y Universidad Adolfo Ibáñez. (2013)

Cuadro N.º 5. Evolución de la PTF 1990 - 2015

	1990-2000	2000-2015	2015	2016	1990-2015
Var. % prom. anual PTF	2,3%	0,1%	-0,5%	-0,5% a -1,0%	1,0%

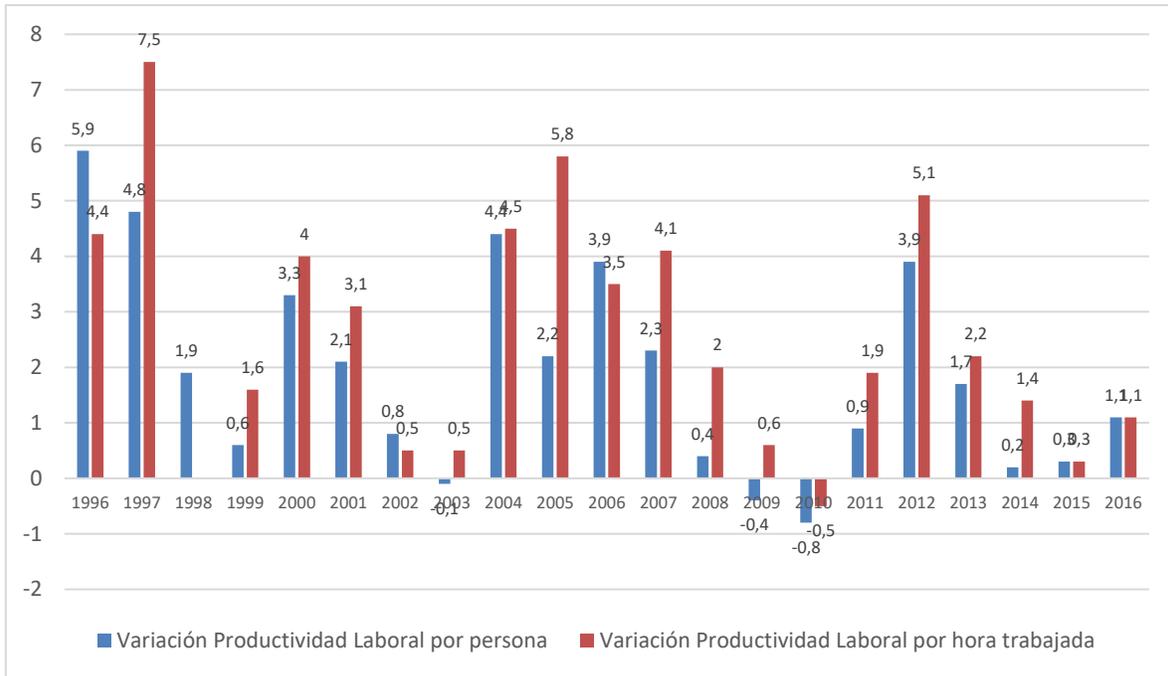
Fuente: Comisión Nacional de Productividad

No obstante, la Productividad Total de Factores (PTF) se desaceleró, un reporte de productividad laboral, realizado por el equipo de la Biblioteca del Congreso Nacional (2017),¹⁸ señala que en veinte años la productividad laboral por trabajador y por horas trabajadas ha presentado un crecimiento claro (aunque con pequeñas y puntuales caídas en los años 2003 y 2010).

¹⁷ CORFO y Universidad Adolfo Ibáñez. (2013). Evolución de la Productividad Total de Factores en Chile.

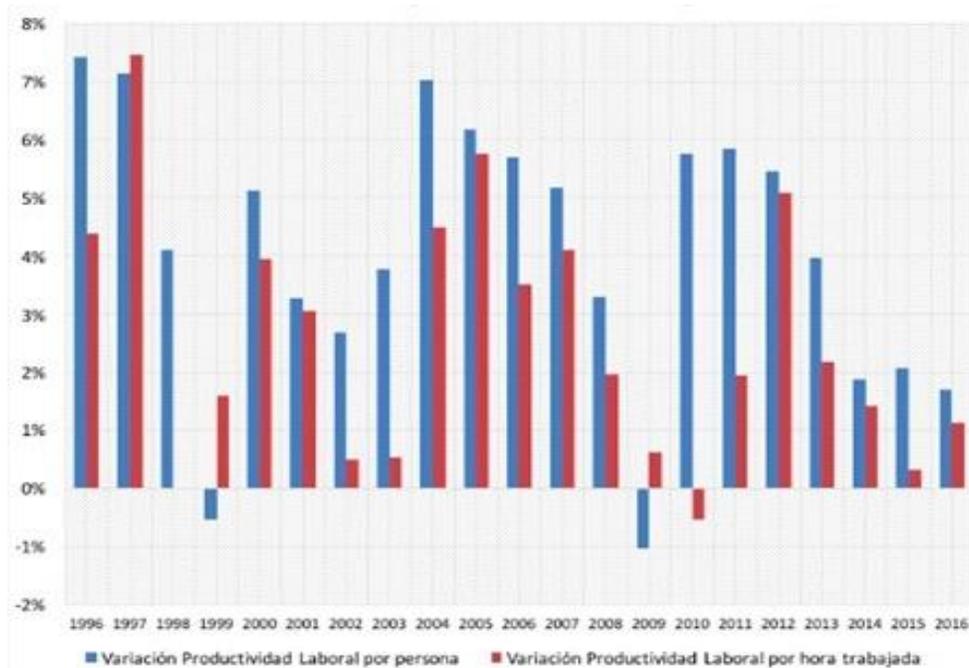
¹⁸ Biblioteca del Consejo Nacional. (2017). Productividad en Chile: una revisión de su evolución en el marco de la Ley No 19.759 que redujo jornada laboral de 48 a 45 horas.

Figura N.º 2. Tasa de crecimiento de la productividad laboral por trabajador y de la Productividad Laboral por hora trabajada



Fuente: Conference Board Total Economy Database

Figura N.º 3. Tasa de crecimiento del PIB y de la Productividad Laboral por hora trabajada



Fuente: Conference Board Total Economy Database

Reconociendo que hay un crecimiento de la productividad laboral, si se compara Chile con el contexto internacional, este aumento muestra un desempeño desfavorable. De acuerdo con el compendio de indicadores de productividad de la OCDE de 2015, Chile se encuentra en el penúltimo lugar, entre un total de 33 países, en el ranking de productividad laboral (medida como el PIB producido por hora trabajada).

Al contrastar los datos de productividad laboral de Chile con los reportados por los países de la OCDE (2017), los resultados expresan un atraso relativo en la productividad laboral de las empresas más pequeñas y medianas en Chile en relación con el resto de los países. Por otra parte, al observar comparativamente los resultados de la mediana y de la gran empresa en Chile, se denota que la productividad laboral de las empresas de menor tamaño es la mitad.

Cuadro N.º 6. Índice de Productividad Laboral: Chile vs otros países OCDE

Países	Microempresa	Pequeña 1	Pequeña 2	Mediana	Grande
Promedio 29 países OCDE excluyendo a Chile	37	48	56	70	100
Chile	25	29	35	51	100

Fuente: Compendium of Productivity Indicators, 2017. OCDE

Los análisis de Berrios y Leiva (2017)¹⁹, muestran que, al analizar los datos desagregados por sector económico, el sector de suministro de electricidad, gas y agua adquiere el desempeño más favorable, posiblemente mediando por el tamaño de las empresas. Por su parte, el sector de industrias manufactureras, construcción, comercio, reparación de vehículos, enseres domésticos, hoteles y restaurantes tienen los desempeños laborales más desfavorables, en los datos desagregados. Estos análisis también reportan la importancia de discriminar por sector y tamaño de las empresas.

Cuadro N.º 7. Productividad laboral por sector y tamaño empresa

Sector	Microempresa	Pequeña 1	Pequeña 2	Mediana	Grande	Total
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.	12.939	12.439	30.000	100.963	133.375	27.299
Explotación de minas y cantera (mediana y grandes).	12.101	17.994	27.818	29.624	154.723	29.345
Industrias manufactureras.	6.871	13.792	11.385	17.514	51.264	12.947
Suministro de electricidad, gas y agua	-	-	1.450	67.656	226.459	120.898
Construcción	12.371	15.861	15.011	20.665	25.062	15.456
Comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos, etc.	11.671	18.475	19.468	28.455	71.507	19.202
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	12.113	19.853	24.698	43.486	79.385	22.073
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11.234	28.109	32.331	126.375	153.111	43.532
Total	11.309	18.007	20.651	46.384	82.959	21.499

Fuente: Tesis Berrios y Leiva. (2017).

¹⁹ Berrios, R. y Leiva, V. (2017). Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: Resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas.

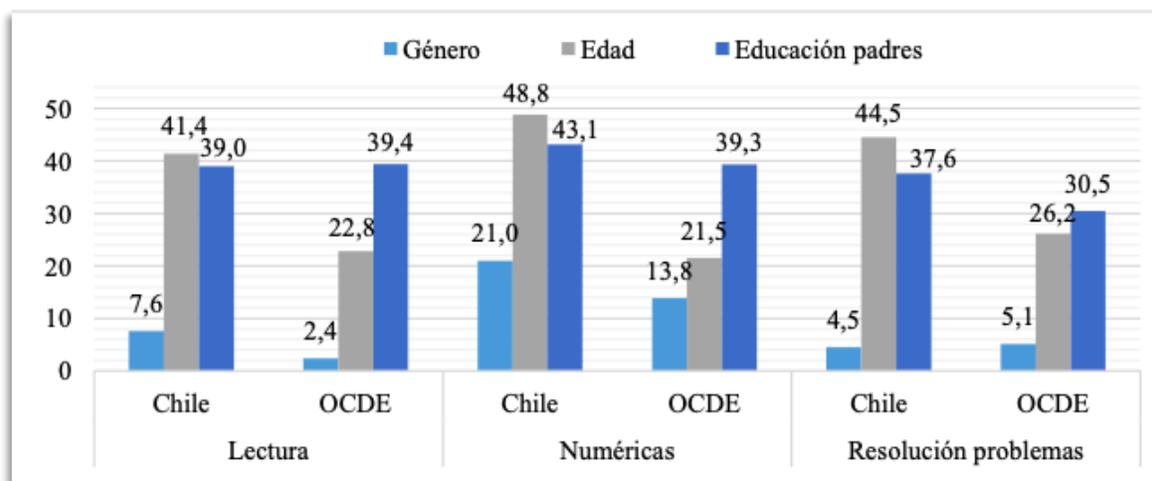
Competencias de la fuerza laboral

Aun cuando hay múltiples factores que afectan el potencial productivo de un país, como las herramientas disponibles, la infraestructura o la tecnología, la formación del capital humano juega un rol preponderante. De acuerdo con la Comisión Nacional de Productividad (2016) el desarrollo del capital humano eleva la competitividad, debido a que aumenta la capacidad de innovación de una economía, el desarrollo de nuevas tecnologías y productos y facilita la difusión de conocimientos.

Un instrumento que ilustra las competencias existentes en uso de los trabajadores es Survey of Adult Skills (PIAAC) de OCDE. Esta prueba mide concretamente competencias básicas o genéricas, no así competencias específicas.²⁰ Reconoce en la población adulta de 15 a 65 años las competencias que son necesarias para la plena integración y participación en el mercado de trabajo, en la educación y formación, y en el desarrollo social y ciudadano (OCDE, 2016). Los resultados de la prueba aplicada entre los años 2012 y 2015, reporta información acerca del uso de habilidades como lectura, escritura, numéricas, TIC y resolución de problemas, e información sobre la frecuencia de uso de tareas de gestión, comunicación, organización y planificación, y trabajo físico.

Los resultados entregados muestran que Chile, con relación a los demás países miembros de la OCDE, obtuvo un débil desempeño en los tres tipos de competencias. El país presenta el promedio más bajo en competencias lectoras, numéricas y de resolución de problemas. El 67% de las personas adultas tiene bajo desempeño en comprensión lectora y/o razonamiento matemático, mientras que el 48% tiene bajo desempeño en ambas competencias, es decir, solo pueden completar con éxito tareas básicas.

Figura N.º 4. Brechas sociodemográficas por tipo de competencias en puntaje PIAAC (2012-2015)



Fuente: Arroyo y Pacheco, 2018

Una de las particularidades de los resultados es que Chile presenta una alta concentración de adultos en los niveles de desempeño más bajos, esto muy por sobre los demás países.

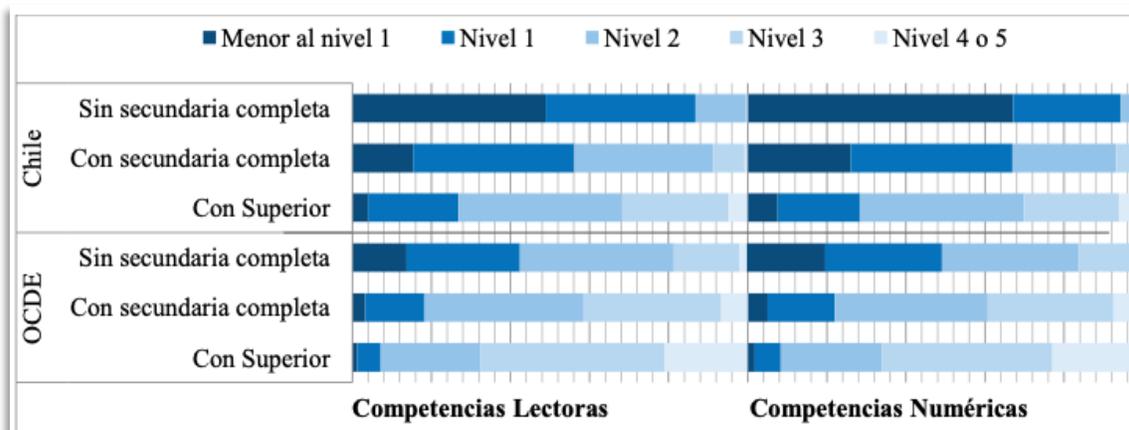
²⁰ Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión, por ejemplo, el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático. Las competencias específicas remiten a las funciones o rol del profesional ya las situaciones típicas de un campo profesional concreto. Expresan las acciones, contexto o condiciones de realización para llevarlas a cabo y los criterios de calidad de su ejecución. (Galdeano y Valiente, 2010).

En el caso de las competencias lectoras, la proporción de adultos en el Nivel 4 o 5²¹ de desempeño es de 1,6%, a diferencia del promedio OCDE que concentra el 13% de la población en estos niveles. Entre los adultos chilenos con menor nivel de educación en Chile, un 87% no alcanza el Nivel 2 de desempeño en competencias lectoras, mientras que su participación en el Nivel 4 o 5 es nula. Si bien la distribución de la población adulta en los niveles de desempeño mejora con los años de escolaridad, aproximadamente uno de cada cuatro adultos con educación superior en Chile no alcanza el Nivel 2. Este resultado contrasta con lo que ocurre para el promedio de los países OCDE, donde uno de cada diez adultos con educación superior no alcanza dicho nivel.

En el caso de las competencias numéricas, el 94% de los adultos sin educación secundaria completa se encuentra por debajo del Nivel 2 de desempeño, mientras que, en los países de la OCDE más de la mitad de los adultos que no completaron la educación secundaria alcanza al menos el Nivel 2 de desempeño.

Los resultados observados para la sección de resolución de problemas en ambientes tecnológicos siguen la misma tendencia. Los adultos con educación superior en Chile presentan una ventaja en términos relativos, respecto de aquellos adultos con menores niveles de escolaridad. Tres de cada cuatro adultos que no completaron la educación secundaria escoge realizar la prueba en formato papel, mientras que, entre los adultos con educación superior, un 90% prefiere realizar la prueba en su formato digital.

Figura N.º 5. Distribución de adultos entre 25 y 65 años, según nivel educacional alcanzado y desempeño PIACC 2015



Fuente: Arroyo y Pacheco, 2018

Los factores asociados a los resultados descendidos se asocian a una formación escolar deficitaria y a la ausencia de un sistema de formación a lo largo de la vida consolidado (Arroyo y Pacheco, 2018). Se observan importantes diferencias etarias, siendo los adultos de menos de 24 años los que presentan mejores resultados en las pruebas de competencias lectoras. No obstante, el puntaje promedio alcanzado por este grupo etario en Chile es menor al puntaje promedio obtenido por el grupo etario con peor desempeño de los países de la OCDE.

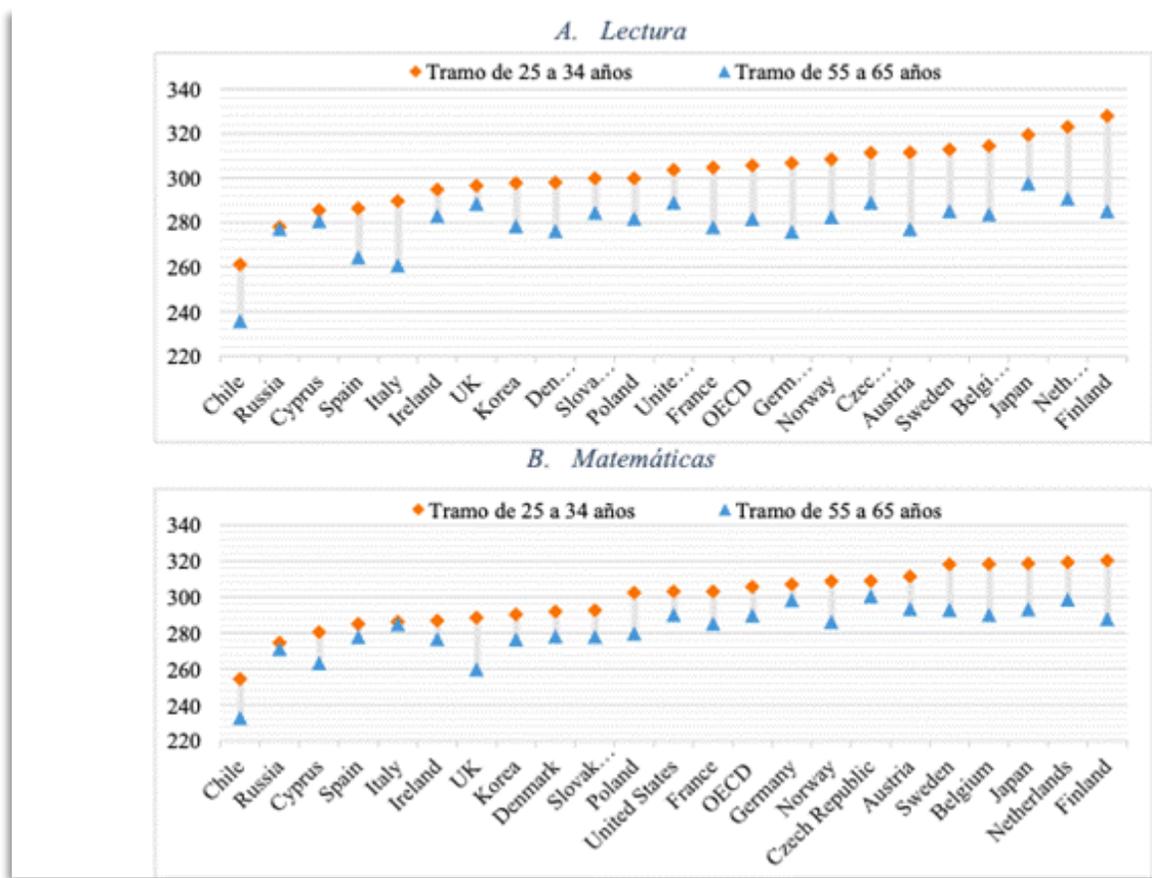
²¹ Competencias asociadas a la lectura de textos complejos, inferencias, integración y contraste de ideas

La brecha de género en Chile también es significativa. Para el caso de competencias numéricas, los hombres obtienen en promedio 21 puntos más que las mujeres, mientras que para las competencias lectoras y resolución de problemas las diferencias en puntaje son menores.

Otras variables asociadas a la falta competencias

En el caso de Chile, los análisis exponen que, habiendo existido un explosivo aumento en la cobertura de educación superior durante la última década, este proceso no ha estado acompañado de una calidad en los aprendizajes al nivel de los países desarrollados. Los puntajes obtenidos en las pruebas de lectura, matemáticas y resolución de problemas en ambientes tecnológicos son bajos, incluso para adultos con estudios superiores cursados. Sólo el 5% de los titulados de educación superior en Chile alcanza el Nivel 4 o 5 de desempeño en competencias lectoras, en contraste con el 23% que lo logra en los países OCDE. A pesar de que la brecha entre las competencias de los titulados de educación superior de Chile y aquellos de la OCDE se reduce para los tramos más jóvenes de edad, persiste una diferencia de más del 15% en los puntajes obtenidos en la prueba de lectura. Por ejemplo, un joven recientemente titulado de la educación superior en Chile no alcanza el puntaje obtenido en la prueba de matemáticas por un adulto mayor a 55 años en cualquiera de los países de la OCDE.

Figura N.º 6. Puntaje promedio titulados educación superior, según tramo de edad, países seleccionados PIAAC 2012 y 2015



Fuente: Base datos PIAAC 2012, 2015

Junto a las variables estructurales existen otros factores de carácter institucional que también inciden en este escenario. El informe de Fundación Chile (2009), elaborado para el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC), señala que los estudiantes no perciben las diferencias de calidad entre sus carreras, así como los empleadores no perciben calidad y competencias de los técnicos de nivel superior. En este sentido, hay fallas en el mercado de formación de competencias asociadas a asimetrías de información respecto de las necesidades de los sectores productivos y la oferta formativa.

Esta situación se produce porque existen barreras que impiden alinear la oferta. En este ámbito, estudios descriptivos muestran que se da una tendencia hacia la desarticulación entre agentes e instituciones involucradas. En Latinoamérica y en Chile no se evidencia que exista una complementariedad entre los programas y las iniciativas, puesto que la tendencia más bien apunta a generar subunidades de gestión que trabajan de manera independiente (Sevilla, 2017, Bogliaccini y Madariaga, 2018). Arroyo y Pacheco (2018) también han expresado que las necesidades de los diversos sectores productivos no son cubiertas por iniciativas públicas, como las desplegadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). En esta línea, las autoras señalan que los altos costos de la formación técnica ameritan un rol más activo del Estado en inversión.

1.2. Estrategia de intervención del programa

El Programa apunta a resolver una problemática que se encuentra reconocida en estudios internacionales. Chile, si se compara con el contexto internacional, muestra un desempeño desfavorable en su productividad laboral. Como se ha expresado, de acuerdo con el compendio de indicadores de productividad de la OCDE del 2015, el país se encuentra en el penúltimo lugar entre un total de 33 países en el ranking de productividad laboral.²²

El origen de las brechas de competencias se puede encontrar a nivel de trabajadores, en la falta de conocimientos y destrezas o de experiencias que han acumulado (capital humano acumulado), y a nivel institucional, en la descoordinación de los sistemas de capacitación (SENCE) y de formación técnica (MINEDUC-EMTP) y profesional (Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica) respecto de los requerimientos del sistema productivo.

En opinión del panel, es necesario distinguir la idea de brecha de competencia que utiliza CORFO en los PFC respecto del concepto que se utiliza en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL). La definición de brecha de CORFO incluye tanto la falta de capacidades, entendidas como conocimientos y habilidades, para ejecutar una tarea específica en una empresa relevante o industria, como la falta de capacidades, entendidas como volumen de mano de obra necesaria para suplir puestos de trabajo requeridos en un sector. En el caso del SNCCCL, una brecha de competencias alude a los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutar un conjunto de funciones en un oficio u ocupación, definidas en un perfil laboral. Lo importante en el caso del SNCCCL es que tanto el perfil laboral como los estándares requeridos son definidos institucionalmente por los actores del sector productivo o industria de manera tripartita, empleadores, trabajadores y Estado. El estándar refleja un consenso de las partes, y no se trata, por ejemplo, del surgimiento de una tecnología dominante (como ocurre recurrentemente en la

²² Medida como el PIB producido por hora trabajada.

industria TIC). Entonces, en el SNCCL existe brecha si los trabajadores no logran demostrar dominio en la ejecución de las funciones especificadas al estándar determinado. Distinto es el enfoque de Corfo donde se considera que hay escases de mano de obra, a partir de la emergencia de nuevos perfiles laborales o nuevos subsectores productivos, adelantándose así a los requerimientos de capital humano potencialmente requeridas,

La estrategia para atender parte de la problemática señalada se aboca a resolver las fallas de mercado presentes en el ámbito de la capacitación laboral, que afectan la productividad de los sectores priorizados por CORFO. Como se ha reseñado, los antecedentes relevan, que en Chile la oferta formativa es diversa en calidad y no está articulada con las necesidades del mercado laboral (Sevilla, 2017, Bogliaccini y Madariaga, 2018). Esto produce que las personas pertenecientes a la fuerza laboral tienen dificultades para percibir las diferencias de calidad de los programas formativos. Los empleadores, por su parte, no cuentan con indicadores claros (certificados formativos), que les permitan reconocer las competencias adquiridas por la fuerza laboral. En este sentido, hay fallas en el mercado de formación de competencias, asociadas a las asimetrías de información respecto de la oferta formativa por parte de la fuerza de trabajo y empleadores, y asimetrías de información por parte de las entidades formativas respecto de las necesidades de competencias de los sectores productivos. Lo anterior produce brechas de competencias y baja productividad de la fuerza de trabajo, generando como consecuencia una baja productividad en los sectores productivos. Las evidencias también confirman que las necesidades de los diversos sectores productivos no son cubiertas por iniciativas públicas. Junto a ello, los altos costos de la formación técnica ameritan un rol más activo del Estado en inversión (Arroyo y Pacheco, 2018).

La estrategia propuesta por el Programa considera la identificación de brechas de competencias y, a partir de ello, la ejecución de programas de capacitación específicos que permitan disminuir dichas brechas y/o certificar las competencias para su reconocimiento en el mercado laboral. De acuerdo al panel de expertos, la secuencialidad de estas acciones permitiría potencialmente disminuir las brechas, toda vez que el Programa considere los siguientes pasos: a) el reconocimiento adecuado de las necesidades de formación y certificación; b) la definición de una población objetivo asociada a los requerimientos específicos levantados a través de diagnósticos; c) la implementación de mecanismos diversos de acceso, ajustados a los requerimiento de los beneficiarios/as; y, d) el desarrollo de una oferta formativa y de certificación de calidad, reconocida y validada por el sector productivo específico.

Tomando en consideración los antecedentes expuestos, el panel evaluador reconoce que el Programa tiene identificado el problema y un diseño adecuado para su abordaje. No obstante, tiene un juicio crítico sobre algunos aspectos. En primer lugar, se identifica que, existiendo una clara identificación del problema, la cuantificación no está debidamente delimitada para los sectores priorizados. No existe una estimación de la demanda por mano de obra especializada específica por parte de los sectores productivos priorizados por CORFO, lo que dificulta definir las brechas de competencias específicas para cada uno de los sectores y, con ello, cuantificar la magnitud de las necesidades y la población objetivo. Esto se vuelve manifiesto en la escasa precisión de los análisis de brechas que el Programa realiza en los distintos sectores priorizados.²³ En consonancia con lo anterior, a nivel de diseño de actividades no se reconoce una línea clara de identificación de competencias específicas que involucre fases claves, como las utilizadas por otros instrumentos públicos

²³ Véase Cuadro N.º 45, Brechas de Competencias identificadas en PEN CORFO, en Anexo N.º 3.

similares (Programas de SENCE y ChileValora). Entre las fases identificadas, no se consigna instancias específicas propias del programa²⁴ destinada a la participación de actores involucrados que otorgar pertinencia y legitimidad al proceso de diagnóstico. Esto no solo afecta potencialmente la delimitación de la población objetivo, sino también el diseño de los programas y sus contenidos, y su validez entre los actores.

En relación con la estrategia de intervención, el panel también evalúa que el cambio de estrategia ocurrido en el programa, a partir del año 2021, no se relaciona con el propósito del Programa, que está vinculado a la disminución de brechas de competencias para abordar los desafíos sectoriales relacionados. En efecto, dada la existencia de la iniciativa gubernamental Talento Digital,²⁵ que contó con alta prioridad del Ejecutivo, sumado a la crisis sanitaria derivada del COVID-19, CORFO decidió impulsar la realización de PFCs en el sector TIC, con capacitación a distancia, que permitieran contribuir masivamente al cierre de la brecha de digitalización en la fuerza laboral dado el confinamiento social.²⁶ Como se apreciará, esta iniciativa escapa totalmente a la lógica establecida por el programa, de vinculación con programas estratégicos, resolución de brechas de competencias, mejoras de productividad y competitividad sectoriales, asociándose a la implementación de la iniciativa Talento Digital, que impulsa los recursos de manera sustantiva hacia el sector comercio digital. A modo comparativo, entre los años 2018-2019 el programa sumó un total de 6.801 cupos distribuidos en 13 sectores priorizados por CORFO, mientras que entre los años 2020-2021 sólo comercio concentró 10 mil cupos.²⁷ Para viabilizar la ejecución de dicho volumen de beneficiarios, el Programa realizó un cambio importante en la definición normativa de los beneficiarios,²⁸ en abril del 2021,²⁹ eliminándose la obligación sobre la materialización del derecho a participar del programa a través del pago del cofinanciamiento exigido. Se estableció que Becario serían personas naturales, chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país, y se agrega la categoría de “Asociado”, como una entidad que cofinancia la ejecución del PFC mediante la formalización de un aporte, pecuniario o valorizado. De este modo la lógica del programa de resolver brechas de competencias laborales, contribuyendo a la competitividad y productividad de sectores estratégicos, transversalizando su intervención hacia un segmento de empresas de menor tamaño entregándole mayores competencias digitales para aumentar su productividad.

Políticas existentes

Frente al desafío de potenciar el desarrollo de habilidades y competencias de la fuerza laboral, en Chile se han creado organismos públicos que impulsan y desarrollan programas orientados a conocer la presencia de competencias y/o desarrollarlas en caso de que sea

²⁴ Los Programas Estratégicos (PEN, PER, PEM) y PTI cuentan con participación de diversos actores relevantes para el sector o territorio,

²⁵ Iniciativa de la administración del presidente Piñera que pretende sintonizar con las demandas de la economía digital, y que las personas puedan capturar oportunidades laborales desarrollando nuevas capacidades, a través de la capacitación y certificación. Ver <https://talentodigitalparachile.cl/>.

²⁶ Este PFC puso a disposición de la ciudadanía una plataforma en línea, con un conjunto de cursos de auto instrucción (capsulas de video) enfocados en que las personas inicien rápidamente su camino en el mundo digital aprendiendo a vender a través de internet, ya que la fuerza laboral del país está mayoritariamente en las MiPymes y/o dedicada a auto emprendimientos de carácter comercial. Este PFC se denominó “Pymes en Línea” y forma parte de la oferta ministerial “Digitaliza tu Pyme” del Ministerio de Economía

²⁷ Corresponde a los proyectos 20PFC-126432 (Digitaliza tu Pyme, inicio abril 2020, 40.000 cupos) y 21PFC-175260 (Pymes en línea, inicio mayo 2021, 20.000 cupos).

²⁸ Que inicialmente (2018-2020) consideraba a aquellas personas seleccionadas que materializaban la obtención de la beca, mediante el pago del cofinanciamiento exigido.

²⁹ Ver Resolución Afecta N.º 31 (10-04-2021). Se argumentó que esta modificación (Acta CAF N.º 06-2021) surge a raíz de la pandemia, donde se buscó que el instrumento PFC fuera dirigido especialmente a quienes habían tenido una mayor caída en sus ingresos o a los más vulnerables, pero no contaban con el cofinanciamiento necesario para aportar que les exigía la normativa.

necesario. Estos organismos reconocen las carencias del capital humano y relevan los desafíos en torno a la pertinencia y calidad de la oferta formativa. Un primer organismo que destacar es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de calidad, este organismo busca mejorar la empleabilidad de quienes buscan trabajo o deseen mejorar sus trayectorias laborales, y acompañarlos durante los desafíos laborales que se les presentan. A diferencia de PFC, los programas de capacitación de SENCE ponen especial atención al apoyo a la inserción y a la continuidad laboral de personas vulnerables. Junto a los programas regulares, SENCE implementa la franquicia tributaria, que permite a empresas en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta que se paga anualmente, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de trabajadores, extrabajadores y potenciales trabajadores (de acuerdo con los alcances, límites y montos que establece la Ley 19.518).

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en Chile (SNCCCL), que rige a nivel nacional, identifica las competencias laborales y de empleabilidad de mayor relevancia para el mundo del trabajo. Ejecuta la evaluación y certificación las competencias desarrolladas por los trabajadores a lo largo de la vida, sin importar la forma en que éstas fueron adquiridas. Es un órgano que se ha definido clave para mejorar de la calidad y pertinencia de la formación y capacitación, puesto que aporta información que facilita el encuentro entre la demanda- oferta en sistemas de intermediación laboral y servicios de orientación vocacional. Se hace operativo a través de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora. Es un servicio público cuya función es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas mediante la certificación, independientemente de la forma en que estas hayan adquirido los conocimientos y de si poseen o no un título o grado académico. Este reconocimiento se realiza mediante procesos de evaluación y certificación, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos. Estos estándares constituyen insumos para que las instituciones a cargo (SENCE, CFTs, etc.) dispongan de una oferta formativa en base a los estándares de competencias pertinentes y alineados con las necesidades de la industria. Para ello, ChileValora desarrolla procesos de colaboración entre actores sindicales, gremiales y del Estado relacionados con los diferentes sectores productivos, los cuales se encargan de acreditar los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial y de acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación, así como de supervisar la calidad de sus procesos. El volumen de beneficiarios incorporados en los años 2020-2021, con los dos proyectos “Pymes en Línea” tienen perfiles educacionales y de ingresos muy diferentes de los beneficiarios de los años 2018-2019, que incluye a personas inactivas (en edad escolar, dueñas de casa, jubilados), o personas con alta calificación (magister y doctorado) pero desempleadas, cuyas trayectorias laborales difieren mucho de los inicialmente considerados por el PFC (personas con educación completa, técnica o profesional, con experiencia en el sector). Se considera que este desperfilamiento del programa no cuida ni garantiza los objetivos y resultados originales del PFC.

En relación con la complementariedad con estos programas, el panel experto considera que, si bien existe una oferta de capacitación laboral coordinada por SENCE y de certificación de competencias gestionada por ChileValora, sus planes formativos y perfiles laborales no se abocan necesariamente a resolver los desafíos de productividad de la industria de los sectores estratégicos definidos por CORFO. La capacitación desarrollada por SENCE y la certificación de competencias de ChileValora está orientada a incrementar la empleabilidad de la fuerza laboral, y no a aumentar la productividad sectorial a través de

la mejora de competencias de la fuerza laboral con un nivel de calificación específico, como propone PFC.

El panel reconoce que son programas con propósitos distintos, es decir, no existen duplicidades de propósitos y ni de poblaciones entre PFC, los programas de SENCE y la certificación de ChileValora. No obstante, lo anterior, el panel cree que dada la amplia variabilidad de los criterios de priorización de los beneficiarios de cada proyecto PFC, los que se circunscriben a las necesidades de cada sector productivo³⁰, se hace necesaria la existencia de un mecanismo de articulación entre los programas para evitar eventuales duplicidades. Al respecto, el panel identifica que aun cuando CORFO señala haber establecido vínculos con SENCE y ChileValora, estos no constituyen una línea de trabajo sistemática que permita avanzar en lógicas de articulación, ni contribuyen a la configuración de una política de formación a lo largo de la vida que integren y articulen las políticas de capacitación y certificación³¹. Esta desarticulación podría conllevar a la duplicidad de actividades, tanto en el levantamiento de brechas y estándares de competencias, como en los programas de formación implementados.

En síntesis, el problema que se busca resolver está identificado, pero no cuantificado para los sectores productivos en los que opera. Asimismo, el programa, a través de su estrategia, busca resolver fallas de mercado presentes en el sistema de formación para el trabajo que no están siendo abordados por la oferta pública de la capacitación laboral. Reconociendo este valor, el programa en la actualidad no entra en coordinación con las otras instituciones públicas comprometidas con la capacitación y certificación de competencias laborales. Esto genera un riesgo de duplicidad de las acciones en las poblaciones objetivos, lo que pone en peligro la pertinencia del programa.

2. Implementación del Programa

Para evaluar la correcta puesta en práctica del programa en base a la estrategia diseñada se considera abordar los siguientes tópicos: i) Operación y diseño, y estrategia definida; ii) Cobertura y focalización de la población intermedia, y entrega de bienes y servicios; iii) Organización y gestión; y, iv) Sistema de seguimiento y evaluación.

2.1. Operación y diseño versus Estrategia definida

Se observa, en términos globales, que el programa opera en concordancia con su diseño y estrategia definida para el periodo 2018-2019. No así a partir del 2020, motivado por la situación de emergencia sanitaria nacional, donde en la práctica cambia la estrategia del programa, las características de los beneficiarios potenciales, relajando los requisitos de participación, y por ello se abre a otros objetivos, sociales entre otros, y no sólo objetivos de fomento productivo. Es decir, los procesos de trabajo implementados por el Programa desde sus inicios (2016) permiten en el periodo 2018-2019 el reconocimiento de necesidades de formación y certificación, se establecen definiciones de población objetivo asociada a los requerimientos específicos levantados a través de diagnósticos gruesos, se implementan mecanismos de acceso claros, sobre la base de establecer requisitos

³⁰ Los cambios socio productivos, las transformaciones tecnológicas y los emergentes cambios en los mercados, conllevan a que las necesidades de formación sean cambiantes.

³¹ De acuerdo con lo expresado por Araneda (2006) Chile requiere de una institucionalidad en materia de Capacitación y Certificación por Competencias, basada en la capacidad y credibilidad para lograr la adhesión y participación de los sectores productivos en la generación de estándares y en la validación por parte del mercado de los certificados de competencias laborales emitidos

consistentes con la capacitación y certificación de competencias laborales en sectores específicos (priorizados por CORFO), y, se dispone de un mecanismo de ejecución (Entidad Gestora – Entidad Experta) que propende a encontrar la oferta más adecuada para los beneficiarios, reconocida y validada por el sector productivo específica, sujeta al cuidado de los recursos públicos.

Otro aspecto que se considera mina la posibilidad de identificar rigurosamente la existencia de brechas de competencias en determinado sector productivo, es que la información disponible, inclusive los propios Programas Estratégicos de CORFO no identifican ni dimensionan este tipo de brechas, quedando en planteamientos genéricos del tipo “fortalecer el sistema de competencias laborales”, o, en el caso que sí se identifican corresponden a brechas en capital humano avanzado, que no corresponde al foco del programa. El análisis de los Programas Estratégicos de CORFO indicó que, en el mejor caso, sólo 4 de 12 casos identificaban brechas específicas de competencias laborales útiles para los diagnósticos de los PFC.

Para CORFO la construcción del diagnóstico se relaciona a su utilidad en tanto aporta a la estrategia argumentativa para sostener la formulación del PFC, usando los antecedentes más actualizados disponibles, donde el público objetivo son los consejeros de los CAF / CAZ, cuya preocupación es que el proyecto sea pertinente, no se duplique con otras iniciativas en curso, y que exista una racionalidad mínima que justifique por qué destinar recursos públicos. Así, se entiende que los diagnósticos son funcionales para lograr la aprobación del PFC y su financiamiento, y no necesariamente tienen el alcance de los diagnósticos de brechas que, por ejemplo, son elaborados en el ámbito del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL). En este último caso, la profundidad de los diagnósticos se relaciona no sólo con lograr una caracterización de las debilidades de competencias específicas a funciones desempeñadas en un ámbito productivo, sino que a producir un nivel de consenso en los agentes económicos del sector a efectos de reconocer estándares y las certificaciones a ellos asociadas. Si el problema de CORFO es que necesita cubrir nuevas industrias o campos, anticipándose a las necesidades emergentes de capital humano que surjan en sectores estratégicos en la medida que van dinamizándose, el PFC no es el instrumento adecuado dados sus objetivos.

Si bien el diseño del programa, y los instrumentos establecidos en su reglamento, entre otros el formulario de postulación del PFC, enfocan el diseño de todo PFC a identificar claramente brechas de competencias laborales, dimensionarla, y asegurar sinergia con el sistema de capacitación nacional, y de certificación de competencias laborales, en la práctica se observa en la mayoría de los PFC una baja calidad en estos desarrollos. Si bien se reconoce que existe una falta de información a nivel nacional respecto de las realidades sectoriales, más aún en subsectores, y que CORFO utiliza la información disponible, en el diseño de los PFC se utilizan datos o antecedentes genéricos, o muy globales, que no justifican necesariamente la propuesta de intervención (proyecto PFC). Ello se relaciona tanto a las modificaciones que han experimentado los programas “soporte” de los PFC, como son los Programas Estratégicos de CORFO, de reformulación, eliminación, cambio en sus mecanismos decisorios (Comités), como en la admisibilidad de vinculación a programas de distinta índole, no necesariamente estratégicos para la política de productividad y competitividad e CORFO, como el Plan Impulsa Araucanía. O bien, no se explicita ni se exige establecer dicha vinculación en los diseños de los PFC: 41 de 88 PFC

(46,6%) no declaró vinculación estratégica a algún instrumento, por lo tanto, se deduce que no ha sido exigible en la asignación de recursos por el comité respectivo (CAF o CAZ).³²

Se considera que la elaboración de diagnósticos útiles para la formulación de PFCs, por su complejidad (son estudios a detalle en un sector o rama de sector), debieran estar disponibles previamente a la formulación (y postulación) de un PFC. Muchas veces estos diagnósticos surgen del trabajo más fino que el que se encara para un sector (por ejemplo, los Programas Estratégicos de CORFO), y radican en intervenciones en territorios, con gobernanzas en marcha (como es el caso de los PTI de CORFO). En este sentido, no parece razonable dedicar recursos del PFC a la elaboración de diagnósticos, como si fuese otro tipo de actividad junto al Desarrollo de Competencias y Certificación de Competencias. La posibilidad real de contar con diagnósticos en plazos tan breves, previos al inicio de actividades de capacitación, es que sean específicas a nivel de empresa, no de sector o industria, lo cual no es consistente con los objetivos del PFC, de alcance sectorial.

Por último, las entrevistas realizadas a directivos de AOI revelan una positiva opinión sobre el instrumento PFC. En general lo encuentran claro, detallado, y útil para su percepción de lo que se requiere en la región en materia de capacitación. Sin embargo, este juicio positivo merece dos observaciones: a) los directivos regionales de CORFO no consideran como mayor valor de los AOI su experticia técnica, sino que su aporte está en la gestión administrativa de instrumentos; b) sólo uno de los entrevistados reparó, precisamente, en la falta de rigor metodológico para el levantamiento de brechas de competencias, al modo en que se realiza en el SNCCL.

2.2. Cobertura y focalización de la población objetivo, y entrega de bienes y servicios

Se considera que los criterios de focalización y selección de la población objetivo, definida como las personas naturales que cumplen con ser chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país, y corresponden al perfil específico requerido por el curso al que postulan, que incluye algún nivel educacional mínimo o experiencia laboral en el sector abordado por el PFC, entre otros, son relativamente aplicables, por cuanto requieren la verificación (de parte de la Entidad Gestora) de documentación formal (cédula de identidad, título, certificado de trabajo, entre otros). La dificultad de la focalización del PFC radica en que la población beneficiaria corresponde a las personas que han sido seleccionadas, y el AOI ha verificado el cumplimiento de los requisitos específicos establecidos para el PFC a que postula,³³ y materializan su participación mediante el pago del cofinanciamiento exigido de, al menos, el 10% del monto del arancel del respectivo curso, siendo así incorporados como beneficiarios (becarios). Los datos de llenado de cupos de los cursos, que en el periodo 2018-2021, alcanza en promedio al 92%, indica que el copago no opera como una barrera efectiva. Sólo 4 de los 88 PFC desistieron de su ejecución (fueron cancelados) porque los postulantes interesados no alcanzaron a cubrir el cupo mínimo de los respectivos cursos. Esto significa que para los cursos ofrecidos por los PFC hubo una alta demanda efectiva. Sin embargo, cabe notar que, si los PFC fuesen formulados con apego estricto al diseño lógico, esto es, que atienden brechas de competencias específicas en sectores

³² Este dato surge de la Base de datos de la cartera de proyectos entregada por CORFO. Sin embargo, la Unidad de Capital Humano reporta que revisando dicha cartera encontró que existe vinculación (a PE o PTI) en 58 de los 88 casos. Es decir, 30 no tienen vinculación, lo que resulta en un 34% de PFC no vinculados estratégicamente. Este conteo no pudo ser verificado por el panel.

³³ Validación de datos de identificación (cédula de identidad válida), certificación de nivel educacional, certificación de experiencia laboral si procese, entre otros.

estratégicos, probablemente sería más difícil la convocatoria y selección de postulantes interesados. En la medida que los cursos atiendan brechas “genéricas” se incrementa la probabilidad de contar con postulantes interesados.

Respecto de la cobertura, los datos registrados (entre 0,06% y 1,73%, para el periodo 2018-2021)³⁴ muestran una baja incidencia del programa en términos de beneficiarios respecto a la población objetivo. Sin embargo, esto no debiera ser considerado un problema en sí mismo, ya que mientras más específicas las brechas de competencias, vale decir, más acotado el perfil del trabajador dentro de un determinado sector productivo, más reducida es la población que presentará la brecha. Al contrario, si se atienden brechas más transversales (vinculadas a competencias genéricas)³⁵ debiera incrementarse la población objetivo (postulantes y beneficiarios) y modificarse el tipo de oferta de capacitación.

Por último, como se detalla más adelante,³⁶ en el periodo evaluado los beneficiarios/as de ambos componentes principalmente son trabajadores, mayoría dependientes y, en segundo lugar, cuenta propia. Sin embargo, en el 2020, asociado al cambio de estrategia del programa (masificación) se incorporan personas que se no encuentran trabajando ni buscando empleo, lo cual desfocaliza al programa.³⁷ Entrevistas a Entidades Expertas refuerzan el aspecto negativo de no contar con los perfiles adecuados para los cursos, indicando que los contenidos han sido diseñados para un perfil descrito, que termina siendo teórico dada la composición final de los becarios asistentes a los cursos, generando personas que no valoran muy positivamente el servicio recibido si es que están sobrecualificados para ello, y, por el contrario, personas que no logran captar los contenidos por no corresponder al perfil (no cuentan con los requisitos mínimos de formación o experiencia). Como indica CORFO, los organismos capacitadores más expertos hacen evaluaciones a los becarios con el objeto de organizar los grupos curso según el nivel de dominio de la competencia a desarrollar y posteriormente van trasladando a los alumnos entre grupos curso según el nivel de dominio que van adquiriendo a través del curso. Este mecanismo reduce su utilidad acorde el incremento en la dispersión de conocimientos y habilidades de entrada de los postulantes, por ello el cambio de estrategia hacia la masificación con menores requisitos de entrada es riesgosa para los resultados esperados del programa.

2.3. Organización y gestión

El PFC está sujeto al modelo operativo Entidad Gestora – Entidad Experta, que es la práctica habitual de CORFO, donde la Entidad Gestora corresponde a un Agente Operador Intermediario (AOI), usualmente corporaciones de desarrollo de alcance regional o nacional, asociada a algún gremio o asociación empresarial.³⁸ Y la Entidad Experta corresponde a algún proveedor de servicios educacionales o de capacitación (Universidades, CFT, IP, OTEC). Este modelo es funcional a CORFO, y lo aplica para la canalización de prácticamente todos sus instrumentos de fomento. La oferta total alcanza

³⁴ Ver Cuadro N.º 11, más adelante.

³⁵ Lecto escritura, cálculo matemático.

³⁶ Ver la sección 3.2 Cobertura y focalización del programa (Cuadro N.º 13. Población Beneficiaria PFC 2018-2020, por género y edad).

³⁷ Los datos del programa muestran que en el periodo 2018-2021 las personas que buscan trabajo por primera vez, más cesantes e inactivos suman 4.443, que representa un 5% de todos los postulantes (83.530). Si el cálculo se ajusta sólo a los postulantes que entregaron información sobre su condición laboral (23.890) el porcentaje se incrementa a 19%.

³⁸ Excepcionalmente, en el caso de no existir oferta de algún AOI, se consideran consultoras especializadas.

a 15 entidades,³⁹ algunas con especialización territorial,⁴⁰ otras con alcance nacional,⁴¹ otras con especialización temática.⁴² Esto implica que en la práctica la ejecución del PFC ha contado con un número acotado de oferentes, que intermedian la ejecución, pues estos Agentes realizan tareas esencialmente administrativas y de ejecución y control financiero.

Los directivos regionales de CORFO reconocen que la presencia Agentes Operadores Intermediarios como de Entidades Gestoras del PFC genera para la Corporación certeza en lo administrativo, hay garantías financieras por la ejecución de recursos públicos y conocen las obligaciones de la operación de instrumentos CORFO. En ese rol, no se espera que sean especialistas o expertos temáticos. Su responsabilidad consiste en administrar un fondo de fomento, canalizarlos hacia los beneficiarios, cobrando un overhead preestablecido.⁴³ No están estrictamente sujetos al pago por resultados. Por su parte, las Entidades Expertas ofrecen un espectro de competencia mayor, están sujetas a pagos por resultados (existe riesgo en su remuneración) vinculados al desenlace de cada beneficiario, pudiendo no recibir pago alguno si los becarios, por ejemplo, abandonan tempranamente el curso. Estos aspectos de control son positivos en la medida que los cursos que se implementen sean relativamente estándares o conocidos por dichas entidades. Sin embargo, para iniciativas innovadoras o nuevas, debido al riesgo inherente de fracaso, es factible que no haya oferta.

Entrevistados de CORFO regionales reconocen que los AOI esencialmente son un mecanismo administrativo que viabiliza la ejecución de los instrumentos CORFO, control y coordinación, pero que no agrega valor técnico.⁴⁴ Al consultarse a los propios AOI sobre sus principales aciertos en la ejecución de los PFC señalaron la flexibilidad para la ejecución, especialmente en pandemia, la coordinación con CORFO y las Entidades Expertas, la gestión ágil para la validación de los seleccionados, incorporación de beneficiarios y constitución e inicio de cursos. No mencionaron aspectos técnicos de los servicios contratados. La presencia de pocos AOI, donde CODESSER y COPEVAL son los de mayor presencia y ejecución a lo largo del país, limita las posibilidades de disponer de entidades especializadas en la materia específica del PFC. A lo anterior se agrega el juicio que, en algunas regiones, de menor tamaño o extremas, las Entidades Expertas de calidad son escasas, a pesar de que la contratación de dichas entidades se hace a través de una licitación privada, lo que teóricamente permitiría atraer a organismos capacitadores de cualquier parte del país, no obstante las dificultades prácticas para operar fuera de las zonas de influencia de dichos organismos (donde tiene infraestructura y plantel docente contratado) limita la oferta que finalmente estará disponible.

Desde el punto de vista operativo, los AOI señalaron, de manera mayoritaria, que la principal dificultad fue el proceso de llenado de cupos (validación de selección hecha por

³⁹ Ver Cuadro N.º 39. Agentes Operadores Intermediarios del PFC, Anexo N.º 3.

⁴⁰ Como la CCII (Cámara de Comercio, Industrias, Servicios y Turismo de Iquique A.G), GEDES LTDA (Gestión y Desarrollo), o FUDEA UFRO (Fundación de Desarrollo Educacional y Tecnológico La Araucanía).

⁴¹ Como CODESSER (Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural) o COPEVAL (Compañía Agropecuaria COPEVAL S.A.).

⁴² Como la ACTI (Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A G).

⁴³ Overhead es el pago que realiza CORFO al AOI por los servicios de administración de sus instrumentos, que conlleva, entre otras, obligaciones de ejecución, evaluación, supervisión y administración de fondos. Dicho pago varía de acuerdo con las reglamentaciones de cada instrumento, y tiene como marco global el Reglamento de los Agentes Operadores Intermediarios de CORFO (Resolución Afecta N.º 22, del 2018).

⁴⁴ En efecto, la Resolución (A) 35, del 2017, indica que "La supervisión, administración y seguimiento de estos Programas estará entregada a los Agentes Operadores Intermediarios. Ellos, en conformidad a este reglamento, son los habilitados para administrar los Proyectos, además, son los responsables de velar por el cumplimiento de las actividades y objetivos del Proyecto, así como de las obligaciones financieras y el seguimiento técnico de los Proyectos".

CORFO, materialización de copagos, uso de lista de espera), debido a ventanas de tiempo inadecuadas para la ejecución de cursos (en épocas de empleo en el territorio, que inducen deserción temprana), procesos masivos (2020 y 2021) que no logran ser atendidos con los recursos humanos del AOI en el territorio,

En cuanto a los recursos disponibles, se considera que el programa se organiza y gestiona correctamente, es decir, para los recursos humanos y financieros disponibles destinados a la operación, se logra producir los bienes y servicios definidos, así como para obtener los resultados esperados por los PFC. Debe considerarse que, en particular, los recursos humanos son acotados, en promedio un ejecutivo por región, sin dedicación exclusiva, ya que deben atender otros instrumentos CORFO. Y en el nivel central, la Unidad de Capital Humano ha sido reducida casi a la mitad (de 5 a 3 profesionales), por lo cual los actuales ejecutivos (2) deben atender tareas administrativas y financieras, además de las de índole técnico. Ello significa que, potencialmente, se reduce la capacidad de control de la ejecución, más aún cuando el programa ha avanzado hacia una masificación significativa, especialmente atribuido a los PFC del sector TIC puestos en marcha en el 2020-2021.

Una debilidad sustantiva, a juicio del panel, es la vinculación institucional del programa. Considerando que el Estado chileno ha definido, desde la promulgación de la ley que crea el SNCCL,⁴⁵ que el abordaje de problemas de competencias laborales se haga dentro del enfoque del referido sistema, y que los problemas asociados a la empleabilidad sean abordados dentro del sistema de capacitación laboral (principalmente SENCE). Lo primero está reforzado por acuerdos de mayor alcance, como por ejemplo la homologación con sistemas de la OECD.⁴⁶ En este contexto se evidencia una debilidad importante del programa en su inserción institucional, reflejado en un débil vínculo con el SNCCL. Se considera que no basta con revisar los catálogos de competencias de ChileValora para la formulación de PFC, sino que la lógica del desarrollo de sistemas de competencia laborales se basa en la construcción del tejido “tripartito”, empresa, trabajadores y Estado, para establecer consensos respecto de las brechas de competencias que merecen la aplicación de recursos públicos. La Ley que crea el SNCCL no le asigna a CORFO un rol como agencia de promoción del fomento productivo, en la articulación institucional de dicho sistema. Sin embargo, la presencia de instancias que operan a nivel territorial (regional) donde CORFO es un actor relevante, posibilitan el desarrollo y consolidación de espacios como las mesas de fomento, o redes de fomento, con participación del sector privado y de autoridades regionales (GORE, SEREMIs), que son compatibles o precursoras de piezas vitales dentro del SNCCL, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL).⁴⁷ Otros actores que se han sumado a la institucionalidad vigente, desde una perspectiva de la formación continua, marco de cualificaciones y las rutas de educación técnica vocacional, son los consejos de competencias (Skills Councils), en Chile representados en el sector minero, vino y servicios de mantención, que pueden otorgar una validación mayor a las

⁴⁵ Ley N.º 20.267 (2008), que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

⁴⁶ La Estrategia de Habilidades de la OCDE (Skills Strategies) representa un marco a través del cual los países pueden analizar sus fortalezas y debilidades para emprender acciones concretas relacionadas con los tres pilares de un sistema nacional de competencias: 1) desarrollo de competencias relevantes, desde la infancia a la edad adulta; 2) activación de esas competencias en el mercado laboral, y 3) uso de las competencias de manera eficaz para la economía y la sociedad. Ver “Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor” <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>

⁴⁷ Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son parte del modelo de gobernanza del SNCCL, de carácter tripartito y basado en el diálogo social. Su organización es sectorial y está conformada por representantes de trabajadores/as y empleadores/as organizados/as y del gobierno, a través de instituciones públicas sectoriales. Entre sus objetivos está definir y proyectar la participación del sector que representan en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias, detectar brechas de capital humano y definir prioridades a nivel sectorial.

iniciativas que emprenda la Corporación. En este sentido, CORFO tiene un gran potencial para dinamizar el desarrollo del SNCCL, y de continuar implementando instrumentos para el desarrollo de capital humano requiere jugar un rol activo en los sistemas que ha establecido el país. De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, ello debiera requerir modificaciones legales / reglamentarias para que CORFO desempeñe un rol como el sugerido.

2.4. Sistema de seguimiento y evaluación

El programa dispone de un sistema de seguimiento y evaluación que radica en las tareas e instrumentos que aplica el OAI a las Entidades Expertas que ha contratado, y que se materializa en distintos informes periódicos, prestablecidos en el respectivo convenio de ejecución CORFO-AOI. Sin embargo, este panel ha verificado que cierta información que captura el AOI sobre la Entidad Experta no es de fácil acceso o no está disponible, por ejemplo, porque está en soporte físico (no digital), y que permitiría monitorear y medir su desempeño, y eventualmente mejorar la gestión del Programa.

Por ejemplo, datos sobre las evaluaciones de las propuestas de las Entidad Experta, en el proceso de licitación-selección, datos sobre la gestión del proceso de convocatoria (fechas de convocatoria, cierre, evaluación), o fechas de inicio de los servicios, pagos parciales efectivos a la Entidad Experta, entre otras. En suma, el mecanismo AOI-Entidad Experta permite un cuidado de los aspectos administrativos y contractuales asociados a la ejecución de los servicios (componentes), pero no permite conocer aspectos para la mejora de procesos y resultados, y contribuiría, al menos, a evaluar aspectos de desempeño vinculados a procesos.

3. Desempeño del Programa: Eficacia y Calidad

3.1. Eficacia a nivel de Componentes

Para los indicadores medidos, se puede señalar lo siguiente:

- No se definieron metas en la MML original del Programa, por lo tanto, no se puede establecer la eficacia alcanzada.
- El resultado de egreso de los becarios es positivo (entre 72,25% y 94,82%) y consistente con el perfil de éstos, que corresponde al nivel técnico superior completo y universitario completo (68%, 2018 y 2019; 73%, 2020).
- El resultado de becarios (beneficiarios) egresados que declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio post curso, es positivo por el nivel alcanzado (entre 78,92% y 85,01%), sin embargo, al tratarse de una percepción, condicionada a un servicio 90% subsidiado, y que no se conoce el desenlace laboral posterior al curso del becario, no permite evaluar la calidad y pertinencia efectiva del curso.
- El resultado de becarios (beneficiarios) egresados que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral post curso, es positivo (entre 64,84% y 72,42%), sin embargo, considerando el indicador anterior, se relativiza el efecto medido (aumento de la productividad).

Las estimaciones para los indicadores de eficacia a nivel de componentes se presentan en los siguientes cuadros:

Cuadro N.º 8. Principales Indicadores medidos Componente 1

Indicador	Fórmula de cálculo	2018	2019	2020	2021
Indicador: Eficacia / Producto 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que egresan de sus cursos durante el período t.	$(N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación durante el período } t / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) durante el período } t) \times 100$	91,17%	72,25%	94,82%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
Indicador: Calidad/Producto 5. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio durante el período t+1 / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100	$(N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio durante el período } t+1 / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t \text{ que responden la encuesta}) \times 100$	86,6%	85,1%	76,3%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
Indicador: Calidad/Producto 6. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1.	$(N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período } t+1 / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t \text{ que responden la encuesta}) \times 100$	70,0%	68,3%	68,5%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.

Fuente: Anexo 2(B).

Cuadro N.º 9. Principales Indicadores medidos Componente 2

Indicador	Fórmula de cálculo	2018	2019	2020	2021
Indicador: Eficacia / Producto 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t.	$(N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período } t / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación durante el período } t) \times 100$	100,00%	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados). Sin información de resultados.

Fuente: Anexo 2(B).

Para los indicadores medidos del Componente 2, se puede señalar lo siguiente:

- No se definieron metas en la Matriz de Marco Lógico original del Programa, por lo tanto, no se puede establecer la eficacia alcanzada.
- El resultado de certificaciones alcanzadas por los becarios es muy positivo (100%), aunque sea sólo una medición (2018), es consistente con lo esperado de personas que ingresan a un proceso de este tipo, porque en general son rigurosos, metódicos, se

debe cumplir con todas las exigencias, etc., y el proceso no tiene valor para el beneficiario si es que éste no alcanza la certificación.

3.2. Cobertura y focalización del programa

La población beneficiaria, corresponde a aquella parte de la población objetivo que cumple los criterios de priorización y que, por lo tanto, el programa planifica atender en un año determinado. A partir de criterios de priorización se ordena el flujo de beneficiarios dentro de un plazo plurianual, determinando en forma no arbitraria a quiénes se atiende antes y a quiénes después. De acuerdo con las definiciones del PFC, la población beneficiaria corresponde a las personas que han sido seleccionadas y materializan su participación mediante el pago del cofinanciamiento exigido de, al menos, el 10% del monto del arancel del respectivo curso, siendo incorporados como beneficiarios”. Por su parte, las personas seleccionadas corresponden a las personas naturales que cumplen con ser chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país, y corresponden al perfil específico requerido por el curso al que postulan.⁴⁸

Los datos expresan que los componentes 1 y 2 tienen comportamientos distintos en términos de cantidad de beneficiarios. El componente 1, como puede apreciarse en el siguiente cuadro, ha recibido beneficiarios durante todo el periodo de evaluación, mientras que el componente de certificación recibió beneficiarios únicamente el año 2018.

En relación con las variaciones de cantidad de beneficiarios, las cifras expresan que su cobertura ha sufrido significativas modificaciones en los años 2018, 2019, 2020 y 2021, sin seguir patrones claros. Como puede observarse en el cuadro siguiente, que presenta la variación de beneficiarios en el periodo correspondiente a la evaluación, tuvieron lugar dos cambios relevantes de mencionar. El primero de ellos es la fuerte disminución de beneficiarios el año 2020, producto de los efectos de la pandemia, mientras que, por su parte, el segundo de los cambios es el aumento exponencial de beneficiarios entre el 2020 y 2021. Esta significativa variación representa un incremento de la cobertura respecto del 2018 de 479,15%. De acuerdo a lo señalado respecto de los antecedentes, y tal como se ha expuesto en el subcapítulo dedicado a la justificación, este cambio se produce porque CORFO, en atención a la crisis sanitaria derivada del COVID-19, decidió modificar la estrategia de implementación de los proyectos PFC, transitando hacia una capacitación a distancia que permitiera contribuir masivamente al cierre de la brecha de digitalización, lo cual se tradujo en una sustantiva transformación de los beneficiarios efectivos. Este hecho tiene un efecto en los indicadores de cobertura del programa, que se expresa en un aumento de 491,66% de los beneficiarios respecto de la población potencial entre el 2018 y 2021. En el caso de la relación de los beneficiarios respecto de la población objetivo, en el mismo periodo, la cifra es de 480,55%.

⁴⁸ Por ejemplo, “enseñanza media completa”; “conocimiento o experiencia comprobable en sistemas informáticos”; “empresarios, emprendedores y trabajadores mapuches y no mapuches de empresas turísticas o de otras organizaciones que sean parte de la cadena de valor del sector turístico de la región de La Araucanía”; “Profesionales, técnicos-profesional y/o titulados de liceos agrícolas vinculados al desarrollo de la horticultura de la región O’Higgins”; “trabajar en la región”.

Cuadro N.º 10. Número de Beneficiarios Efectivos Años 2018-2021

	2018	2019	2020	2021	% Variación 2018-2021
Componente 1	2.230	3.265	425	11.380	510,31%
Componente 2	145				-
Total	2.375	3.410	425	11.380	479,15%

Fuente: Unidad de Capital Humano, CORFO

En concordancia con las variaciones expuestas, los indicadores de cobertura se modifican. Como se observa en el siguiente cuadro, se verifica un incremento sustantivo de los beneficiarios si se comparan las cifras entre 2018 y 2021, lo que afecta las tasas de cobertura de los beneficiarios en relación con la población potencial y la población objetivo.

Cuadro N.º 11. Cobertura Años 2018-2021

Año	Población Potencial (a)	Población Objetivo (b)	Beneficiarios Efectivos (c)	% Beneficiarios respecto a Población Potencial (c)/(a)	% Beneficiarios respecto a Población Objetivo (c)/(b)
2018	1.902.736	657.663	2.375	0,12%	0,36%
2019	1.902.736	657.663	3.410	0,17%	0,51%
2020	1.902.736	657.663	425	0,02%	0,06%
2021	1.902.736	657.663	11.380	0,59%	1,73%
%Variación 2018-2021	-	-	479,15%	491,66%	480,55%

Fuente: Unidad de Capital Humano, CORFO

Al realizar un análisis de caracterización de la composición de la población beneficiaria y su vínculo con las variables de género, los datos muestran que en el periodo 2018 - 2020 esta población se encontraba conformada mayormente por hombres; una tendencia que a partir del 2021 comienza a modificarse, estableciéndose un equilibrio entre la proporción de hombres y mujeres. En el caso de componente 2, de certificación, la proporción de hombres respecto de las mujeres presenta una distancia aun mayor que las cifras del componente 1, observándose que un 82% de los beneficiarios fueron hombres.

Cuadro N.º 12. Población Beneficiaria PFC 2018-2021, por género y edad

Género	Componente 1		Componente 2	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2018	63,70%	36,30%	82%	18%
2019	57,20%	42,80%		
2020	76,00%	24,00%		
2021	52,00%	48,00%		

Fuente: Base de Datos Beneficiarios 2018-2021

Las estadísticas permiten reconocer que los beneficiarios/as del componente 1 y 2 se encuentran compuestos principalmente por trabajadores/as dependientes y, en segundo lugar, por trabajadores/as por cuenta propia. Este es un patrón reconocible en los años 2018, 2019 y 2021, no así durante el año 2020, año en el que los trabajadores por cuenta propia disminuyen. Destaca el hecho de que entre los beneficiarios/as exista una proporción, si bien marginal (0,02%), de personas que se no encuentran trabajando ni

buscando empleo. Esto último resulta particularmente llamativo, ya que corresponde a un grupo sobre el cual el programa no se plantea intervenir.⁴⁹

Cuadro N.º 13. Población Beneficiaria PFC 2018-2021, por ocupación (porcentajes)

Ocupación	Componente 1				Componente 2
	2018	2019	2020	2021	2018
Trabajador Dependiente	57,33%	53,24%	64,24%	54,55%	55,5%
Trabajador por cuenta propia	34,01%	34,43%	20,24%	36,25%	20,1%
Cesante	1,45%	2,32%	0,94%	0,98%	11,7%
Inactivo	6,18%	9,28%	14,35%	7,45%	8,5%
Buscando trabajo por primera vez	1,02%	0,73%	0,24%	0,75%	4,2%

Fuente: Base de Datos Beneficiarios 2018-2021

Con relación al nivel educativo de los beneficiarios/as del componente 1 y 2, el siguiente cuadro muestra que estos tienden a tener un nivel educativo superior a la enseñanza media completa. Los datos indican que entre los años 2018 y 2020 el nivel de educación de los beneficiarios/as es de técnico superior o universitario, lo que se mantiene en correspondencia con los niveles de calificación declarados en su población objetivo. En el caso del componente 2, se puede observar que existe una menor proporción de beneficiarios con alta calificación, con postgrado. El 2021 se observa que un 7,04% de los beneficiarios no posee educación media completa, manifestando un quiebre en las tendencias de cualificación de entrada de los beneficiarios/as.⁵⁰ Esto se contrapone con los criterios que se han definido para su población objetivo, que está definida como una población con nivel de calificación media.

Cuadro N.º 14. Población Beneficiaria PFC 2018-2021, por nivel educativo (porcentajes)

Nivel Educativo	Componente 1				Componente 2
	2018	2019	2020	2021	2018
Básica Incompleta	0,15%	0,06%	0,00%	0,02%	0,35%
Básica Completa	0,49%	0,31%	0,24%	6,73%	0,35%
Educación Media Técnico Profesional Incompleta	0,40%	0,67%	0,00%	0,18%	0,35%
Educación Media Científico Humanista Incompleta	0,40%	0,49%	0,24%	0,11%	-
Educación Media Técnico Profesional Completa	4,16%	4,75%	2,12%	17,23%	3,89%
Educación Media Científico Humanista Completa	4,55%	3,16%	1,41%	12,15%	4,24%
Educación Superior Técnico Profesional Incompleta	1,58%	2,91%	0,47%	0,66%	8,13%
Educación Universitaria Incompleta	4,85%	9,44%	3,76%	1,99%	16,25%
Educación Superior Técnico Profesional Completa	20,48%	20,41%	10,82%	2,75%	16,25%
Educación Universitaria Completa	55,27%	47,32%	62,35%	48,10%	43,11%
Magister Completo	5,10%	8,03%	12,94%	9,49%	2,43%
Magister Incompleto	1,98%	2,21%	4,94%	0,39%	2,83%
Doctorado Completo	0,40%	0,12%	0,47%	0,13%	0,35%
Doctorado Incompleto	0,20%	0,12%	0,24%	0,07%	1,41%

Fuente: Base de Datos Beneficiarios 2018-2021

Las cifras relativas a ingresos ponen de manifiesto que el mayor número de beneficiarios/as se concentra en grupos de ingreso desde de los \$500.001. A partir de dicho monto los beneficiarios/as se distribuyen equilibradamente entre los tramos, a excepción del tramo superior (más de \$ 2.000.000). En este sentido, se puede sostener que los beneficiarios/as

⁴⁹ Fuerza laboral, incorpora a las personas que están trabajando, "ocupados", y a las personas que no están trabajando, pero buscan trabajo, "desocupados", los que se componen de las personas que "buscan trabajo por primera vez" y aquellos que están "cesantes". . <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>

⁵⁰ El año 2018 era de 1,44, el 2019 1,53 y el 2020 de 0,48

que acceden al PFC perciben, de promedio mensual, ingresos que varían entre los \$500.001 y \$2.000.000; una tendencia reconocible principalmente en los años 2018, 2019 y 2021. En relación con las diferencias de beneficiarios/as del componente 1 y 2, se observa que estos últimos demuestran tener ingresos inferiores a los registrados por los beneficiario/as del componente 1. Reconociendo que las cifras relativas a los ingresos de los beneficiarios tienen una correspondencia con su nivel de calificación, se debe advertir que hay una alta proporción de beneficiarios que no declara ingresos, especialmente el año 2019 para el componente 1 y 2018 para el componente 2. Dado que su magnitud varía entre 15% y 33%, las cifras anteriormente analizadas pueden presentar sesgos. Esto constituye una problemática, pues no permite tener datos completos de la población que atiende el programa a efectos de seguimiento de sus principales indicadores, y que caracterizan la focalización alcanzada.

Cuadro N.º 15. Población Beneficiaria PFC 2018-2021, por nivel de ingresos (porcentajes)

Nivel de Ingresos	Componente 1				Componente 2
	2018	2019	2020	2021	2018
No declarado	15,91%	33,52%	22,59%	17,43%	26,26%
\$1 - \$320.000	8,76%	11,97%	2,35%	7,87%	14,84%
\$320.001 - \$500.000	14,89%	14,84%	5,65%	16,16%	19,79%
\$500.001 - \$750.000	15,05%	11,29%	8,00%	14,07%	19,43%
\$750.001 - \$1.000.000	17,80%	12,58%	12,71%	14,03%	13,43%
\$1.000.001 - \$1.500.000	16,51%	8,30%	23,06%	13,72%	2,47%
\$1.500.001 - \$2.000.000	6,88%	4,95%	15,76%	8,92%	0,71%
Más de \$2.000.000	4,19%	2,56%	9,88%	7,47%	2,47%

Fuente: Base de Datos Beneficiarios 2018-2021

La proporción de beneficiarios/as en los territorios muestra que el programa ha modificado su distribución regional de manera anual. Como se observa en el siguiente cuadro, la Región Metropolitana concentra la mayor cantidad de beneficiarios del componente 1 en los cuatro años evaluados, seguida por Valparaíso los años 2018 y 2021, por La Araucanía el 2019, por Antofagasta el 2020, y finalmente, por Biobío el 2021. Estos cambios reflejan la ejecución anual de los proyectos a nivel territorial, que varía en función de los recursos disponible de las regiones y no a partir de una distribución centralizada de los recursos.

En el caso del componente 2, la distribución es distinta. Se presenta solo en 8 regiones, concentrándose principalmente en la región de La Araucanía.

Al igual que en otros parámetros, la información disponible puede presentar sesgos. En este caso, la gran cantidad de beneficiarios/as (48,69%) que no posee información respecto de su adscripción territorial en el año 2021, no permite ilustrar con total fiabilidad su distribución regional.

Cuadro N.º 16. Población Beneficiaria PFC 2018-2021, distribución regional (porcentajes)

Región	Componente 1				Componente 2
	2018	2019	2020	2021	2018
Metropolitana	30,09%	31,49%	59,06%	24,08%	-
Valparaíso	15,02%	7,53%	7,06%	5,80%	9,32%
Coquimbo	9,87%	3,98%	0,71%	2,00%	2,57%
O Higgins	8,43%	3,98%	0,71%	1,75%	-
Araucanía	7,22%	12,99%	0,24%	2,14%	68,1%
Maule	6,32%	3,92%	1,41%	2,04%	0,64%
Antofagasta	4,30%	5,94%	14,59%	1,74%	-
Arica	2,74%	2,05%	0,24%	0,82%	-
Atacama	2,60%	1,53%	5,65%	0,60%	0,32%
Bío Bío	2,47%	7,90%	6,12%	4,09%	0,64%
Magallanes	2,15%	3,31%	0,71%	0,71%	-
Los Lagos	1,97%	5,05%	0,94%	1,90%	6,75%
Ñuble	0,27%	2,97%	1,18%	0,95%	-
Aysén	0,22%	1,87%	0,47%	0,32%	-
Los Ríos	0,13%	2,60%	0,71%	1,29%	1,93%
Tarapacá	0,04%	3,03%	0,24%	1,08%	-
Sin información.	6,14%	0,03%	0,00%	48,69%	9,00%

Fuente: Base de Datos Beneficiarios 2018-2021

3.3. Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales

Las cifras en torno a los resultados intermedios expresan cambios en los alcances del programa. El primer resultado general, vinculado a la mejora de competencias laborales, y operacionalizado en el número de becarios egresados respecto del total, muestra cifras sobre el 90% para los años 2018 y 2020. Sin embargo, en los años 2019 y 2021, dichos resultados son menores. En el caso del año 2019 la proporción de egresados fue de 72,25% y el 2021 fue 19,59% (dato parcial porque hay proyectos en ejecución). Esta última cifra se explica porque la mayoría de los PFC del año 2021, a la fecha de reporte de los indicadores (diciembre 2021), estaban en ejecución o iniciando la misma, efecto que se potencia con la masificación sustancial que experimentó el programa a partir del 2020. De mantenerse como dato final, es un resultado negativo si se contrasta con los años anteriores y cifras de programas similares de SENCE, que tiene cifras que fluctúan entre 70% y 80% de aprobación.⁵¹

Otros indicadores de eficacia, como la aplicación de contenidos por parte de los beneficiarios/as, en la actualidad se encuentran disponibles para los años 2018, 2019 y 2020, ya que los PFC del año 2021 se encuentran en desarrollo. En términos globales, el porcentaje de beneficiarios/as que declaró aplicar los contenidos alcanzó un promedio alto, 87,5% (2018-2020), con una leve caída de 3,5 puntos porcentuales del 2020 respecto del 2018, que se relaciona a la masificación del programa y cambio en el perfil efectivo de postulantes y beneficiarios (becarios). Este resultado es diferenciado entre los componentes 1 y 2. En el caso del componente 1⁵², el año 2018 un 91,87% de los

⁵¹ https://www.sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14036_archivo_07.pdf

⁵² El componente 2, de certificación, muestra que el indicador de eficacia llega al 50%, es decir, solo la mitad de los beneficiarios/as consultados afirma aplicar los contenidos. El valor de este indicador puede cuestionarse pues la certificación de competencias está asociada al reconocimiento del certificado en el mercado laboral y no necesariamente a la aplicación de contenidos alcanzados durante un proceso de certificación.

beneficiarios/as declaró aplicar los contenidos, el 2019 esa proporción cae al 89,42% y el 2020 a 84,27%. Este descenso, en particular en el año 2020, puede ser explicado por las complejidades de aplicabilidad efectiva de aprendizajes prácticos, producto de las condiciones de ejercicio laboral asociados a la pandemia.

En cuanto al juicio evaluativo de los beneficiarios/as sobre la pertinencia de los contenidos de las capacitaciones correspondientes al componente 1, los datos expresan resultados satisfactorios pero que siguen una tendencia decreciente. Mientras los resultados expresan que el año 2018, un 90,53% de los beneficiarios consideró los contenidos pertinentes, el 2019 dicha cifra baja a 85,03% y el 2020 decrece a 78,14%. Cabe precisar que estos datos expuestos son similares a los presentados por otros programas gubernamentales de capacitación, que muestran tasas de satisfacción usuaria que fluctúan entre el 70% y 85%.⁵³

Los datos de percepción de transferencia en mayor productividad laboral apuntan a una estabilidad.⁵⁴ El año 2018 las cifras de percepción de aumento de productividad eran de 69,6%, mientras que el 2019 y 2020 fueron 64,8 y 72,4% respectivamente.

Cuadro N.º 17. Indicadores de Propósito de la Matriz de Marco Lógico del PFC

INDICADORES		2018	2019	2020	2021	Dif. 2021 vs 2018 ⁵⁵
Enunciado (Dimensión /Ámbito de control)	Fórmula de cálculo					
Indicador Eficacia/Resultado Intermedio						
1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que mejoran sus competencias laborales (aprueban cursos y/o certificaciones) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100	91,7%	72,25%	94,82%	19,59% (Dato parcial, hay Proyectos en ejecución, sin información de resultados)	-71,6
Indicador: Eficacia/Resultado intermedio						
2. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declaran aplicar los contenidos aprendidos y/o la certificación aprobada durante el curso en el período t+1.	((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran aplicar los contenidos aprendidos durante el período t+1) / N°	88,66%	88,91%	85,04%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.	-3,6

⁵³ https://www.sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14036_archivo_07.pdf

⁵⁴ Indicador: "Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1"

⁵⁵ En caso de no existir dato para el 2021 se calcula respecto del año 2020.

	total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100					
Eficacia/Resultado Intermedio						
3. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en t / N° total de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	80,02	88,41	100,00	77,25	-2,8
Indicador: Eficacia/Resultado						
4. Porcentaje de becarios del Componente 1 (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1.	(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Componente 1 Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1 / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del componente 1 del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100	69,6,%	68,30%	68,50%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados	-1,5
Indicador: Calidad/Resultado Intermedio						
5. Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que los contenidos aprendidos en el curso y/o la certificación recibida fueron "pertinentes" o "muy pertinentes" para su desempeño laboral durante el período t+1	((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran que los contenidos aprendidos en el curso y/o certificación	90,83%	85,03%	78,14%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.	-12,7

	recibida fueron "pertinentes" o "muy pertinentes" para su desempeño laboral durante el período t+1) / N° total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100					
6. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t)	1.350.380	846.738	164.029	789.470	-41,5
Indicador: Eficiencia/ Resultado intermedio						
7. Porcentaje de gastos de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t	(Gasto total de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	10,77%	6,98%	6,34%	7,96%	-2,8
Indicador: Economía/ Resultado intermedio						
8. Porcentaje de ejecución presupuestaria del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t, respecto del presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t.	(Suma total de recursos transferidos por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t / presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t) x 100	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,0

Indicador: Economía/ Resultado						
9. Porcentaje de apalancamiento de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	10,22%	11,76%	8,90%	8,11%	-2,1
Indicador: Economía/ Resultado						
10. Porcentaje de apalancamiento de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	4,67%	10,89%	5,84%	15,24%	10,6

Fuente: Unidad de Capital Humano, CORFO

3.4. Calidad

La información da cuenta de indicadores de calidad del Programa y fue obtenida a partir de una encuesta de satisfacción aplicada de forma anual a los beneficiarios/as del programa en el marco de su ejecución. El enfoque utilizado fue de tipo no experimental, razón por la cual no se utilizaron grupos de control, siendo su propósito describir, analizar y relacionar variables que permitieran medir y explicar el nivel de satisfacción con el Programa. La información recopilada con la encuesta remite solamente a juicios evaluativos de los beneficiarios respecto de la satisfacción general.

Cobertura de encuesta de satisfacción

La cobertura del estudio fue de carácter nacional, estando consideradas las 16 regiones que componen el país. Se incluyó un total de 68 proyectos implementados y terminados entre los años 2018 y 2020, tanto de formación como de certificación. Para los programas de formación se consideraron los años 2018, 2019 y 2020, en cuyo caso el universo fue de 9.408 personas. En el caso de los programas de certificación sólo se consideró el año 2018 (único año con este tipo de programa), donde el universo fue de 184 personas. El universo total de beneficiarios encuestados, que incluye ambos componentes del programa, alcanzó las 9.592 personas y la muestra obtenida (efectiva) total alcanzó las 426 personas, teniendo los resultados de la evaluación de satisfacción del PFC un 95% de confianza y 5% de margen de error. El siguiente cuadro resume la información de las respuestas obtenidas:

Cuadro N.º 18. Encuesta de satisfacción PFC: universo y muestra efectiva

Grupo	Año	Universo	Muestra efectiva
Programa de certificación	2018	184	2
Programa de formación	2018	3.255	119
Programa de formación	2019	5.484	208
Programa de formación	2020	669	97
Total Programa PFC	2018 - 2020	9.592	426

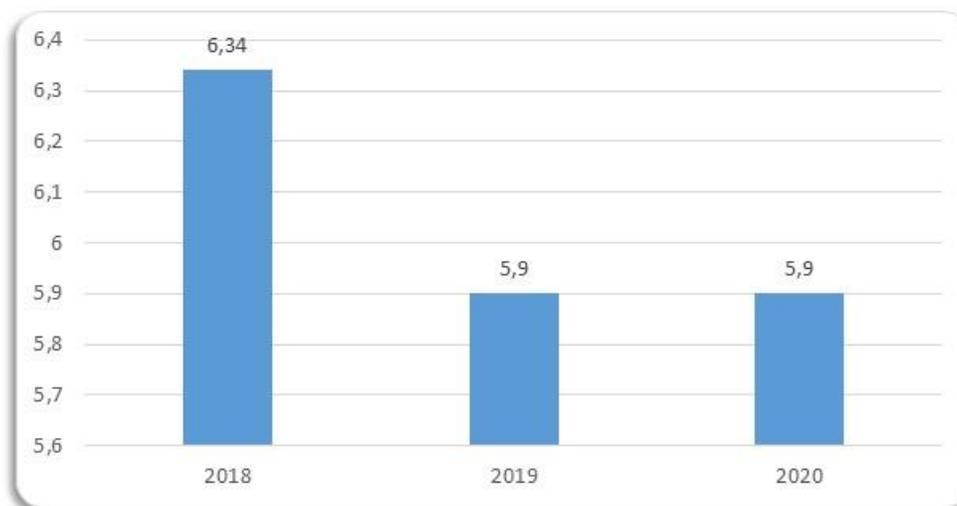
Fuente: Unidad de Capital Humano. CORFO

Como se observa en el cuadro anterior, para el componente 2 (certificación) la muestra (solo 2 casos) no permite realizar estimaciones, por lo que análisis que se expone a continuación solo corresponde al componente 1.

Satisfacción general

En relación con la satisfacción del programa por parte de los beneficiarios/as, las cifras muestran una satisfacción discreta. El año 2018, en una escala de 1 a 7, en el que 7 representa la nota superior, el programa recibe una calificación de 6,3. Esta cifra decrece a 5,9 en los años 2019 y 2020. Puede considerarse discreta para los últimos dos años de la evaluación (2019-2020) si se aplican los parámetros utilizados por ACNexo. De acuerdo con esta consultora que realiza las evaluaciones a los Programas CORFO, los índices de satisfacción inferiores a 6 pueden considerarse neutros.⁵⁶ Si se contrastan los datos relativos a la percepción de relevancia y pertinencia de los contenidos, es posible hipotetizar que la disminución del juicio evaluativo de dichas dimensiones puede tener una incidencia en la baja de la satisfacción general.

Figura N.º 7. Satisfacción General Componente Capacitación, Beneficiarios (2018, 2019, 2020)



Fuente: Elaboración Panel a partir de resultados encuesta satisfacción PFC

⁵⁶ Ver Informe satisfacción programas CORFO, año 2020.

4. Economía

En este apartado se evalúa la capacidad de ejecutar el gasto según programación y el manejo de los recursos financieros del programa. También se realizan consideraciones acerca de aportes de beneficiarios al Programa.

4.1. Antecedentes presupuestarios

Se presenta, en el siguiente cuadro, información presupuestaria del programa, asignada cada año y expresada en la Ley de Presupuestos respectiva.

Cuadro N.º 19. Presupuesto asignado al programa en Ley de Presupuestos, 2018-2022 (miles de \$2022)

Año	Presupuesto total del programa con fuentes identificadas en Ley de Presupuestos*	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
2018	4.297.622	4.121.294	1.151.311.754	0,4%
2019	3.092.079	2.746.803	966.065.634	0,3%
2020	2.201.599	2.094.081	855.365.106	0,2%
2021	4.237.041	3.608.332	745.562.324	0,5%
2022	3.426.422	3.426.422	603.959.453	0,6%
% Variación 2018-2022	-20,3%	-16,9%	-47,5%	

Fuente: Anexo N.º 5.

Del cuadro anterior, se observa una diferencia entre el presupuesto total del programa con fuentes identificadas en Ley de Presupuestos y la asignación desde la institución responsable, esto, toda vez que el programa da cuenta de aportes de otras instituciones, a través de Convenios de Transferencia de recursos provenientes de los Gobiernos Regionales. Estos aportes se resumen en el cuadro siguiente:

Cuadro N.º 20. Aportes en presupuesto de Gobiernos Regionales (miles de \$2022)

Año	Monto (M\$ 2022)	Participación sobre total de Fuentes Presupuestarias
2018	176.328	4,1%
2019	345.276	11,2%
2020	107.518	4,9%
2021	628.709	14,8%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

En el cuadro N.º 19, de asignaciones presupuestarias, se observa que la participación del Programa PFC respecto del presupuesto de la institución responsable, se mantiene en un rango de 0,2% a 0,6%, y en términos absolutos cae hasta 2020, para volver a subir significativamente en el periodo 2021-2022, sin alcanzar el nivel alcanzado en 2018, cercano a los 4 mil millones de pesos.

El presupuesto del programa no sigue la tendencia del presupuesto total de la institución, esto se ve reflejado en las variaciones del periodo 2018-2022, en donde el primero cae en 13,3%, y el segundo lo hace en 45%. Tenemos, entonces, que los ingresos destinados al programa tienen una correlación débil con los ingresos de la institución.

Según lo informado por el Programa, en el periodo 2019- 2020, el presupuesto asignado al PFC tuvo una baja importante, por lo que el Gerente responsable del instrumento priorizó mantener proyectos de continuidad con cuotas comprometidas, a los que justamente el año 2020 les correspondía su año final (instrumentos básicamente territoriales que se renuevan hasta 2 o 3 años). El PFC retorna a su nivel normal de ingresos en 2021 y al mismo tiempo, según informó el Programa, la Corporación definió como eje estratégico el apoyo a la digitalización de las Pymes., básicamente enfocado en comercio electrónico.

4.2. Fuentes y uso de recursos financieros

En el cuadro siguiente se observa la evolución del presupuesto del Programa y de la Institución.

Cuadro N.º 21. Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período 2018-2022 (Miles de \$2022)

Año	Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la institución responsable
2018	1.151.311.754	4.121.294	0,4%
2019	966.065.634	2.746.803	0,3%
2020	855.365.106	2.094.081	0,2%
2021	745.562.324	3.608.332	0,5%
2022	603.959.453	3.426.422	0,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

Respecto del presupuesto proveniente de la institución, el programa PFC presenta una participación que se mantiene en torno al 0,4% en los últimos años y que, en términos absolutos, presenta una reducción importante durante el periodo 2019-2020. Dicha reducción tiene un comportamiento diferente cuando se analiza en términos relativos, que se explica por una significativa reducción del presupuesto de la Institución a partir del 2019.

El programa presenta un presupuesto con una alta variación interanual, mostrando una evolución en “U” entre 2018 y 2022; este último, en que retoma los niveles de ingresos disponibles al principio del periodo. En el periodo analizado, el presupuesto de la institución cae en un 82%, sin embargo, el presupuesto del programa solo lo hace en un 15%.

Al considerar el presupuesto de todas las fuentes del Programa, las fuentes externas a la institución (1.3 y 2.1. del cuadro a continuación) representan en promedio un 16% de las fuentes de ingresos totales y presentan una alta tasa de variación en el periodo.

Los aportes extrainstitucionales provienen del aporte de los beneficiarios al financiamiento de los cursos y certificaciones, y, por otro lado, de los convenios de Transferencia de recursos provenientes de los Gobiernos Regionales.

Respecto a las transferencias (subtítulo 24), éstas representan, para todos los años en evaluación, entre un 92% y un 97% del presupuesto inicial del programa transformándose en el ítem principal de financiamiento.⁵⁷

En el cuadro siguiente se muestran las fuentes de financiamiento del programa.

⁵⁷ Ver Cuadro N° 3 de Anexo N° 5.

Cuadro N.º 22. Fuentes de financiamiento del Programa, período 2018 - 2022 (Miles de \$2022)

Fuentes de Financiamiento	2018		2019		2020		2021		2022		Var. 2018-2022
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	
1. Presupuestarias	4.297.622	91,8%	3.092.079	89,2%	2.201.599	93,1%	4.237.041	92,7%	3.426.422	-	-20,3%
1.1. Asignación específica al Programa	3.981.848	85,0%	2.539.221	73,3%	1.940.085	82,0%	3.495.344	76,5%	3.426.422	-	-13,9%
1.2. Aportes institución responsable (subtítulos 21, 22 y 29, entre otros)	139.446	3,0%	207.583	6,0%	153.996	6,5%	112.988	2,5%	-	-	-100,0%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	176.328	3,8%	345.276	10,0%	107.518	4,5%	628.709	13,8%	-	-	-100,0%
2. Extrapresupuestarias	385.723	8,2%	373.043	10,8%	163.696	6,9%	334.512	7,3%	-	-	-100,0%
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	385.723	8,2%	373.043	10,8%	163.696	6,9%	334.512	7,3%	-	-	-100,0%
Total (Presupuestarias + Extrapresupuestarias)	4.683.345	100,0%	3.465.122	100,0%	2.365.295	100,0%	4.571.553	100,0%	-	-	-100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

Junto con lo anterior, se observa el importante aumento del aporte por transferencias de los gobiernos regionales en el año 2021, respecto a años anteriores. En efecto, los aportes propios de los beneficiarios son considerados como una fuente de financiamiento que nace del aporte de los becados al curso o certificación. De acuerdo con las bases, CORFO subsidia hasta el 90% de los cursos o certificaciones con un monto máximo de 2.500.000 y 500.000 respectivamente. De acuerdo con los antecedentes entregados para el periodo 2018-2020, el subsidio promedio alcanza al 87,5%, muy cerca del valor máximo establecido reglamentariamente (90%). Los aportes privados, en el global, contribuyen en promedio, para el periodo, sobre el 8% de todas las fuentes destinadas a contribuir a los objetivos del Programa.

En el cuadro siguiente, se presentan los usos del gasto total⁵⁸ del Programa:

Cuadro N.º 23. Gastos Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción, período 2018-2021 (Miles de \$2022)

AÑO 2018	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos ⁵⁹	-	139.242	139.242	3,2%
Otros Gastos	3.752.363	406.457	4.158.820	96,8%
Total	3.752.363	545.699	4.298.062	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	87,3%	12,7%	-----	-----

AÑO 2019	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	207.416	207.416	5,5%
Otros Gastos	3.323.003	221.477	3.544.480	94,5%
Total	3.323.003	428.894	3.751.897	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	88,6%	11,4%	-----	-----

AÑO 2020	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	153.880	153.880	7,1%
Otros Gastos	1.887.198	116.828	2.004.026	92,9%
Total	1.887.198	270.708	2.157.906	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	87%	12,5%	-----	-----

⁵⁸ Detalle de métodos de cálculo y estimación de gastos de producción y gastos administrativos en Anexo N.º 5.

⁵⁹ Incluye solo recursos humanos relacionados con la administración del programa, tanto de CORFO, como de las AOI. El programa está asociado a un subsidio que se entrega en forma de transferencias (otros gastos) y no hay contratación directa de personal especializado (profesores y/o facilitadores). Por otro lado, la información entregada al panel no permita una desagregación mayor de los gastos de producción asociados al subsidio (becas), la que significaría revisar las estructuras de costos de las entidades expertas que entregan la capacitación y certificaciones.

AÑO 2021	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	112.946	112.946	2,5%
Otros Gastos	4.130.443	328.164	4.458.607	97,5%
Total	4.130.443	441.110	4.571.553	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	90,4%	9,6%	-----	-----

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

Los gastos de producción del programa corresponden tanto a gastos asociados a transferencias por gasto en becas (subsidio) que hace Corfo (certificación y capacitación) más el total del aporte del beneficiario, como también a gastos operacionales asociados directamente a la producción.

Un análisis horizontal del cuadro anterior muestra que el ítem recursos humanos (costos de personal administrativo) se mueve entre un 2,5% y un 7% respecto al costo total del programa. Respecto al ítem “otros gastos”, estos corresponden tanto a costos de producción (transferencias) como al gasto administrativo asociado al Overhead. Es este último el que predomina o explica mayormente los Gastos de Administración totales.

Un análisis por componente permite inferir que para el año 2018 el gasto de producción se concentra en la Región Metropolitana, alcanzando en esta región el 34% del gasto total nacional de producción. Le siguen las regiones de Araucanía, Valparaíso y O’Higgins, con participaciones que van entre 11% y 13%. Los años siguientes se presenta una estructura de gastos completamente distinta, con una participación de la RM superior al 80% en todos los casos. Es importante tener en consideración que el gasto de producción de los proyectos nacionales se asignó, por convención metodológica, a la Región Metropolitana donde radica la Unidad de Capital Humano. En el periodo analizado, del total de proyectos ejecutados (84), 23 fueron administrados directamente por la Unidad de Capital Humano de Corfo, correspondiente al nivel central de la Corporación, por lo tanto, es esta situación lo que marca en forma significativa el importante gasto de producción asociado a la Región Metropolitana, especialmente en el año 2018. Para el resto de los años la concentración de gasto a nivel central es consistente también con una muy baja ejecución de proyectos a nivel regional. En este sentido, CORFO señala que esto se debió a que, a raíz del estallido social y de la pandemia, se priorizaron proyectos a nivel nacional en modalidad virtual o a distancia.

La distribución del gasto por componente nos muestra que solo hubo gastos asociados al componente 2 de Certificación durante los años 2018 y 2021, y estos alcanzaron apenas un 2,2% y 0,5% del gasto total de producción, respectivamente. Por lo tanto, es el componente 1 de Capacitación el que demanda la mayor cantidad de recursos por la vía de los subsidios y aportes de beneficiarios.

Con todo, la distribución regional parece razonable solo en el año 2018, lo que sugiere que esa distribución equitativa no vuelve a repetirse en el periodo 2019 - 2021, periodo donde se presenta una concentración muy alta del gasto y ejecución de proyectos en el nivel central. No obstante, lo anterior, CORFO destaca que, si bien desde el año 2019 hubo una mayor concentración del gasto, también existió una mayor cobertura territorial de beneficiarios gracias a la implementación de cursos en línea.

4.3. Ejecución presupuestaria del programa

El siguiente cuadro presenta la evolución del presupuesto y del gasto devengado del programa en el período de evaluación.

Cuadro N.º 24. Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa, período 2018-2021 (Miles de \$2022)

Año	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B)	(C/A)
2018	4.121.294	3.736.011	3.736.011	100,0%	90,7%
2019	2.746.803	3.033.578	3.033.578	100,0%	110,4%
2020	2.094.081	1.886.691	1.886.691	100,0%	90,1%
2021	3.608.332	3.608.332	3.608.332	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

De acuerdo con los antecedentes financieros y presupuestarios entregados por la institución, a juicio del Panel, el Programa presenta un buen desempeño en el uso de los recursos, alcanzando una ejecución del 100% del presupuesto vigente en todos los años de análisis y una relación de gasto versus el presupuesto inicial que se mueve en un margen del 10%. En el Anexo N° 5 se detalla la relación antes comentada según año y partidas.

4.4. Aportes de terceros

El cuadro siguiente muestra el apalancamiento privado aprobado para el desarrollo de los proyectos que financia el programa evaluado, sin embargo, a diferencia del Gasto Total del Programa que incluye financiamiento de subsidios (transferencias corrientes) y gastos operacionales (Recursos Humanos y Bienes y Servicios) que se involucran en el proceso de producción, el aporte privado considera los gastos directamente relacionados a los proyectos y costos que fueron aprobados por CORFO, y contempla el mínimo de aporte, que es el exigido en las Bases Técnicas de cada línea de financiamiento.

Cuadro N.º 25. Aportes de terceros, 2018-2021 (Miles de \$2022)

Año	Aportes de terceros (A)	Total Gastos del Programa (B)	A/B
2018	385.723	4.298.062	8,97%
2019	373.043	3.751.897	9,94%
2020	163.696	2.157.906	7,59%
2021	334.512	4.571.553	7,32%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

El aporte privado al gasto total del Programa fluctúa entre 7% y 10%, valores que deben ser interpretados de acuerdo con las consideraciones previas; corresponde al aporte mínimo solicitado por CORFO como cofinanciamiento de las becas entregadas, 10% del costo de producción del curso (90% de subsidio). La relación del cuadro anterior es sobre el gasto total y da una mejor visión del aporte de terceros a la ejecución de programa, considerando tanto, gastos de producción, como administrativos.

4.5. Recuperación de gastos

No existen mecanismos de recuperación de gastos del programa. La gerencia a cargo del PFC realiza su labor mediante la entrega de subsidios (becas) no reembolsables para

capacitaciones y certificaciones.⁶⁰

5. Eficiencia

5.1. A nivel de actividades y/o componentes

Los indicadores de eficiencia medidos para el componente 1, capacitación, evidencian una fluctuación importante a través del periodo 2018-2021, y no son comparables entre sí, ya que reflejan disparidades sectoriales, de metodologías de implementación (cursos presenciales vs web), de ofertas disponibles (regiones versus nivel central), entre otros aspectos. Son indicadores muy agregados, que no permiten comparar, por ejemplo, con otros medidos por SENCE o ChileValora. En todo caso, el valor medido para el 2020 (\$129.486) no resulta ser un monto realista, inclusive para capacitaciones vía web. Al respecto, debe considerarse que en el año 2020 se inició el proyecto Pymes en Línea, a raíz de la situación de pandemia en el país, que incluyó clases grabadas y con aplicación masiva, de manera que el costo indicado no es referencial respecto de la operación normal del PFC.

Cuadro N.º 26. Indicadores de Eficiencia del Componente 1

Indicador	Fórmula de cálculo	2018	2019	2020	2021
Indicador: Eficiencia/Producto 8. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)	1.132.173	720.321	129.486	565.107
Indicador: Eficiencia / Producto 9. Gasto total por becario (beneficiario) <u>egresado</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)	1.241.882	996.969	1.458.945	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.

⁶⁰ El único mecanismo implementado en este sentido no corresponde a recuperación de gastos propiamente tal, sino a control del gasto efectivo, y refiere al pago realizado a las Entidades Expertas, que entregan servicios de capacitación y certificación a los becarios, no a suma alzada, sino que sobre la base de un presupuesto máximo adjudicado al proveedor ajusta el pago final (gasto efectivo) según parámetros de cumplimiento de asistencia y egreso de cada becario

Cuadro N.º 27. Indicadores de Eficiencia del Componente 2

Indicador	Fórmula de cálculo	2018	2019	2020	2021
Indicador: Eficiencia/Producto 5. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t)	413.793	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	297.000
Indicador: Eficiencia / Producto 6. Gasto total por becario (beneficiario) que certifica sus competencias laborales (egresado) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) que certifican sus competencias laborales (egresan) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t)	413.793	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados). Sin información de resultados.

Esta medición (sólo 2018) es consistente con ofertas en el mercado para certificaciones técnicas, por ejemplo, las requeridas por la SEC para instaladores eléctricos y de gas, lo cual indicaría la eficiencia en la ejecución de este componente.

5.2. Gastos de Administración

Los gastos de administración del programa se calculan de acuerdo con la metodología detallada en el Anexo N.º 5 y que fue validada por el Panel. En términos generales, el Gasto de Administración consideró el Overhead, más gastos estimados para el programa tanto en el ítem 22 como en el ítem 29 (gasto en personal dedicado en un 100% al programa, más la estimación de la asignación correspondiente al personal de apoyo -abogado, gerente, control de gestión, etc.).

En el cuadro siguiente se indican los valores absolutos y relativos al costo total del programa (M\$ 2022):

Cuadro N.º 28. Gasto de Administración sobre el total de Gastos del Programa (Miles \$2022)

Año	Gasto de Administración (GA)	Gasto Total del Programa (GT)	GA/GT
2018	545.699	4.298.062	12,7%
2019	428.894	3.751.897	11,4%
2020	270.708	2.157.906	12,5%
2021	441.110	4.571.553	9,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

De acuerdo con los antecedentes financieros proporcionados por el programa, y la desagregación para gastos de producción y administrativos, los gastos de administración se mantienen estables en torno al 12% en el periodo 2018-2021, bajando a menos del 9,6% en 2021.

En la tabla siguiente se desagrega el gasto administrativo declarado por la institución. Se observa que para 3 de los 4 años en evaluación el principal componente del gasto administrativo es el pago por Overhead, alcanzando este su máximo relativo en 2018 y 2021, representando el 74% del gasto total de administración.

Cuadro N° 29. Gastos de administración (Miles de \$2022)

Año	Overhead	Otros /RRHH	TOTAL
2018	\$406.457	\$139.242	\$545.699
2019	\$221.477	\$207.416	\$428.894
2020	\$116.828	\$153.880	\$270.708
2021	\$328.164	\$112.946	\$441.110

Fuente: Elaboración propia en base a información entregada por CORFO

Los gastos administrativos del programa, en los que CORFO ha incluido tanto el gasto administrativo institucional como el overhead de los agentes operadores intermediarios, se encuentran en niveles del 12% en el periodo analizado.

Sobre los gastos administrativos el panel considera evaluar dos aspectos: los elementos que componen dicho gasto, y relevar antecedentes comparativos referidos al rol de los agentes operadores. Respecto de lo primero, cabe indicar que el panel evaluador no ejerce un rol auditor del cálculo efectuado por CORFO, sin embargo, en la construcción del guarismo reportado se presenta en las versiones calculadas una variación significativa en el monto del gasto administrativo, dependiendo de los gastos que se imputan a este ítem, siendo el factor determinante el modo en que se asignan los gastos operacionales a gastos de administración. En la versión preliminar CORFO asignó todo el gasto operacional a gasto administrativo, lo cual llevó el gasto de administración a un elevado porcentaje (entre 20% y 28%, en el periodo evaluado), mientras que en una segunda versión todo el gasto operacional se asignó a costos directos de producción, moviendo el gasto de administración a un rango aceptable (entre 9% y 13%). En la práctica ello significa que sólo el overhead del agente operador y los gastos en personal administrativo y de apoyo considerado son gasto administrativo. Este no necesariamente es el caso, ya que desde el punto de vista procesal hay tareas que realizan tanto la entidad gestora como la entidad experta (ejecutora de los servicios de capacitación y certificación) que no correspondería considerar costo de producción, y sí correspondería tratar como gasto administrativo, como son aquellas actividades que realiza el agente operador destinadas a la convocatoria, evaluación y selección de la Entidad Experta, y, por otro lado, todas las actividades que realiza la entidad experta destinadas a la administración de la provisión de los servicios contratados (supervisión, evaluación de relatores, etc.). En definitiva, no se puede asegurar que el cálculo presentado en el cuadro N.º 28 represente realmente los gastos administrativos, los cuales están siendo subestimados. Por otro lado, tampoco es razonable que éstos alcancen porcentajes cercanos al 28%. Queda entonces no resuelta la incógnita sobre el monto efectivo de los gastos administrativos y su peso relativo en los gastos totales del programa.

En relación con lo segundo, y como una forma de comparar el gasto administrativo para este programa, y teniendo en cuenta las diferencias en el perfil de beneficiario, los niveles de especialización de las capacitaciones y algunas diferencias respecto a la producción de los componentes, podemos señalar, a modo de referencia, un par de programas de SENCE que fueron recientemente evaluados por DIPRES: Capacitación en Oficios (evaluado en EPG 2017) y Más Capaz (evaluado en EPG 2015). En el primero, se tiene que el gasto administrativo representa un 5% del gasto total, y un 20% en el caso del segundo. Respecto al segundo, la evaluación misma considera dicho 20% como un gasto “elevado”, y hace referencia a gastos administrativos de otros programas institucionales (SENCE) como Capacitación para Microempresarios y Trabajadores Independientes del SENCE (evaluación 2007).

Con relación a programas públicos que usan la modalidad de agentes operadores y pago de Overhead, pero sin corresponder a un programa de capacitación, como referencia “indirecta” se puede mencionar el programa Financiamiento Temprano para el Emprendimiento de la CORFO (EPG, 2019 Dipres), cuyos gastos de Overhead financian la operación de las entidades que administran los proyectos de cada uno de los componentes. En este caso, se alcanzaron niveles de gastos de administración del orden de 6% al 11% respecto al gasto total del Programa en el periodo evaluado. Lo interesante es que, en este mismo programa, se tuvo la posibilidad de contrastar líneas de financiamiento con postulación directa con líneas de financiamiento con postulación intermediada, y las conclusiones fueron que existieron grandes diferencias entre lo que fue pagado por cada concepto según modalidad. En el caso de postulación intermediada, el gasto unitario por overhead fue casi 6 veces superior a la modalidad de postulación directa. Es decir, la “intermediación” aumentó significativamente los gastos administrativos del programa.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Panel concluye lo siguiente acerca del Programa de Formación de Competencias de CORFO:

1. Conclusiones sobre el Desempeño Global

Diseño

- El problema sobre el cual se sustenta el Programa se encuentra identificado por la institución responsable. Las evidencias recabadas muestran que la productividad del país ha decrecido (CORFO y UAI, 2013), entre otros factores por la falta de productividad de la fuerza de trabajo (OCDE, 2017). Los antecedentes también expresan que para aumentar la productividad se requiere acortar las brechas de competencias de la fuerza laboral. Las estimaciones específicas enuncian que cada sector productivo tiene necesidades particulares, que deben ser asumidas en su particularidad (Berrios y Leiva, 2017). Esta problemática se ve afectada por la existencia de una oferta formativa heterogénea en términos de calidad. La diversidad de propuestas formativas y lo heterogénea de su calidad produce fallas de información para los y las trabajadores y los empleadores (Sevilla, 2017, Bogliaccini y Madariaga, 2018). Asimismo, los estudios ponen de manifiesto que las necesidades de los diversos sectores productivos no son cubiertas por iniciativas públicas de capacitación y que los altos costos de la formación técnica ameritan un rol más activo del Estado en inversión (Arroyo y Pacheco, 2018). En correspondencia con estos antecedentes, el panel de expertos cree que las evidencias asociadas a la problemática, y que dan origen al

Programa de Formación para la Competitividad (PFC), justifican la existencia y la intervención del Estado mediante una iniciativa estatal.

- En cuanto al diseño, el Programa establece como estrategia el desarrollo y certificación de competencias específicas para la fuerza laboral asociada a sectores productivos prioritarios para CORFO. Esto resulta pertinente para el panel experto, pues plantea abordar el problema a través de dos acciones de intervención directa frente a la problemática (formación y certificación). De igual forma, focaliza en sectores productivos que se han definidos institucionalmente como prioritarios, por su preeminencia y potencialidad productiva y competitiva para el país.
- Ahora, si bien hay una identificación del problema y una delimitación estratégica adecuada, el panel detecta que el diagnóstico carece de cuantificación clara. El análisis realizado por el panel de expertos a los Programas Estratégicos de CORFO denota que no hay una clara identificación de las brechas específicas de competencias requeridas por cada sector productivo. Cabe precisar que lo antes reseñado es sustancial para el alcance del propósito y fin del programa, toda vez que se exige una identificación específica de las necesidades de cada sector productivo. Asimismo, la no identificación de las brechas afecta la delimitación de la población objetivo. Sin dicha delimitación no es posible identificar los segmentos de la fuerza de trabajo que requiere intervención, impidiendo establecer qué es necesario formar y/o certificar, y hacia quiénes debe dirigirse la intervención.
- Aun cuando la identificación de brechas se encuentra definida en el diseño, este no tiene establecido mecanismos internos que aseguren su pertinencia. El diseño establece que la identificación de brechas se realiza a través de consultas a actores y análisis de fuentes secundarias, sin embargo, a juicio del panel dichas acciones no están permitiendo determinar adecuadamente las necesidades formativas y cuantificación de la población afectada para cada sector y territorio. La identificación de brecha no considera el reconocimiento específico de la distancia entre lo esperado y lo alcanzado. Estas brechas debiesen basarse en el juicio que actores claves, como empleadores y trabajadores, quienes, por su experiencia, pueden apoyar la definición respecto de lo requerido y esperable de una acción.
- Junto a lo anterior, el Programa no ha establecido un diálogo institucionalizado con otras instituciones estatales que implementan programas de capacitación y desarrollan certificación de competencias. Aun cuando los proyectos PFC se vinculan de programas estratégicos de Corfo en los que participan instituciones públicas y privadas, el programa no establece vínculos formales y regulares con SENCE y ChileValora. Esto incrementa el riesgo de duplicidad de acciones por parte del Estado y limita sinergias virtuosas, que potencialmente podrían favorecer al Programa. El desarrollo de diagnósticos y la delimitación de las poblaciones objetivos de manera conjunta resultan determinantes para el logro de resultados y la focalización de los programas de capacitación y certificación existentes.
- En relación con la cobertura del Programa, los análisis expresan que sus indicadores han experimentado cambios significativos. Hacia el año 2020 se observa un importante decrecimiento de la cobertura, que puede ser explicada por los efectos de la pandemia. Dicho fenómeno, contrasta con lo evidenciado para el año 2021, periodo en el que la cobertura se incrementa exponencialmente. Este aumento responde a un cambio estratégico del programa, que a juicio del panel no responde directamente a los

propósitos iniciales, poniendo en riesgo los resultados alcanzados por el Programa. Se transita desde una propuesta pública que se orienta a incrementar la productividad hacia una propuesta pública que se aproxima al aumento de la empleabilidad de la fuerza de trabajo, propósito que no dialoga con los objetivos institucionales de CORFO.

- El análisis de los beneficiarios muestra que el Programa no cuenta con información suficiente que haga posible la caracterización de todos sus becarios/as. En distintas dimensiones analizadas, como zona o territorio, nivel educativo, nivel de ingreso, se observan segmentos significativos de los beneficiarios/as que no reportan información en las bases de datos disponible (falta que se acrecienta el año 2021). Lo anterior dificulta hacer precisiones respecto de la focalización del Programa.
- Los indicadores de eficacia muestran que, a nivel de resultados intermedio de propósito, las cifras alcanzadas por el Programa los años 2018, 2019 y 2020, al ser comparadas con las de otros programas son similares. El año 2021, con el incremento exponencial de beneficiarios/as, las cifras relativas al alcance del propósito -medido a través de la proporción de beneficiarios/as que alcanza las competencias definidas- llega solo al 19,59%. Esto confirma problemas en la implementación.
- Los resultados de calidad que se reportan para los años 2018, 2019, 2020 del componente 1 muestran que, en general, los beneficiarios/as tienen índices favorables de satisfacción general. No obstante, los análisis expresan que los resultados en el periodo evaluado han ido disminuyendo desde el año 2019.
- Si bien el programa declara que a partir de 2021 inició un piloto para incorporar criterios de paridad de género y territorial, las evidencias recopiladas en el marco de esta evaluación muestran que el programa no cuenta con una política de género. Esto se ve reflejado en la distribución de género de sus becarios/as. En tal sentido, se puede sostener que la implementación de PFC hasta el 2021 no expresa la estrategia institucional de género de Corfo.
- Sobre la MML:
El Fin establecido por el programa es "*Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de sectores productivos específicos*". El Panel lo considera pertinente como Fin al cual el propósito del Programa debe contribuir. No obstante, se considera poca precisión respecto a cuáles son los sectores o con qué criterios se definen. Esto podría dificultar, en el futuro, la medición del impacto del PFC. Se recomienda ajustar el Fin de acuerdo con la MML propuesta más adelante.

Implementación

- En términos globales, el programa opera en concordancia con su diseño y estrategia definida para el periodo 2018-2019. No así a partir del 2020, motivado por la situación de emergencia sanitaria nacional, donde en la práctica cambia la estrategia del programa, las características de los beneficiarios potenciales, relajando los requisitos de participación, y por ello se abre a otros objetivos, sociales entre otros, y no sólo objetivos de fomento productivo.
- La principal debilidad de los PFC formulados está en los diagnósticos que sustentan las propuestas de brechas a abordar. Principalmente porque no están identificadas ni dimensionadas. En la práctica se ha operado sobre la base de capturar oportunidades

laborales, especialmente en los PFC del sector TIC, acentuado en el periodo 2020-2021.

- Los criterios de focalización y selección de la población objetivo, definida como las personas naturales que cumplen con ser chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país, y corresponden al perfil específico requerido por el curso al que postulan, que incluye algún nivel educacional mínimo o experiencia laboral en el sector abordado por el PFC, entre otros, son relativamente aplicables, por cuanto requieren la verificación (de parte de la Entidad Gestora) de documentación formal (cédula de identidad, título, certificado de trabajo, entre otros).
- El PFC está sujeto al modelo operativo Entidad Gestora – Entidad Experta, que es la práctica habitual de CORFO, donde la Entidad Gestora corresponde a un Agente Operador Intermediario (AOI). Esto implica que en la práctica la ejecución del PFC ha contado con un número acotado de oferentes, que intermedian la ejecución, pues estos Agentes realizan tareas esencialmente administrativas y de ejecución y control financiero. En ese rol, no se espera que sean especialistas o expertos temáticos. Su responsabilidad consiste en administrar un fondo de fomento, canalizarlos hacia los beneficiarios, cobrando un overhead preestablecido.
- El programa se organiza y gestiona correctamente, es decir, para los recursos humanos y financieros disponibles destinados a la operación, se logra producir los bienes y servicios definidos, así como para obtener los resultados esperados por los PFC. En particular los recursos humanos son acotados, en promedio un ejecutivo por región, sin dedicación exclusiva, ya que deben atender otros instrumentos CORFO.
- Existe un sistema de seguimiento y evaluación, que radica en las tareas e instrumentos que aplica el AOI a las Entidades Expertas que ha contratado, y que se materializa en distintos informes periódicos, preestablecidos en el respectivo convenio de ejecución CORFO-AOI. Sin embargo, este panel ha verificado que cierta información que captura el AOI sobre la Entidad Experta no es de fácil acceso o no está disponible, y que permitiría monitorear y medir su desempeño, y eventualmente mejorar la gestión del Programa.

Eficiencia

- Respecto de la dimensión Economía del programa, podemos concluir que el programa presenta una buena ejecución presupuestaria y un buen nivel de apalancamiento de recursos privados considerando las características de la intervención, esto es, becas de formación y certificación a personas naturales. En ese sentido un esfuerzo económico pecuniario para cubrir por a lo menos el 10% del curso se considera razonable y adecuado para un particular.
- Por otra parte, se considera que no hay certeza que los gastos administrativos del programa hayan sido correctamente estimados, por lo cual no se puede asegurar que el programa sea o no eficiente en este ámbito. Por lo relevante de este aspecto, la imprecisión en la estimación de los gastos administrativos se considera un mal resultado del programa en el ámbito de la implementación.
- Con relación a los principales componentes del gasto administrativo, si bien se observa una tendencia a la baja en la participación del Overhead respecto al Gasto

Administrativo Total, vemos también un alza importante de los Gastos Operacionales en el periodo analizado, pasando de un 37% de los Gastos de Administración Totales, en 2018, a un 65% en 2021, constituyéndose así en el componente más importante del gasto administrativo del programa.

- Con respecto a la participación regional, a excepción del año 2018, existe una alta concentración de los recursos a nivel central (gastos de producción asociados a la Región Metropolitana). Si bien existen proyectos de carácter nacional que son administrados a nivel central, y que podría distorsionar el análisis de equidad territorial, entre 2019 y 2021 se observa además un bajo número de PFC regionales.

Resultados

- El programa tiene información, mediante encuesta que se aplica anualmente, sobre los resultados de los distintos procesos y productos obtenidos en la capacitación y certificación; sin embargo, esta misma información no puede ser utilizada para medir, con propiedad, los resultados a nivel de propósito. Ello porque solo mide transversalmente la satisfacción de los beneficiarios y, lo que es más importante, no lo vincula con el desarrollo de los sectores productivos priorizados.
- Las cifras en torno a los resultados intermedios expresan cambios en los alcances del programa. El primer resultado general, vinculado a la mejora de competencias laborales, y operacionalizado en la cantidad de becarios egresados respecto del total, muestra cifras sobre el 90% para los años 2018 y 2020, sin embargo, en los años 2019 y 2021, dichos resultados son menores. En el caso del año 2019 la proporción de egresados fue de 72,25% y el 2021 fue solamente de 19,29%. Esta última cifra puede ser explicada por la masificación del programa; un resultado negativo si se contrasta con los años anteriores y cifras de programas similares de SENCE, que tiene cifras que fluctúan entre 70% y 80% de aprobación.
- Otros indicadores de eficacia, como la aplicación de contenidos por parte de los beneficiarios/as, en la actualidad solamente se encuentran disponibles para los años 2018, 2019 y 2020. En el caso del componente 1, el año 2018 un 91,87% de los beneficiarios/as declaró aplicar los contenidos, el 2019 esa proporción cae al 89,42% y el 2020 a 84,27%. Este descenso, en particular en el año 2020, puede ser explicado por las complejidades de aplicabilidad de aprendizajes prácticos, producto de las condiciones de ejercicio laboral asociados a la pandemia.
- El componente 2, de certificación, muestra que el indicador de eficacia llega al 50%, es decir, solo la mitad de los beneficiarios/as consultados afirma aplicar los contenidos. El valor de este indicador resulta bajo, sin embargo, puede cuestionarse su aplicación, puesto que la certificación de competencias no está asociada al uso práctico, sino al reconocimiento del certificado en el mercado laboral.

2. Recomendaciones

Se sugiere al Programa las siguientes acciones:

Diseño

- El programa PFC debe diseñar una estrategia que permita realizar una óptima identificación de las brechas de competencias para los sectores priorizados. Esto debe ser desarrollado aplicando metodologías de diagnóstico adecuadas. Entre las acciones

se deben consignar estudios y consultas sistemáticas a actores involucrados (utilizando metodología tri estamental) que permitan realizar estimaciones de escenarios futuros, análisis de pertinencia de la formación existente y demanda de fuerza laboral.

- Se debe establecer un diálogo permanente coordinado con otras instituciones estatales y privadas (Observatorio Laboral SENCE, ChileValora, SENCE, Mesas sectoriales, entre otras), con el objetivo de desarrollar un trabajo integrado asociado a la disminución de las brechas de competencias de la población objetivo de los PFC. Esto permitirá evitar la duplicidad de los programas y las distintas intervenciones públicas destinadas a tratar estas problemáticas.
- A partir de los diagnósticos, el Programa debe hacer un análisis más preciso de su población objetivo y de sus criterios de focalización y priorización. Se recomienda establecer una alianza con entidades pública como INE, con el fin de facilitar la actualización de la información vinculada a las cifras relativas a la fuerza laboral de cada sector productivo y a sus dinámicas laborales y productivas.
- Los mecanismos e instrumentos de recopilación de información de los beneficiarios/as deben redefinirse. En caso de no contar con la información a través de fuentes primarias, se debe acceder a otras fuentes, como por ejemplo bases de datos públicas que puedan ser utilizadas para tales efectos y que hagan posible tener una caracterización completa de los postulantes y becarios.
- Se deben rediseñar aspectos vinculados a la implementación de los proyectos PFC, con el fin de elevar las tasas de egreso actuales. Es necesario analizar la pertinencia de los contenidos de los programas, las estrategias formativas, las modalidades de entrega de la formación, así como las exigencias a los beneficiarios. Esto puede ser revisado a través de un estudio interno o externo que permita identificar las debilidades y, a partir de ello, mejorar las dimensiones afectadas.
- Se debe generar una política de género específica para el Programa PFC, que fomente la incorporación de más mujeres al Programa. Entre las acciones se pueden desarrollar políticas de acción afirmativa, como cupos específicos, programas particulares para mujeres u otros incentivos que mejoren las brechas existentes.
- Sobre la Matriz de Marco Lógico, el Panel recomienda ajustarla del siguiente modo, considerando:⁶¹

Respecto del propósito del Programa, el Panel recomienda precisar la población potencial y objetivo, eliminando la expresión “Fuerza de Trabajo” y “Trabajador potencial”. Se considera que la población objetivo debe ser clara, precisa, excluyente, por cuanto la MML vigente tiene implícito la posibilidad de atender población inactiva, desempleados, sin experiencia, lo cual convierte al programa en uno de empleabilidad, y lo aleja de una política que impulsa el cierre de brechas para incrementar productividad y competitividad sectorial. Se recomienda ajustar la redacción del Propósito de acuerdo con la MML propuesta más adelante.

⁶¹ El objetivo de la MML propuesta es observar los cambios recomendados por el Panel en un mismo formato de Marco Lógico. De manera tal que puedan ser visualizados por la institución de una manera más didáctica a la hora de valorar los cambios propuestos a la matriz. Lo anterior, no obstante, que el programa fue evaluado considerando la matriz original entregada por la institución.

Adicionalmente, y en relación con la lógica vertical del Programa, se considera necesario incorporar la obligación de disponer de diagnósticos de brechas ESPECÍFICOS, no genéricos basados en estudios de datos país, de modo que los PFC formulados y aprobados demuestren de qué brecha de competencias se hacen cargo. Esto hace la diferencia entre un programa que promueve la productividad y competitividad versus uno de empleabilidad, que promueve ingreso al mercado laboral o mejoras en las condiciones laborales. En este sentido, se incorpora como Subcomponente, en cada Componente, un Diagnóstico sectorial de brechas para la Capacitación y un Diagnóstico sectorial de brechas para la Certificación, pues ello garantiza que la lógica vertical de productos contribuya al propósito establecido: son necesarios y suficientes.

En cuanto a los indicadores para medir el Propósito declarado se recomienda al Programa elaborar un indicador de resultado final que permita dar cuenta de las capacidades desarrolladas por los trabajadores para enfrentar desafíos productivos en los sectores priorizados por Corfo. Actualmente, sólo se tienen indicadores de percepción de los beneficiarios respecto a pertinencia de los contenidos y aumento de productividad laboral.

Por otra parte, se recomiendan ajustes de orden metodológico y de pertinencia en los indicadores presentados en la MML original, lo que permitirá eliminar duplicidades y llevar indicadores a los niveles de objetivos que correspondan, según sean de proceso, de producto o de resultado. Los indicadores ajustados se muestran en el cuadro siguiente:

INDICADORES DE PROPOSITO	
<p><u>Indicador</u> Eficacia/Resultado Intermedio Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que mejoran sus competencias laborales (aprueban cursos y/o certificaciones) durante el período t.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100</p>
<p><u>Indicador: Eficacia/Resultado intermedio</u> 2. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declaran aplicar los contenidos aprendidos y/o la certificación aprobada durante el curso en el período t+1.</p>	<p>((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran aplicar los contenidos aprendidos durante el período t+1) / N° total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100</p>
<p><u>Indicador:</u> Eficacia/Resultado Intermedio 3. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en t / N° total de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100</p>
<p><u>Indicador: Eficacia/Resultado</u> 4. Porcentaje de becarios del Componente 1 (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Componente 1 Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1 / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del componente 1 del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100</p>
<p><u>Indicador: Eficiencia /Resultado</u> 5. Porcentaje de gastos de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t,</p>	<p>(Gasto total de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100</p>

respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t	
Indicador: Economía/Resultado 6. Porcentaje de ejecución presupuestaria del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t, respecto del presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t.	(Suma total de recursos transferidos por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t / presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t) x 100
Indicador: Economía/Resultado 7. Porcentaje de apalancamiento de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100
Indicador: Economía/Resultado 8. Porcentaje de apalancamiento de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100
INDICADORES DEL COMPONENTE 1	
Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que egresan de sus cursos durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> de cursos de capacitación durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100
Indicador: Calidad/Producto 2. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados que declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio en el período t+1	(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio durante el período t+1 / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100
Indicador: Calidad/Producto 4. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Componente 1 del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con el curso recibido durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Componente 1 del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con el curso recibido durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Componente 1 del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100
Indicador: Eficiencia/Producto 5. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)
Indicador: Eficiencia / Producto 6. Gasto total por becario (beneficiario) <u>egresado</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)
INDICADORES DE COMPONENTE 2	
Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que	(N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación durante el período t) x 100

certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t.	
Indicador: Calidad/Producto 2. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con la certificación de competencias laborales recibida durante el período t.	$(N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con la certificación de competencias laborales recibida durante el período t} / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta}) \times 100$
Indicador: Eficiencia/Producto 3. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.	$(\text{Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t} / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t})$
Indicador: Eficiencia / Producto 4. Gasto total por becario (beneficiario) que certifica sus competencias laborales (egresado) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.	$(\text{Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t} / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) que certifican sus competencias laborales (egresan) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t})$

Implementación

Se sugiere revisar detalladamente vías alternativas para disponer de diagnósticos de brechas de competencias útiles para el programa, que permitan efectivamente identificar "brechas" (no oportunidades laborales), dimensionarlas, y establecer diseños curriculares adecuados a su especificidad.

Se sugiere revisar el cambio efectuado en las reglas operativas del programa, el 2021, que elimina el requisito del postulante seleccionado de cofinanciar el 10% del arancel del servicio (curso o certificación). Se estima un riesgo importante de desfocalización y de pérdida de foco de los objetivos sustantivos del programa.

Si bien el modelo operativo Entidad Gestora – Entidad Experta que aplica CORFO, donde la Entidad Gestora corresponde a un Agente Operador Intermediario (AOI), debiera revisarse si se piensa ampliar el programa para abordar brechas de competencias específicas, y de mayor complejidad técnica, incorporando requerimientos para los AOI en esta dirección (capacidades técnicas, expertos, etc.).

Eficiencia

En base a lo anterior, se recomienda una revisión más profunda de los gastos administrativos que permita tener claridad para el PFC respecto de 1) que ítems de gasto componen los gastos "operacionales" y cuáles son los criterios de asignación a esa cuenta; 2) cuáles son los criterios para asignar un costo como directo (producción) o indirecto (administración); y 3) generar un sistema contable para el Programa que permita revisar los gastos asociados a cada uno de los procesos y costos identificados, según sean estos de producción o administrativos.

Por otra parte, en el periodo analizado, se observa una importante inequidad territorial en la ejecución del programa. A partir de 2019 la ejecución regional de proyectos se reduce drásticamente. Esto debiese llevar a una reflexión respecto de si formará parte de una estrategia de centralización permanente o es el resultado de cuestiones coyunturales relacionadas a los periodos de emergencia sanitaria. En cualquier caso, desde el punto de vista territorial, el enfoque del gasto presenta un desequilibrio que debiera estudiarse y, eventualmente, corregirse.

IV. BIBLIOGRAFÍA

Araneda, H. (2006). "Hacia un sistema de aprendizaje a lo Largo de la Vida: Oportunidad del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales", Expansiva, Santiago de Chile.

Arroyo, C. y Pacheco, F. (2018). Los Resultados de la Educación Técnica en Chile. Comisión Nacional de Productividad. Recuperado de: https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/04/Nota_Tecnica_3_Educacion.pdf (enero, 2022)

Berrios, R. y Leiva, V. (2017). Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: Resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144999>. (enero, 2022)

Biblioteca del Consejo Nacional. (2017). Productividad en Chile: una revisión de su evolución en el marco de la Ley No 19.759 que redujo jornada laboral de 48 a 45 horas. Recuperado de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24175/1/Productividad_y_reducci%C3%B3n_horas_48_a_45_FINAL.pdf. (enero, 2022)

Bogliaccini, J. y Madariaga, A. (2018). Educación para el trabajo y formación de competencias: ¿potenciando la equidad social y el desarrollo? En P. Rivera-Vargas, J. Muñoz-Saavedra et al. (Ed.), Políticas Públicas para la Equidad Social 287-297). Santiago, Chile: Colección Políticas Públicas, USACH.

CORFO y Universidad Adolfo Ibáñez. (2013). Evolución de la Productividad Total de Factores en Chile. Recuperado de <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2016/10/CORFO-UAI-Evolucion-de-la-PTF-en-Chile.pdf>. (enero, 2022)

Comisión Nacional de Productividad. (2016). Estudio Preliminar "Estrategia y Plan de Acción para el desarrollo de competencias y habilidades en el mundo del trabajo". Recuperado de <https://www.comisiondeproductividad.cl/2016/10/13/estrategia-para-el-desarrollo-de-competencias-habilidades-y-destrezas-en-el-mundo-del-trabajo/>. (enero, 2022)

Fundación Chile. (2009). "Educación Técnico Profesional y Mercado Laboral en Chile: un reader", Sección: Recomendaciones para la formación y capacitación técnica en Chile - Informe final (Fallas de mercado y fallas de Estado)

Galdeano, C. y Valiente A. (2010). Competencias profesionales. Educ. quím., 21(1), 28-32, 2010. Universidad Nacional Autónoma de México, ISSN 0187-893-X

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2015). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2015) Compendium of Productivity Indicators.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OECD (2015). The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, PISA, OECD Publishing.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2016). Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills.

Sevilla, M. P. (2017). Panorama de la Educación Técnica Profesional en América Latina y el Caribe, Serie Políticas Sociales, 222. CEPAL.

Weller, J. (2020). “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

V. ENTREVISTAS REALIZADAS

Fecha	Entrevistado
09-12-2021	1. Felipe Comentz, Gerente General CORFO
22-12-2021 23-12-2021 05-01-2022	2. Viviana Pardo, Coordinadora Programas Capital Humano, CORFO 3. Leonor Saravia, ejecutiva Unidad de Capital Humano, CORFO 4. Sebastián Gómez, ejecutivo Unidad de Capital Humano, CORFO 5. Rodrigo Barrera, ejecutivo Unidad de Capital Humano, CORFO
27-12-2021	6. Loreto Méndez, Jefa Área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones ChileValora
22/02/22	7. Juan Ignacio Zamorano. Subdirector Regional CORFO Antofagasta
24/02/22	8. Alfredo Camcino. Subdirector Regional CORFO Arica
25/02/22	9. José Méndez. Subdirector Regional Araucanía
24/02/22	10. Paula Larrain. Ejecutiva CORFO Araucanía
22-02-2022	11. Gustavo Dubó Galleguillos, Sub Director Regional Coquimbo - CORFO
22-02-2022	12. Brenda Lillo Guerra, Ejecutiva CORFO Coquimbo
01-02-2022	13. María Eugenia Olivares, Subdirectora Regional O'Higgins - CORFO
01-03-2022	14. Rodrigo Barrera, UCH
07-03-2022	15. Gloria Moya Coloma, Subdirectora Regional Metropolitana - CORFO
29-03 al 01-04-2022	<p>16. Entrevistas a CORFO Regional: Iván Damino Hernández, Subdirector Regional del Maule Oscar Strauch Bertin, Subdirector Regional de Magallanes y Antártica Chilena Claudia Huber Hegetschweiler, Subdirectora Regional de Los Lagos Constanza Quilodrán y Jaime Velásquez, Ejecutivos CORFO Los Lagos</p> <p>17. Entrevistas a Ejecutivos de AOI: Claudia del Valle, COPEVAL Los Lagos Cristián Guiñez, Asociación de Empresas Chilenas de Tecnología, Chiletec Cristina Farías, Asociación de Empresas Chilenas de Tecnología, Chiletec Marisol Trombert. Ejecutiva de Fomento Sociedad de Fomento Agrícola de Temuco (SOFO). Región de La Araucanía María Eugenia Riquelme, Gerente General, Asociación de Empresas Chilenas de Tecnología, Chiletec Oliver Lizana Lema, CODESSER Los Lagos Rodrigo Maturana, CODESSER Región Metropolitana Sachi de la Cuadra, CODESSER Osorno Valeska Covacich, Gerente Regional CODESSER Magallanes</p> <p>18. Entrevistas a Ejecutivos de Entidades Expertas: Eduardo Castillo. Universidad Católica de Temuco Luis Román, INACAP Los Lagos Carlos Román, PUC SeniorLab Pablo Rebolledo, UNAB Paula Levin, INACAP Miguel Sepúlveda, Núcleo Escuela</p>

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

1. Bases de datos con información relevante para la evaluación

En esta sección se describen y analizan, de acuerdo con el formato requerido, las principales bases de datos con que cuenta el programa para evaluación y seguimiento. Se consideran aspectos tales como: variables recopiladas, universo de medición de las variables (muestra representativa o censo de los beneficiarios); calidad de la información que se procesa en cada una; frecuencia de medición, etc.

Lo anterior, tomando en cuenta el uso que se dará a esta información para evaluar el desempeño del programa en las dimensiones de Eficacia, Calidad, Eficiencia y Economía, en función de los objetivos declarados del programa en sus diferentes niveles.

Cuadro N.º 30. Bases de Datos para la Evaluación

Nombre	Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx
Descripción	Archivo Excel (Fecha creación 26-05-2015; última modificación 28-12-2021)
Período de vigencia	2018-2021
Universo de medición de las variables (censo / muestra)	Censo
Frecuencia de medición	Diaria / semanal
Campos / Variables	<p>Contiene los campos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Año: 2018, 2019, 2020 o 2021 • Código: codificación interna CORFO • Estatus: Desistido (programa no realizado), En ejecución, Finalizado • Dirección Regional CORFO a cargo del programa. Incluye la Unidad de Capital Humano (Gerencia General), a cargo de PFC Nacionales y Mesorregionales) • Ejecutivo CORFO: profesional responsable CORFO • Alcance territorial: nacional o regional • Nombre del programa: nombre del proyecto financiado por el PFC • Objetivo del programa: objetivo del proyecto financiado por el PFC • Tipo de actividades: Diagnóstico, Desarrollo de competencias, Certificación • Sector productivo: Acuicultura, Agricultura, Comercio, Construcción, Economía circular, Economía creativa, Energía, Ganadería, Minería, Otras actividades de servicios, TIC, Turismo. • Programa Estratégico Nacional vinculado: Acuicultura sustentable, Alimentos saludables, Construcción sustentable, Economía creativa, Energía solar, Industrias inteligentes, Logística de exportaciones, Manufactura avanzada, Minería alta ley, Pesca sustentable, Ciencias y tecnologías de la salud, Turismo sustentable. • Otro programa o iniciativa estratégica relacionada: por ejemplo, Programa Territorial Integrado (PTI Ovino Magallanes), Talento Digital, etc. • Prioridad estratégica CORFO: Desarrollo Territorial, Transformación Digital, Sustentabilidad, Desarrollo Tecnológico Productivo, Plan Araucanía, Reactivación. • Nombre del curso o certificación • Número de cursos contenidos en el PFC • Sector productivo • Duración (meses) • Fecha aprobación CAF/CAZ

	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha término estimada • Fecha resolución que asignó Entidad Gestora • Nombre Entidad Gestora • Nombre Entidad Experta • Aporte total CORFO (en pesos) • Aporte total beneficiario (en pesos) • Aporte total recursos regionales (en pesos) • Costo total PFC financiado por CORFO (en pesos) • Fuente de financiamiento • N° de horas del curso • N° de cupos (beneficiarios esperados) • N° de postulantes • N° de seleccionados • N° de becarios: número de personas matriculadas • N° de egresados: número de personas beneficiadas PFC egresadas de cursos o certificaciones • N° de desertores: número de personas beneficiadas PFC no egresadas de cursos o certificaciones
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p>Es un archivo elaborado ad hoc para esta evaluación, que se genera a partir de la data contenida en distintos sistemas administrativos de CORFO. Es un listado que ofrece una perspectiva detallada de cada uno de los 88 Proyectos financiados por el PFC, en el periodo 2018 – 2021. CORFO señaló disponer de otra información de detalle, por ejemplo, de beneficiarios, no contenida en esta planilla, sino en sistemas administrativos de la Unidad a cargo.</p>

Nombre	Base de datos Beneficiarios 2018-2021 (EPG).xlsx
Descripción	Archivo Excel (Fecha creación 27-12-2021)
Período de vigencia	2018-2021
Universo de medición de las variables (censo / muestra)	Censo
Frecuencia de medición	Diaria / semanal (es un archivo elaborado ad hoc para esta evaluación)
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • Contiene los campos: • Año • Código del Proyecto • Nombre del Proyecto • Dirección Regional • Tipo de provisión • Sector Productivo • Programa Estratégico Vinculado • Eje estratégico CORFO • Tipo de actividad • Tipo de financiamiento (presupuestario o extra presupuestario) • Fuente de financiamiento • Postulación ID • Fecha Creación • Fecha creación date • Fecha Envío • Fecha envío date • Estado Postulación • Código del nuevo postulador • Estado Postulante • Condición de egreso • Sexo • Fecha Nacimiento • Nacionalidad • Pueblo Originario • Región • Comuna

	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Educacional • Profesión u oficio • ¿Cuál es su condición laboral al momento de la postulación al programa? • ¿Cuál es su ingreso líquido mensual? • ¿Cómo se enteró de esta convocatoria? • Rango ingresos • Localización PowerBi • Sexo SRCI • Est.Civil SRCI • Fecha Nacimiento SRCI • Nacionalidad SRCI • Profesión SRCI • Edad al 31.12.21 • Rango edad
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p>Es un archivo elaborado ad hoc para esta evaluación, que se genera a partir de la data contenida en distintos sistemas administrativos de CORFO, utilizando PowerBi (herramienta de Business Intelligence integrada en Office 365)</p> <p>Es un listado que ofrece datos en detalle de cada postulante a PFC, y que debe completarse ya que contiene datos asociados a 77 de 88 PFC del periodo 2018-2021.</p>

2. Fuentes de información cualitativa y cuantitativa

Las fuentes de información cualitativa y cuantitativa que se consideran útiles para identificar la situación problema que dio origen al programa y que permiten proyectar la situación sin programa se detallan a continuación:

Cuadro N.º 31. Fuentes de Información Útiles para Identificar la Situación Problema

Identificación del documento	Breve descripción del contenido
1. Política de Transformación Productiva y los Programas Transforma (Programas Estratégicos), CORFO, Julio 2021	Describe el marco de la política de transformación productiva, en la creación de los Programas Estratégicos de Especialización Inteligente (PEEI), "Transforma", que tienen el objetivo de contribuir a mejorar la competitividad de una actividad económica y/o plataforma habilitante, en ámbitos donde existe alto potencial de generación de valor o crecimiento, mediante un proceso de diálogo y coordinación, que busca identificar brechas y oportunidades, tanto a nivel productivo como tecnológico, que estén limitando el crecimiento.
2. Informes Programas Estratégicos Nacionales (PEN) en 12 sectores Diversos autores, entre otros, UNTEC, InfydeID, PMG Business Improvement, Estratégica, Fundación Chile.	Informes finales de estudios para construir Hojas de Ruta de Programas Estratégicos Nacionales en Acuicultura sustentable, Alimentos saludables, Construcción sustentable, Economía creativa, Energía solar, Industrias inteligentes, Logística de exportaciones, Manufactura avanzada, Minería alta ley, Pesca sustentable, Ciencias y tecnologías de la salud, Turismo sustentable. Los estudios apoyan la fase de diseño, a través de la actualización de diagnósticos, mapeo de tendencias y tecnologías, caracterización mercados, brechas y déficits, oportunidades, objetivos, y la construcción de una hoja de ruta, con iniciativas, que sirva de eje estructural para la futura fase de implementación del respectivo programa.
3. Formación de Competencias para el Trabajo en Chile, Comisión Nacional de Productividad, marzo 2018	Estudio que presenta una caracterización y análisis de la estructura de formación en Chile. Muestra resultados relativos a los resultados de las trayectorias formativas y formativo-laborales de los chilenos. Utiliza fuentes

	<p>secundarias: OCDE, PIIAC, MINEDUC; MINTRAB, entre otros.</p> <p>Los análisis dan cuenta de la ausencia de un sistema formativo integrado y desarticulación de las políticas de capacitación. Se expresa que la institucionalidad actual, y las brechas en funciones críticas exigen una mejora.</p>
4. Productividad y Crecimiento de Largo Plazo, Comisión Nacional de Productividad, marzo 2015	<p>Estudio que expone un diagnóstico de los problemas de capital humano en Chile y sus efectos en la productividad. Utiliza datos provenientes de OECD, Foro Económico Mundial y Ministerio de Hacienda. Hace propuestas de mejora, entre las que se menciona la necesidad de desarrollar política de mejora del capital humano.</p>
5. PIAAC: Competencias de la población adulta en Chile, un análisis al sistema educativo y mercado laboral, Arroyo y Valenzuela, 2018	<p>Estudio que da cuenta de un análisis del sistema educativo y mercado laboral a partir de los resultados de la prueba PIAAC: Competencias de la población adulta en Chile, que mide habilidades cognitivas (lectoras, numéricas y resolución de problemas en ambientes tecnológicos), aplicada a la población adulta, entre 15 y 65 años. Los resultados exponen que Chile se posiciona como uno de los países con peor rendimiento en términos de niveles de competencias de su población, y donde alrededor de un 50% de la población es "analfabeta funcional". Por otro lado, a diferencia que el resto de los países el uso de competencias es bastante mayor, en términos relativos, al nivel de competencias, dando cuentas de un país con bajo nivel de habilidades y con un uso intenso de estas. Además, se presenta un análisis desagregado por sectores productivos.</p>
6. Hacia un sistema de formación para el trabajo en Chile: Rol de los sectores productivos, Comisión Nacional de Productividad, Confederación de Producción y Comercio y Fundación Chile, 2017	<p>Estudio que busca aportar a la configuración de un sistema de formación para el trabajo. Hace un análisis de experiencias internacionales, se analizan iniciativas que han estado orientadas a medir las brechas de capital humano, se revisan los estándares laborales y de trabajo y exponen iniciativas de vínculo entre educación y trabajo. Se utiliza información secundaria, entrevistas individuales y grupales a actores claves. Concluye que en Chile no se cuenta en la actualidad con información sistemática, comparable y confiable para poder entender y dimensionar adecuadamente las brechas de capital humano. A nivel de estándares se sostiene que existe una enorme diversidad y niveles de perfiles desarrollados. Finalmente, en el ámbito de vinculación educación y trabajo, se observa que varios sectores tienen iniciativas consolidadas, sin embargo, hay duplicidad en los esfuerzos que los sectores impulsan para el desarrollo de su fuerza laboral.</p>
7. Hacia un sistema de formación para el trabajo en Chile: Rol de los sectores productivos Competencias de la población adulta en Chile: Resultados PIAAC Evidencia nacional e internacional para la Reforma en marcha, MINEDUC, 2016	<p>Estudio que entrega una perspectiva comparada del nivel y distribución de competencias de la población adulta en 34 países participantes. Los datos fueron recogidos a través de una encuesta y una evaluación directa. La encuesta considera información como: educación, origen social, interacción con tecnología, idioma, situación laboral y otros; la evaluación directa, es una prueba estandarizada que mide cuatro competencias cognitivas: comprensión lectora, componentes de lectura, razonamiento matemático y resolución de problemas en contextos informáticos.</p> <p>La evaluación se realizó entre junio de 2014 y enero de 2015, a una muestra a nivel nacional conformada por 5.155 adultos entre 15 y 65 años, lo que permitió extraer conclusiones con representatividad nacional.</p>
8. Serie Mejores Políticas: Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina, OECD, 2016	<p>A partir del análisis de resultados de pruebas PISA en los países de Latinoamérica se concluye que es importante avanzar en:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias más sólidas y adecuadas a través del sistema educativo y de la formación de adultos, con especial atención a los hogares de menores ingresos. • Incrementar la inversión en educación para mejorar la infraestructura escolar y la calidad de la enseñanza en el aula. • Promover procedimientos rigurosos y transparentes de selección y evaluación del profesorado, así como carreras profesionales atractivas y mecanismos de movilidad. • Adoptar medidas educativas eficientes en costos en el aula y reforzar la comunicación entre la dirección de la escuela y los maestros. • Fortalecer los vínculos entre la educación, la formación y el mercado de trabajo. • Evaluar y anticipar correctamente las necesidades de competencias, velando por que esta información sirva en la práctica para inspirar políticas orientadas a reducir tanto la escasez de competencias como su falta de relevancia.
9. Estrategia de Competencias 2019 de la OCDE: Chile, OECD, 2019	<p>Documento que analiza el desempeño de Chile en materia de competencias laborales. Señala que Chile se ubica en el 20% inferior de los países de la OCDE en cuanto al desarrollo de capacidades de jóvenes y adultos. El desarrollo de competencias tiene también bajos niveles de inclusión: la asociación entre el origen socioeconómico y el desempeño de los estudiantes es de las más elevadas dentro de la OCDE, al igual que la brecha de género en el desempeño.</p> <p>Destaca que se observan importantes desbalances en el mercado laboral en materia de competencias. Señala que Chile podría mejorar la intensidad con la que sus trabajadores utilizan sus competencias. El uso de prácticas laborales de alto rendimiento (HPWP, por sus siglas en inglés) es aún bajo.</p> <p>Destaca el Marco Nacional de calificaciones, la reforma del servicio nacional de capacitación y empleo (SENCE) y la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.</p>
10. Desarrollando una agenda para impulsar la productividad de Chile Desarrollo de Capital Humano, Mc Kinsey, 2015	<p>Presentación que hace un análisis de los indicadores de capital humano chilenos y los compara con otros países. Expone algunos ejemplos de intervenciones en países como Brasil y Alemania. Entrega sugerencias de cómo trabajar con los actores y las miradas temporales que deben tener las políticas en materia de capital humano.</p>
11. Identificación y caracterización de las necesidades de capital humano avanzado que afectarían positivamente la economía nacional, Cameron Partners, 2017	<p>El objetivo general del estudio es "Identificar las necesidades de capital humano avanzado a nivel de áreas y disciplinas académicas, así como los requerimientos de áreas de interés con posibilidad de afectar positivamente la productividad de la economía nacional". Utiliza datos SIES MINEDUC. Para graduados de pregrado analiza 1.068.117 casos, en postgrado 151.181. Aplica, además, entrevistas en profundidad a actores claves. Los resultados muestran la necesidad de fortalecer el desarrollo de capital humano en función de las nuevas exigencias productivas y tecnológicas. Realiza recomendaciones por sector.</p>
12. Estudio Satisfacción de Clientes Programas y Proyectos CORFO, años 2017-2019-2019. ANEXO, 2018, 2019, 2020	<p>Expone los siguientes resultados para el programa PFC:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Razones postulación • Situación de empleo previo al ingreso • Medidas implementadas producto de la implementación

	<ul style="list-style-type: none"> • Situación de empleo luego de participar en el programa • Rendimiento laboral luego de participar en el programa • Índice de satisfacción beneficiarios
13. Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice, UNESCO, 2013	Libro que trata acerca de tendencias en educación y formación profesional. Distintos autores trabajan conceptos y enfoques en torno al vínculo entre educación y trabajo, el involucramiento de actores del mundo del trabajo, competencias requeridas y prácticas.
14. Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) (2016-2021), UNESCO, 2016	Documento que sintetiza los principios en los cuales se ancla la Estrategia para EFTP 2016-2021 de la UNESCO. Aporta datos de contexto y sugerencia de políticas.
15. Política Nacional de Formación Técnico-Profesional, Decreto Exento N°848/2016 Ministerio de Educación, Mineduc, 2016	Documento que resume los antecedentes de la Política de FTP 2016. Entrega antecedentes de contexto de la formulación de esta política, los pilares que la guían y las principales acciones definidas.
16. Empleo en América Latina y el Caribe, Textos seleccionados 2006-2017, Weller, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2017	La compilación expone documentos institucionales de la CEPAL y publicaciones de diferentes autores vinculados a esta institución. En el primer capítulo se incluyen trabajos que muestran el estrecho vínculo que existe entre la heterogeneidad estructural que caracteriza a América Latina y el Caribe y la estructura y el funcionamiento de sus mercados laborales, así como aspectos de la regulación del mercado de trabajo en la región, desde una perspectiva histórica. En el segundo capítulo se presentan estudios de la evolución del empleo, la productividad laboral y los ingresos, primero a nivel agregado y después con una perspectiva sectorial, así como análisis del impacto distributivo de esta evolución. El tercer capítulo presenta estudios sobre diferentes procesos de exclusión del mercado laboral de distintos colectivos, específicamente del empleo productivo y el trabajo decente para todos que demandan los ODS. En el cuarto capítulo se analizan las políticas de empleo, laborales y del mercado de trabajo y su impacto en el desempeño reciente de los mercados laborales de la región, así como algunos aspectos de la coyuntura laboral actual.
17. Reglamentos del PFC: 2015 Res Af. 24 2016 Res Ex.1363 2020 Res Af. 35 2020 Res Af. 42 2021 Res Ex.44 Traspaso PFC 2021 Res Af. 31	Resoluciones Exentas y Afectas que ponen en ejecución acuerdos del Comité de Asignación de Fondos (CAF), de CORFO central, que crea y regula la operación del instrumento PFC. Especifican: <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo del instrumento • Actividades ejecutables • Establece categorías del instrumento, en términos de Programas Nacionales, Mesorregionales o Regionales. Los dos primeros de gestión central, y los últimos de las Direcciones Regionales CORFO. • Define participantes: Entidades Gestoras, los Agentes Operadores Intermediarios y entidades • Consultoras; y la Entidad Experta, que presta servicios. • Montos del cofinanciamiento • Costos de administración • Procesos, plazos y criterios • Asignación y transferencia de recursos • Normas aplicables • Acciones de seguimiento
18. Manuales operativos y formularios	<ol style="list-style-type: none"> 1) Resolución 29, aprueba reglamento de los Agentes Operadores Intermediarios (AOI) 2) Instructivo Complementario Procesos de adquisición de bienes y servicios, contratación de Recursos Humanos, y servicios de telefonía celular e Internet del AOI 3) Instructivo Rendición AOI, aprueba el manual de rendición y seguimiento financiero de los proyectos y

	<p>programas intermediados</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) Resolución Afecta 1117, aprueba el Manual de Operaciones PFC 5) Instructivo 157, informa sobre adopción de medidas para la presentación de proyectos de acuerdo con los Comités de Asignación de Fondos y de programas e iniciativas estratégicas de CORFO. 6) Reglamento CAF-CAZ, aprueba normas por las que deberán regirse el Comité de Asignación de Fondos (CAF) y los Comités de Asignación Zonal de fondos (CAZ) 7) Instructivo 196 Archivo Ejecutivos, recuerda obligaciones de mantención de información de proyectos y programas, por parte de ejecutivos responsables. 8) Circular 114, reitera fechas de entrega de rendiciones trimestrales y Flujo de Fondos. 9) Circular 67, comunica criterios para la suspensión de proyectos que dependen de la Gerencia de Desarrollo Competitivo. 10) Circular 42, reemplaza instructivo sobre procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios, contratación de recursos humanos, y servicios de telefonía celular e internet, de la Gerencia de Desarrollo Competitivo. 11) Circular 140, instructivo para el cierre de los proyectos administrados a través de Intermediarios o directamente por CORFO. 12) Resolución 547, fija nuevo texto sobre organización y descripción general de funciones y coordinación de la CORFO. 13) Resolución Exenta 443, aprueba el Manual de rendición y seguimiento financiero de proyectos financiados y/o cofinanciados por CORFO. 14) Resolución Afecta 53, aprueba normas por las que debe regirse el CAF
<p>19. Reporte monitoreo del programa PFC para la ejecución años: 2017, 2018, 2019 y 2020. Dirección de Presupuestos.</p>	<p>Contiene los resultados del proceso de Monitoreo de los Programas e Iniciativas Programáticas (incluye PFC) correspondientes al ejercicio fiscal de cada año. Dicha información, provista por el Servicio a través de la plataforma web de DIPRES, es sistematizada por la División de Control de la Gestión Pública en un formato estándar.</p> <p>En términos generales, los informes contienen información cuantitativa de población objetivo, población beneficiaria, cobertura, gasto por beneficiario, ejecución presupuestaria, producción y resultados para los años 2017-2020. El reporte año 2020 incluye, además, un breve análisis de desempeño.</p>
<p>20. Informe de monitoreo de resultados tempranos Programa de Formación para la competitividad. CORFO, enero 2018</p>	<p>Monitoreo del desempeño del PFC y antecedentes tempranos referentes a resultados e impactos del instrumento (periodo 2015-2017)</p> <p>Para identificar los resultados tempranos del programa se implementó una encuesta en base a 39 proyectos terminados la cual fue aplicada tanto a beneficiarios (grupo de tratamiento) como a postulantes no seleccionados (grupo de control).</p> <p>Entre los principales ámbitos abordados por esta investigación se revisaron elementos de cobertura, alcance territorial, duración según la tipología de los proyectos PFC ejecutados, asimismo, la generación de bienes públicos y efectos en la empleabilidad, calidad del trabajo, calificación del empleo e ingreso sobre la población objetivo.</p>

<p>21. Evaluación (medio término) del programa de formación para la competitividad (PFC), CORFO, 2017</p>	<p>Estudio externo que evalúa los 2 primeros años de implementación, considerando elementos del diagnóstico, diseño y desempeño del programa en el periodo 2015-2016, utilizando la metodología de matriz de marco lógico.</p> <p>Los principales contenidos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del Programa • Fin, Propósito y Componentes • Principales Instituciones involucradas • Descripción de Causas del Problema o Necesidad que Originó el Programa • Evaluación de Diseño. Evaluación de Objetivos del Programa a Nivel de Fin y Propósito • Población Potencial, Objetivo y Beneficiaria y Criterios de focalización • Complementariedades o Duplicidades
<p>22. Ficha de antecedentes del programa. (2018-2021). PFC/CORFO, 2021</p>	<p>La ficha contiene la información siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación del problema que justifica la intervención. • Vinculación a políticas públicas y normativas asociadas al programa • Objetivos a nivel de fin, propósito y componentes • Descripción del Programa • Población Objetivo y afectada por el problema • Descripción de los procesos de producción de los componentes del programa • Información de resultados del programa • Factores de riesgo para el programa • Matriz de Marco Lógico con la descripción de objetivos e indicadores.
<p>23. OECD Skills Strategy: Towards an OECD Skills Strategy, 2011</p>	<p>Este documento establece el fundamento de la estrategia de competencias de la OCDE, los problemas que aborda y el camino a seguir. Es un documento que se elabora considerando que muchos países han desarrollado estrategias de habilidades para abordar algunos o todos los problemas identificados desde sus perspectivas, sin embargo, el éxito en la implementación de esas estrategias ha variado ampliamente. Para facilitar un enfoque intergubernamental y el aprendizaje entre pares sobre políticas de competencias (destrezas) efectivas, y para abordar las dimensiones globales de la oferta y la demanda de competencias la OCDE está preparando una estrategia global de competencias. Esta estrategia busca ayudar tanto a los países de la OCDE como a los países no miembros a mejorar: 1) la capacidad de respuesta, asegurando que los proveedores de educación / capacitación puedan adaptarse a la demanda cambiante; 2) calidad y eficiencia en la provisión de aprendizaje, asegurando que las habilidades adecuadas se adquieran en el momento adecuado, en el lugar adecuado y de la manera más eficaz; 3) flexibilidad en la provisión, permitiendo a las personas estudiar / capacitarse de acuerdo a sus preferencias, cuando quieran y como quieran; 4) transferibilidad de competencias: asegurar que las habilidades adquiridas en la escuela se documenten en una forma comúnmente aceptada y comprensible y que las habilidades adquiridas a lo largo de la vida laboral sean reconocidas y certificadas; 5) facilidad de acceso, por ejemplo, reduciendo las barreras de entrada, como rigideces institucionales, tarifas iniciales y restricciones de edad, y proporcionando una variedad de vías de entrada y reingreso; y 6) bajos costos de reingreso, por ejemplo, otorgando créditos para componentes de</p>

	aprendizaje y ofreciendo instrucción modular, acumulación de créditos y sistemas de transferencia de créditos.
24. Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing, 2012	Este documento de Estrategia de Competencias de la OCDE ha sido elaborado para proporcionar una base sobre la cual los gobiernos puedan comenzar a convertir "mejores políticas de competencias" en empleo, crecimiento y "mejores vidas". Aborda, desde la experiencia acumulada de la OCDE lecciones de políticas claves sobre el desarrollo de competencias relevantes, la activación de competencias, y sobre cómo hacer un uso eficaz de las competencias.
25. Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, 2019	Observando que el mundo del trabajo está cambiando, donde la digitalización, la globalización y el envejecimiento de la población están teniendo un impacto profundo en el tipo y la calidad de los trabajos disponibles y las competencias necesarias para realizarlos, y que en la medida en que los individuos, las empresas y las economías pueden cosechar los beneficios de estos cambios, los cuales dependerán fundamentalmente de la preparación de los sistemas de aprendizaje de adultos para ayudar a las personas a desarrollar y mantener las habilidades relevantes a lo largo de sus carreras profesionales, la OCDE elabora un estudio para explorar este tema, emprendiendo un ambicioso programa de trabajo sobre el funcionamiento, la eficacia y la resiliencia de los sistemas de aprendizaje de adultos en todos los países. Esto incluye la creación del Panel de prioridades para el aprendizaje de adultos (PAL) para comparar la preparación del sistema de aprendizaje de adultos de cada país para abordar los desafíos de habilidades futuros. Se distinguen siete dimensiones, a saber: i) urgencia, ii) cobertura, iii) inclusividad, iv) flexibilidad y orientación, v) alineación con las necesidades de habilidades, vi) impacto percibido de la capacitación y vii) financiamiento del aprendizaje de adultos.
26. Strengthening the Governance of Skills Systems: Lessons from Six OECD Countries, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, 2020	Este informe presenta ejemplos concretos de cómo gobiernos con diferentes estados de bienestar y regímenes del mercado laboral, así como diferentes instituciones políticas y culturas, han abordado uno o varios de los principales desafíos de dichos sistemas: 1) promover la coordinación, cooperación y colaboración en todo el gobierno; 2) involucrarse con las partes interesadas a lo largo del ciclo de políticas; 3) construcción de sistemas de información integrados; y, 4) alineación y coordinación de acuerdos de financiación. Detalla seis estudios de caso en países seleccionados de la OCDE: Estonia, Alemania, Corea, Noruega, Portugal y los Estados Unidos, cada uno de los cuales se enfoca en una política o sector particular dentro del sistema nacional de habilidades. Sobre la base de la evidencia, el informe presenta una serie de recomendaciones de políticas generales para fortalecer la gobernanza de los sistemas de habilidades, junto con una herramienta práctica de autoevaluación para los encargados de formular políticas y partes interesadas.

3. Necesidad de estudio complementario

A efectos de esta evaluación, se estima que no es necesario realizar un estudio complementario para obtener información que no haya sido identificada en los puntos anteriores, básica para la evaluación, y que pueda ser obtenida oportunamente desde CORFO durante diciembre 2021 y enero 2022.

ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA⁶²

A continuación, se presenta la Matriz de Marco Lógico vigente al inicio de esta evaluación:⁶³

Cuadro N.º 32. Matriz de Marco Lógico Vigente

NOMBRE DEL PROGRAMA: PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD
AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2015
MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
SERVICIO RESPONSABLE: CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	DE de	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo			
FIN:	<i>"Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de sectores productivos específicos".</i>				
PROPÓSITO:	<i>Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores. (Ficha Ex Ante DIPRES, 2017)</i>	1. Indicador General DIPRES: Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que mejoran sus competencias laborales (aprueban cursos y/o certificaciones) durante el período t.	(Nº total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t / Nº total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021".	

⁶² Ver Metodología para Construcción de Matriz de Marco Lógico en www.dipres.cl, Control de Gestión, Evaluación de Programas Gubernamentales.

⁶³ Nota de CORFO: El Programa de Formación para la Competitividad ejecutó durante el año 2020-2021 el proyecto "Digitaliza Tu Pyme", y durante el año 2021-2022 el proyecto "Pymes en Línea". Ambas iniciativas tuvieron como sustento la necesidad de impulsar el comercio electrónico y la digitalización en las empresas de menor tamaño, en un contexto de pandemia por Covid-19, que impuso restricciones a la movilidad y el cierre forzoso de actividades comerciales de índole presencial. Ambos proyectos consisten en la disponibilización de una plataforma online de capacitación, sustentada en Moodle, que pone a disposición cursos de capacitación en diversas materias de digitalización. Al tratarse de una plataforma online, se encuentra abierta para matrícula 24/7. En este sentido, se consideran "becarios" aquellas personas que se matriculan en alguno de los cursos ofrecidos en la plataforma, así como "egresados" a aquellos que finalizan su curso, aprueban la prueba final y emiten su certificado. Dada la masividad de estos proyectos se ha considerado útil separar algunos de los indicadores para identificar los propios de estos proyectos. A modo de información complementaria mencionamos que adicionalmente a las cifras de becarios (matriculados) y egresados utilizados en esta MML, ambos proyectos contemplan la realización de "actividades de extensión" correspondientes a clases en vivo que se realizan todos los sábados mediante plataforma Zoom, siendo transmitidas también a través del Facebook de CORFO. Los participantes a las clases en vivo se han denominado "beneficiarios indirectos". El proyecto "Digitaliza tu Pyme" de 2020-2021, alcanzó los 37.988 beneficiarios indirectos (en la mayoría de los casos se cuenta con el RUN de la persona, salvo en determinadas circunstancias donde sólo se dispone de su email). Los beneficiarios indirectos NO han sido incluidos en los datos de la MML.

		<p>Indicador: Eficacia/Resultado intermedio</p> <p>2. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declaran aplicar los contenidos aprendidos y/o la certificación aprobada durante el curso en el período t+1.</p>	<p>((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran aplicar los contenidos aprendidos durante el período t+1) / N° total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100</p>	<p>BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Pregunta: En su opinión, ¿qué tan relevantes le han resultado los conocimientos y habilidades adquiridos después de participar en el Programa para su desempeño laboral o de su negocio?</p>	
		<p>Indicador: Calidad/Producto</p> <p>3. Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que los contenidos aprendidos en el curso y/o la certificación recibida fueron "pertinentes" o "muy pertinentes" para su desempeño laboral durante el período t+1</p>	<p>((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran que los contenidos aprendidos en el curso y/o certificación recibida fueron "pertinentes" o "muy pertinentes" para su desempeño laboral durante el período t+1) / N° total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100</p>	<p>BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Pregunta: Respecto al Programa en que participó, ¿cuál es su opinión sobre la pertinencia de los contenidos impartidos en relación a la industria en la cual usted se desenvuelve? (aplicación anual).</p>	
		<p>Indicador: Eficacia/Proceso</p> <p>4. Porcentaje de postulantes a becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que, tras evaluar sus antecedentes, cumplen con los requisitos de postulación (de acceso) definidos por la respectiva convocatoria durante el período t.</p>	<p>(N° total de postulantes a becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que, tras evaluar sus antecedentes, cumplen con los requisitos de acceso definidos por la respectiva convocatoria durante el período t / N° total de postulantes a becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC)) x 100 Nota: cumplimiento de requisitos administrativos y aprobación de examen de ingreso en los proyectos que lo consideran.</p>	<p>Gestión interna del programa (Base de datos PGM trámites Digitales de Corfo). Reportabilidad trimestral.</p>	
		<p>Indicador: Eficacia/Proceso</p> <p>5. Porcentaje de becas adjudicadas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de becas</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total becas ofrecidas por el Programa</p>	<p>Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021".</p>	

		disponibles en el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Actualización semestral.	
		Indicador: Eficacia/Producto 5. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto de la población potencial del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de población potencial del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021". Actualización semestral. Ficha exante Dipres vigente a la fecha.	
		Indicador: Eficacia/Producto 6. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en t / N° total de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021". Actualización semestral. Ficha exante Dipres vigente a la fecha.	
		Indicador: Eficacia/Producto 7. Porcentaje de variación porcentual anual de los becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t, respecto de los becarios (beneficiarios) del Programa durante el período t-1.	$[(N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t} - N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) del programa durante el período t-1}) / N^{\circ} \text{ total de becarios (beneficiarios) del programa durante el período t-1}] \times 100$	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021". Actualización semestral.	
		Indicador: Eficiencia / Producto 8. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t)	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021" (actualización semestral) + Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Eficiencia / Producto 9. Porcentaje de gastos de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t	(Gasto total de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Economía/Proceso 10. Porcentaje de ejecución presupuestaria del Programa de	(Suma total de recursos transferidos por el Programa de Formación para la Competitividad	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	

		Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t, respecto del presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t.	(PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t / presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t) x 100		
		Indicador: Economía/Proceso 11. Porcentaje de apalancamiento de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Economía/Proceso 12. Porcentaje de apalancamiento de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual), basado en los convenios de transferencia del GORE y las resoluciones Corfo que los aprueban.	
COMPONENTES:	Componente 1 Capacitación para la formación, mejoramiento o desarrollo de competencias laborales proporcionada a trabajadores, actuales y potenciales, de sectores productivos específicos	Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que egresan de sus cursos durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> de cursos de capacitación durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021". Actualización semestral.	
		Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 2. Variación porcentual en la tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t, respecto de la tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa durante el período t-1.	[(Tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t (-) tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1)] / tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1) x 100	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021". Actualización semestral.	

		<p>Indicador: Eficacia / Producto 4. Porcentaje de variación porcentual anual de la cantidad de cursos ejecutados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de cursos ejecutados por el Programa durante el período t-1.</p>	$\left[\frac{(\text{N}^\circ \text{ total de cursos ejecutados por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t - \text{N}^\circ \text{ total de cursos ejecutados por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t-1)}{\text{N}^\circ \text{ total de cursos ejecutados por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t-1} \right] \times 100$	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		<p>Indicador: Calidad/Producto 5. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio en el período t+1</p>	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio durante el período } t+1}{\text{N}^\circ \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t \text{ que responden la encuesta}} \right) \times 100$	BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Aplicación anual.	
		<p>Indicador: Calidad/Producto 6. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1.</p>	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período } t+1}{\text{N}^\circ \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t \text{ que responden la encuesta}} \right) \times 100$	BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Aplicación anual.	
		<p>Indicador: Calidad/Producto 7. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con el curso recibido durante el período t.</p>	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con el curso recibido durante el período } t}{\text{N}^\circ \text{ total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período } t} \right) \times 100$	BD resultados encuesta "Encuestas Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Pregunta: Considerando todos los aspectos del Programa en el cual usted participó, ¿cuán	

			período t que responden la encuesta) x100	satisfecho(a) está con él? (escala 1a7) - Aplicación anual.	
		Indicador: Eficiencia/Producto 8. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Eficiencia / Producto 9. Gasto total por becario (beneficiario) <u>egresado</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021" (actualización semestral) + Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Eficacia/Proceso 10. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de postulaciones recibidas por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de postulaciones recibidas por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021" (actualización semestral) + Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
	Componente 2 Certificación de las competencias laborales, adquiridas o existentes, de los trabajadores, actuales y potenciales, de sectores productivos específicos.	Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación durante el período t) x 100	BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Aplicación anual.	
		Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 2. Porcentaje de variación porcentual anual de los becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t,	[(N° total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t (-) N° total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de	BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Aplicación anual.	

		respecto del total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t-1.	Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan durante el período t-1)] / N° total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t-1) x 100		
		Indicador: Eficacia / Producto 3. Variación porcentual en la tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t, respecto de la tasa anual de egresados de certificación del Programa durante el período t-1.	[(Tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t (-) tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1)] / tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1) x 100	BD resultados encuesta "Encuesta Nacional Programas Capital Humano 2018-2020". Aplicación anual.	
		Indicador: Calidad/Producto 4. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con la certificación de competencias laborales recibida durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con la certificación de competencias laborales recibida durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100	Encuesta AOI realizada por la Gerencia de Redes y Territorios de Corfo. Aplicación anual.	.
		Indicador: Eficiencia/Producto 5. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t)	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Eficiencia / Producto 6. Gasto total por becario (beneficiario) que certifica sus competencias laborales (egresado) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) que certifican sus competencias	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	

		componente "certificación" durante el período t.	laborales (egresan) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t)		
ACTIVIDADES:	1. Formulación, postulación interna y presentación del proyecto PFC al Comité decisonal (CAF o CAZ): Esta actividad es ejecutada por la Gerencia General y/o las Direcciones Regionales de CORFO según sea el alcance del proyecto PFC (nacional, mesoregional o regional). La formulación de un proyecto PFC surge a partir de una demanda e interés institucional (necesidad) de cierre de brechas de competencias laborales por parte de un sector productivo específico.	Indicador: Eficacia / Proceso 1.1 Número total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t.	Número total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t.	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Eficacia / Proceso 1.2 Porcentaje de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ que consideran la entrega de becas de capacitación y/o certificación en territorios distintos de la Región Metropolitana durante el período t, respecto del total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t.	(N° total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ que consideran la entrega de becas de capacitación y/o certificación en territorios distintos de la Región Metropolitana durante el período t / N° total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t) x 100	Cartera de Proyectos PFC (actualización mensual).	
		Indicador: Eficiencia / Proceso 2.1 Promedio de días hábiles transcurridos entre la aprobación del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) por el Comité CAF y/o CAZ y la asignación del Agente Operador Intermediario (AOI) que administrará el proyecto durante el período t.	(Sumatoria del total de días hábiles transcurridos entre la aprobación de los proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en Comité CAF y/o CAZ y la asignación del Agente Operador Intermediario (AOI) que los administrará durante el período t / N° total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ y que han asignado AOI para administrar el proyecto durante el período t).	Gestión interna del programa (Base de datos PGM trámites Digitales de Corfo). Reportabilidad trimestral.	
		Indicador: Eficacia / Proceso 3.1 Número total de postulaciones a becas de capacitación y/o certificaciones recibidas en las convocatorias del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	Número total de postulaciones a becas de capacitación y/o certificación recibidas en las convocatorias del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	Gestión interna del programa. Base de datos "Becarios PFC 2015-2021". Actualización semestral.	
	Indicador: Eficiencia / Proceso 3.2 Promedio de días hábiles	(Sumatoria del total de días hábiles transcurridos entre el	Gestión interna del programa (Base de		

	<p>postulación a las becas se realiza de manera online directamente en el sistema de postulación de Corfo. Se comunica a través del sitio web www.becascapitalhumano.cl, también de Corfo. Para efectos de su difusión, los proyectos consideran recursos que permitan la compra de planes de medios y agencias de comunicación.</p>	<p>transcurridos entre el cierre de la convocatoria de becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) y la publicación de resultados de los postulantes (adjudicación de las becas) durante el período t.</p>	<p>cierre de la convocatoria de becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) y la publicación de resultados de los postulantes (adjudicación de las becas) durante el período t / N° total de convocatorias de becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) realizadas durante el período t)</p>	<p>datos PGM trámites Digitales de Corfo). Reportabilidad trimestral.</p>	
		<p><u>Indicador: Calidad / Proceso</u> 3.3 Porcentaje de consultas de atención al cliente respondidas durante las convocatorias a becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de consultas de atención al cliente recibidas durante las convocatorias a becas del Programa durante el período t.</p>	<p>(N° total de consultas de atención al cliente respondidas durante las convocatorias a becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de consultas de atención al cliente recibidas durante las convocatorias a becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100</p>	<p>CRM de Corfo. Unidad de Atención de Clientes. Actualización anual.</p>	

Fuente: Matriz Marco Lógico PFC 2018-2021 entregada por CORFO

ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2018-2021

Cuadro N° 33. Indicadores Matriz de Evaluación del Programa

NOMBRE DEL PROGRAMA: PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD							
AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2015							
MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO							
SERVICIO RESPONSABLE: CORPORACIÓN DE FOMENTO DE LA PRODUCCIÓN							
<p>Nota relevante para la lectura de la MML: El Programa de Formación para la Competitividad ejecutó durante el año 2020-2021 el proyecto "Digitaliza Tu Pyme", y durante el año 2021-2022 el proyecto "Pymes en Línea". Ambas iniciativas tuvieron como sustento la necesidad de impulsar el comercio electrónico y la digitalización en las empresas de menor tamaño, en un contexto de pandemia por Covid-19, que impuso restricciones a la movilidad y el cierre forzoso de actividades comerciales de índole presencial. Ambos proyectos consisten en la disponibilización de una plataforma online de capacitación, sustentada en Moodle, que pone a disposición cursos de capacitación en diversas materias de digitalización. Al tratarse de una plataforma online, se encuentra abierta para matrícula 24/7. En este sentido, se consideran "becarios" aquellas personas que se matriculan en alguno de los cursos ofrecidos en la plataforma, así como "egresados" a aquellos que finalizan su curso, aprueban la prueba final y emiten su certificado. Dada la masividad de estos proyectos se ha considerado útil separar algunos de los indicadores para identificar los propios de estos proyectos.</p> <p>A modo de información complementaria mencionamos que adicionalmente a las cifras de becarios (matriculados) y egresados utilizados en esta MML, ambos proyectos contemplan la realización de "actividades de extensión" correspondientes a clases en vivo que se realizan todos los sábados mediante plataforma Zoom, siendo transmitidas también a través del Facebook de Corfo. Los participantes a las clases en vivo se han denominado "beneficiarios indirectos". El proyecto "Digitaliza tu Pyme" de 2020-2021, alcanzó los 37.988 beneficiarios indirectos (en la mayoría de los casos se cuenta con el RUN de la persona, salvo en determinadas circunstancias donde sólo se dispone de su email). Los beneficiarios indirectos NO han sido incluidos en los datos de la MML.</p>						<p>Proyectos capacitación (no incluye los dos proyectos que constituyen la plataforma de capacitación en línea)</p>	
ENUNCIADO DEL OBJETIVO		INDICADORES					
		Enunciado	Fórmula de Cálculo	2018	2019	2020	2021
		(Dimensión/Ámbito de Control)					
FIN:	<i>"Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de sectores productivos específicos".</i>						

PROPÓSITO:	<i>Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores. (Ficha Ex Ante DIPRES, 2017)</i>	1. Indicador General DIPRES: Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que mejoran sus competencias laborales (aprueban cursos y/o certificaciones) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100	91,71%	72,25%	94,82%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados. Matriculados a la fecha.
		Indicador: Eficacia/Resultado intermedio 2. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declaran aplicar los contenidos aprendidos y/o la certificación aprobada durante el curso en el período t+1.	((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran aplicar los contenidos aprendidos durante el período t+1) / N° total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100	88,66%	88,91%	85,04%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
		Indicador: Calidad/Producto 3. Porcentaje de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que los contenidos aprendidos en el curso y/o la certificación recibida fueron "pertinentes" o "muy pertinentes" para su desempeño laboral durante el período t+1	((N° total de becarios (beneficiarios) egresados de cursos de capacitación y/o certificación durante el período t que declaran que los contenidos aprendidos en el curso y/o certificación recibida fueron "pertinentes" o "muy pertinentes" para su desempeño laboral durante el período t+1) / N° total de becarios (beneficiarios) egresados durante el período t que responden la encuesta) x 100	90,83	85,03	78,14	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
		Indicador: Eficacia/Proceso 4. Porcentaje de postulantes a becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que, tras evaluar sus antecedentes, cumplen con los requisitos de postulación (de acceso) definidos por la respectiva convocatoria durante el período t.	(N° total de postulantes a becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que, tras evaluar sus antecedentes, cumplen con los requisitos de acceso definidos por la respectiva convocatoria durante el período t / N° total de postulantes a becas del Programa de	69,03%	79,09%	38,45%	39,45%

		Formación para la Competitividad (PFC)) x 100 Nota: cumplimiento de requisitos administrativos y aprobación de examen de ingreso en los proyectos que lo consideran.				
	Indicador: Eficacia/Proceso 5. Porcentaje de becas adjudicadas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de becas disponibles en el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total becas ofrecidas por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	80,02%	88,41%	100,00%	77,25%
	Indicador: Eficacia/Producto 5. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto de la población potencial del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de población potencial del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	0,17%	0,23%	0,71%	0,35%
	Indicador: Eficacia/Producto 6. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en t / N° total de la población objetivo del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	0,40%	0,54%	1,68%	0,82%
	Indicador: Eficacia/Producto 7. Porcentaje de variación porcentual anual de los becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t, respecto de los becarios (beneficiarios) del Programa durante el período t-1.	[(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t (-) N° total de becarios (beneficiarios) del programa durante el período t-1)] / N° total de becarios (beneficiarios)	-49,98%	37,47%	208,67%	-51,33%

		del programa durante el período t-1) x 100				
	Indicador: Eficiencia / Producto 8. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t)	1.350.380	846.738	164.029	789.470
	Indicador: Eficiencia / Producto 9. Porcentaje de gastos de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t	(Gasto total de Overhead para AOI del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	10,77%	6,98%	6,34%	7,96%
	Indicador: Economía/Proceso 10. Porcentaje de ejecución presupuestaria del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t, respecto del presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t.	(Suma total de recursos transferidos por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t / presupuesto total disponible para el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) subtítulo de "Transferencias" durante el período t) x 100	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Indicador: Economía/Proceso 11. Porcentaje de apalancamiento de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa	(Total de recursos privados (cofinanciamiento de los becarios) del Programa Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del	10,22%	11,76%	8,90%	8,11%

		de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100				
		Indicador: Economía/Proceso 12. Porcentaje de apalancamiento de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.	(Total de recursos de otras reparticiones públicas (GORE) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / Gasto total subtítulo de "Transferencias" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100	4,67%	10,89%	5,84%	15,24%
COMPONENTES:	Componente 1 Capacitación para la formación, mejoramiento o desarrollo de competencias laborales proporcionada a trabajadores, actuales y potenciales, de sectores productivos específicos	Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que egresan de sus cursos durante el período t.	(N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> de cursos de capacitación durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) durante el período t) x 100	91,17%	72,25%	94,82%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
		Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 2. Variación porcentual en la tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t, respecto de la tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa durante el período t-1.	[(Tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t (-) tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1)] / tasa anual de egresados de cursos de capacitación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1) x 100	13,57%	-20,75%	31,24%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.

		<p>Indicador: Eficacia / Producto 4. Porcentaje de variación porcentual anual de la cantidad de cursos ejecutados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de cursos ejecutados por el Programa durante el período t-1.</p>	<p>[(N° total de cursos ejecutados por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t (-) N° total de cursos ejecutados por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t-1)] / N° total de cursos ejecutados por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t-1) x 100</p>	76,92%	-60,87%	-55,56%	287,50%
		<p>Indicador: Calidad/Producto 5. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio en el período t+1</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara que los conocimientos y habilidades recibidos en el curso le han resultado "relevante" o "muy relevantes" para su desempeño laboral o de su negocio durante el período t+1 / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100</p>	85,01%	84,05%	78,92%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
		<p>Indicador: Calidad/Producto 6. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que declara que su participación en el curso le ha permitido "aumentar" su productividad laboral durante el período t+1 / N° total de becarios (beneficiarios) egresados</p>	71,25%	64,84%	72,42%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.

		del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100				
	<p>Indicador: Calidad/Producto 7. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con el curso recibido durante el período t.</p>	(N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con el curso recibido durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100	83,47%	74,25%	72,59%	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.
	<p>Indicador: Eficiencia/Producto 8. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.</p>	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)	1.132.173	720.321	129.486	565.107
	<p>Indicador: Eficiencia / Producto 9. Gasto total por becario (beneficiario) <u>egresado</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t.</p>	(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) <u>egresados</u> del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "cursos de capacitación" durante el período t)	1.241.882	996.969	1.458.945	Proyectos en ejecución. Sin información de resultados.

	<p>Indicador: Eficacia/Proceso 10. Porcentaje de becas adjudicadas (cobertura) por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de postulaciones recibidas por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de postulaciones recibidas por el Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100</p>	43,75%	33,12%	12,18%	22,89%
<p>Componente 2 Certificación de las competencias laborales, adquiridas o existentes, de los trabajadores, actuales y potenciales, de sectores productivos específicos.</p>	<p>Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 1. Porcentaje de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación durante el período t) x 100</p>	100,00%	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados) . Sin información de resultados.
	<p>Indicador: Eficacia / Resultado Intermedio 2. Porcentaje de variación porcentual anual de los becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t, respecto del total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t-1.</p>	<p>[(N° total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t (-) N° total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t-1)] / N° total de becarios (beneficiarios) en becas de "certificación" del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que certifican sus competencias laborales (egresan) durante el período t-1) x 100</p>	-93,77%	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados) . Sin información de resultados.

		<p>Indicador: Eficacia / Producto 3. Variación porcentual en la tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t, respecto de la tasa anual de egresados de certificación del Programa durante el período t-1.</p>	<p>[(Tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t (-) tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1)] / tasa anual de egresados de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) del período t-1) x 100</p>	14,53%	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados) . Sin información de resultados.
		<p>Indicador: Calidad/Producto 4. Porcentaje de becarios (beneficiarios) egresados del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con la certificación de competencias laborales recibida durante el período t.</p>	<p>(N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) que se declara "promotor" (nota 6 o 7) con la certificación de competencias laborales recibida durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) de becas de certificación del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t que responden la encuesta) x100</p>	S/I	69,12%	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados) . Sin información de resultados.
		<p>Indicador: Eficiencia/Producto 5. Gasto total por becario (beneficiario) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.</p>	<p>(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t)</p>	413.793	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	297.000

		<p><u>Indicador: Eficiencia / Producto</u> 6. Gasto total por becario (beneficiario) que certifica sus competencias laborales (egresado) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t.</p>	<p>(Gasto total del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t / N° total de becarios (beneficiarios) que certifican sus competencias laborales (egresan) del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en el componente "certificación" durante el período t)</p>	413.793	No hubo certificaciones	No hubo certificaciones	1 Proyecto de certificación en ejecución (72 matriculados) . Sin información de resultados.
ACTIVIDADES:	<p>1. Formulación, postulación interna y presentación del proyecto PFC al Comité decisonal (CAF o CAZ): Esta actividad es ejecutada por la Gerencia General y/o las Direcciones Regionales de CORFO según sea el alcance del proyecto PFC (nacional, mesoregional o regional). La formulación de un proyecto PFC surge a partir de una demanda e interés institucional (necesidad) de cierre de brechas de competencias laborales por parte de un sector productivo específico.</p>	<p><u>Indicador: Eficacia / Proceso</u> 1.1 Número total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t.</p>	<p>Número total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t.</p>	47	17	5	19
		<p><u>Indicador: Eficacia / Proceso</u> 1.2 Porcentaje de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ que consideran la entrega de becas de capacitación y/o certificación en territorios distintos de la Región Metropolitana durante el período t, respecto del total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t.</p>	<p>(N° total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ que consideran la entrega de becas de capacitación y/o certificación en territorios distintos de la Región Metropolitana durante el período t / N° total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ durante el período t) x 100</p>	82,98%	76,47%	100,00%	100,00%

	<p>2. Asignación del proyecto PFC a un Agente Operador Intermediario de Corfo a través de un concurso: Esta actividad es ejecutada por la Gerencia General y/o las Direcciones Regionales de CORFO según sea el alcance del proyecto PFC (nacional, mesoregional o regional). El AOI se constituye en la entidad ejecutora del PFC, siendo parte de sus funciones la administración, ejecución y seguimiento del proyecto PFC.</p>	<p><u>Indicador: Eficiencia / Proceso</u> 2.1 Promedio de días hábiles transcurridos entre la aprobación del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) por el Comité CAF y/o CAZ y la asignación del Agente Operador Intermediario (AOI) que administrará el proyecto durante el período t.</p>	<p>(Sumatoria del total de días hábiles transcurridos entre la aprobación de los proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) en Comité CAF y/o CAZ y la asignación del Agente Operador Intermediario (AOI) que los administrará durante el período t / N° total de proyectos del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) aprobados en Comité CAF y/o CAZ y que han asignado AOI para administrar el proyecto durante el período t).</p>	27	17	17	20
	<p>3. Convocatoria de los potenciales beneficiarios de las becas: Esta actividad es ejecutada por la Gerencia General y/o las Direcciones Regionales de CORFO según sea el alcance del proyecto PFC (nacional, mesoregional o regional). La postulación a las becas se realiza de manera online directamente en el sistema de postulación de Corfo. Se comunica a través del sitio web www.becascapitalhumano.cl, también de Corfo. Para efectos de su difusión, los proyectos consideran recursos que permitan la compra de planes de medios y agencias de comunicación.</p>	<p><u>Indicador: Eficacia / Proceso</u> 3.1 Número total de postulaciones a becas de capacitación y/o certificación recibidas en las convocatorias del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.</p>	<p>Número total de postulaciones a becas de capacitación y/o certificaciones recibidas en las convocatorias del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t.</p>	5.408	9.857	3.488	7.114
		<p><u>Indicador: Eficiencia / Proceso</u> 3.2 Promedio de días hábiles transcurridos entre el cierre de la convocatoria de becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) y la publicación de resultados de los postulantes (adjudicación de las becas) durante el período t.</p>	<p>(Sumatoria del total de días hábiles transcurridos entre el cierre de la convocatoria de becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) y la publicación de resultados de los postulantes (adjudicación de las becas) durante el período t / N° total de convocatorias de becas del Programa de Formación para la Competitividad (PFC) realizadas durante el período t)</p>	14	13	20	13

		<p>Indicador: Calidad / Proceso 3.3 Porcentaje de consultas de atención al cliente respondidas durante las convocatorias a becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t, respecto del total de consultas de atención al cliente recibidas durante las convocatorias a becas del Programa durante el período t.</p>	<p>(N° total de consultas de atención al cliente respondidas durante las convocatorias a becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t / N° total de consultas de atención al cliente recibidas durante las convocatorias a becas del proyecto Programa de Formación para la Competitividad (PFC) durante el período t) x 100</p>	100,00%	99,28%	100,56%	99,83%
--	--	--	--	---------	--------	---------	--------

Fuente: Indicadores calculados por CORFO sobre la Matriz Marco Lógico PFC 2018-2021

ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA

A. RELACIONES DE CAUSALIDAD DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA {LÓGICA VERTICAL}

El Fin establecido por el programa es "*Contribuir al incremento de la productividad y competitividad de sectores productivos específicos*". El Panel lo considera pertinente como Fin al cual el propósito del Programa debe contribuir. No obstante, se considera que hay poca precisión respecto a cuáles son los sectores o con qué criterios se definen. Esto podría dificultar, en el futuro, la medición del impacto del PFC.

Respecto del propósito del Programa, el Panel considera que la población objetivo debe ser clara, precisa, excluyente, y la MML vigente tiene implícito la posibilidad de atender población inactiva, desempleados, sin experiencia, lo cual convierte al programa en uno de empleabilidad, y lo aleja de una política que impulsa el cierre de brechas para incrementar productividad y competitividad sectorial. Adicionalmente, se verifica que la población que efectivamente ha atendido el PFC a la fecha se concentra en trabajadores (activos), con educación superior (técnica y universitaria).

Adicionalmente, y en relación con la lógica vertical del Programa, no se incorporan como producto relevante los diagnósticos de brechas ESPECÍFICOS, no genéricos basados en estudios de datos país, de modo que los PFC formulados y aprobados demuestren de qué brecha de competencias se hacen cargo. Esto hace la diferencia entre un programa que promueve la productividad y competitividad versus uno de empleabilidad, que promueve ingreso al mercado laboral o mejoras en las condiciones laborales.

Entonces, si bien el propósito y el fin dan respuesta al problema que aborda el programa, hay espacios de mejora que permitirán un diseño más robusto.

Las actividades diseñadas son suficientes y necesarias para producir los componentes, y los componentes diseñados son necesarios, pero no suficientes para el logro del propósito. Con relación a esto último, el diagnóstico de brechas debiera ser considerado como un componente relevante para alcanzar propósito.

El diseño del programa, expresado a través de la MML, no especifica mayormente los supuestos relacionados a cada nivel de objetivos, tampoco se tiene información de medidas de contingencia para minimizar los posibles riesgos.

De acuerdo con el análisis anterior, el Panel considera que el diseño de los objetivos del programa debería ajustarse en el sentido de explicitar omisiones y superar deficiencias detectadas.

B. SISTEMA DE INDICADORES DEL PROGRAMA (LÓGICA HORIZONTAL)

En cuanto los indicadores que permiten realizar un seguimiento al Propósito del Programa, no hay en ellos una medida que permita dar cuenta del resultado final en términos de “capacidades mejoradas para abordar los desafíos productivos”.

De acuerdo con el análisis del Panel, y con respecto a los indicadores asociados a cada nivel de objetivos, la MML presentada por CORFO presenta algunas inconsistencias metodológicas, por, ejemplo: incorporando indicadores de proceso en niveles de propósito y componentes, incorporando indicadores que no aportan y/o duplican la información que entregan, y poca claridad o información insuficiente respecto de la forma de obtener la información de indicadores de calidad del servicio.

Los indicadores cubren en buena medida los distintos niveles de objetivos, sin embargo, es necesaria una revisión que permita superar las deficiencias antes indicadas. En la sección de recomendaciones, el Panel propone cambios en el mismo formato de presentación del diseño de MML.

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

En este anexo se describen y analizan aquellos aspectos relacionados con la organización y gestión del programa, con énfasis en los procesos de producción de cada uno de los componentes, referidos a: a) Proceso de producción de cada uno de los bienes y/o servicios (componentes) que entrega el programa; b) Estructura organizacional y mecanismos de coordinación al interior de la institución responsable y con otras instituciones; c) Criterios de asignación de recursos, mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago; y, d) funciones y actividades de seguimiento y evaluación que realiza la unidad responsable.

A. Proceso de Producción de cada uno de los Bienes y/o Servicios (Componentes) que entrega el Programa

La operación del Programa tiene el siguiente marco normativo, bajo el cual se desarrollan los procesos productivos de los distintos componentes:

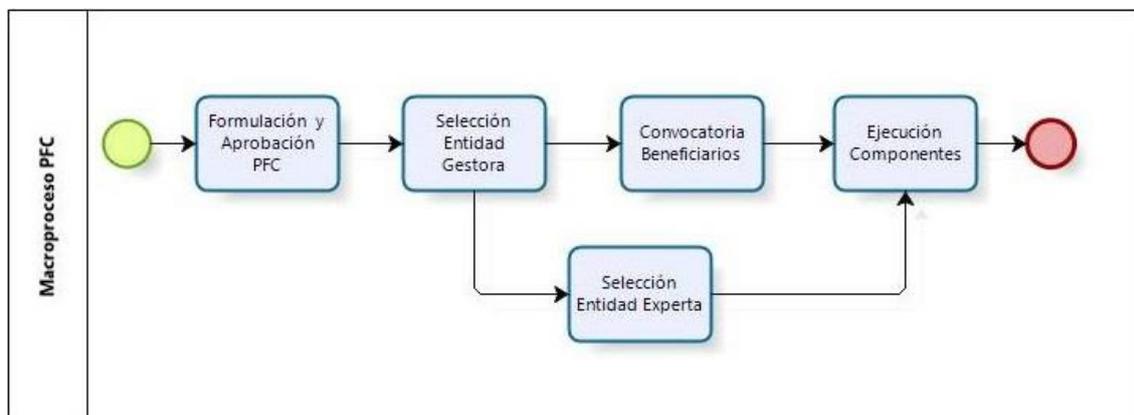
- a) Resolución Afecta N.º 24 (17-04-2015), que aprueba el Reglamento para los "Programas de Formación para la Competitividad - PFC", donde especifica: Objetivo del instrumento; Actividades ejecutables; Tipos de Programas de formación para la competitividad (nacionales, mesorregionales y regionales); Participantes (Entidad Gestora, Entidad Experta); Monto de cofinanciamiento de CORFO; Costos de administración; Procesos, plazos, y criterios para la ejecución; Asignación y transferencias de fondos; Anticipos, garantías y rendiciones; Normas aplicables a las entidades gestoras; Acciones de seguimiento.
- b) Resolución Exenta N.º 1363 (27-09-2016), que aprueba modificaciones al Reglamento para los "Programas de Formación para la Competitividad - PFC", según acuerdo del Comité de Asignación de Fondos, en Sesión N°24/2016 (20-09-2016).⁶⁴
- c) Resolución Afecta N.º 35 (31-03-2017), que aprueba nuevo Reglamento para los "Programas de Formación para la Competitividad - PFC".
- d) Resolución Afecta N.º 42 (17-06-2020), que aprueba modificaciones al Reglamento para los "Programas de Formación para la Competitividad - PFC", según acuerdo del Comité de Asignación de Fondos, en Sesión N°13/2020 (02-06-2020).
- e) Resolución Afecta N.º 44 (19-01-2021), que traspasa el instrumento "Programa de Formación para la Competitividad PFC", y cartera de proyectos en ejecución, desde la Gerencia de Redes y Territorios a la Gerencia General, ambas de CORFO.
- f) Resolución Afecta N.º 31 (12-04-2021), que aprueba modificaciones al Reglamento para los "Programas de Formación para la Competitividad - PFC", según acuerdo del Comité de Asignación de Fondos, en Sesión N°06/2021 (08-04-2021).
- g) Resolución Afecta N 29 (26-06-2013), que aprueba nuevo Reglamento aplicable a los Agentes Operadores Intermediarios de CORFO, AOI, según acuerdos de Consejo N.º 2.769 y N.º 2.770, ambos del 2013.
- h) Resolución Afecta N.º 154 (28-11-2017), que aprueba modificaciones a las normas que rigen al Comité de Asignación de Fondos -CAF y los Comités de Asignación

⁶⁴ Estas modificaciones son importantes: a) la definición de "participantes", que inicialmente considera a Entidad Gestora y Entidad Experta, y modifica a Entidad Experta y Becarios (también llamados Beneficiarios, que corresponden a personas naturales, chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país. b) los montos máximos de cofinanciamiento para las actividades comprendidas en un PFC: Diagnóstico, pasa de máximo de \$60 millones a \$100 millones; Desarrollo de Competencias, para los PFC Nacionales y Mesorregionales pasa de un máximo de \$2.000 millones a \$190 millones, y para los PFC Regionales pasa de máximo de \$500 millones a \$100 millones; Certificación de Competencias, para los PFC Nacionales y Mesorregionales pasa de \$500 millones a \$38 millones, y para los PFC Regionales pasa de \$100 millones a \$20 millones. c) quorum para aprobación de los PFC Regionales en el CAZ, modificándose de unanimidad a mayoría. d) Se introducen diversas disposiciones operativas respecto del tratamiento de anticipos, garantías, rendiciones.

Zonal de Fondos -CAZ, según acuerdos de Consejo N° 2.962 y N° 2.979, ambos del 2017.

El proceso de producción global del PFC se representa en el siguiente diagrama:

Figura N° 8. Macroproceso PFC



Fuente: Elaboración propia, basado en antecedentes PFC

Definiciones previas:⁶⁵

Los Programas de Formación para la Competitividad (PFC) se clasifican en tres tipos: Nacionales, Mesorregionales o Regionales, atendiendo a uno o más de los siguientes criterios: su alcance territorial, los sectores económicos o plataformas habilitantes consideradas estratégicas para el país, ya sea por su cobertura, su incipiente nivel de desarrollo, o alta concentración de actores. Así, se entiende que:

- Los **PFC Nacionales** son aquellos de alcance territorial nacional, en sectores económicos o plataformas habilitantes consideradas estratégicas para el país, ya sea por su cobertura nacional, su incipiente nivel de desarrollo, o alta concentración de actores.
- Los **PFC Mesorregionales** son aquellos que tienen un alcance territorial que abarca a más de una región, en sectores económicos o plataformas habilitantes considerados estratégicos para el país.
- Los **PFC Regionales** son aquellos que abordan sectores económicos o plataformas habilitantes considerados estratégicos por cada región del país.

Los organismos involucrados en la ejecución de un PFC son los siguientes:

- **Comité de Asignación de Fondos (CAF)**,⁶⁶ está integrado por ocho funcionarios de la Corporación,⁶⁷ se reúne cada vez que es convocado por su Presidente,⁶⁸ sesiona con la asistencia de, a lo menos, tres de sus miembros con derecho a voto,

⁶⁵ Basado en Resolución Afecta N.º 35, Reglamento PFC (13-03-2017), que pone en ejecución el acuerdo del Comité de Asignación de Fondos (CAF), y deja sin efecto parcialmente resoluciones anteriores RA N°24 (2015) y REX N° 1.363 (2016), y aprueba nuevo reglamento para el instrumento "Programas de Formación para la Competitividad - PFC". Resolución Afecta N.º 24 (2015), del Gerente de Desarrollo Competitivo (S), que ejecutó el Acuerdo adoptado por el Comité de Asignación de Fondos (CAF), en su Sesión N°03/2015 (12-02-2015), que aprobó la creación del instrumento "Programas de Formación para la Competitividad (PFC)". Resolución Exenta N.º 1.363 (2016), del Gerente de Desarrollo Competitivo (S), que ejecutó el Acuerdo adoptado por el Comité de Asignación de Fondos, en su Sesión N°24/2016 (20-09-2016), que aprobó modificar la normativa vigente a la fecha, dictando un nuevo reglamento.

⁶⁶ Establecido en Resolución Afecta N.º 154 (28-11-2017), que ejecuta acuerdos de Consejo N.º 2.962 y N.º 2.979, ambos de 2017, y aprueba normas por las que deberán regirse el Comité de Asignación de Fondos (CAF), los Comités de Asignación Zonal de Fondos (CAZ).

⁶⁷ El Fiscal o el Gerente Legal, el Gerente de Administración y Finanzas, el Gerente de Emprendimiento, el Gerente de Innovación, el Gerente de Capacidades Tecnológicas, el Gerente Corporativo, el Gerente de Redes y Territorios, el Director de Desarrollo Estratégico. Ver Resolución Afecta N.º 53, 07-07-2020, que aprueba modificaciones al Reglamento del CAF.

⁶⁸ Corresponde al Fiscal, o en caso de ausencia o impedimento de éste, por el Gerente Legal.

y adopta los acuerdos por simple mayoría de los miembros presentes con derecho a voto. Sus facultades contemplan, entre otras: a) Aprobar la creación de los instrumentos de financiamiento, programas o concursos; establecer sus objetivos generales, montos y porcentajes máximos de cofinanciamiento o los montos de financiamiento, plazos máximos de ejecución, definición de potenciales beneficiarios y criterios de evaluación, así como la modificación de alguno de estos elementos; previa propuesta del Gerente de Desarrollo Competitivo; b) Resolver, previa evaluación, las solicitudes de financiamiento o cofinanciamiento de proyectos o programas postulados a los instrumentos de la Gerencia de Desarrollo Competitivo. Asimismo, puede establecer condiciones de adjudicación y/o formalización a los proyectos o programas cuyo financiamiento o cofinanciamiento fuere aprobado; c) Modificar las normas referentes a los beneficiarios, financiamiento y/o cofinanciamiento, transferencias a Agentes Operadores Intermediarios y/o Entidades Gestoras y la duración de las etapas de los instrumentos administrados que dependan de la Gerencia de Desarrollo Competitivo, cuando algún sector económico, territorio, zona geográfica determinada o tipología de intervención así lo requiera; d) Resolver la incorporación, mantención y la renuncia de personas jurídicas de derecho público o privado como Agentes Operadores Intermediarios.

- **Comité de Asignación Zonal de Fondos (CAZ)**, está integrado, a lo menos, por tres funcionarios o dependientes de la Corporación o de otros de sus Comités,⁶⁹ designados por el Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación, se reúne cada vez que es convocado por su Presidente,⁷⁰ sesiona con la asistencia de la mayoría de los miembros designados en calidad de titulares o reemplazantes; el quórum para adoptar los Acuerdos es de simple mayoría de los miembros presentes en la sesión, y se reúnen cada vez que sean convocados por su Presidente. Sus facultades contemplan, entre otras: a) Resolver, previa evaluación, las solicitudes de financiamiento o cofinanciamiento de proyectos o programas postulados a los instrumentos de la Gerencia de Desarrollo Competitivo, a través de alguna de las Direcciones Regionales de CORTO cuyos Directores integran el Comité; b) Aprobar y asignar recursos, por unanimidad, para los Planes de Acción postulados por los Agentes Operadores Intermediarios con Convenio de Desempeño celebrado con las Direcciones Regionales que lo integran.
- **Gerencia de Desarrollo Competitivo:**⁷¹ CORFO nivel central, da orientación y seguimiento a la ejecución de los PFC, es responsable de la presentación al CAF de los PFC nacionales y mesorregionales, y de la supervisión de su ejecución. En el caso de los PFC mesorregionales la presentación debe considerar el interés de las regiones involucradas.
- **Direcciones Regionales**, CORFO nivel regional, son responsables de la presentación de PFC Regionales al CAZ, y de la supervisión de su ejecución.
- **Entidad Gestora:** tiene como función administrar todas las acciones necesarias para cumplir las actividades y los objetivos del PFC. Es una persona jurídica, pública o privada, cuya función, capacidades y objeto les permite el desarrollo de actividades compatibles con la gestión y administración de recursos públicos y privados para efectuar la supervisión, seguimiento y administración de PFCs. Pueden actuar como Entidades Gestoras los Agentes Operadores Intermediarios (AOI),⁷² y también Entidades Consultoras.⁷³
- **Entidad Experta:** es una persona natural o jurídica que cumple con el perfil definido por CORFO, conforme los términos de referencia definidos por CORFO y contratada

⁶⁹ Ver Resolución Afecta N.º 154, 28-11-2017, que aprueba normas que rigen a CAF y CAZ.

⁷⁰ Corresponde al Fiscal, o en caso de ausencia o impedimento de éste, por el Gerente Legal.

⁷¹ En noviembre 2018 cambia de nombre a "Gerencia de Redes y Territorios". Posteriormente, en enero 2021 el instrumento PFC y la cartera vigente es traspasada a la Gerencia General.

⁷² Regulados por el Reglamento de los Agentes Operadores Intermediarios de CORFO, aprobado por Resolución Afecta N.º29 (2013), con Convenio Marco Nacional vigente.

⁷³ Seleccionadas mediante un proceso de contratación pública.

por la Entidad Gestora para ejecutar las actividades definidas en el PFC aprobado de Diagnóstico, Desarrollo de Competencias o Certificación de Competencias. Una Entidad Experta puede actuar como tal en uno o más PFC simultáneamente.

- **Beneficiarios:** son aquellas personas naturales chilenas o extranjeras con residencia definitiva que sean seleccionados por CORFO y hayan materializado el pago de su matrícula para cursar los cursos de capacitación o certificación. Cada PFC puede definir requisitos adicionales para los Beneficiarios con el objetivo de focalizar su acción.

1. Proceso de Postulación y Puesta en Marcha PFC

- 1) La ejecución del PFC se inicia con la Presentación del Programa,⁷⁴ utilizando el formulario único preestablecido,⁷⁵ en modalidad de ventanilla abierta. Si bien la presentación la prepara el Gerente de Desarrollo Competitivo o el Director Regional, al CAF o CAZ,⁷⁶ según corresponda, la formulación (llenado del formulario) del PFC la prepara un Ejecutivo de la Unidad de Capital Humano del nivel central o de la Dirección Regional, de acuerdo al tipo de PFC que se postula. El formulario de presentación contiene, como mínimo, los siguientes temas:
 - a) Antecedentes del PFC. Se detallan antecedentes que indiquen escasez de fuerza de trabajo con las competencias laborales requeridas por un sector productivo o una plataforma habilitante priorizada por CORFO, datos respecto del sector o industria a la que pertenece, programa estratégico de CORFO con el que se vincula, productos a generar y beneficios (en términos de la potencial contribución al crecimiento y la competitividad del (los) sector(es) involucrado(s), relación con el sistema nacional de capacitación y de competencias laborales, o con el sistema educacional.

Respecto de la relación con los programas estratégicos de CORFO, se debe declarar con cual(es) “**Programas Estratégicos de Especialización Inteligente para la Competitividad**” (PEEIC)⁷⁷ la propuesta de PFC se vincula directamente, en términos que atiende brechas identificadas en dichos programas. En la práctica, la revisión de los PFC formulados muestra que dicha vinculación considera otros instrumentos CORFO como los Programas Territoriales Integrados (PTI),⁷⁸ otras iniciativas gubernamentales (“Talento Digital”)⁷⁹ o planes emergentes (por ejemplo, Plan Impulso Araucanía),⁸⁰ no siendo estricto el apego sólo a los programas estratégicos vigentes.

⁷⁴ CORFO les denomina, indistintamente, “Programa” o “Proyecto”.

⁷⁵ Formulario de Anexo N.º 1, RA 1117, para Presentación de Programas de Formación para la Competitividad.

⁷⁶ El ingreso de Formulario de presentación PFC lo realiza el ejecutivo técnico a cargo del proyecto o el asesor legal de la Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección Regional, según corresponda, envía vía mail al secretario(a) del CAF o CAZ, quien lo incluye en la Tabla de la próxima sesión del comité previa consulta al Presidente del mismo.

⁷⁷ Creado mediante Resolución Exenta N.º 1472 (10-10-2014), por la Gerencia de Desarrollo Competitivo de CORFO.

⁷⁸ Ver Resolución Afecta N.º 88 (24-08-2017), que Modifica Reglamento del PTI. El objetivo general de los PTI es apoyar la coordinación y articulación de acciones y proyectos destinados a mejorar la competitividad de un territorio, a través de un conjunto de acciones que fomenten el desarrollo productivo sustentable de cadenas de valor y/o sectores con potencial de escalamiento y de impacto estratégico en la economía regional y/o local. Consta de dos etapas: Etapa de Validación Estratégica, en la cual se validan y proyectan las variables y acciones pertinentes al desarrollo territorial, la generación de capital social y/o las necesidades de coordinación, de acuerdo con las vocaciones productivas y cadenas de valor con potencial de escalamiento y de impacto estratégico en la economía del territorio. Etapa de Ejecución, donde se realiza un conjunto sistemático de acciones orientadas a implementar un Modelo de Gestión Territorial para la coordinación y desarrollo sinérgico de acciones e iniciativas de interés público y/o privado, que fomenten el desarrollo productivo sustentable de cadenas de valor con potencial de escalamiento y de impacto estratégico en la economía del territorio.

⁷⁹ Ver <https://talentodigitalparachile.cl/>

⁸⁰ Ver <https://planimpulso.cl/>

Específicamente, el PEEIC es un instrumento cuya implementación está destinada a contribuir a mejorar la competitividad de un sector⁸¹ o plataforma habilitante,⁸² en ámbitos donde exista alto potencial de generación de valor o crecimiento, a través de la resolución de brechas y fallas de coordinación entre agentes públicos y privados, generando con ello, un mejor entorno para la productividad, la innovación y el emprendimiento. Según su alcance territorial, los Programas Estratégicos tienen tres categorías: Nacionales (PEN), Mesorregionales (PEM) y Regionales (PER). Los PEEIC están dirigidos a pequeñas, medianas y grandes empresa de sectores estratégicos y/o plataformas habilitantes definidas como tales por CORFO.⁸³ Lo distintivo, y útil a los propósitos del PFC, es que los PEIIC permiten la constitución de gobernanzas público/privada, la formulación de diagnósticos y brechas sectoriales (tanto de competitividad como tecnológicas) y el diseño e implementación de hojas de ruta.

Cuadro N.º 34. PEEIC vigentes a junio 2021

Nº	Tipo	Nombre del programa	Estado
1	Mesorregional	Ruta escénica parques nacionales, lagos y volcanes	Vigente
2	Mesorregional	Salmón sustentable	Vigente
3	Mesorregional	Enoturismo sustentable para la zona central	Vigente
4	Nacional	Productividad y construcción sustentable	Vigente
5	Nacional	Economías creativas	Vigente
6	Nacional	Alimentos saludables	Vigente
7	Nacional	Turismo sustentable	Vigente
8	Nacional	Economía circular	Vigente
9	Regional	Altiplano sustentable	Vigente
10	Regional	Región de Coquimbo: fuente de bioproductos marinos	Vigente
11	Regional	Fruticultura sustentable	Vigente
12	Regional	Valparaíso ciudad creativa, sustentable e innovadora	Vigente
13	Regional	Diseño horticultura de alta tecnología	Vigente
14	Regional	Agroindustria para el desarrollo	Vigente
15	Regional	Turismo cultura y naturaleza de Nahuelbuta y La Araucanía costera	Vigente
16	Regional	Industria mitilicultura	Vigente
17	Regional	Diseño Patagonia-Aysén, destino de eco/aventura	Vigente
18	Regional	Santiago ciudad inteligente	Vigente
19	Regional	Arica sport city	Vigente
20	Regional	Santiago capital mundial del turismo de montaña	Vigente
21	Regional	Caprino Región de Coquimbo	Vigente
22	Regional	Programa nuevo en formulación Región de Coquimbo	Formulación
23	Regional	Programa nuevo en formulación Región de Magallanes	Formulación

Fuente: Unidad de Capital Humano, CORFO

⁸¹ Se entiende como sector toda agrupación económica de primer y segundo nivel, que clasifica las áreas de producción y/o servicios en que se dividen los factores de producción y que permiten contabilizar su incidencia e importancia en la Matriz de Insumo Producto del Sistema de Cuentas Nacionales, elaborada por el Banco Central. Resolución Afecta N° 212 (30-11-2016), de la Gerencia de Desarrollo Competitivo de CORFO.

⁸² Se entiende como Plataforma Habilitante el conjunto de subsectores económicos que permiten el surgimiento o la creación de un nuevo sector económico, pero que se encuentra en una fase incipiente de actividad, por lo que aún no está reflejada como sector en la Matriz Insumo Producto del Sistema de Cuentas Nacionales. Resolución Afecta N° 212 (30-11-2016), de la Gerencia de Desarrollo Competitivo de CORFO.

⁸³ Según estableció la EPG Programas Estratégicos, 2018, DIPRES, "La metodología establecida por el programa PE para la selección de los sectores estratégicos y de las plataformas habilitantes en los cuales interviene comprende dos etapas secuenciales. Etapa 1: Determinación de los sectores económicos (según clasificación CIU) que presentan elementos base de oportunidad o de problemas vinculados a la Competitividad de la cual resultaron pre-seleccionados 71 subsectores económicos pertenecientes a 8 sectores económicos. Etapa N° 2: A los subsectores preseleccionados, se aplicaron los criterios de Importancia relativa en los índices de la economía nacional, meso regional o regional, la factibilidad de constitución de un cuerpo colegiado compuesto públicos-privado y potencial de reducción de brechas y aprovechamiento de oportunidades. De la aplicación de estos criterios resultaron seleccionados 43 subsectores económicos."

Programas cerrados a junio 2021

Tipo	Nombre del programa
Nacional	Pesca sustentable
Nacional	Minería de alta ley
Nacional	Industria solar
Nacional	Servicios y tecnologías en salud
Nacional	Logística para exportaciones
Nacional	Acuicultura sustentable
Regional	Clúster minero de la Región de Antofagasta
Regional	Diseño cuencas sustentables
Regional	Turismo histórico y cultural en el Territorio Arauco
Regional	Gran Concepción: creativo, innovador e inclusivo
Regional	Ganadero bovino Aysén (FNDR)
Regional	Pesca Aysén (FNDR)
Regional	Magallanes experiencia Antártica
Regional	Valdivia innovadora, sustentable y creativa
Regional	Alimentos con valor agregado Región de Los Ríos

Fuente: Unidad de Capital Humano, CORFO

A fines del 2017 se contaba con 34 PEEIC,⁸⁴ y a partir del 2018 la Gerencia de Redes y Territorios (ex Gerencia de Desarrollo Competitivo) inició un proceso de redefinición de los Programas Estratégicos, pasando a 23 programas al 2021.⁸⁵ Éstos, ahora denominados “Transforma”, se presentan en el Cuadro N.º 34.

Cuadro N° 35. Instrumentos CORFO vinculados a los PFC aprobados

Instrumento CORFO vinculado	2018	2019	2020	2021	Total
Chile creativo	1				1
Fruticultura sustentable	1				1
PTI Fiordos y canales				1	1
PEM Ruta escénica, parques nacionales, lagos y volcanes. PER Turismo, cultura y naturaleza de Nahuelbuta y Araucanía costera	1				1
PEM Ruta escénicas lagos y volcanes				3	3
PEN Alimentación saludable	1				1
PEN Ciudad inteligente	1				1
PEN Industrias creativas		1			1
PEN Industrias inteligentes	4				4
PEN Productividad y construcción sustentable	10				10
PEN Turismo sustentable / Programa Territorial Integrado “En la ruta del q`pac ñan”	1				1
PEN Turismo transforma turismo	4				4
PER “Agroindustria para el desarrollo”	1				1
PER clúster minero de Antofagasta formación	1				1
PER Turismo, cultura y naturaleza en el territorio de Nahuelbuta y Araucanía costera	1	1			2
Plan Impulsa Araucanía	2				2
Programa Estratégico de horticultura de alta tecnología “O’Higgins HortiCrece”	1				1
Programa Estratégico Industrias inteligentes	1				1
Programa Nacional Alimentos saludables	1				1
PTI “Desarrollo de la industria de servicios conexos para el sector energía de la Región de Antofagasta”				1	1
Transforma alimentos	7			1	8
Transforma alimentos - Maule alimenta	1				1
Transforma alimentos – PTI frutícola Laja-Diguillín – PTI Biobío centro	1				1
Turismo sustentable y pesca y acuicultura sustentable	1				1
S/i	2	1			5

⁸⁴ 5 Mesorregionales, 11 nacionales y 18 regionales.

⁸⁵ 3 Mesorregionales, 5 nacionales y 15 regionales.

Sin programa asociado	3	8	1	13	26
(en blanco)		6	4		10
Total	47	17	5	19	88

Fuente: Cartera Nacional de Proyectos_Estimacion EPG 2022.xlsx

Nota:

PEM: Programa Estratégico Mesoregional

PEN: Programa Estratégico Nacional

PER: Programa Estratégico Regional

PTI: Programa Territorial Integrado

- b) Objetivos del Proyecto, general y específicos.
- c) Justificación del Programa: antecedentes y línea base, descripción general del Programa, productos y resultados esperados, beneficios, relación del PFC con el sistema nacional de capacitación y de competencias laborales, entre otros. Esta sección, de acuerdo con lo señalado en el formulario de presentación, debe entregar información relevante respecto del diagnóstico con que se cuenta, quien lo realizó y fecha, e identificación y dimensión de las brechas laborales detectadas, incluir antecedentes obtenidos de fuentes de datos secundarios, estudios, resultados de proyectos, entre otros.
- d) Actividades Ejecutables. Las actividades posibles de ejecutar son Diagnóstico, Desarrollo de Competencias y Certificación de Competencias.
- ✓ **Diagnóstico:** Actividades o acciones que permitan establecer, determinar o describir la existencia de brechas de capital humano calificado, levantamiento de perfiles ocupacionales, estudios de oferta de capacitación o certificación, y el diseño de planes formativos. Si el Programa considera actividades de Diagnóstico se debe describir lo que se desea realizar respecto a estudios mínimos necesarios para contar con el diagnóstico, línea base, estudios de oferta y demanda, plan de formación, diseño del PFC de desarrollo de competencias o certificación de competencias a implementar en fases futuras, entre otros, plazo en el que CORFO recibirá el diagnóstico, detalle de los términos de referencia con que se encomendará el servicio a la Entidad Experta y monto que se transferirá para pagar la actividad de diagnóstico.
En la práctica, la formulación de los PFC utiliza la información más actualizada disponible, que según los PFC analizados,⁸⁶ salvo contadas excepciones, no dispone de información precisa de brechas de capital humano, sino que son aproximaciones gruesas basadas en datos de alcance nacional o internacional, por ejemplo, del Foro Económico Mundial, la Organización Mundial de la Salud, o estudios de organismos como la Organización Mundial de Turismo, datos CASEN o de consultas territoriales para otros fines, que no están enfocados en identificar y medir brechas de competencias laborales. Las excepciones corresponden a PFC basados en PEEIC que sí identificaron y cuantificaron brechas de competitividad.⁸⁷ En todo caso, considerando que los PFC abordan brechas de competencias laborales, asociadas a brechas de competitividad o tecnológicas sectoriales, se esperaría que los diagnósticos mantengan su validez a mediano plazo (5 años).
 - ✓ **Desarrollo de Competencias:** Actividades o acciones que permitan formar o mejorar las competencias laborales requeridas. Si el Programa considera actividades de Desarrollo de Competencias, se debe describir los antecedentes de diagnóstico o línea base, la actividad de Desarrollo de Competencias que se desea realizar, definir quién establecerá los contenidos, duración y metodología de la capacitación e indicar el plazo en

⁸⁶ 35 PFC de un total de 69 con ejecución.

⁸⁷ Ver detalle, más adelante en Cuadro N.º 44. Brechas de Competencias identificadas en PEN CORFO.

que se estima que contará con los Beneficiarios capacitados.⁸⁸ Si el Programa no incluye actividades de diagnóstico, debe entregar información relevante respecto del diagnóstico que se utilizó para formular el PFC, al menos, quién lo realizó, fecha del estudio, identificación, dimensión de las brechas laborales, oferta y demanda detectada, entre otros. Respecto a los Términos de Referencia, se debe indicar los criterios de selección del proveedor de la capacitación, sistema/modelo de pago y los hitos asociados, tipo de supervisión que deberá realizar la Entidad Gestora, etc. Respecto a la definición de los Beneficiarios, se debe indicar número de cupos estimados,⁸⁹ descripción del público objetivo, monto de cofinanciamiento a aportar por el beneficiario, requisitos de elegibilidad de los postulantes y criterios de selección de los potenciales Beneficiarios. Además, detallar los recursos solicitados.

- ✓ **Certificación de Competencias:** Actividades o acciones que permitan certificar las competencias laborales adquiridas o existentes. Si el Programa considera actividades de Certificación de Competencias, se debe describir la certificación que se desea entregar, justificar la certificación elegida, indicar cuál es el valor que le aportará al trabajador, entre otros. Si el Programa no incluye actividades de diagnóstico debe entregar información relevante respecto del diagnóstico que le sirvió de base para formular el PFC, quien lo realizó, fecha en que fue realizado el estudio, identificación, dimensión de las brechas laborales, oferta y demanda detectada y sus principales conclusiones. Respecto a los Términos de Referencia, se debe indicar los criterios de selección del proveedor⁹⁰ de la certificación, sistema/modelo de pago, tipo de supervisión que deberá realizar la Entidad Gestora, etc. Respecto a la definición de los Beneficiarios, se debe indicar número de cupos estimados, descripción del público objetivo, monto de cofinanciamiento a aportar por el beneficiario, requisitos de elegibilidad de los postulantes y criterios de selección de los potenciales Beneficiarios. Además, detallar los recursos solicitados.
- e) Resultados esperados, por cada una de las actividades que contemple PFC (diagnóstico, desarrollo de competencias o certificación de competencias), y relacionarlos con su contribución al cumplimiento de los objetivos específicos.
- f) Indicadores de acuerdo a la naturaleza de los resultados esperados (cualitativos y cuantitativos), estableciendo meta para cada uno de ellos, plazos, medio de verificación y los supuestos relacionados.
- g) Carta Gantt, detallando plazo total para la ejecución del PFC, incluyendo los referidos a la selección de la Entidad Gestora y Entidad(es) Experta(s).
- h) Asignación de recursos para su ejecución y costos de administración. Se debe detallar los gastos directos asociados a la ejecución del Programa, presupuestados por ítems Gastos de Operación, separando Diagnóstico,

⁸⁸ Siendo CORFO (Gerencia de Desarrollo Competitivo o Dirección Regional, según tipo de PFC) quien define un PFC, tanto los términos para la convocatoria y selección del AOI como los términos de referencia para la licitación privada de los servicios de la Entidad Experta quedan definidos en la formulación del PFC. En caso de que sea necesaria una opinión experta, por ejemplo, respecto de contenidos técnicos de la capacitación, una vez seleccionado el AOI, ello queda establecido en la formulación del PFC como una tarea para dicho Agente, y los resultados quedan sujetos a la revisión y validación de CORFO.

⁸⁹ Los cupos de cada PFC, inclusive eventuales distribuciones entre regiones para los PFC Nacionales o Mesorregionales, son determinados por quien formula el PFC con base en la información disponible de la potencial demanda. En la práctica, los cupos de los PFC son derivados a partir de la restricción presupuestaria que plantea la Corporación para el instrumento en su conjunto, y sensibilizados con información sobre la potencial demanda del PFC en particular. Esta información puede provenir de PFCs anteriormente ejecutados, de otros instrumentos en curso (por ejemplo, PTI), de consultas a potenciales entidades expertas conocedoras de la materia y del sector que atiende el PFC.

⁹⁰ En los TDR que CORFO entrega al AOI, como parte integrante del convenio de ejecución del PFC, se establece con detalle los servicios a realizar, los criterios de evaluación de las propuestas de las Entidades Expertas que participen de la licitación privada.

- Desarrollo de Competencias y Certificación de Competencias, según corresponda, Gastos de Administración.
- i) Requisitos que deberá reunir la Entidad Experta para la ejecución de las actividades definidas.
 - j) Requisitos que deberán cumplir los Becarios, si corresponde.
- 2) Asignación de Recursos. El CAZ o CAF, según corresponda, decide la aprobación o rechazo del Programa propuesto,⁹¹ y puede establecer condiciones de adjudicación o formalización respecto de aquellos aprobados, siempre que no altere su naturaleza y el objetivo general de éstos.
- La Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección Regional correspondiente dicta la Resolución que aprueba el PFC.⁹² Si el Programa es enviado a reformulación, la Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección Regional, según corresponda, puede volver a presentarlo a Comité.
- 3) Invitación a Entidad Gestora.⁹³ La Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección Regional dispone iniciar el proceso de selección de la Entidad Gestora, enviando una carta invitación tipo a todos los Agentes Operadores Intermediarios habilitados a presentar sus antecedentes para participar de un proceso de selección para la ejecución del PFC y designa una Comisión Evaluadora.
- Para seleccionar a una Entidad Gestora, CORFO convoca, en primera instancia, a los Agentes Operadores Intermediarios habilitados e interesados en participar de un PFC.
- Se consideran Agentes Operadores habilitados para participar de un PFC, los siguientes:
- a) Para el caso de los PFC Nacionales, todos los Agentes Operadores Intermediarios con Convenio Marco Nacional vigente.
 - b) Para el caso de los PFC Mesorregionales, todos los Agentes Operadores Intermediarios con Convenio de Desempeño vigente en al menos una de las regiones que lo integran.
 - c) Para el caso de los PFC Regionales, todos aquellos Agentes Operadores Intermediarios con Convenio de Desempeño vigente en la región respectiva.
- Los AOI invitados presentan antecedentes de experiencia, cobertura, y experiencia del jefe de proyecto, en formulario establecido.⁹⁴

En caso de que no existan Agentes Operadores Intermediarios interesados en participar como Entidad Gestora, CORFO efectuará un concurso público con el

⁹¹ De acuerdo con instructivo N.º 57 (16-03-2018) que norma la presentación de proyectos de Acuerdo de los CAF, se indica que los antecedentes que se deben enviar al Comité para los Programas y Proyectos son, al menos, el Formulario de Postulación, su evaluación y el Proyecto de Acuerdo. Por su parte, los proyectos de acuerdos deben presentarse con el visto bueno de la Gerencia que lo presenta (firma de su Gerente o Subgerente o Directores, según corresponda), así como un pronunciamiento expreso, cuando comprometa recursos, sobre la disponibilidad presupuestaria, del funcionario responsable de ello en la Gerencia. Decidida una materia por el Comité, es responsabilidad de su Secretario la elaboración y certificación del Acuerdo respectivo, conforme el desarrollo de la sesión. Para el desarrollo de la sesión del Comité no se dispone de una pauta de evaluación o check list estandarizada, sino que la práctica indica que los consejeros, en virtud de sus facultades y responsabilidades administrativas, plantean objeciones, observaciones, sugerencias, requieren mayores antecedentes. Usualmente les preocupa que el proyecto sea pertinente, no duplique otras iniciativas y quede suficientemente establecido la justificación de la iniciativa. Al momento de pronunciarse, y según indica el reglamento del CAF / CAZ, los acuerdos se adoptan por simple mayoría de los miembros presentes con derecho a voto, lo cual consta formalmente en la respectiva Acta de Comité y en la Resolución que sanciona administrativamente dicho acto.

⁹² Según formato contenido en Anexo 2, RA 1117, Modelo de resolución de ejecución de acuerdo CAF/CAZ que aprueba Programa de Formación para la Competitividad, asigna recursos, ordena invitar a los agentes operadores habilitados y designa comisión evaluadora.

⁹³ Según formato contenido en Anexo 3, RA 117, Propuesta de Carta Invitación a Agentes Operadores Intermediarios para la administración de Programas de Formación para la Competitividad.

⁹⁴ Según formato em Anexo 4, RA 1117, Formulario de Antecedentes para Entidades Gestoras Programas de Formación para la Competitividad.

objeto de adjudicar la referida contratación, según las reglas de la contratación pública, aprobándose unas bases y disponiendo el llamado específico.⁹⁵

- 4) Evaluación Entidad Gestora. Los criterios de evaluación de las Entidades Gestoras son los siguientes:⁹⁶
- Experiencia Sectorial y de articulación y gestión de proyectos (40%): Se evalúa la experiencia en el sector o plataforma habilitante con la cual se relaciona el Proyecto, así como su experiencia en articulación y gestión de programas relativos a capital humano.
 - Presencia y/o cobertura (30%): Se evalúa la presencia o cobertura actual en el área de influencia del Proyecto, así como la ofrecida en el evento de ser seleccionado.
 - Experiencia del Jefe de Proyecto propuesto por el Agente Operador Intermediario (30%): Se evalúa la experiencia previa y dedicación del profesional que el postulante designe como Jefe de Proyecto.

Se asignan puntajes de 1 a 10 en cada ítem, y se requiere puntaje mínimo total de 7 y mínimo por cada ítem de 5 puntos. Si ninguno de los AOI invitados a presentar antecedentes logra los puntajes mínimos señalados, el Gerente de Desarrollo Competitivo o el Director Regional, según corresponda, declara desierto el concurso⁹⁷ e inicia un proceso de contratación pública invitando a consultoras expertas a presentar antecedentes,⁹⁸ reiniciando el proceso de invitación, evaluación y selección de la Entidad Gestora.

Si, al contrario, la evaluación de antecedentes es positiva, se selecciona al Agente Operador Intermediario con mayor puntaje, se da curso a la tramitación de la resolución del Gerente de Desarrollo Competitivo o del Director Regional, según corresponda al tipo de Proyecto, y se dispone la transferencia de los recursos.⁹⁹

Los AOI vigentes al 2021 son los identificados en la columna "AOI",¹⁰⁰ mientras que los que tienen convenios marco vigente con regiones específicas¹⁰¹ se identifican en la respectiva columna de la región:

Cuadro N° 36. Agentes Operadores Intermediarios del PFC

AOI	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	RM	O'Higgins	Maule
ACTI (Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A G)						X		
ASOEX (Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A G)				X		X		
CCII (Cámara de Comercio, Industrias, Servicios y Turismo de Iquique A.G)	X							
CODESSER (Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural)		X		X	X	X	X	X
COPEVAL (Compañía Agropecuaria COPEVAL S.A.)							X	X

⁹⁵ Según formato del Anexo N.º 8, RA1117, que contiene tipo de Bases generales para la selección de Entidad Gestora.

⁹⁶ Ponderación de criterios en paréntesis. Como se aprecia, estos criterios no establecen ningún tipo de consideración respecto del desempeño en proyectos anteriores del PFC, u otro instrumento que haya administrado el AOI.

⁹⁷ Según formato de Anexo 7, RA 1117, Resolución declara desierto concurso y dispone contratación pública de Entidades Gestoras.

⁹⁸ Utilizando Formulario del Anexo N.º 8, RA1117, que contiene tipo de Bases generales para la selección de Entidad Gestora.

⁹⁹ Según formato de Anexo 9, RA 1117, Resolución selección de Entidad Gestora.

¹⁰⁰ Los AOI vigentes a nivel nacional son 15, los cuales pueden ser convocados para administrar PFC nacionales. De ellos, los que tienen convenio marco vigente con Direcciones Regionales CORFO pueden administrar PFC Regionales y Mesorregionales.

¹⁰¹ Por lo tanto, pueden administrar proyectos de decisión regional.

CORDENOR (Corporación del Norte para el Desarrollo e Integración)	X							
CORPARAUCO								
CORPROA (Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama)			X					
FEDEFRUTA (Federación de Productores de Fruta de Chile.)					X		X	
FUDEA UFRO (Fundación de Desarrollo Educativo y Tecnológico La Araucanía)								
Fundación de Desarrollo Educativo y Tecnológico La Araucanía								
Fundación País Digital						X		
GEDES LTDA (Gestión y Desarrollo)		X	X	X				
SOFO (Sociedad de Fomento Agrícola de Temuco)								
Software y Servicios Chile GECHS SPA (Chiletec)						X		

AOI	Bio Bio	Araucanía	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Los Ríos	Arica y Parinacota	Ñuble
ACTI (Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A G)								
ASOEX (Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A G)								
CCII (Cámara de Comercio, Industrias, Servicios y Turismo de Iquique A.G)								
CODESSER (Corporación de Desarrollo Social del Sector Rural)	X	X	X	X	X	X	X	X
COPEVAL (Compañía Agropecuaria COPEVAL S.A.)	X	X	X			X		X
CORDENOR (Corporación del Norte para el Desarrollo e Integración)							X	
CORPARAUCO	X							X
CORPROA (Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama)								
FEDEFRUTA (Federación de Productores de Fruta de Chile.)								X
FUDEA UFRO (Fundación de Desarrollo Educativo y Tecnológico La Araucanía)		X	X	X	X	X		
Fundación de Desarrollo Educativo y Tecnológico La Araucanía								
Fundación País Digital								
GEDES LTDA (Gestión y Desarrollo)								
SOFO (Sociedad de Fomento Agrícola de Temuco)		X						
Software y Servicios Chile GECHS SPA (Chiletec)								

Fuente: Unidad de Capital Humano, CORFO

- 5) Selección de la Entidad Gestora. Esta actividad se inicia con la resolución de la Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección Regional correspondiente, que selecciona al administrador del PFC, Agente Operador Intermediario o Entidad Consultora, y dispone la transferencia de los recursos.¹⁰²

Tras la firma del convenio con la Entidad Gestora, CORFO le remite los antecedentes del PFC y los Términos de Referencia de los servicios de diagnóstico, capacitación o certificación a ejecutar, según corresponda. La Entidad Gestora publica en su página Web los TDRs, invitando a instituciones que cumplan el rol de

¹⁰² Según formato de Anexo 5, RA 1117, Modelo resolución ejecución de acuerdo CAF/CAZ que selecciona al administrador del PFC y dispone se le transfieran los recursos.

Entidad Experta para la provisión de los servicios a presentar propuestas técnicas (metodología, actividades, equipo de trabajo, sede, infraestructura y equipamiento, experiencia, plan de trabajo y entregables) y económicas (valor total del curso por alumno), evalúa las propuestas, de acuerdo con los TDR definidos por CORFO, adjudica los servicios y contrata a la Entidad Experta. En el contexto del acompañamiento, seguimiento y control del convenio suscrito entre CORFO y el AOI, la Corporación cautela que la selección de la Entidad Experta garantice un equilibrio entre el cuidado por la administración de recursos públicos, que privilegia la fortaleza administrativa y financiera de dicha entidad, y la calidad técnica de la provisión de los servicios a contratar (capacitación y certificación), que privilegia la especialización y experiencia del equipo profesional. Sin dudas que mientras más relevante sea el número de beneficiarios a atender (por ejemplo, cursos masivos) tiende a pesar más el primer considerando, potencialmente en desmedro de la calidad del contenido.

- 6) Selección de Becarios. La Entidad Gestora tiene a su cargo realizar el proceso de convocatoria y selección de Becarios. Para ello debe considerar las siguientes definiciones:
- **Postulante**, es toda persona que declara cumplir con los requisitos establecidos en el PFC respectivo, finaliza satisfactoriamente el proceso de postulación en línea, dentro del plazo establecido para ello.
 - **Seleccionado**, es toda persona natural que cumple con la información declarada en su postulación y con los requisitos de selección definidos, de acuerdo con la revisión realizada por el AOI. Las personas seleccionadas son convocadas a materializar la obtención de la beca mediante el pago del cofinanciamiento exigido (matrícula).
 - **Becario o Beneficiario**, es aquella persona seleccionada que materializa la obtención de la beca, mediante el pago del cofinanciamiento exigido (matrícula).¹⁰³
 - **Egresado**: Aquel becario que finaliza el programa de formación, habiendo cumplido con los requisitos de egreso establecidos (porcentaje mínimo de asistencia, calificaciones mínimas, entre otros requisitos establecidos por la Entidad Experta).

La Entidad Gestora realiza la convocatoria de postulantes, y dentro del plazo de postulación establecido éstos ingresan sus antecedentes en la Plataforma de Postulación en línea dispuesta por CORFO central, www.becascapitalhumano.cl. La Entidad Gestora revisa la elegibilidad de los postulantes, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos por CORFO, tanto generales para todos los PFC como los específicos para el curso en cuestión.¹⁰⁴ Luego, elabora un listado con los seleccionados y una Lista de Espera, publicando estos resultados en la página web de CORFO. Dentro del plazo establecido para la postulación, los postulantes seleccionados que ingresen su copago, y de acuerdo con la prioridad que se establece según criterios específicos definidos en la convocatoria,¹⁰⁵ son identificados como Becarios. Completado el número mínimo de Becarios establecido para el curso respectivo, el Gerente de Desarrollo Competitivo o el Director Regional, según corresponda, los individualiza en un acto administrativo que los designa

¹⁰³ El 2021 (RA N.º 31; 10-04-2021) se modifica esta definición, eliminando la obligación sobre la materialización del derecho a participar del programa a través del pago del cofinanciamiento exigido, estableciendo que Becario son personas naturales, chilenas o extranjeras con residencia definitiva en el país, y cada proyecto puede establecer requisitos objetivos adicionales a cumplir dependiendo de la naturaleza del PFC. Y se agrega la categoría de "Asociado", como una entidad que cofinancia la ejecución del PFC mediante la formalización de un aporte, pecuniario o valorizado.

¹⁰⁴ Requisitos generales como edad, nacionalidad o residencia, y específicos requeridos para el curso, como nivel educativo, experiencia, residencia en la región, etc. Se verifica documentación como cédula de identidad, documento que acredita residencia, certificado que acredite formación previa requerida, etc.

¹⁰⁵ También pueden aplicar criterios específicos de priorización, tales como, "1. Trabajadores con contrato indefinido; 2. Trabajadores con contrato a plazo fijo; 3. Trabajadores con contrato a honorarios; 4. Años de experiencia en el sector hortícola de la región", en ese orden.

formalmente como Becarios,¹⁰⁶ habilitándolos para acceder a los servicios de desarrollo (capacitación) y certificación de competencias laborales según su postulación.

Cuando para una convocatoria de Desarrollo de Competencias o Certificación de Competencias no se lograsen asignar todas las vacantes disponibles, el Gerente de Desarrollo Competitivo o el Director Regional, según tipo de PFC, puede abrir, en el marco del mismo Proyecto, nuevas convocatorias que permitan asignar dichos cupos de acuerdo con la demanda real, conforme las características del Proyecto.

Los datos disponibles señalan que los cupos disponibles en los PFC realizados en el periodo 2018-2021 son llenados, en promedio, en un 92%,¹⁰⁷ aunque se observa una dispersión del siguiente tipo:

Cuadro N.º 37. Porcentaje llenado de cupos para Beneficiarios, 2018-2021

Porcentaje llenado cupos	Nº PFC
1 - 49%	3
50% - 79%	9
80% - 100%	40
más 100%	16
Total	68

Fuente: datos de Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx y Base de datos Beneficiarios 2018-2021 (EPG).xlsx

Cuatro PFC, todos del 2018, registran desistimiento de su ejecución (son cancelados) debido a que no lograron postulaciones suficientes para completar los cupos mínimos requeridos:

Cuadro N.º 38. PFC Desistidos

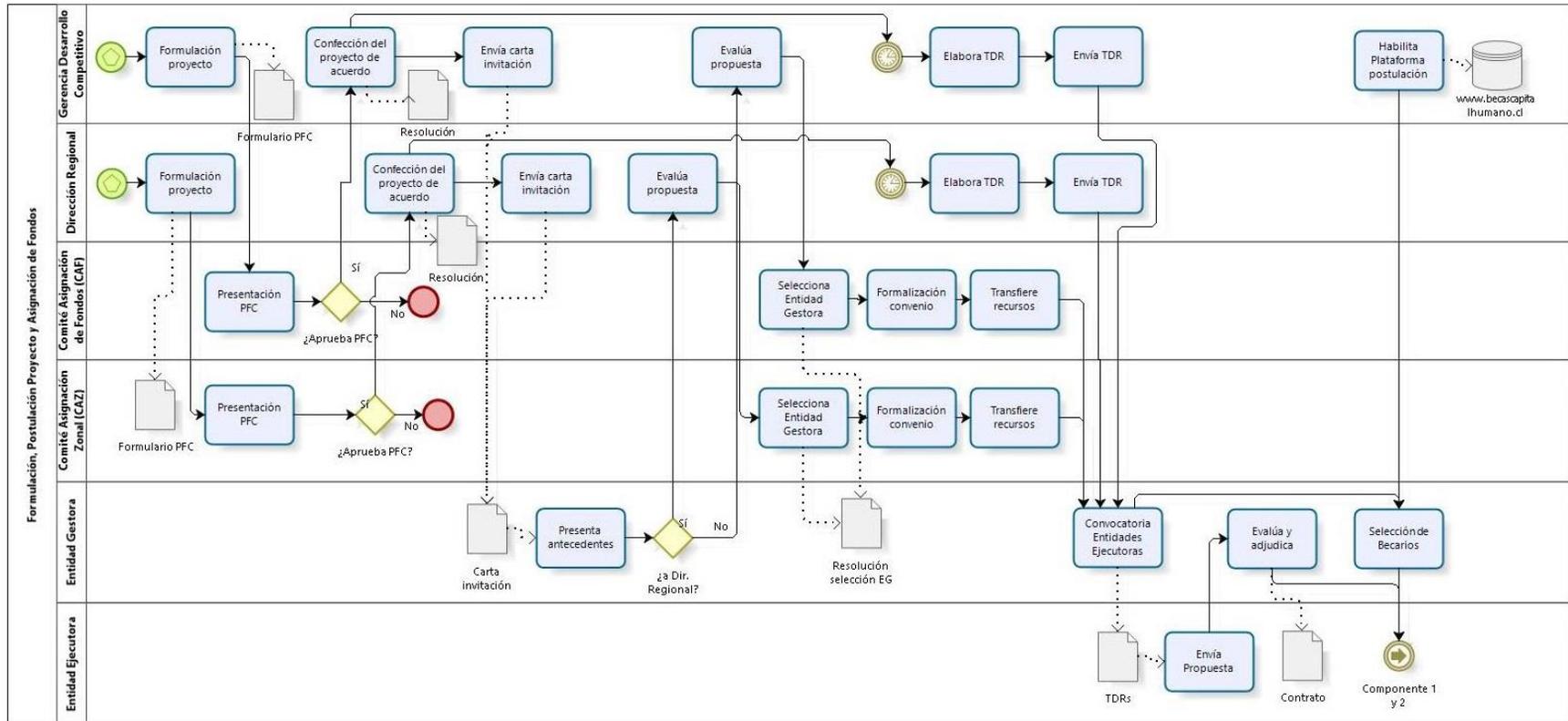
PFC	Cupos	Postulantes
18PFC-93675	50	24
18PFC-93990	30	9
18PFC-98347	200	30
18PFC-99326	200	s.i.

Fuente: datos de Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx y Base de datos Beneficiarios 2018-2021 (EPG).xlsx

¹⁰⁶ Según formato Anexo 6, RA 1117, Modelo resolución designa seleccionados en el marco de Programas de Formación para la Competitividad.

¹⁰⁷ Las estadísticas disponibles cubren 68 de 88 PFC en el periodo señalado.

Figura N.º 9. Proceso de Formulación, Postulación y Puesta en marcha PFC



Fuente: Elaboración propia, basado en antecedentes PFC

Los datos de la ejecución muestran lo siguiente asociado a este proceso descrito:

Cuadro N.º 39. N.º de PFC aprobados y N.º Cursos impartidos

PFC y Cursos	2018	2019	2020	2021	Total
N.º PFC	47	17	5	19	88
• Nacional	2	4	2	9	17
• Regional	45	13	3	10	71
N.º Cursos	46	18	23	47	134
• Nacional	2	5	16	37	60
• Regional	44	13	7	10	74

Fuente: Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx

Nota: En el periodo 2018-2021 no se postularon y aprobaron PFC Mesorregionales.

Cuadro N.º 40. Cursos impartidos en PFC, por Sector productivo

Sector productivo / Cursos	2018	2019	2020	2021	Total
Acuicultura				1	1
Agricultura	14	2		2	18
Comercio	1	1	15	20	37
Construcción	8		1		9
Economía circular	3	1			4
Economía creativa	1	5	1	5	12
Energía		1	1	0	2
Fruticultura				1	1
Ganadería	2				2
Minería	1			1	2
Otras actividades de servicio		0			0
TIC	6	4	5	7	22
Turismo	10	4		10	24
Total	46	18	23	47	134

Fuente: Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx

2. Proceso de Producción del Componente 1 y Componente 2

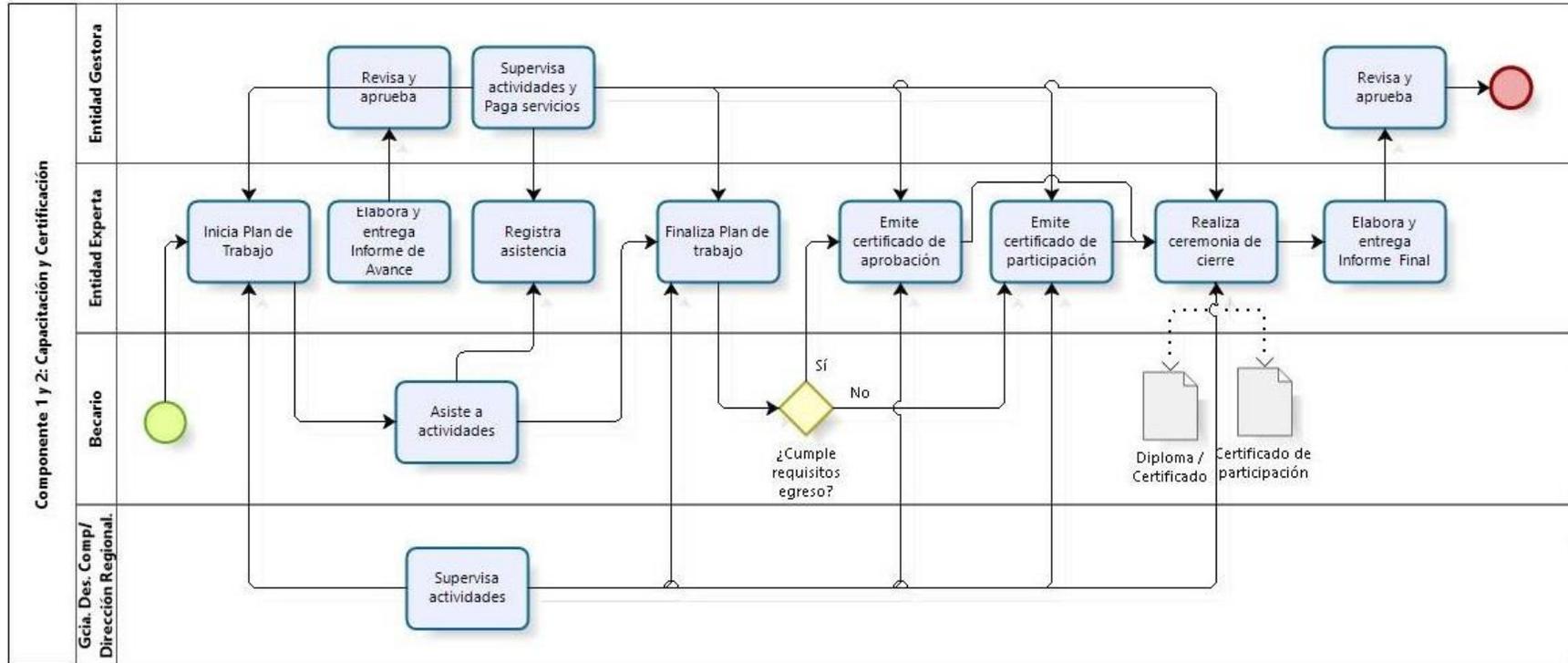
La ejecución de estos componentes, enfocado en la provisión de servicios de capacitación para el desarrollo de competencias laborales específicas, se inicia cuando la Entidad Gestora ha completado los cupos del curso con becarios debidamente ratificados y comunica a la Entidad Experta que de inicio a las actividades del Plan de trabajo que le ha sido aprobado, formalizado en el respectivo contrato. En síntesis, el proceso incluye las actividades de:

- 1) Inicio del plan de trabajo aprobado y contratado a la Entidad Experta
- 2) Entrega de Informe de Avance, que permite a CORFO evaluar el correcto desarrollo de los productos solicitados, y tomar medidas correctivas en el caso de requerirse. Revisión y aprobación por parte de la Entidad Gestora.
- 3) Supervisión de la Entidad Gestora, de cada actividad o hito definido en el Plan de trabajo contratado, incluyendo el control de asistencia de los becarios, el cierre de actividades, la emisión de certificados de aprobación a egresados y de certificados de participación a no egresados, la realización de una ceremonia de cierre y entrega de certificados o diplomas.
- 4) Entrega de Informe Final, que permite a CORFO evaluar el correcto desarrollo de todos los productos solicitados. Revisión y aprobación por parte de la Entidad Gestora.

En el caso que la Entidad Experta haya sido contratada para elaborar un Diagnóstico, el proceso es similar al anterior, no existiendo, por su naturaleza, participación de becarios ni cobro de copago:

- 1) CORFO define los términos de referencia, y ejerce el seguimiento que ha definido y comunicado a la Entidad Gestora.
- 2) Entidad Gestora invita a Entidades Expertas a presentar propuestas técnicas y económicas, evalúa y selecciona a la mejor propuesta técnico-económica, contrata los servicios, ejerce el control técnico y financiero del contrato adjudicado, e informa a CORFO los avances y resultados del trabajo.

Figura N.º 10. Proceso de Ejecución Componentes 1 y 2



Fuente: Elaboración propia, basado en antecedentes PFC

Los datos de la ejecución muestran lo siguiente asociado a este proceso descrito:

Cuadro N.º 41. N.º de Actividades (Componentes) contratadas en PFC aprobados

Tipo de Actividad	2018	2019	2020	2021	Total
Certificación	5			1	6
Desarrollo de competencias	41	16	5	18	80
Diagnóstico	1	1			2
Total PFC	47	17	5	19	88

Fuente: Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx

En el periodo evaluado no se observa que un PFC ejecute múltiples componentes, sino que se enfocan en un solo tipo de servicio.

Los plazos para la ejecución (duración) de los servicios de los PFC establecidos en sus diseños son los siguientes:

Cuadro N.º 42. Duración de la ejecución de los PFC

Tipo PFC	N.º PFC	Duración promedio (meses)
Nacional	17	10,9
Regional	71	10,8
Total	88	
Tipo de actividad	N.º PFC	Duración promedio (meses)
Certificación	6	6,2
Desarrollo de competencias	80	11,2
Diagnóstico	2	7,5
Total	88	

Fuente: Cartera Nacional de Proyectos Estimación EPG 2022.xlsx

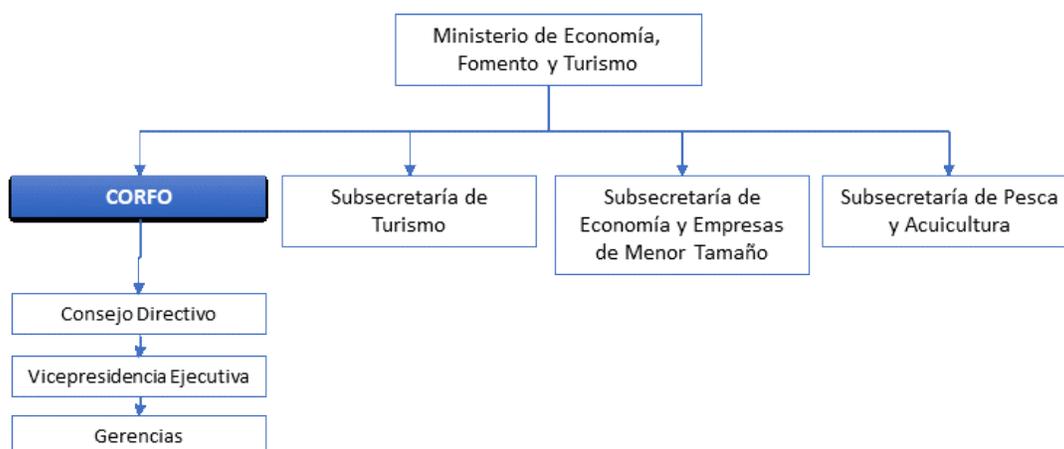
B. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación al Interior de la Institución Responsable y con Otras Instituciones

1. Estructura organizacional

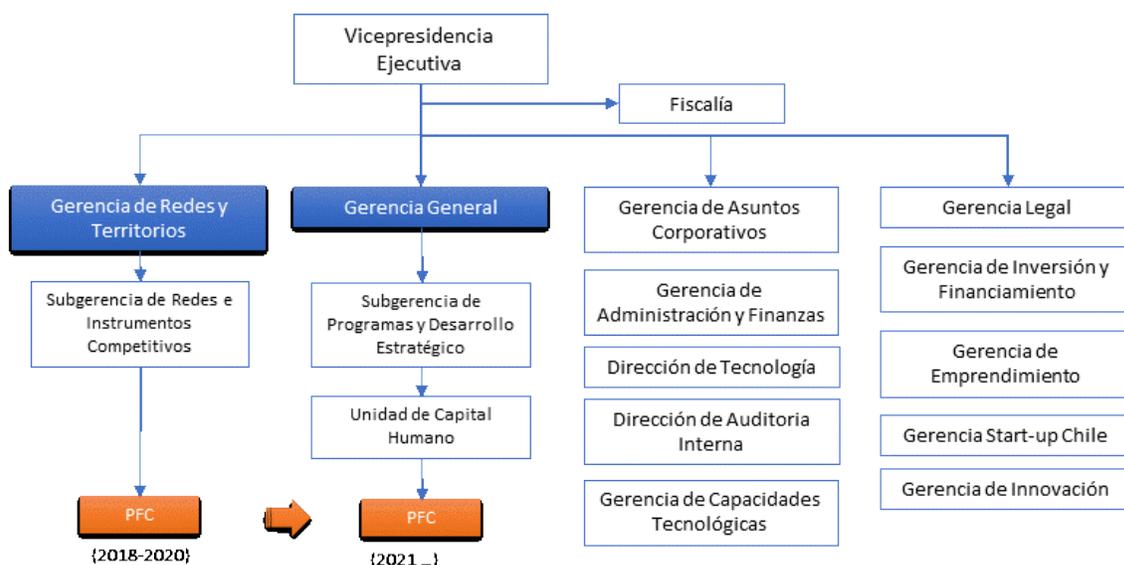
El organigrama que se presenta a continuación muestra cómo, al 2021, se inserta el Programa en la estructura de la Corporación de Fomento de la Producción, y su relación con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Inicialmente, el PFC dependía de la Gerencia de Desarrollo Competitivo (2015-2018), luego de modificarse la estructura de CORFO (2018), dicha gerencia se elimina y se crea la nueva Gerencia de Redes y Territorios (noviembre 2018), dependiendo el PFC de la Sugerencia de Redes e Instrumentos Competitivos. A partir de enero 2021 el PFC pasa a depender jerárquicamente de la Gerencia General, al traspasar el instrumento PFC y la Unidad de Capital Humano a dicha gerencia:¹⁰⁸

¹⁰⁸ Resolución Exenta N.º 44 (19-01-2021), que traspasa el instrumento "Programa de Formación para la Competitividad" y la cartera de proyectos a la fecha en ejecución.

Figura N.º 11. Organigrama PFC 2021 y su inserción en la estructura de CORFO



Fuente: BGI CORFO 2018



Fuente: BGI CORFO 2019, Resolución 547 (CORFO, 2020)

Respecto de la dotación de recursos humanos involucradas en la ejecución del PFC, nivel central (Unidad de Capital Humano) fluctúa entre un Directivo (Jefa de UCH) y 4 Ejecutivos (2018-2020), los cuales se reducen a 2 desde el 2021.¹⁰⁹ A nivel de Dirección Regional, en promedio el personal destinado al PFC involucra a un directivo (Subdirector Regional) y un Ejecutivo,¹¹⁰ los cuales no tienen dedicación exclusiva al programa, sino que comparten responsabilidades en la administración de otros instrumentos CORFO.

De acuerdo con la estructura organizacional vigente en CORFO al 2021, las unidades relacionadas al PFC son las siguientes:

¹⁰⁹ A nivel UCH se eliminaron los ejecutivos encargados de los aspectos administrativos y financieros de la ejecución de los PFC, concentrando estas tareas, además de las tareas técnicas, en los actuales 2 ejecutivos.

¹¹⁰ La UCH señala que en regiones con mayor número de PFCs, como La Araucanía, aumenta la dedicación de ejecutivos a 3 o 4, dependiendo de la carga de trabajo vigente.

Desde enero 2021,

Gerencia General: entre otras funciones, le corresponde “Diseñar y desarrollar programas e iniciativas acordes con los lineamientos estratégicos entregados desde el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el Consejo CORFO y el Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación”.

Subgerencia de Programas y Desarrollo Estratégico: tiene como función principal el proceso de diseño, monitoreo y evaluación de los programas e instrumentos institucionales, y le corresponde llevar adelante las iniciativas que impulse la Corporación relacionadas con el fortalecimiento de capital humano.

Unidad de Capital Humano: le corresponde el diseño e implementación de programas de apoyo a empresas, personas e instituciones de educación, que permitan la adopción e incorporación de nuevos y mejores conocimientos, prácticas y tecnologías, para el fortalecimiento del capital humano del país.

Desde noviembre 2018 hasta enero 2021,

Gerencia de Redes y Territorios: tiene como función gestionar y llevar adelante las acciones para mejorar la productividad de las empresas y la competitividad del ecosistema productivo de los territorios, potenciando la calidad de su gestión y la adopción de tecnologías, desarrollando y fortaleciendo el capital humano, fomentando la generación de redes y favoreciendo la inversión, por medio de la reducción de brechas de competitividad de las empresas, en forma individual y colectiva, a través de la articulación transversal de actores claves.

Subgerencia de Redes e Instrumentos Competitivos: tiene por función apoyar al desarrollo de las empresas, mejorando su competitividad y acceso a mercados, a través del diseño e implementación de instrumentos y programas de apoyo que les facilite la adopción e incorporación de nuevos y mejores conocimientos, prácticas y tecnologías, que fortalezcan las capacidades de su capital humano, y amplíen sus competencias.

La ejecución del PFC pone en juego otras instancias formales de toma de decisiones de CORFO, y asigna responsabilidades específicas a gerencias y direcciones regionales, a saber:¹¹¹

Comité de Asignación Zonal de Fondos (CAZ), entre sus funciones destacan:

- Para el caso de los PFC Regionales, tiene como función aprobarlos por unanimidad, con o sin condiciones de adjudicación, y asignarles recursos para su ejecución.
- Enviarlos a reformulación o rechazarlos.

Comité de Asignación de Fondos (CAF), entre sus funciones destacan:

- Aprobar por unanimidad, con o sin condiciones de adjudicación, y asignarles recursos para la ejecución de los PFC Nacionales y Mesorregionales.
- Aprobar, con o sin condiciones de adjudicación, y asignarles recursos, por mayoría simple, para la ejecución de los PFC Regionales que no hayan sido aprobados por unanimidad en el Comité de Asignación Zonal de Fondos.
- Rechazar o enviar a reformulación los Proyectos presentados.

¹¹¹ Basado en Resolución Afecta N.º 1117 (07-07-2015), que aprueba el Manual de Operaciones del PFC.

- Determinar, cuando circunstancias excepcionales así lo ameriten, la supervisión y administración directa de un proyecto por parte de la Gerencia de Desarrollo Competitivo o las Direcciones Regionales de CORFO, según corresponda.

Gerencia de Desarrollo Competitivo, posteriormente Gerencia de Redes y Territorios, y actualmente Gerencia General, tiene como principales funciones:

- Presentar ante el CAF la solicitud de aprobación de los PFC Nacionales y Mesorregionales, de acuerdo con los contenidos definidos en el Reglamento del PFC.
- Aprobado un PFC Nacional o Mesorregional, la Gerencia de Desarrollo Competitivo debe dictar la resolución que ejecuta el Acuerdo del CAF e invita a los Agentes Operadores habilitados a presentar sus antecedentes para actuar como Entidad Gestora a un PFC Nacional o Mesorregional y designa la Comisión Evaluadora correspondiente.
- Realizar la convocatoria, evaluación y contratación de las Entidades Gestoras que serán responsables de la supervisión y administración de los PFC Nacionales y Mesorregionales, cuando se requiera.
- Dictar la resolución que selecciona a un Agente Operador Intermediario o a una entidad consultora como Entidad Gestora de un PFC Nacional o Mesorregional y dispone la transferencia de los recursos. Si no se hubiese recibido propuestas de Agentes Operadores Intermediarios o, habiéndolo hecho, éstas no hubiesen obtenido la calificación mínima, la Gerencia de Desarrollo Competitivo debe aprobar las bases respectivas para iniciar el proceso de contratación pública de una entidad consultora.
- Poner a disposición de la Entidad Gestora los Términos de Referencia para cada una de las actividades que componen un PFC Nacional o Mesorregional: Diagnóstico, Desarrollo de Competencias o Certificación de Competencias, según corresponda.
- Pronunciarse respecto a la selección de la/s Entidad/es Experta/s que ejecutarán las actividades que componen el PFC.
- Autorizar el otorgamiento de anticipos de recursos a las Entidades Gestoras para la ejecución y administración de los PFC Nacionales y Mesorregionales.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones que regulan los PFC Nacionales y Mesorregionales, por su correcta ejecución presupuestaria, inversión de recursos públicos, implementación y ejecución técnica.
- Realizar las acciones de seguimiento comprometidas en la presentación del Programa, de acuerdo a los mínimos requeridos por su reglamento.
- En casos excepcionales, cuando el Comité de Asignación de Fondos lo determine, ejecutar directamente los PFC Nacionales y Mesorregionales.
- Revisar y aprobar, objetar o rechazar el componente técnico de las rendiciones de los PFC Nacionales y Mesorregionales, que presenten las Entidades Gestoras, a través del Ejecutivo Técnico designado por la Gerencia de Desarrollo Competitivo.
- Derivar a la Unidad de Seguimiento de la Gerencia de Operaciones, el componente financiero de las rendiciones de los PFC Nacionales y Mesorregionales, que presenten las Entidades Gestoras, para su revisión y recomendación de aprobación, objeción o rechazo.

Direcciones Regionales, tienen como sus principales funciones:

- Presentar ante el CAZ la solicitud de aprobación de los PFC Regionales, de acuerdo a los contenidos definidos en el respectivo Reglamento.
- Aprobado un PFC Regional, la Dirección Regional debe dictar la resolución que ejecuta el Acuerdo del CAZ e invita a los Agentes Operadores habilitados a presentar sus

antecedentes para actuar como Entidad Gestora a un PFC Regional y designa la Comisión Evaluadora correspondiente.

- Realizar la convocatoria, evaluación y contratación de las Entidades Gestoras que serán responsables de la evaluación, supervisión y administración de los Regionales, cuando se requiera.
- Dictar la resolución que selecciona a un Agente Operador Intermediario o a una entidad consultora como Entidad Gestora de un PFC Regional Mesorregional y dispone la transferencia de los recursos.
- Si no se hubiese recibido propuestas de los Agentes Operadores Intermediarios o, habiéndolo hecho, éstas no hubiesen obtenido la calificación mínima, la Dirección Regional debe aprobar las bases respectivas para iniciar el proceso de contratación pública.
- Poner a disposición de la Entidad Gestora los Términos de Referencia para cada una de las actividades que componen un PFC Regional: Diagnóstico, Desarrollo de Competencias o Certificación de Competencias, según corresponda.
- Pronunciarse respecto a la selección de la/s Entidad/es Experta/s que ejecutarán las actividades que componen el PFC.
- Autorizar el otorgamiento de anticipos de recursos a las Entidades Gestoras para la ejecución y administración de los PFC Regionales.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones que regulan los PFC Regionales, por su correcta ejecución presupuestaria, inversión de recursos públicos, implementación y ejecución técnica.
- Realizar las acciones de seguimiento comprometidas en la presentación del Programa, de acuerdo con los mínimos requerido en su reglamento.
- En casos excepcionales, cuando el Comité de Asignación de Fondos lo determine, ejecutar directamente los PFC Regionales.
- Revisar y aprobar, objetar o rechazar el componente técnico de las rendiciones de los PFC Regionales, que presenten las Entidades Gestoras, a través del Ejecutivo Técnico designado por el Director Regional.
- Revisar y recomendar la aprobación, objeción o rechazo del componente financiero de las rendiciones de los PFC Regionales, que presenten las Entidades Gestoras, a través del Ejecutivo Financiero de la Dirección Regional respectiva.
- Para el caso de los PFC Regionales, el encargado de la revisión del componente financiero será un Ejecutivo Financiero de la Dirección Regional.

Para Entidades Gestoras que son **Agente Operador Intermediario**,¹¹² se rige por su Reglamento,¹¹³ que al efecto establece como sus principales obligaciones, entre otras, las siguientes:

- Ser el responsable ante CORFO del correcto desarrollo y el cumplimiento de los objetivos de los Programas y Proyectos de Fomento, así como de la correcta utilización de los recursos otorgados.
- Ajustar sus procedimientos conforme las instrucciones impartidas por la Gerencia de Desarrollo Competitivo.

¹¹² Los Agentes Operadores Intermediarios son personas jurídicas de derecho público o privadas, en adelante Agentes, habilitadas para suscribir convenios de asignación de fondos del presupuesto de CORFO, para la ejecución de Programas y Proyectos de Fomento, en el marco de los instrumentos cuyos reglamentos admitan su operación externalizada.

¹¹³ Resolución Afecta N°29 (26-06-2013), que aprueba el Reglamento de los AOI.

- Cumplir los compromisos escritos asumidos con CORFO en los convenios suscritos.¹¹⁴
- Participar en las Evaluaciones de Desempeño y entregar la información que solicite CORFO o quien ésta mandate.
- Promover, a través de los Planes de Acción, el fortalecimiento de sus capacidades internas, la difusión de los instrumentos de CORFO y la capacitación y asistencia técnica de empresas y/o emprendedores.
- Realizar todas las actividades para mantener actualizados los sistemas de información que determine la Gerencia de Competitividad de CORFO.
- Preparar oportuna y periódicamente los informes y rendiciones de cuentas, conforme las instrucciones establecidas por CORFO.
- Mantener actualizada y disponible ante CORFO la información de proyectos y contactos de los beneficiarios.

Para Entidades Gestoras que no sean AOI, sus principales obligaciones son:

- Ser responsable ante CORFO del correcto desarrollo y cumplimiento de los objetivos del PFC, de todas las actividades encomendadas, así como de la correcta utilización de los recursos asignados, para lo cual deberá dar cumplimiento a todas y cada una de las disposiciones contenidas en la normativa vigente.
- Ajustar sus procedimientos conforme las instrucciones impartidas por la Gerencia de Desarrollo Competitivo.
- Adoptar las medidas necesarias para que en toda actividad pública que se efectúe para difundir el PFC, ya sea a su inicio, durante su ejecución o término, así como también en medios escritos o audiovisuales, señale expresamente que el Programa es cofinanciado por CORFO.
- Adoptar las medidas necesarias para que sus datos estén actualizados y disponibles en los medios de difusión que determine CORFO.
- Dar todas las facilidades necesarias tanto para que CORFO, como quien ésta designe y/o la Contraloría General de la República, revisen la documentación de respaldo de la rendición de cuentas presentada, como también entregar a la Corporación los antecedentes que solicite.
- Velar por la ausencia de conflicto de interés en el desempeño de sus funciones. Para ello, deberá comunicar a CORFO si tuvieren incompatibilidades o conflicto de interés en el desempeño de sus funciones. Se entenderá que existe Conflicto de Interés, cuando alguno de las/los Consultores del Programa o de la Entidad Experta es, a su vez, gerente/a, administrador/a, representante, director/a o socio/a dueño de más del 10% del capital de la Entidad Gestora; o que entre los gerentes/as, administradores/as, representantes/as, directores/as o socios/as dueños/as de más del 10% del capital de éstos, exista un vínculo de cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive; así como la existencia de cualquier otra circunstancia que les reste imparcialidad en la ejecución, desarrollo o supervisión de los programas.
- Velar por la correcta administración de los recursos transferidos por CORFO.
- Realizar todas las actividades necesarias para mantener actualizados los sistemas de información que determine la Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección

¹¹⁴ Una vez que el AOI ha sido aceptado por CORFO, debe suscribir dos convenios: a) Convenio Marco Nacional, con la Gerencia de Desarrollo Competitivo que lo habilita para administrar Programas y Proyectos de Fomento a nivel nacional, con una duración de 4 años, y, b) Convenios de Desempeño, que establecen anualmente las condiciones mínimas que deberá cumplir el Agente para operar en una región determinada, definiendo equipos profesionales, objetivos, metas, indicadores y medios de verificación.

Regional respectiva para la gestión, administración, seguimiento, ejecución y evaluación del Programa.

- Preparar oportuna y periódicamente los informes y rendiciones de cuentas, conforme las instrucciones establecidas por CORFO, y sin perjuicio de lo dispuesto en la resolución N° 759, de 2003 o la N° 30, de 2015, dependiendo si la transferencia de recursos fue realizada antes o después del 30 de junio de 2015.
- Remitir a CORFO toda la documentación emanada del Programa, dentro de los 6 meses inmediatos a la aprobación de su último informe.
- Mantener la confidencialidad de la información que le proporcionen los postulantes y Beneficiarios, salvo que éstos expresamente lo faculten para excepcionarse total o parcialmente de esta obligación. En todo caso, esta obligación no será obstáculo para las acciones de supervisión y seguimiento que desarrolle CORFO o quien ésta designe.

Entidad Experta, principales obligaciones son:

- Desarrollar las actividades comprometidas, de manera proba y manteniendo la confidencialidad de la información que se genere producto de la ejecución del Programa, salvo la que CORFO expresamente le faculte a divulgar.
- Ceñirse a la normativa que rige el PFC.
- Entregar a la Entidad Gestora los Informes señalados en los Términos de Referencia definidos para cada una de las actividades comprometidas en el Contrato, los cuales podrán ser aprobados, observados o rechazados.
- Participar de las instancias de trabajo que convoque la Entidad Gestora o CORFO.
- Participar de las actividades relacionadas con el seguimiento, control y evaluación de los resultados del Programa.
- Emitir los documentos tributarios correspondientes que acrediten el pago de los servicios prestados.
- Comunicar si tuvieren incompatibilidades o conflicto de interés en el desempeño de sus funciones. Se entenderá que existe Conflicto de Interés, cuando alguno de las/los Consultores del Programa o de la Entidad Experta es, a su vez, gerente/a, administrador/a, representante, director/a o socio/a dueño de más del 10% del capital de la Entidad Gestora; o que entre los gerentes/as, administradores/as, representantes/as, directores/as o socios/as dueños/as de más del 10% del capital de éstos, exista un vínculo de cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive; así como la existencia de cualquier otra circunstancia que les reste imparcialidad en la ejecución, desarrollo o supervisión de los programas.
- Adoptar las medidas necesarias para que en toda actividad pública que se efectúe para difundir el PFC, ya sea a su inicio, durante su ejecución o término, así como también en medios escritos o audiovisuales, señale expresamente que el Programa es cofinanciado por CORFO.
- Adoptar las medidas necesarias para que sus datos estén actualizados y disponibles en los medios de difusión que determine CORFO.
- Dar todas las facilidades necesarias tanto para que CORFO, como quien ésta designe y/o la Contraloría General de la República, revisen la documentación de respaldo de la rendición de cuentas presentada, como también entregar a la Corporación los antecedentes que solicite.
- Realizar todas las actividades necesarias para mantener actualizados los sistemas de información que determine la Gerencia de Desarrollo Competitivo o la Dirección Regional respectiva para la gestión, administración, seguimiento, ejecución y evaluación del Programa.

- Mantener la confidencialidad de la información que le proporcionen los postulantes y Beneficiarios, salvo que éstos expresamente lo faculten para excepcionarse total o parcialmente de esta obligación. En todo caso, esta obligación no será obstáculo para las acciones de supervisión y seguimiento que desarrolle CORFO o quien ésta designe.

2. Mecanismos de coordinación

Los mecanismos de coordinación del Programa son más bien internos a CORFO, en el ámbito de los Comité de Asignación de Fondos y Comités de Asignación Zonal de Fondos. En el primero, CAF, participan altos directivos del nivel central (8), y sus funciones incluyen evaluar y resolver las solicitudes de financiamiento de PFC y aprobar, modificar o dejar sin efecto Acuerdos que digan relación con el instrumento PFC. En el segundo, CAZ, que está integrado por, al menos, tres personas, funcionarios o dependientes de la Corporación o de otros de sus Comités, y típicamente incluye a Directores Regionales y Gerentes CORFO del nivel central, y, dependiendo de la institucionalidad regional, puede incluir a Consejeros de cuerpos colegiados público-privados de fomento, cumple funciones similares al CAF. Considerando las funciones de los CAF y CAZ, que toman decisiones normativas y de asignación de recursos sobre los instrumentos CORFO, implica que los consejeros que componen estos comités conocen de todas las iniciativas en curso (aprobación de nuevas y modificación de existentes) y, por ello, se facilita la coordinación interna de CORFO.

Por otro lado, no hay evidencia de un mecanismo permanente de coordinación externa al PFC, con entidades como SENCE o ChileValora, excepto el conocimiento que existen mesas de trabajo, y sus contrapartes, y la asistencia esporádica a ciertas convocatorias. Todo indica que estas coordinaciones son inexistentes o mínimas.

3. Gestión y coordinación con programas relacionados

En esta sección se identifican las complementariedades¹¹⁵ a nivel interno y externo del Programa:

Cuadro N.º 43. Complementariedades Internas a CORFO

Nombre del programa o intervención con que se complementa	Estado del programa o intervención complementaria (ejecución o diseño)	Descripción de la complementariedad
Becas CFT CEDUC UCN LEBU / Becas CFT Lota Arauco	Ejecución	Propósito: Incrementar la cantidad de personas con estudios superiores cursados, pertenecientes a la Zona de Arauco mejorando sus competencias e inserción laboral. El programa entrega becas para estudiar en Centros de Formación Técnica a egresados de la enseñanza media de la Región del Biobío.
Programas Estratégicos (Transforma)	Ejecución	Propósito: Reducir brechas de competitividad y tecnológicas que afectan a subsectores estratégicos de la economía, mediante la realización conjunta de acciones del sector público y privado. El Programa aborda subsectores económicos, y entrega financiamiento para

¹¹⁵ Las complementariedades corresponden a las relaciones que se establecen entre programas que apuntan a un mismo fin, lo que implica una coordinación programática.

		Diseño y actualización de Hojas de Ruta, establecer Gobernanzas público/privada, e Implementar Hojas de Ruta.
Programa Territorial Integrado (PTI)	Ejecución	Propósito: Cadenas de valor en territorios específicos aumentan su nivel de integración mediante la implementación de un modelo de gestión territorial y la gestión de carteras de iniciativas para el escalamiento productivo de las empresas de estas cadenas. El Programa busca que empresas de las cadenas de valor en un territorio específico, se integren a sus diferentes eslabones, mediante la implementación de un modelo de articulación territorial para el levantamiento y gestión de una cartera de iniciativas. Las acciones buscan integrar y articular a los actores de la cadena de valor, por medio de consultorías, asesoría especializada, talleres, seminarios y otras acciones pertinentes para ejecutar la cartera de inversiones para el escalamiento competitivo. Eventualmente se ejecutaría acciones de capacitación, rara vez de certificación.

Fuente: Fichas BIPS MIDESOF

El PFC se vincula directamente con los Programas Estratégicos de CORFO, atendiendo el levantamiento de brechas y necesidades específicas de intervención que estos han identificado. En este sentido, se entiende que el PFC toma conocimiento de las brechas previamente identificadas y las aborda a través de sus componentes. Sin embargo, es preciso establecer que los Programas Estratégicos Nacionales de CORFO escasamente identifican brechas de competencias laborales al nivel que atiende el PFC (a lo más 4 de 12 PEN),¹¹⁶ una mayoría corresponde a capital humano avanzado o a iniciativas de fortalecimiento institucional del sistema nacional de capacitación y de certificación de competencias laborales (5 de 12), o simplemente no se identifican brechas (3 de 12 PEN). Una revisión a los documentos muestra lo siguiente:

Cuadro N.º 44. Brechas de Competencias identificadas en PEN CORFO

Sector	Brecha identificada
1. Acuicultura	Se identifican: Brechas asociadas a Capital Humano de Nivel Técnico: <ul style="list-style-type: none"> • Formación Técnica: abordar la actualización de la formación a nivel de los Liceos Técnicos y la articulación con los Centros de Formación Técnica Públicos Regionales. • Formación Profesional: abordar la actualización de la pertinencia de la formación a nivel de los Institutos Profesionales y Universidades (pregrado). • Establecer programa de actualización de competencias y conocimientos en acuicultura, interviniendo en el sistema nacional de capacitación laboral (SENCE, ChileValora, Industria y Organismos Técnicos de

¹¹⁶ Las marcas en letras en azul indican que corresponde a brechas de competencias identificadas.

	<p>Capacitación), para fortalecer la formación de los trabajadores de la industria a nivel nacional.</p> <p>Brechas asociadas a Capital Humano de Nivel Universitario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere establecer un Programa Nacional de Capital Humano Avanzado: Aborda la coordinación de la formación de magísteres y doctorados orientados a la acuicultura y ciencias afines
2. Alimentos saludables	No se identifican brechas en competencias laborales
3. Construcción sustentable	<p>Se identifican necesidades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capital humano. Certificación de contratistas y mano de obra • Crear un “Registro Nacional” de trabajadores en obra, profesionales y subcontratos de la construcción, certificados según competencias, especialidades y calidad para el caso de los subcontratos • Potenciar el “Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales” para el sector Construcción, como fuente de acreditación para el Registro Nacional • Potenciar una oferta de capacitación más especializada y focalizada en la construcción, incorporando temáticas de sustentabilidad y de tecnologías, materiales y sistemas de construcción de producción local como la madera
4. Economía Creativa	<p>Se identifican necesidades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el levantamiento de perfiles profesionales en los subsectores de la Economía Creativa, así como capacidades para la certificación de competencias. • Generar competencias en relación con los nuevos canales de distribución.
5. Energía solar	<p>Se identifican necesidades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias del capital humano técnico y de ingeniería, requiriéndose desarrollar perfiles de competencias de M&O de plantas CSP y certificar (SEC) Instaladores de sistemas FV. • Desarrollo de capital humano avanzado para desarrollar negocios en energía solar y spin off asociados (servicios complementarios, gestión de demanda, redes inteligentes y manufactura avanzada).
6. Industrias inteligentes	<p>Se identifican necesidades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir un estándar de competencias para profesionales TIC, que homologue el lenguaje y establezca parámetros medibles y certificables, en colaboración con la industria.
7. Logística de Exportaciones	No se identifican brechas de competencias laborales
8. Manufactura Avanzada	<p>Se identifican necesidades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capital humano especializado a nivel de empresarios, gerentes, profesionales y técnicos, preparados para la manufactura avanzada, tanto en número de personas como en competencias y capacidades. Se desea apostar por el desarrollo de competencias para desarrollar tecnología y sus aplicaciones, en lugar de ser operadores de manufactura avanzada.
9. Minería Alta Ley	<p>Se identifican necesidades de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver brechas de competencias en proveedores world class

10. Pesca sostenible	Se identifican necesidades de: <ul style="list-style-type: none"> • Déficit de competencias y capacidades en gestión productiva y comercial
11. Ciencias y tecnologías de la salud	No se identifican brechas de competencias laborales
12. Turismo Sustentable	Se identifican necesidades: <ul style="list-style-type: none"> • Genéricas: Falta de adecuación de las capacidades del capital humano para incorporación de conocimiento y tecnología. Pero no se especifica qué perfiles ocupacionales.

Fuente: Informes finales PEN.

La modalidad de operación del PFC permite una coordinación fluida durante su formulación (previo a su aprobación) con las gerencias de CORFO que los administran, y al momento de su implementación, a través de Entidades Gestoras (AOI) la coordinación se enfoca en las tareas encargadas al Agente para una rápida ejecución de los cursos, poniendo acento mayormente en el cumplimiento de los aspectos administrativos y financieros, y en caso de riesgos de la ejecución se abordan, excepcionalmente, aspectos más técnicos, como los contenidos de los cursos o la calidad efectiva del equipo ejecutor (expertos relatores).

A nivel externo el PFC puede complementarse con los siguientes programas o intervenciones de otras instituciones o servicios públicos para implementar su estrategia de intervención:

Cuadro N.º 45. Complementariedades Externas a CORFO

Ministerio, servicio, organismo	Nombre del programa o intervención con que se complementa	Estado del programa o intervención complementaria (ejecución o diseño)	Descripción de la complementariedad / duplicidad
INDAP	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Ejecución	<p>Propósito: Usuarios del Programa alcanzan mayores niveles de producción, de acuerdo con su visión de desarrollo.</p> <p>El Programa está orientado a mejorar los sistemas silvoagropecuarios y conexos de los pueblos originarios, comprendiendo a sus familias, las comunidades o cualquier otra forma de organización, donde los usuarios acceden a un servicio de extensión pertinente y de calidad, a capacitación técnica para el desarrollo de capacidades, a financiamiento integrado y oportuno.</p> <p>Riesgo de duplicidad.</p>
SENCE	Becas Laborales (Ex Becas Franquicia Tributaria)	Ejecución	<p>Propósito: Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.</p> <p>El programa busca eliminar las barreras e inhabilitaciones laborales para acceder al mundo del trabajo con las que se encuentran las personas vulnerables, otorgando becas de capacitación en oficios con cargo a remanentes y excedentes de Franquicia Tributaria. Las capacitaciones son totalmente gratuitas para los beneficiarios, quienes cuentan con un subsidio de movilización y colación. Opera en todas las regiones del país.</p> <p>Si bien el propósito declarado es distinto al PFC (productividad), el riesgo de duplicidad está dado por el hecho que, bajo la interpretación que se abordan brechas de competencias, el PFC incorpora (en especial en el Componente 1) a población para que modifiquen su trayectoria laboral, o se incorporen al empleo (caso de beneficiarios inactivos o buscan por primera vez).</p>
SENCE	Certificación de Competencias Laborales	Ejecución	<p>Propósito: Reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico</p>

			<p>otorgado por la enseñanza formal.</p> <p>El programa aborda las bajas condiciones de empleabilidad de personas que no poseen un título técnico y/o profesional pero que han adquirido competencias producto de la experiencia laboral, mediante la certificación de competencias laborales. En primera instancia se identifican sub sectores prioritarios y se realiza un levantamiento de demanda a nivel regional, en donde diversas instituciones informan su interés en la evaluación y certificación de los candidatos, mediante centros evaluadores acreditados por ChileValora. Opera en todas las regiones del país.</p> <p>Programa complementario.</p>
SENCE	Despega MIPPE (Ex Bono Empresa y Negocio)	Ejecución	<p>Propósito: Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.</p> <p>El programa busca mejorar el capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MYPE) a través de cursos de capacitación., implementados en todas las regiones del país.</p> <p>El riesgo de duplicidad está dado por el hecho que, bajo la interpretación que se abordan brechas de competencias, el PFC incorpora (en especial en el Componente 1, y la versión PFC Pyme en línea) a población para que modifiquen su trayectoria laboral, se incorporen al empleo.</p>
SENCE	Formación en el Puesto de Trabajo (Ex Aprendices)	Ejecución	<p>Propósito: Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 60 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación.</p> <p>El programa busca aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años y adultos de 60 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación, entregando una bonificación al empleador por cada persona contratada, cuyo monto varía según la edad de la persona, así como financiamiento de hasta</p>

			<p>\$400.000 por única vez a la empresa, para financiar los costos de su formación en la empresa. Opera en todas las regiones del país.</p> <p>Si bien el propósito declarado es distinto al PFC (productividad), el riesgo de duplicidad está dado por el hecho que, bajo la interpretación que se abordan brechas de competencias, el PFC incorpora (en especial en el Componente 1) a población para que modifiquen su trayectoria laboral, o se incorporen al empleo (caso de beneficiarios inactivos o buscan por primera vez).</p>
SENCE	Franquicia Tributaria (Ex Impulsa Personas)	Ejecución	<p>Propósito: Mejorar el capital humano de las personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza de trabajo, a través de capacitación y, evaluación y certificación de competencias laborales.</p> <p>El programa busca atender la necesidad de mayores competencias laborales en los trabajadores y socios de las empresas, eventuales trabajadores y extrabajadores, con el objetivo de mejorar la productividad de las empresas. Para esto, el programa permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación, programas de nivelación de estudios y/o evaluación y certificación de competencias laborales ejecutados en el territorio nacional, o bien, los aportes enterados al OTIC por parte de las empresas intermediadas, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles. Opera en todas las regiones del país.</p> <p>Programa complementario, si garantiza que la población objetivo no se traslapen. Si no es así, existe riesgo de duplicación en la población atendida.</p>
SENCE	Fórmate para el Trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Ejecución	<p>Propósito: Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.</p> <p>El programa busca mejorar la empleabilidad de la población</p>

			<p>económicamente activa, del 60% más vulnerable, o que pertenece a otros grupos vulnerables priorizados por el Servicio, mediante la formación en un oficio, práctica laboral, intermediación laboral, asistencia técnica para desarrollar un proyecto de emprendimiento, nivelación de estudios para aquellos que no hayan finalizado educación media y de continuidad de estudios técnicos para los que cuenten con licencia de cuarto medio. Opera en todas las regiones del país.</p> <p>Si bien el propósito declarado es distinto al PFC (productividad), el riesgo de duplicidad está dado por el hecho que, bajo la interpretación que se abordan brechas de competencias, el PFC incorpora (en especial en el Componente 1) a población para que modifiquen su trayectoria laboral, o se incorporen al empleo (caso de beneficiarios inactivos o buscan por primera vez).</p>
SENCE	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Ejecución	<p>Propósito: Mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, y las personas ocupadas en riesgo de perder su empleo, mediante la adquisición de competencias laborales.</p> <p>El programa busca mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, y personas en riesgo de perder su empleo, mediante cursos de capacitación que entreguen competencias laborales en áreas que presentan alta inversión proyectada por los Observatorios Laborales y el Ministerio de Economía. Opera en todas las regiones del país.</p> <p>Si bien el propósito declarado es distinto al PFC (productividad), el riesgo de duplicidad está dado por el hecho que, bajo la interpretación que se abordan brechas de competencias, el PFC incorpora (en especial en el Componente 1) a población para que modifiquen su trayectoria laboral, o se incorporen al empleo (caso de beneficiarios inactivos o buscan por primera vez).</p>

Fuente: Fichas BIPS MIDESOF

Cabe notar que la formulación de cada PFC contempla una sección donde se debe establecer la “Relación con el Sistema Nacional de Capacitación y de Competencias Laborales, o con el sistema educacional”, requiriéndose explícitamente pronunciarse respecto de si la iniciativa está dirigida al nivel de oficios, o a nivel de educación técnica o profesional. Si es del nivel de oficios se debe señalar si ha sido socializada, comentada con SENCE, o cómo sería derivada a SENCE en el futuro. Si se trata de un diagnóstico que incluya levantamiento de competencias o perfiles ocupacionales a nivel de oficios, se debe indicar si se ha iniciado alguna coordinación con la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). Si es del nivel técnico o profesional, se debe indicar con cuáles organismos se ha conversado para diagnosticar la necesidad de intervenir en el tema, y si existe oferta educacional para la necesidad que desea abordar.

En general, la revisión efectuada a los PFC (35 de 69) muestra que esta sección es débilmente abordada. Típicamente se señala que se ha revisado la oferta existente, catálogo SENCE o ChileValora, y no se encuentran cursos sobre la temática o perfiles definidos, o que “no existe en la actualidad ninguna institución de capacitación que haya dictado programas de formación” de tal tipo. En el caso específico de proyectos en el sector TIC, se argumenta que “tanto CORFO como SENCE forman parte de la iniciativa Talento Digital, razón por la cual se ha acordado que SENCE desarrollará programas de formación para los perfiles de “entry level” o, de entrada, mientras que CORFO capacitará en aquellos perfiles TIC de especialización”. Notorio es que el abordaje en este último caso no corresponde a un análisis de brechas de competencias, sino que se basa en “oportunidades de empleo” (puestos con alta demanda potencial).

En el caso de SENCE, y atendiendo a lo señalado en la sección anterior, no se dispone de evidencia que indique que el PFC cautele duplicidades. Se considera de riesgo la eventual superposición de población objetivo, en particular al considerar que en la Fuerza de Trabajo se encontrará personas vulnerables, jóvenes sin experiencia, etc., población preferente que SENCE atiende con su oferta programática, que opera en todas las regiones del país. Los datos de ingresos de los beneficiarios muestran que el programa ha incorporado, en todo el periodo evaluado, entre 3% y 15% a población con ingresos bajo \$300 mil, y entre 8% y 35% a población con ingresos bajo \$500 mil, la que puede corresponder a vulnerable.

C. Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de Transferencia de Recursos y Modalidad de Pago

Asignación de recursos

La asignación de recursos, tanto PFC nacionales, mesorregionales como regionales, opera sobre la base de ventanilla abierta hasta agotar el presupuesto global del programa, considerando que son dos las instancias facultadas para tomar estas decisiones: CAF y CAZ. Considerando que el Programa opera sobre la base de ventanilla abierta, no existe alguna definición previa de cuántos recursos se asignarán a proyectos nacionales, mesorregionales y regionales, o entre regiones. Por ello, no existe un criterio previo que controle el riesgo, por ejemplo, de que una región capture más recursos que otras. En efecto, en el caso de PFC de alcance nacional, se han aplicado diversos criterios para racionalizar la distribución de recursos entre regiones. Por ejemplo, para un mismo PFC se han distribuido cupos entre regiones basándose en el criterio de peso relativo del sector empresarial regional respecto del nacional, esto es, número de empresas vigentes.

Modalidad de transferencia y pago

La transferencia de recursos hacia la Entidad Gestora ocurre, en un solo monto, una vez tramitada totalmente la resolución que aprueba la selección de dicha entidad y en el mismo acto dispone la transferencia de recursos, cuyos montos están itemizados, en términos de actividades de Diagnóstico, Desarrollo de Competencias, Certificación de Competencias y Gastos de Administración, distribuidos por años. Por su parte, una vez adjudicado el servicio a una Entidad Experta, típicamente, los TDR indican que la oferta incluye especificar un “valor por alumno”, que aplicado a los cupos ofrecidos resulta en el valor (máximo a pagar) del contrato. Asimismo, los TDR contienen una fórmula de pago que considera los resultados obtenidos por los becarios, típicamente, en los siguientes términos:

Cuadro N.º 46. Tabla de pago tipo para la Entidad Experta

Valor por alumno a pagar	Condición
100%	Asistencia igual o mayor al 75% y una nota mínima de aprobación del 5.0
80%	Asistencia menor al 75% y mayor o igual al 50%
50%	Asistencia menor al 50%

Debe considerarse que los AOI en su calidad de tales deben suscribir con CORFO dos tipos de convenios, que conforman un contexto de instrumentos para la gestión y control cualquiera sea el programa o iniciativa que se le encargue ejecutar, un Convenio Marco Nacional y un Convenio(s) de Desempeño, que regula sus obligaciones respecto de los equipos profesionales, equipamiento, manejo de recursos, auditoría y control, etc.

D. Funciones y Actividades de Seguimiento y Evaluación que realiza la Unidad Responsable

Tanto la Unidad de Capital Humano (Gerencia General) como las Direcciones Regionales de CORFO se desempeñan en un formato de seguimiento y control definido para la relación con AOI. Este consiste en las propias obligaciones que emanan de los convenios que regulan a los AOI, e implican un seguimiento técnico y financiero de los recursos que ejecutan por encargo de CORFO, con rendiciones que, a efectos del PFC, se traducen en la entrega, mínima, de dos a tres informes por cada PFC que administre, uno de avance y uno final, cuyos contenidos mínimos han sido definidos por CORFO, y que den cuenta de la ejecución de todas las actividades encargadas a las Entidades Ejecutoras y el uso de fondos, tanto de CORFO como los cofinanciamientos de terceros.

Por su parte, la Capital Humano (Gerencia General), y anteriormente la Gerencia de Redes y Territorios, puede solicitar a las Direcciones Regionales información sobre el nivel de avance de los PFC Regionales, entre éstos, detalle del desarrollo de las actividades realizadas, informes de avance, informes finales, etc. Asimismo, puede solicitar la participación de la Dirección Regional en reuniones, videoconferencias, exposiciones u otra instancia relacionada con la orientación, coordinación, seguimiento y evaluación de la ejecución de los PFC Regionales.

Las Entidades Gestoras deben efectuar rendiciones trimestrales, técnicas y financieras, las cuales debe hacer llegar a la Gerencia General (antes, Gerencia de Redes y Territorios) para el caso de los PFC Nacionales y Mesorregionales, y a las Direcciones Regionales para el caso de los PFC Regionales.

El componente financiero del Informe de rendición es revisado y recomendado por un Ejecutivo Financiero de la Unidad de Seguimiento de la Gerencia de Operaciones, para el caso de los PFC Nacionales, y de un Ejecutivo Financiero de una de las regiones participantes, para el caso de los PFC Mesorregionales. Tratándose de un PFC Regional la responsabilidad de emitir la recomendación de aprobar, rechazar u objetar el componente financiero del Informe es del Ejecutivo Financiero de la región respectiva. La responsabilidad de Aprobar, rechazar u objetar es del Gerente General (antes, Gerencia de Redes y Territorios) o del Director Regional, según corresponda.

Existen fechas prefijadas para dichas rendiciones, con cierres al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de cada año. La Entidad Gestora tiene como plazo máximo para presentar sus rendiciones 12 (doce) días corridos siguientes al cierre de cada trimestre.

ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS

De acuerdo antecedentes reportados por el “Estudio de Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico” de OCDE (2016),¹¹⁷ la brecha de género en la fuerza laboral en Chile es de cerca de 22 puntos porcentuales. Si bien se encuentra por debajo del promedio de América Latina y el Caribe (25), se sitúa por encima del promedio de la OCDE (17).

Las evidencias reportan que las mujeres tienen empleos de menor calidad, en promedio, al medir los horarios de trabajo y la formalidad de la condición laboral. Los datos de INE (2015), muestra que, según sectores económicos, las mujeres tienden a desempeñarse en sectores asociados a la prestación de servicios, como el cuidado de hogares particulares, comercio, enseñanza en escuelas, etc. Por su parte los hombres, desarrollan más trabajos en sectores industriales y construcción. Esta segregación de género tiene efectos negativos sobre los ingresos, puesto que las profesiones dominadas por los hombres ofrecen mejores salarios mayores que las dominadas por las mujeres (UNESCO, 2017).

En atención a esta problemática, la OCDE (2016) subraya la importancia de desarrollar políticas públicas que incluyan consideraciones de género, para integrar mejor a las mujeres en la vida económica y asegurar el bienestar de la sociedad en general.

CORFO ha desarrollado una estrategia de género, que tiene como objetivo orientar técnicamente, monitorear y evaluar las estrategias que desarrolla la Corporación a fin de incorporar la perspectiva de género en sus actividades, en su coordinación con los requerimientos y lineamientos proporcionados por el SERNAMEG y la Unidad de Género de Ministerio de Economía. Esta estrategia, en sus acciones, establece que sus programas e intervenciones incorporarán enfoque de género.¹¹⁸

De acuerdo con los análisis del panel experto y lo señalado por la institución responsable de PFC, el Programa no cuenta ni ha incluido el enfoque de género. Esto se ve plasmado en la distribución de género de sus beneficiarios/as, los que son mayoritariamente hombres y en la ausencia de dicha perspectiva en sus instrumentos y orientaciones (MLL y otros instrumentos)

En correspondencia con los antecedentes recabados por el panel y en función a la naturaleza del Programa y las orientaciones estrategias institucionales, el Programa PFC requiere incorporar este enfoque en la definición de su población objetivo, en sus estrategias de intervención y en sus indicadores. Particularmente, podría promover la participación de mujeres en sectores y áreas que tradicionalmente están poblados mayoritariamente por hombre. Tales son los casos de los sectores industriales, sector minero y construcción, áreas que tienen ingresos salariales superiores, permitiendo con ello que PFC contribuya a la disminución de brechas de desigualdad ocupacional y a mejorar la productividad laboral del país, bajo la perspectiva de equidad e igualdad de género.

A continuación, se realiza un análisis de las distintas dimensiones y se proponen algunas recomendaciones.

¹¹⁷ [https://chile.gob.cl/chile/blog/todos/nuevo-estudio-ocde-sobre-la-igualdad-de-genero-en-la-alianza-del#:~:text=La%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en,de%20la%20OCDE%20\(17\).](https://chile.gob.cl/chile/blog/todos/nuevo-estudio-ocde-sobre-la-igualdad-de-genero-en-la-alianza-del#:~:text=La%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en,de%20la%20OCDE%20(17).)

¹¹⁸ <https://www.corfo.cl/sites/cpp/estrategiadegenero>

Cuadro N.º 47. Cuadro Análisis de Género

Nombre del programa	PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD		
Objetivo del programa	Contribuir a que la fuerza de trabajo de sectores productivos priorizados por CORFO mejore sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores		
¿Corresponde aplicar enfoque de género según la evaluación?	SÍ	¿Por qué?: Sí. Existen evidencias que reconocen la existencia de segregación de género en los mercados laborales, afectando el ingreso y desarrollo profesional de las mujeres. Organismos internacionales han sugerido desarrollar políticas específicas para atender estas brechas e incorporar en las existentes, enfoques de género.	NO
Si la respuesta es SÍ, continuar el análisis			
¿Se aplica satisfactoriamente en la población objetivo?	SÍ	NO ¿Por qué?: No hay criterios de focalización o priorización destinados promover la integración específica de mujeres	RECOMENDACIÓN Definir criterios de priorización destinados a incrementar la participación de mujeres.
¿Se aplica satisfactoriamente en la definición del propósito y los componentes?	SÍ	NO ¿Por qué?: No hay explicitación ni en el propósito, ni en los componentes	RECOMENDACIÓN
¿Se aplica satisfactoriamente en la provisión del servicio?	SÍ	NO ¿Por qué?: No hay consideraciones específicas para mujeres	RECOMENDACIÓN Diseñar estrategias específicas de implementación de proyectos con enfoque de género (protocolos de prácticas no sexistas durante la ejecución de los proyectos, desarrollo de programas formativos con enfoque de género, incorporación de docentes o relatores mujeres)
¿Se aplica satisfactoriamente en la formulación de indicadores?	SÍ	NO ¿Por qué?: No existen indicadores específicos	RECOMENDACIÓN Incorporar indicadores específicos relativos al equilibrio/paridad de género en sus beneficiarios/as

ANEXO 5 FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS

CORFO entregó la primera versión del anexo 5, la que fue revisada en detalle y comentada por el Panel. A partir de esta revisión se realizaron consultas y ajustes de formato a la planilla Excel que soporta la información de ingresos y gastos asociados al Programa de Formación para la Competitividad (PFC). Entre los requerimientos, se solicitaron detalles del cálculo de gastos y definiciones de algunas partidas. Las respuestas fueron entregadas por la contraparte, contrastadas con los datos ingresados en la planilla Excel del anexo 5 y no se detectan inconsistencias ni omisiones. En base a la información disponible, los cálculos son validados por el Panel.

Previo a la entrega de los cuadros del Anexo N°5, se adjunta a continuación la metodología de cálculo que fue utilizada para completar los cuadros de ingresos y gastos de dicho apartado.

Metodología de Cálculo

Cuadro 1A. Asignación Específica al Programa

Son los recursos financieros asignados al programa en la Ley de Presupuestos de los respectivos años (Presupuesto inicial) con la respectiva asignación presupuestaria y el monto correspondiente al programa.

Cuadro 1B. Aportes Institución Responsable

Respecto del Gasto en Personal: En el subtítulo 21 se considera el personal asignado en un 100% al programa, más la estimación de la asignación correspondiente al personal de apoyo (abogado, gerente, control de gestión, etc.). En la Glosas se incorporan Gasto en Personal, Bienes y Servicios y Activos No Financieros con cargo a las glosas 05 y 06.

Respecto al ""Monto Específico del Programa"": el Gasto en Personal se calculó usando los montos ejecutados cada año en sueldos provenientes del ítem 21 para el equipo que se dedica al programa en un 100% más la proporción estimada de gastos del personal de apoyo considerando el tiempo estimado de dedicación al instrumento. Esta estimación o proporción, se hizo en función del número de programas (Fichas DIPRES) vigentes tanto de la Gerencia de Redes como de la Corporación.

Respecto al gasto en los ítems 22 y 29, estos fueron estimados considerando el ponderador obtenido de la proporción del gasto ejecutado en el ítem 24 por el programa sobre lo ejecutado en el mismo ítem (Transferencias) por la Corporación, aplicado a la ejecución en los ítems 22 y 29, para todos los años. Dado que a la fecha no se cuenta con la ejecución del año 2022 no fue posible estimar estos montos (columna N filas 25 a la 28)."

Cuadro 1C. Aportes de Otras Instituciones Públicas

La información incluida corresponde a los Convenios de Transferencia de recursos provenientes de los Gobiernos Regionales.

Cuadro 1D. Aportes Otras Fuentes Extrapresupuestarias

Se obtiene de la cartera de proyectos. Corresponde a los aportes privados realizados por los beneficiarios de los proyectos, por tal razón no existe la cifra para el año 2022 (esta cifra depende de cada proyecto adjudicado).

Cuadro N° 3. Presupuesto Inicial, Vigente y Gasto Devengado del Programa.

Respecto a Personal: la información de Presupuesto Inicial, Vigente y Devengado se hizo considerando el gasto en el subtítulo 21 del personal asignado en un 100% al programa, más la estimación de la asignación correspondiente al personal de apoyo (abogado, gerente, control de gestión, etc.). Se suma a esa cifra el gasto en Personal con cargo a las Glosas 05 y 06.

Para la estimación de gasto relacionada al personal de apoyo, se sigue el procedimiento siguiente:

De las planillas de remuneraciones pagadas por la Corporación, se identificaron las personas asignadas al programa de manera directa y las personas de áreas transversales que aportan a él. En el caso del personal directo, que trabaja el 100% de su tiempo destinado al programa, se asignó el 100% de su remuneración. En el caso del personal de áreas transversales se les asignó un tiempo de dedicación igual a la fracción que representa el programa respecto del número de programas totales (20 programas presentados a la DIPRES) que administra la Gerencia de Redes y Territorios para los años 2018 y 2019, y al número de programas totales que administra la Gerencia General (53 programas presentados a la DIPRES) para los años 2020 y 2021. Se señala que el programa se trasladó de la Gerencia de Redes a la Gerencia General en el año 2020.

Respecto a Bienes y Servicios e Inversión: la información de Presupuesto Inicial, Vigente y Devengado se hizo considerando el gasto ejecutado en los ítems 22 (bienes y Servicios) y 29 (Inversión en Activos No Financieros) estimados usando el ponderador obtenido de la proporción del gasto ejecutado en el ítem 24 por el programa sobre lo ejecutado en el mismo ítem (Transferencias) por la Corporación, aplicado a la ejecución en los ítems 22 y 29, para todos los años.

Respecto a las Transferencias Corrientes la información de Presupuesto Inicial, Vigente y Devengado se hizo considerando lo indicado en la publicación de DIPRES señalada en las Instrucciones del presente anexo.

Para el año 2022 sólo se cuenta con la información de la Ley de Presupuesto referida a las Transferencia corrientes, dado que la estimación en gasto en Bs. y servicios e Inversiones se calculó en función del gasto ejecutado para los años anteriores, suponiendo que para el año 2022 estos montos se mantienen iguales al 2021."

Cuadro N° 4. Gasto Total del Programa

Otros Gastos se calcularon considerando los aportes privados de beneficiarios más el financiamiento de proyectos realizado por los GORE.

Cuadro N° 5. Gastos Total del Programa según Uso

El Gasto de Producción considera el gasto en becas que hace Corfo (certificación y capacitación) más el total del aporte del beneficiario, más gastos operacionales denominados "gasto complemento de los cursos".

El gasto "complemento de los cursos" corresponde a aquellos gastos de operación que permiten producir el componente. En este tipo de gastos se encuentran: acercamiento de los beneficiarios desde la ciudad hasta el campamento base (lugar del campamento, sin

transporte público) en los cursos de instrucción de alta montaña, provisión de alimentación esencial para los alumnos, uso de servicios de refugio p.ej. para alojamiento en situaciones climáticas adversas, gastos de difusión y promoción de los cursos para el levantamiento de demanda de interesados; desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación/selección de postulantes a los cursos, servicios de seguimiento de la calidad metodológica de los cursos, y en el caso de proyectos de transferencia de conocimientos en herramientas digitales, el mayor gasto es el pago de infraestructura en la nube (servidor) que permite la aplicación y práctica de los conocimientos por parte de los alumnos.

El Gasto de Administración consideró el OH (Overhead), más gastos estimados para el programa tanto en el ítem 22 como en el ítem 29. Esto es, el gasto en personal administrativo dedicado en un 100% al programa, más la estimación de la asignación correspondiente al personal de apoyo (abogado, gerente, control de gestión, etc.). En este caso no se hizo diferencia por fuente de financiamiento.

Overhead se trata del gasto correspondiente al pago que realiza Corfo a su Agente Operador Intermediario (AOI) por concepto de promoción, captación de interesados, evaluación, supervisión, seguimiento y administración de sus programas y proyectos. Dada la naturaleza de este gasto, se ha considerado pertinente clasificarlo como parte de los gastos de administración del Programa de Formación para la Competitividad (PFC).

Cuadro N° 6. Gastos de Producción de los Componentes.

El Gasto de Producción considera el gasto en becas que hace Corfo (certificación o capacitación) más el total del aporte del beneficiario, más gastos operacionales asociados a la producción, también denominado “gasto complemento de cursos” (ver definición en metodología cuadro N°5)

El Gasto de Producción por componente se distribuyó según la región que realiza el gasto

El gasto de producción de los proyectos nacionales se asignó a la Región Metropolitana donde radica la Unidad de Capital Humano.

Cuadro 1

Fuentes de Financiamiento del Programa, período 2018-2022 (en miles pesos, año 2022)

Fuentes de Financiamiento	2018		2019		2020		2021		2022		Variación 2018-2022
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	%
1. Presupuestarias	4.297.622	91,8%	3.092.079	89,2%	2.201.599	93,1%	4.237.041	92,7%	3.426.422	-	-20,3%
1.1. Asignación específica al Programa	3.981.848	85,0%	2.539.221	73,3%	1.940.085	82,0%	3.495.344	76,5%	3.426.422	-	-13,9%
1.2. Aportes institución responsable (subtítulos 21, 22 y 29, entre otros)	139.446	3,0%	207.583	6,0%	153.996	6,5%	112.988	2,5%	-	-	-100,0%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	176.328	3,8%	345.276	10,0%	107.518	4,5%	628.709	13,8%	-	-	-100,0%
2. Extrapresupuestarias	385.723	8,2%	373.043	10,8%	163.696	6,9%	334.512	7,3%	-	-	-100,0%
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	385.723	8,2%	373.043	10,8%	163.696	6,9%	334.512	7,3%	-	-	-100,0%
Total (Presupuestarias + Extrapresupuestarias)	4.683.345	100,0%	3.465.122	100,0%	2.365.295	100,0%	4.571.553	100,0%	-	-	-100,0%

Fuente: Anexo 5 elaborado por CORFO

Cuadro N.º 2
Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período 2018-2022
(miles de \$2022)

Año	Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la institución responsable
2018	1.151.311.754	4.121.294	0,4%
2019	966.065.634	2.746.803	0,3%
2020	855.365.106	2.094.081	0,2%
2021	745.562.324	3.608.332	0,5%
2022	603.959.453	3.426.422	0,6%

Fuente: Anexo 5 elaborado por CORFO

Cuadro N.º 3
Presupuesto Inicial, Vigente y Gasto Devengado del Programa, período 2018-2022
(miles de \$2022)

AÑO 2018	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	139.242	139.242	139.242	100,0%	100,0%
Bienes y Servicios de Consumo	194	194	194	100,0%	100,0%
Transferencias	3.981.848	3.596.565	3.596.565	100,0%	90,3%
Inversión	9	9	9	100,0%	100,0%
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	4.121.294	3.736.011	3.736.011	100,0%	90,7%

AÑO 2019	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	207.416	207.416	207.416	100,0%	100,0%
Bienes y Servicios de Consumo	146	146	146	100,0%	100,0%
Transferencias	2.539.221	2.825.996	2.825.996	100,0%	111,3%
Inversión	21	21	21	100,0%	100,0%
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	2.746.803	3.033.578	3.033.578	100,0%	110,4%

AÑO 2020	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	153.880	153.880	153.880	100,0%	100,0%
Bienes y Servicios de Consumo	107	107	107	100,0%	100,0%
Transferencias	1.940.085	1.732.696	1.732.696	100,0%	89,3%
Inversión	9	9	9	100,0%	100,0%
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	2.094.081	1.886.691	1.886.691	100,0%	90,1%

AÑO 2021	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	112.946	112.946	112.946	100,0%	100,0%
Bienes y Servicios de Consumo	34	34	34	100,0%	100,0%
Transferencias	3.495.344	3.495.344	3.495.344	100,0%	100,0%
Inversión	7	7	7	100,0%	100,0%
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	3.608.332	3.608.332	3.608.332	100,0%	100,0%

AÑO 2022	Presupuesto Inicial
Personal	106.053
Bienes y Servicios de Consumo	32
Transferencias	3.426.422
Inversión	7
Otros (Identificar)	-
Total	3.532.514

Fuente: Anexo 5 elaborado por CORFO

Cuadro N.º 4
Gasto Total del Programa, período 2018-2022 (en miles pesos, año 2022)

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total, Gasto del Programa
2018	3.736.011	562.051	4.298.062
2019	3.033.578	718.319	3.751.897
2020	1.886.691	271.214	2.157.906
2021	3.608.332	963.221	4.571.553

Fuente: Anexo 5 elaborado por CORFO

Cuadro N.º 5
Gastos Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción, período 2018-2021 (miles de \$2022)

AÑO 2018	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	139.242	139.242	3,2%
Otros Gastos	3.752.363	406.457	4.158.820	96,8%
Total	3.752.363	545.699	4.298.062	-----
%(Gasto Produce. vs. Admin)	87,3%	12,7%	-----	-----

AÑO 2019	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	207.416	207.416	5,5%
Otros Gastos	3.323.003	221.477	3.544.480	94,5%
Total	3.323.003	428.894	3.751.897	-----
%(Gasto Produc. vs. Admin)	88,6%	11,4%	-----	-----

AÑO 2020	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	153.880	153.880	7,1%
Otros Gastos	1.887.198	116.828	2.004.026	92,9%
Total	1.887.198	270.708	2.157.906	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	87%	12,5%	-----	-----

AÑO 2021	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR. HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	112.946	112.946	2,5%
Otros Gastos	4.130.443	328.164	4.458.607	97,5%
Total	4.130.443	441.110	4.571.553	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	90,4%	9,6%	-----	-----

Fuente: Anexo 5 elaborado por CORFO

Cuadro N° 6
Gasto de producción de los Componentes del Programa, período 2018-2021 (miles de \$2022)

AÑO 2018	AyP	TPCA	ANTOF	ATCMA	COQ	VALPO	LGBO	MAULE	NUBLE	BBIO	ARAUC	RIOS	LAGOS	AYSEN	MAG	RM	Total
Comp. 1 Capacitación	142.922	-	217.632	44.658	256.576	424.238	403.209	218.380	-	51.643	445.422	-	67.136	-	119.425	1.278.302	3.669.545
Comp. 2 Certificación	-	-	-	-	23.999	23.528	-	-	-	-	23.528	-	11.764	-	-	-	82.819
Comp. 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	142.922	-	217.632	44.658	280.575	447.766	403.209	218.380	-	51.643	468.950	-	78.900	-	119.425	1.278.302	3.752.363

AÑO 2019	AyP	TPCA	ANTOF	ATCMA	COQ	VALPO	LGBO	MAULE	NUBLE	BBIO	ARAUC	RIOS	LAGOS	AYSEN	MAG	RM	Total
Comp. 1 Capacitación	-	-	68.147	-	-	-	-	-	-	-	432.340	-	-	-	22.840	2.799.676	3.323.003
Comp. 2 Certificación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	68.147	-	432.340	-	-	-	22.840	2.799.676	3.323.003						

AÑO 2020	AyP	TPCA	ANTOF	ATCMA	COQ	VALPO	LGBO	MAULE	NUBLE	BBIO	ARAUC	RIOS	LAGOS	AYSEN	MAG	RM	Total
Comp. 1 Capacitación	-	-	77.983	42.728	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.766.487	1.887.198
Comp. 2 Certificación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	77.983	42.728	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.766.487	1.887.198

AÑO 2021	AyP	TPCA	ANTOF	ATCMA	COQ	VALPO	LGBO	MAULE	NUBLE	BBIO	ARAUC	RIOS	LAGOS	AYSEN	MAG	RM	Total
Comp. 1 Capacitación	-	-	119.924	-	-	-	-	-	-	-	551.651	26.234	-	74.619	-	3.336.927	4.109.356
Comp. 2 Certificación	-	-	21.087	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21.087
Comp. 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comp. 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	141.011	-	-	-	-	-	-	-	551.651	26.234	-	74.619	-	3.336.927	4.130.443

Fuente: Anexo 5 elaborado por CORFO