

**INFORME FINAL
PROGRAMA DESPEGA MIPE**

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

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:
AMALIA LUCENA (COORDINADORA)
MARIA FERNANDA TERMINEL
MANUEL DELANO**

NOVIEMBRE 2021 - JUNIO 2022

TABLA DE CONTENIDOS

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA	5
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA	5
2. CARACTERIZACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO	11
3. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS	15
II. EVALUACION DEL PROGRAMA.....	17
1. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ESTRATEGIA DEL PROGRAMA	17
2. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	28
3. DESEMPEÑO DEL PROGRAMA: EFICACIA Y CALIDAD.....	36
3.1.EFICACIA A NIVEL DE COMPONENTES (PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS)	36
3.2.COBERTURA DEL PROGRAMA	44
3.3.EFICACIA A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES (CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE PROPÓSITO Y FIN).	54
3.4.CALIDAD	61
4. ECONOMÍA	64
4.1.ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS	64
4.2.FUENTES Y USO DE RECURSOS FINANCIEROS	65
4.3.EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL PROGRAMA	67
4.4.APORTES DE TERCEROS	69
4.5.RECUPERACIÓN DE GASTOS.....	69
5. EFICIENCIA.....	69
5.1.A NIVEL DE ACTIVIDADES Y/O COMPONENTES.....	69
5.2.A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES.....	71
5.3.GASTOS DE ADMINISTRACIÓN.....	73
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL.....	76

I.1	SOBRE EL DISEÑO	76
I.2	SOBRE IMPLEMENTACIÓN.....	77
I.3	SOBRE RESULTADOS	79
I.4	SOBRE ECONOMÍA Y EFICIENCIA.....	81
2.	RECOMENDACIONES.....	82
2.1	SOBRE EL DISEÑO.....	82
2.2	SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN	83
2.3	SOBRE EFICIENCIA.....	84
IV.	BIBLIOGRAFÍA.....	85
V.	REUNIONES REALIZADAS.....	87
VI.	ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ENCARGADOS DEL PROGRAMA DESPEGA MIPE EN LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL SENCE.....	89
VII.	ANEXOS DE TRABAJO	94
	ANEXO 1: REPORTE SOBRE EL ESTADO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PARA EVALUAR EL PROGRAMA.....	94
	ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	104
	ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2018-2021.....	113
	ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA.....	120
	ANEXO 3: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA.....	131
A.	PROCESO DE PRODUCCIÓN DE CADA UNO DE LOS BIENES Y/O SERVICIOS QUE ENTREGA EL PROGRAMA.....	131
B.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE Y CON OTRAS INSTITUCIONES.....	150
C.	CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, MECANISMOS DE TRANSFERENCIA DE RECURSOS Y MODALIDAD DE PAGO	167
D.	FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE REALIZA LA UNIDAD RESPONSABLE	169
	ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS	181
	ANEXO 5: FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS..	185
	ANEXO 6 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE EXPERIENCIA Y COMPORTAMIENTO.....	195

ANEXO 7 GUÍA DE ELABORACIÓN DE PROPUESTA TÉCNICA..... **201**

ANEXO 8 PROPUESTA DE POBLACIÓN POTENCIAL **211**

ANEXO 9 VARIABLES REPORTADAS COMO “REGULAR” EN LOS REPORTES DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN PROGRAMA DESPEGA..... **215**

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. Descripción general del Programa

El Programa “Despega MIPE¹”, ejecutado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), organismo descentralizado de la administración del Estado, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la continuación del Programa “Bono Empresa y Negocio (BEN)” que se inició en el año 2011 y, posteriormente, fue modificado en el año 2019², y a partir de ese año asume la denominación de “Despega MIPE”. El programa entrega un bono o voucher de capacitación que corresponde a una ayuda económica, con un monto máximo³, destinado a mejorar las competencias laborales a través de cursos de capacitación elegidos por el beneficiario. Así, se busca potenciar la empleabilidad y la movilidad laboral. Este bono o voucher es personal e intransferible y está dirigido al trabajador, socio, dueño y representante legal, no a la empresa.

El Programa nace del diagnóstico de la baja productividad detectada en el segmento de micro y pequeña empresa. La principal motivación en el año 2019 que conllevó a su modificación fue la baja participación relativa de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en las acciones de capacitación financiadas por la Franquicia Tributaria⁴ del SENCE, en consecuencia, surgió la necesidad de incorporar a estos trabajadores dentro de la población beneficiaria del Programa Despega MIPE. En el diseño del año 2011 solo se consideraban a los dueños, socios, representantes legales y trabajadores independientes como potenciales beneficiarios y buscaba aumentar las competencias y competitividad de las MIPES como mecanismo vinculante a la productividad. La reforma del 2019 plantea mejorar el capital humano⁵ como medio de impulso a la productividad laboral. Más adelante, en el Capítulo II, que analiza los aspectos relativos a la justificación del Programa, se abordarán los detalles de la problemática que busca atender el Programa.

El Programa Despega MIPE se encuentra contenido en el Programa de Gobierno 2018-2022 del Presidente Sebastián Piñera, en el apartado "Un país que crece y crea empleos de calidad", en lo referente a “Impulsar decididamente un nuevo y moderno sistema de capacitación, reconversión e intermediación laboral, que

¹ MIPE es la sigla que hace referencia a las micro y pequeñas empresas. “Despega MIPE” es el nombre operativo, “nombre de fantasía” que hace referencia al Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeña Empresa” del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Este último es el nombre que se utiliza en el decreto de su fundación, en las leyes de presupuesto, así como en las bases administrativas del concurso de ejecutores. La Ley 20.416 define a las microempresas como aquellas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no hayan superado las 2.400 unidades de fomento en el último año calendario; y a las pequeñas empresas como aquellas cuyos ingresos del giro sean superiores a 2.400 unidades de fomento y no exceden de 25.000 unidades de fomento.

² Decreto N° 14 del 28 de enero de 2011 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual establece componentes, líneas de acción y procedimientos del Programa Bono capacitación para micro y pequeños empresarios, posteriormente modificado bajo Decreto N° 7 del 8 de enero de 2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Decreto N°7 modifica la población objetivo, incorporando a los trabajadores de las MIPES y excluyendo a trabajadores independientes (aquellos que tributan en segunda categoría) como potenciales beneficiarios. Así mismo, esta reforma incrementa el bono de capacitación de un máximo de 400.000 a 600.000 pesos e incorpora con mayor flexibilidad la participación de universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica. Además, esta modificación elimina el requisito del aporte de una garantía del 20% del valor total del curso por parte de los matriculados.

³ Actualmente se mantiene vigente el valor máximo del bono o voucher de capacitación de \$600.000 establecido por Decreto N°7, citado en nota al pie de página anterior.

⁴ Es un incentivo tributario del Estado que financia la capacitación, evaluación y certificación de competencias de trabajadores/as y personas no vinculadas a la empresa. Este programa financia capacitación de las empresas a través de descuentos tributarios (Franquicia). A diferencia del Despega MIPE, cuya población objetivo son empresas de menor tamaño, el público objetivo de la Franquicia Tributaria son trabajadores con contrato de trabajo en empresas contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 Unidades Tributarias Mensuales (UTM).

⁵ Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. El concepto fue desarrollado por Theodore Schultz y Gary Becker. Consideraban que es como cualquier otro tipo de capital, que si se invierte en él puede traer múltiples beneficios para la sociedad. En su estudio argumentan que gran parte del crecimiento económico de las sociedades se puede explicar introduciendo la variable del capital humano. Ya que hasta entonces no se conseguía explicar el crecimiento económico utilizando los factores de producción tradicionales, tierra, trabajo y capital. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>

fortalezca las capacidades de los trabajadores, facilite la búsqueda de empleo y reduzca el desempleo de larga duración, garantizando que se capaciten no sólo para lo que hay sino para lo que viene”. En lo particular se encuentra entre las prioridades definidas como “Mejorar la oferta de programas y modificar la Franquicia Tributaria SENCE, de forma que dependa de la calidad y resultado de las capacitaciones y permita el acceso a los trabajadores por cuenta propia y mini pymes. Ampliar su cobertura a los adultos mayores y extender su aplicación a carreras de 2 años en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales acreditados”.

Desde el punto de vista normativo, el Programa se enmarca en la misión institucional del SENCE, la que se expresa como: *“Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de una gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones”* (Formulario A1, DIPRES 2021)., siendo el objetivo estratégico de mayor vinculación el de *“Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales”*⁶ (Formulario A1 DIPRES 2021), ya que por diseño el Despega MIPE es un programa de cierre de brechas⁷.

La capacitación permanente a personas ocupadas es mayoritariamente atendida por el SENCE con el Programa Franquicia Tributaria (FT). Sin embargo, el Despega MIPE posee características únicas y diferenciadoras que lo distingue. Entre éstas destaca el que la oferta de cursos es diseñada por el SENCE tanto en términos de temas y propuestas programáticas. Los oferentes si bien no pueden proponer cursos, sí pueden hacer propuestas de contenidos programáticos respecto a temáticas definidas por SENCE, a diferencia de la FT en que la empresa propone los temas y los contenidos programáticos⁸. A partir de esta parrilla de cursos se realiza un concurso anual para la selección de los ejecutores. La postulación de los beneficiarios es realizada individualmente por las personas que cumplen los requisitos exigidos dentro de la población objetivo y acorde a sus necesidades individuales. En cuanto a su financiamiento, es directa al beneficiario, en contraste al incentivo tributario de la FT. Todas estas características diferenciadoras son determinantes para el análisis en la presente evaluación, ya que implica algunas restricciones para seleccionar parámetros comparativos entre Programas SENCE. Esto se realizará a medida que sean aplicables.

La unidad responsable del Programa en el SENCE a nivel central es el Departamento de Capacitación a Personas, específicamente la Unidad de Bonos de Capacitación (UCAP). Esta unidad cuenta con el apoyo de 5 personas, pero sólo una de ellas tiene dedicación exclusiva al Programa⁹, el resto comparte funciones con otras líneas de acción de la unidad. Todo este personal mantiene una relación laboral bajo la modalidad “a contrata”. Cabe destacar que otras unidades operativas del SENCE prestan servicios transversales a todos sus programas, entre ellos el Despega MIPE, y participan en las actividades de gestión de la convocatoria y firma de convenios de ejecución; difusión; y servicios administrativos diversos.

detección de necesidades de capacitación; gastos de la unidad de capacitación de la empresa; gastos en viáticos y traslados en que incurran los (as) trabajadores (as); módulos de formación técnica conducentes a Carreras Técnicas Profesionales; plan de capacitación y comité bipartito de capacitación; procesos de evaluación y certificación de competencias laborales; programas de nivelación de estudios de educación básica y media. La franquicia está dirigida a empresas contribuyentes de Primera Categoría según el servicio de impuesto internos.

⁶ Ficha de Definiciones Estratégicas Años 2019-2022. SENCE (Formulario A1 DIPRES 2021).

⁷ A través de un proceso de diagnóstico regional el Observatorio Laboral del SENCE detecta brechas laborales en relación a las competencias requeridas para aumentar la productividad de las empresas. El Programa “Despega MIPE” busca cerrar la brecha diagnosticada para MIPE a través de la capacitación. Se entiende como brecha, aquella existente entre educación formal y el conocimiento disponible, y también la brecha entre la educación formal y el conocimiento aplicado en los procesos productivos (Nota Técnica N° 6 / Junio 2010 SENCE. Evaluaciones de impacto de los Programas de Empleo y Empleabilidad).

⁸ Los cursos y su contenido programático en la FT, generalmente, son diseñados por las OTECs y los ofertan a las empresas y estas los presentan a SENCE para la obtención de código SENCE para hacer uso de la franquicia tributaria.

⁹El profesional con dedicación exclusiva (encargado del programa) principalmente desarrolla las siguientes tareas: gestionar el diseño, planificación, organización, dirección y control del programa; supervisar la ejecución Programática; ejercer la contraparte directa para la entrega de directrices a las Direcciones Regionales y Ejecutores del Programa asociada a una planificación territorial; participar en mesas de trabajo.

A nivel de regiones existe un encargado del Programa que, en general¹⁰, posee dedicación parcial y recibe, la asistencia de otros profesionales de la Dirección Regional (DR) del SENCE, que lo apoyan en las labores del Programa. En promedio, bajo el supuesto de una estimación general de labores, los encargados regionales dedican 40 horas semanales al Programa y los encargados UCAP regional un promedio aproximado de 20 horas semanales¹¹.

A nivel regional, los encargados del Programa desarrollan labores administrativas de difusión, supervisión, relación con los ejecutores y matriculados, relación con el nivel central SENCE y con instituciones externas (gremios, federaciones de MIPES, Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), etc.) y acompañamiento técnico acorde al Manual de Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT). En todas estas funciones, reciben el apoyo de otros profesionales ya mencionados. Las actividades de fiscalización a nivel regional las realiza la unidad regional de fiscalización de la DR del SENCE. Los mecanismos de coordinación a nivel regional, y su relación con el nivel central se concretan a través de reuniones y actividades de diverso tipo, destinadas a sentar las bases para una correcta ejecución de los programas, entre otros del Despega MIPE. En el Anexo 3 (b) se aborda con mayor detalle la estructura organizacional del Programa.

El fin y propósito del Programa son:

- **Fin:** Contribuir al aumento de la productividad¹² de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas.
- **Propósito:** Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación¹³.

El Programa pone a disposición de los beneficiarios una oferta de cursos, definidos a través de un proceso de levantamiento de información, a partir de encuentros territoriales con organizaciones y agrupaciones de micro y pequeños empresarios a nivel de regiones. Lo anterior se complementa con la información levantada por la encuesta del Observatorio Laboral Nacional de SENCE (OL)¹⁴, que es aplicada a MIPES a lo largo del país y que busca detectar las necesidades de capacitación.

En el proceso de levantamiento de información y su análisis interactúan las unidades regionales y el nivel central, definiendo los cursos orientados a fortalecer competencias y/o desarrollar habilidades blandas o

¹⁰ Se entrevistó a los encargados del Programa Despega MIPE a nivel regional, para ello se consideró una muestra de Direcciones Regionales (Región Metropolitana, Valparaíso, Bio- Bío y Arica y Parinacota) considerando distintos tamaños, definidos en función de la asignación histórica de cupos que se relaciona con del número de trabajadores dependientes de MIPES en la región de acuerdo con SII. En el anexo 3 se profundiza las labores desarrolladas a nivel regional. En la sección de Entrevistas se explica la metodología de las entrevistas.

¹¹ Esta información fue preparada y suministrada por la Unidad de Bonos de Capacitación del SENCE. La información, identifica la dedicación horaria al Programa a nivel regional del Encargado del Programa y del encargado de la UCAP. Estas son estimaciones muy generales y este promedio no pondera el tamaño de las regiones.

¹² Productividad es la eficiencia del uso de los insumos en el proceso productivo y mide cuántos bienes (output) se obtienen con un determinado conjunto de factores productivos (principalmente trabajo y capital). Hay productividades parciales referidas al output generado por uno de los factores productivos, esto depende de la intensidad de uso de los otros factores productivos. Para evitar este efecto se ha creado el concepto de Productividad Total Factorial (PTF) que es invariante a la intensidad de uso de los factores productivos. El enfoque de los economistas privilegia, en general, el enfoque de la PTF. Para los economistas la empresa constituye una especie de “caja negra” en que por una parte ingresan los insumos (factores productivos) y por el otro lado sale el output (el bien y/o servicio producido). La PTF se define como el cociente entre el Output/ Σ (Factores Productivos) y simplemente mide la eficiencia con la cual una empresa utiliza la suma de los factores productivos para producir una cantidad de bienes (o servicios). Fuente: “Productividad, competitividad e innovación: perspectiva conceptual”, Patricio Meller. CIEPLAN 2019.

¹³ De acuerdo al “Informe de Detalle de Programas Sociales” de diciembre de 2011 de MDSyF, el propósito original del programa era: “Aumento de capacitación entre los micro y pequeños empresarios, para mejorar su productividad y competitividad. Asumir nuevas competencias laborales en el mundo del trabajo. Además, mejorar la productividad de las unidades productivas”

¹⁴ Es una unidad de SENCE cuya misión es producir información sobre el mercado del trabajo a nivel regional y sobre las brechas de capital humano a nivel de ocupaciones, con el propósito de facilitar el vínculo entre oferta y demanda de empleo, y contribuir a la pertinencia en la formación y capacitación.

transversales para cerrar brechas de competencias laborales¹⁵, detectadas como inexistentes o deficitarias, en ese sentido, el Programa no aborda la formación en oficios¹⁶.

La distribución regional de los cupos del Programa se define a partir del análisis de la última información disponible de MIPES en el Servicio de Impuestos Internos (SII)¹⁷, de modo de ajustar una distribución de cupos por región. La cantidad de cupos asignados en cada uno de los territorios se realiza en base a la participación regional de las empresas de menor tamaño respecto al total nacional, y su respectiva cantidad de trabajadores.

Definido lo anterior, se realiza un llamado a concurso público para recibir propuestas de ejecución de cursos. Los ejecutores de los cursos son Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), los cuales son definidos por el Artículo 12 de la Ley N° 19.518 de 1997¹⁸, como aquellas personas jurídicas cuyo único objeto social sea la capacitación. Es de destacar que, en el marco de la reforma del Programa en el año 2019, se incorpora a las Instituciones de Educación Superior (IES) como posibles ejecutores, lo cual abre a una mayor diversidad de oferentes, además de mejorar la calidad temática y de infraestructura de esta oferta.

El concurso público se realiza con periodicidad anual. Una vez seleccionados los ejecutores y habilitadas sus propuestas de cursos en la plataforma “eligemejor.sence.cl”, los interesados pueden postular seleccionando un curso. Realizada la postulación y validados los requisitos de postulación, el sistema emite un voucher o bono de capacitación¹⁹, que debe ser presentado por el postulante al momento de la matrícula en el curso de su interés (un curso por beneficiario). El proceso anterior se realiza hasta agotar los cupos disponibles. El sistema valida automáticamente que los postulantes a cursos cumplan con los criterios de elegibilidad (pertenecer a la población objetivo) por medio de vínculos de datos con el SII y la Superintendencia de Pensiones. En este sentido, el sistema funciona “First Come, First Served”, por lo que los cupos ofertados por el Programa son asignados por orden de postulación hasta agotarse.

Una vez completados los cupos, los postulantes que manifiestan interés por el curso y no lograron la inscripción, por medio de la gestión del encargado del Programa regional pueden canalizar la liberación de su postulación para iniciar nuevamente su postulación en otro curso (el detalle de este proceso y los plazos asociados se presentan en el Anexo 3). Ante la renuncia de un postulante a un curso, por normativa del Programa el cupo no puede ser reemplazado con algún otro postulante si es que se ha dado inicio al curso²⁰. Existe la modalidad de postulación especial (el que se detalla en el Anexo 3), la cual se aplica en aquellos postulantes que poseen problemas con el sistema de inscripción online.

Desde el punto de vista de los procesos, el Programa genera una instancia de levantamiento de información respecto de las necesidades de capacitación, esto alimenta la definición de oferta de cursos a llamar a concurso; se realiza el proceso de selección de ejecutores (con sistema de evaluación de propuestas y ejecutores); se instrumenta la difusión y se abre el proceso de postulación por parte de los beneficiarios; se ejecutan los cursos de capacitación (con procesos de inspección y supervisión); y por medio de la evaluación a los beneficiarios se cierra el proceso con el resultado de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales capacitados. Cada año se realiza una encuesta de satisfacción que identifica fortalezas y debilidades

¹⁵ El Programa “Despega MIPE”, se orienta a la entrega de competencias transversales o genéricas que son aquellas que, aunque no se requieren estrictamente para realizar una actividad u oficio específico, en concreto ofrecen beneficios añadidos al desempeño de esa actividad, profesión u oficio. Entre los cursos que dicta el programa, a modo de ejemplo, se pueden mencionar: “Potenciando mi negocio”, “Comercio electrónico y marketing digital”, “Mejorando la administración y finanzas de mi negocio”, “Formulación de proyectos de microemprendimiento”, “Facturación electrónica”, “Gestión de personal en MIPES”, “Ingles” entre otros contenidos.

¹⁶ La formación de oficios tiene por objeto generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos, mediante un modelo de capacitación integral entregada por entidades formadoras, especializadas en la formación en oficios. En contraste el Despega MIPE es un programa para trabajadores incorporados en el mercado formal del trabajo.

¹⁷ Estadísticas disponibles en el portal del SII https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

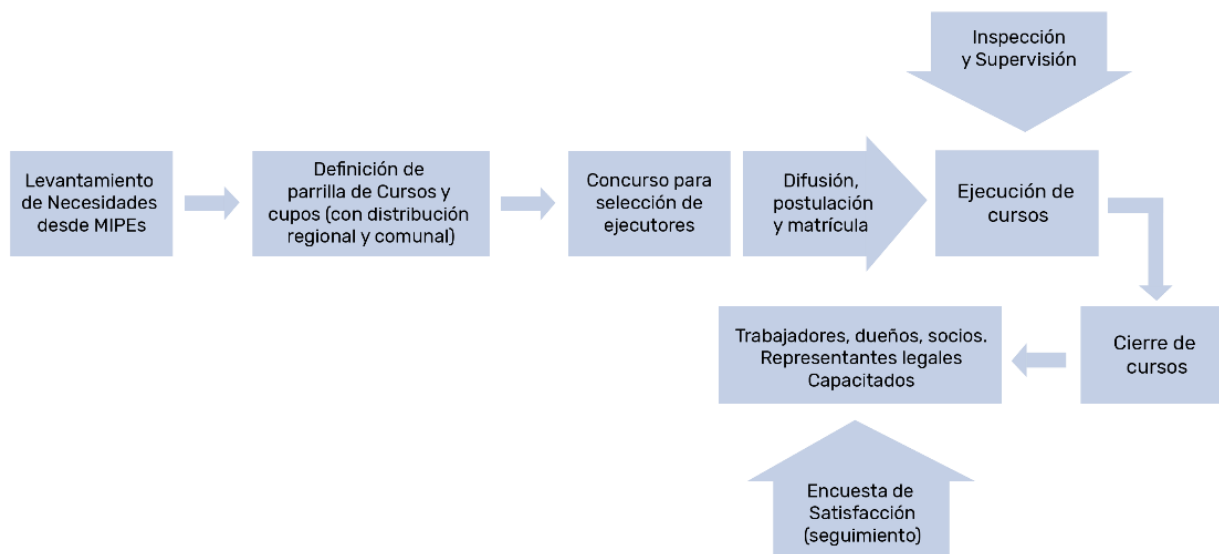
¹⁸ Nuevo estatuto de capacitación y empleo.

¹⁹ Una vez que el interesado se matricule en el curso e institución que desee, no podrá postular a otro curso durante el año. En el caso del Programa Despega MIPE, el bono tiene montos máximos entre 400 y 600 mil pesos, dependiendo del curso.

²⁰ La lógica de esto es que la corta extensión de los cursos (a lo más 3 meses) del Programa, genera que la incorporación tardía de un matriculado implique una pérdida importante de los contenidos por el avance del curso y, por otro lado, los ejecutores no contemplan recursos para la nivelación de alumnos rezagados.

del proceso a partir de la percepción de los usuarios capacitados. La siguiente figura esquematiza este proceso.

Figura N°1
Proceso de Generación del Propósito



Fuente: Elaboración propia

Los requisitos para ser beneficiario del Programa son: ser trabajador, dueño, socio o representante legal de una micro o pequeña empresa (MIPE), mayores de 18 años.

El Programa posee un único componente, “Capacitación: Trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas se capacitan²¹”, el cual genera los siguientes servicios:

- **Fase Lectiva:** es la que considera toda la implementación y financiamiento de los cursos en sus distintas modalidades (Presencial, e-learning y Blended²²).
- **Dispositivo de apoyo al Programa:** corresponde a beneficios complementarios otorgados a los beneficiarios. Estos son, seguro de accidentes personales, en caso de actividades presenciales, e instrumentos habilitantes y/o referenciales²³ para aquellos cursos cuyos contenidos programáticos lo requieran.

²¹ Estos son cursos orientados a cerrar brechas de competencias laborales y a fortalecer competencias y/o desarrollar habilidades blandas o transversales.

²² Las modalidades de instrucción E-Learning y Blended se implementan y ejecutan a partir del año 2020 a consecuencia de la pandemia COVID-19 y las restricciones de presencialidad que impuso la autoridad sanitaria.

²³ **Instrumento Habilitante:** Corresponde a cualquier tipo de licencia, certificación, credencial, autorización, permiso u otro documento formal, regulado por alguna entidad pública o privada y de **carácter obligatorio**, que permite o habilita a los participantes desempeñarse laboralmente en un oficio u ocupación. **Instrumento Referencial:** Corresponde a cualquier tipo de licencia, certificación, credencial, autorización, permiso u otro documento formal, regulado por alguna entidad pública o privada y de **carácter voluntario** para el desempeño del oficio u ocupación. Mayor información y ejemplos, remitirse a Definiciones de conceptos y variables al pie del Marco Lógico, Anexo 2(a).

Las principales políticas y normativas en las que se encuentra inserto el Programa es el Decreto Supremo N°14, de 2011²⁴, modificado a través de Decreto Supremo N°7, de 2019²⁵, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Éstas contienen la definición de la población a atender, regulan el monto del bono de capacitación y establecen los organismos ejecutores.

En cuanto a las instituciones involucradas en la ejecución, adicional a los apoyos en la entrega de información (SII y Superintendencia de Pensiones), existió en el año 2019 un acuerdo de coordinación institucional entre SENCE y SERCOTEC²⁶, donde SERCOTEC promovió y difundió la oferta de cursos del Programa Despega MIPE entre los beneficiarios de su programa Fortalecimiento de Barrios Comerciales²⁷ en todas las regiones del país. Para esto, se llevó a cabo un trabajo mancomunado entre las Direcciones Regionales de ambos Servicios para el trabajo de reclutamiento de postulantes. En principio, este tipo de convenio podría fortalecer la difusión para mayor acercamiento de la demanda potencial a la oferta de cursos del Programa, sin embargo, no se observa evidencia que esta modalidad haya potenciado la ejecución del Programa. En la actualidad, se realizan esfuerzos conjuntos con las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)²⁸ para la difusión del Programa.

Por otra parte, para la ejecución de los cursos del Programa, se suscriben convenios con los ejecutores seleccionados de acuerdo con los criterios definidos en las bases del concurso. En el mismo ámbito del sector privado, se mantiene interacción para la detección de necesidades con organizaciones empresariales de MIPES a nivel regional.

Es importante destacar que el período de evaluación se caracteriza por dos años (2020-2021) en un contexto de contingencia sanitaria que ha enfrentado el país por la pandemia del COVID-19. En particular, en el año 2020 se interrumpieron las actividades presenciales, producto de esto, SENCE aceleró la implementación de las modalidades de educación a distancia, se desarrollaron procesos orientados a modificar los cursos, pasando de presenciales a e-learning. De lo anterior, actualmente los cursos son ejecutados en dos modalidades presencial y online. Durante el 2020 el 100% de los cursos se dictaron online (e-learning) y durante el 2021 el 98% de los cursos se impartieron online²⁹. En el año 2020 los cursos se dictaron sólo en modalidad e-learning y su duración promedio fue de aproximadamente 90 horas. En el 2021 se dictaron cursos en ambas modalidades, los e-learning duraron en promedio 102 horas y las presenciales 91 horas, en estos años el curso de menor duración tuvo 24 horas de ejecución y el de mayor duración 180 horas. Previo a la pandemia los cursos se dictaban sólo en modalidad presencial y en los años 2018 y 2019 la duración promedio de los cursos era ligeramente inferior, 86 horas aproximadamente, el curso de mayor extensión tuvo 150 en el 2018 y 180 horas, en el 2019; en estos años el curso de menor extensión tuvo 24 horas de duración.

El Programa igualmente fue afectado en el último trimestre del año 2019 por el estallido social, el cual coincidió con el año de inicio de la reforma de Programa ya descrita en párrafos anteriores. Los efectos de las restricciones de movilidad producto de fenómenos exógenos durante el período de evaluación han incidido en las evidencias recolectadas en este EPG. Esto implica que se requiere seguir observando los

²⁴ Establece componentes, líneas de acción y procedimientos del Programa Bono de Capacitación para micro y pequeños empresarios.

²⁵ Modifica decreto N° 28, de 2011, que establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del programa de formación en el puesto de trabajo

²⁶ Dicho convenio no se encuentra vigente, tenía como objetivo colaborar en el mejoramiento y difusión de los programas de capacitación, así como en la creación de estrategias para el mejoramiento de las capacidades y oportunidades de emprendedores, emprendedoras y de las empresas de menor tamaño para iniciar y aumentar la productividad y competitividad de sus negocios, propender a la unidad de acción, evitando la duplicidad o interferencia de funciones y optimizar los recursos institucionales mediante la colaboración mutua. tal como se explicita en el: Modelo Marco Convenio 2019. De acuerdo con los encargados regionales entrevistados, "la falta de interés por parte de los funcionarios regionales de SERCOTEC hizo que este convenio no prosperara".

²⁷ Este programa busca, mediante el apoyo a proyectos asociativos en comunidades de pequeños negocios y comercio local, la colaboración entre ellos y con otros actores públicos y privados para fortalecer su economía, poner en valor la identidad cultural del barrio comercial y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

²⁸ Son organismos técnicos que en forma gratuita relacionan la oferta y demanda de trabajo, otorgando información y orientación para el empleo y la capacitación. Al mismo tiempo, son la puerta de entrada a los programas sociales relacionados con empleo y capacitación que ejecuta el estado de Chile y actúan bajo dependencia técnica del SENCE.

²⁹ La modalidad online principalmente considera cursos e-learning, sin embargo, existe los cursos blended en que parte de los módulos son presenciales y parte son on-line estos no son identificados en la base de datos y se reportan como presenciales.

indicadores de desempeño, para distinguir si los cambios observados son transitorios producto del estadillo y/o pandemia, o en su defecto son permanentes.

2. Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo

Actualmente la población potencial del Programa corresponde a los trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, definidas como empresas con ventas no superiores a 25.000 UF (Definición de MIPES de la Ley 20.416). Por su parte, la población objetivo del Programa corresponde a trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las MIPES que presentan interés por capacitarse. El Decreto Supremo N°7 de 2019 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cambia la definición de beneficiario del Programa incorporando a los trabajadores MIPES y excluye a trabajadores independientes (por cuenta propia), modificando así la población potencial. Esto se refleja en las cifras a partir del 2019.

De acuerdo al Informe de evaluación del Programa realizado por el MDSyF, la modificación de la población potencial a partir del año 2019 se justifica en la necesidad de potenciar el acceso de las micro y pequeñas empresas a las políticas de capacitación, ampliando el foco de atención del programa no solo a dueños, representantes legales y socios de este tipo de empresas, sino que también a los trabajadores de las mismas. Este cambio toma en cuenta los bajos niveles de capital humano que presentan los trabajadores MIPES, y las dificultades de acceso y participación que tienen las mismas en instancias de formación y/o capacitación, ya que sólo el 0,3% de total de las MIPES (2.457 de 890.493) fueron usuarias de la Franquicia Tributaria el año 2017. Si se hace ese mismo análisis, pero a nivel de personas, se puede establecer que el año 2017 solo el 3% de los trabajadores de MIPES fueron usuarios de la Franquicia Tributaria, único instrumento vigente para la capacitación de este tipo de trabajadores.

En ese sentido, la principal modificación que se plantea en esta reformulación, a saber, sustituyendo a los trabajadores por cuenta propia e incorporando los trabajadores de MIPES como población objetivo del programa, representa la inclusión de un nuevo perfil de beneficiario, ya que la necesidad de mejora de capital humano como forma de aumentar la productividad en este tipo de empresas, está presente tanto en sus dueños, socios y representantes legales, como en sus trabajadores.

Asimismo, existió un compromiso presidencial en el programa de Gobierno del periodo 2018-2022 que manifestaba la necesidad de permitir el acceso a la capacitación de los trabajadores de MIPES, por lo que la incorporación de esta población al Programa iba en esta misma línea³⁰.

Para efectos del cálculo de la población objetivo y la definición del “interés de capacitarse”, en el año 2021 el Programa, a sugerencia del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) en proceso ex-ante, generó una estimación a partir de la acumulación de los postulantes que ha tenido en los últimos cinco años. Para los años previos al 2021, la estimación de la población objetivo consideraba el criterio de la “población que se espera atender”, en términos de la definición de planificación de cupos a ofertar establecidos por el Programa. La estimación de cupos a ofertar durante el proceso de planificación es el resultado de la disponibilidad presupuestaria para la ejecución de los cursos en el año, dividido por un estimado del monto de bono o voucher de capacitación promedio por beneficiario³¹.

El siguiente cuadro presenta la información de la población potencial, objetivo y cobertura de población objetivo respecto de la población potencial entre los años 2018 al 2021³² suministrada por el Programa.

³⁰ Evaluación Ex Ante, Proceso de Formulación Presupuestaria 2019 Programa Bono Empresa y Negocio. MDSyF.

³¹ El Decreto Supremo N°14 de 2011 establecía un monto máximo de bono de 400.000 pesos por beneficiario. A partir del año 2019, la reforma establece un máximo de 600.000 pesos. Mas adelante, en la sección de Economía se explica con mayor detalle esta fórmula de cálculo.

³² Estas cifras se basan en los calculados realizados por la Unidad de Estudios del SENCE a marzo del 2022.

Cuadro N° 1: Población Potencial, Población Objetivo y Cobertura por año Informada por SENCE ⁽¹⁾

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Cobertura de Población Objetivo respecto de la Potencial (%)
2018	890.493	4.650	0,52%
2019	2.406.090	13.565	0,56%
2020	2.702.710	12.086	0,45%
2021	2.773.213	53.005	1,9%
% Variación 2019-2021 ⁽²⁾	15,3%		

Fuente: Ficha de Diseño Programa Despega MIPE. 2021 y 2022. Unidad de Estudios del SENCE.

(1) De acuerdo a lo informado por SENCE, las cifras presentan dos años de desfase debido a la disponibilidad de la información. La población del año 2019, por ejemplo, corresponde a las Estadísticas de Empresas por Tramo según Ventas del Servicio de Impuestos Internos al año 2017. Se presenta la variación porcentual de la población potencial entre 2019 y 2021 ya que resultan comparables y consideran la misma definición de población potencial.

(2) Cabe destacar que para los años 2019 al 2020 el Panel verificó las cifras de trabajadores dependientes de MIPes en la base de datos SII, constatando que no coinciden con las reportadas por SENCE, dada la metodología explicada en la nota (1) de este cuadro, en el que se consideraron las cifras de población potencial y objetivo reportadas por SENCE, dado que son las cifras oficiales utilizadas en todos los reportes del Programa. No se incluye variación de la población objetivo ya que el método de cálculo en el año 2021 no es comparable con los métodos de cálculo de los años anteriores.

El fuerte incremento de la población potencial entre los años 2018 y 2019 es atribuible a la incorporación de los trabajadores de MIPes como beneficiarios potenciales del Programa a partir del año 2019. En cifras comparables, que consideran la misma definición de población, entre el 2019 y el 2021 la población potencial crece en un 15,3%.

Un primer acercamiento a la caracterización de la población potencial y objetivo se presenta en el cuadro N° 2 que muestra la participación porcentual de los trabajadores dependientes de MIPes en relación con la contratación total de trabajadores dependientes en el país para los años 2018 al 2020, lo anterior se desglosa por sexo.

Cuadro N°2: Participación porcentual de Trabajadores Dependientes MIPes en relación al Total de Trabajadores Dependientes País y por Sexo.

	% de Total Trabajadores MIPes respecto Total Trabajadores País	% Trabajadoras Mujeres MIPes en relación a Trabajadoras Total País	% Trabajadores Hombres MIPes en relación a Trabajadores Total País
2018	30,9%	32,4%	30,2%
2019	31,6%	32,7%	31,0%
2020	33,2%	34,6%	32,4%
Promedio	31,9%	33,2%	31,2%

Fuente: Elaboración propia con base en el SII

Del cuadro anterior, se observa que, en el período de evaluación, la participación de empleo MIPE en relación al empleo total, (total de trabajadores dependientes del país), en promedio se ubica en un 31,9%. Al desagregar, tanto para el total de trabajadores mujeres y hombres, la participación promedio del empleo MIPE en relación al empleo por sexo es de 33,2% y el 31,2% respectivamente. Lo cual implica que la participación de la mujer es mayor en las MIPes con respecto al empleo total.

El siguiente cuadro muestra el número de empresas MIPES, las ventas totales de éstas y el número de trabajadores que contratan en los períodos disponibles reportado por el SII. Aunque la incorporación de los trabajadores como población objetivo es aplicable desde el año 2019 en el Programa, el cuadro siguiente incluye el 2018 a efectos ilustrativos del ejercicio.

Cuadro N°3: Sector MIPES

Número de Empresas, Ventas Anuales, Número de Trabajadores Dependientes, Totales y por Sexo

Año	Número de empresas MIPE	Ventas anuales totales Millones UF ⁽¹⁾	Número de trabajadores MIPE dependientes informados	Número de trabajadores MIPE mujeres dependientes informados	%	Número de trabajadores hombres MIPE informados ⁽²⁾	%
2018	938.821	1.882	2.719.335	1.051.767	38,7%	1.662.631	61,1%
2019	970.743	1.919	2.804.283	1.069.433	38,1%	1.731.749	61,8%
2020	994.257	1.914	2.770.582	1.069.324	38,6%	1.700.624	61,4%
Variación 2018-2020	5,90%	1,70%	1,90%	1,70%		2,30%	

Fuente: Elaboración propia con base en el SII

(1) UF en valor presente.

(2) La suma de trabajadores por sexo reportados por el SII no coincide con el total de trabajadores de la misma fuente (error de 0,1%). Los datos se reflejan respetando los datos informados por el SII, ya que el mencionado error no altera los juicios evaluativos. A la fecha de elaboración del presente reporte, no se cuenta con cifras disponible para el año 2021.

El número de empresas MIPES reportadas por el SII presenta una tendencia creciente en los años 2018-2020, incrementándose en un 6%. El aumento de las ventas de las MIPES entre el 2018 y el 2020 ha sido de un 1,7%, por su parte, el número total de trabajadores dependientes informados crece en un 1,9% en ese mismo periodo. Al comparar ambas tasas se evidencia que el crecimiento del número de trabajadores dependientes informados ha sido superior al incremento de las ventas, lo cual es evidencia de una disminución de la productividad del sector.

Al analizar la composición por sexo dentro del sector MIPES en los años analizados, el porcentaje de participación de mujeres trabajadoras MIPE con relación al total de trabajadores MIPE dependientes se mantiene relativamente constante en algo más de 38% en todos los años. Esto se contrasta con la participación de trabajadores hombres en el sector, lo cual es mayoritaria.

El siguiente cuadro, caracteriza la importancia de las MIPES en términos de su participación en las ventas anuales de la totalidad de las empresas, presentando una tendencia levemente creciente desde el 7,4% al 7,9%. Este cuadro también presenta la participación MIPE en la contratación de trabajadores, en relación con el empleo de la totalidad de las empresas, alcanzando una tendencia al alza desde el 30,9% al 33,2% entre el 2018 y el 2020.

Cuadro N° 4: Participación Porcentual de las MIPES sobre Ventas Totales y sobre Empleo

Año	Participación de las ventas MIPES sobre las ventas totales (todas las empresas)	Participación del empleo MIPES sobre empleo total (todas las empresas)
2018	7,4%	30,9%
2019	7,2%	31,6%
2020	7,9%	33,2%

Fuente: Elaboración propia en base al SII.

Otra forma de dimensionar el problema de la baja productividad del trabajo dentro de las MIPES es realizar para el 2020, el ejercicio de tomar la participación porcentual en las ventas totales de las MIPES (7,9%) y dividirla por la participación porcentual del empleo MIPE para ese mismo año (33,2%), el resultado es 0,24, es decir el 1% de los trabajadores MIPES producen el 0,24 de las ventas totales del 2020 de acuerdo con la data SII. Si multiplicamos ese valor por 100, nos entrega un valor del 24%, la interpretación del resultado anterior es que si todos los trabajadores en el año 2020 (considerando todos los tamaños de empresas) se

comportaran productivamente como los trabajadores MIPES, el valor de las ventas sería un 76% menor que el registrado por SII para el 2020.

El ejercicio anterior, si bien adolece de no considerar el efecto de otros factores productivos, permite visualizar el problema de la baja productividad de los trabajadores MIPE.

Es posible caracterizar a la población objetivo MIPE en su ámbito laboral en relación con el trabajador no MIPES, utilizando las ventas promedio anuales por trabajador, lo que se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 5: Ventas Anuales Promedio por Trabajador MIPE y Trabajador No MIPE

Año	Ventas por Trabajador MIPES en UF ⁽¹⁾ (a)	Ventas por Trabajador empresas no MIPES en (UF) ⁽¹⁾ (b)	Venta Promedio Trabajador No MIPE sobre Venta promedio trabajador MIPE (b/a)
2018	692	3.416	4,9
2019	685	3.598	5,3
2020	691	3.567	5,2

Fuente: Elaboración propia con base en la base de datos SII

(1) UF en valor presente

El trabajador MIPE ayuda a explicar³³ en torno a las 690 UF de ventas anuales, mientras que el trabajador no MIPE ayuda a explicar en torno a las 3.500 UF de ventas anuales. El trabajador no MIPE ayuda a explicar alrededor de 5 veces más de las ventas anuales que el trabajador MIPE. Lo cual implica que los trabajadores no MIPES aportan mayor valor agregado en ventas que un trabajador MIPE.

El siguiente cuadro presenta la participación del empleo MIPE en relación con el empleo total por sector de actividad económica.

Cuadro N° 6: Participación de Trabajadores MIPES en Empleo Total
Por sector de actividad económica

Sector de actividad económica	2018	2019	2020
Agricultura., Ganadería, Silvicultura. y Pesca	15,4%	16,0%	15,2%
Explotación de minas y canteras	0,4%	0,4%	0,4%
Industria Manufacturera	6,9%	6,6%	6,8%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,1%	0,1%	0,1%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	0,4%	0,4%	0,5%
Construcción	14,4%	14,9%	13,6%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	12,2%	11,5%	11,7%
Transporte y almacenamiento	6,0%	5,9%	6,0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	6,5%	6,5%	6,2%
Información y comunicaciones	1,3%	0,2%	1,5%
Actividades financieras y de seguros	1,0%	1,0%	0,8%
Actividades inmobiliarias	1,2%	1,1%	1,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,8%	5,0%	4,6%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8,9%	9,3%	8,8%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6,0%	7,1%	8,3%
Enseñanza	7,5%	6,1%	5,0%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3,6%	3,8%	5,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1,0%	0,9%	0,7%
Otras actividades	3,3%	3,2%	3,6%

Fuente: Elaboración propia con base a la información del SII.

³³ No es el único factor explicativo de las ventas, pero sirve como dato referencial y caracterizador del trabajador MIPE, en relación con el trabajador no MIPE.

En cada sector, a lo largo de la serie, se mantienen relativamente constantes las participaciones de los trabajadores MIPE en relación con el empleo total del sector. Las mayores participaciones se dan en los sectores de “Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca”, “Construcción”, “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”.

Las menores participaciones se dan en los sectores de “Explotación de minas y canteras”, “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”, “Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación”.

Cuadro N° 7: Participación de Trabajadores MIPEs por región respecto empleo total país

Región	2018	2019	2020
Arica y Parinacota	1,20%	1,20%	1,00%
Tarapacá	1,50%	1,50%	1,40%
Antofagasta	2,50%	2,40%	2,80%
Atacama	1,60%	1,50%	1,50%
Coquimbo	4,20%	4,10%	4,20%
Valparaíso	9,80%	9,70%	9,40%
Metropolitana	42,80%	42,70%	42,40%
O’iggins	7,00%	7,30%	7,30%
Maule	7,10%	7,40%	7,80%
Ñuble	2,00%	2,00%	2,00%
Biobío	7,20%	7,40%	7,00%
Araucanía	4,40%	4,20%	4,30%
Los Ríos	1,90%	1,90%	1,90%
Los Lagos	5,00%	4,90%	5,10%
Aysén	0,70%	0,70%	0,70%
Magallanes	1,20%	1,20%	1,10%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base a la información del SII.

En la serie de cuadro anterior, la proporción de trabajadores respecto al total país se mantiene relativamente constante en el tiempo a evaluar. Las mayores participaciones se dan en las regiones donde se ubican los mayores centros urbanos (Metropolitana 42,4% (2020), Valparaíso 9,4% (2020)).

3. Antecedentes presupuestarios

El presupuesto total de Despega MIPE para el año 2022 alcanza el monto de 4.306 millones de pesos. Para los efectos de este EPG, los valores presupuestarios del Programa incluyen gasto administrativo, acorde a

los criterios metodológicos presentados en el Anexo 5. En el año 2022 el presupuesto del Programa disminuye en un 1,9% respecto al 2021, mientras que el presupuesto del SENCE cae en un 79,2% respecto del mismo año. En el 2022 el presupuesto del programa representa el 1,04% del presupuesto del SENCE.³⁴

Cuadro N° 8: Presupuesto Asignado al Programa en Ley de Presupuestos, 2018-2022
(miles de \$2022)

Año	Presupuesto total del programa con fuentes identificadas en Ley de Presupuestos¹	Presupuesto del programa proveniente de la Institución Responsable² (a)	Presupuesto Total Institución Responsable³⁵ (b)	Participación del programa en el presupuesto de la Institución Responsable (%) (a/b)
2018	2.664.513	2.664.513	277.256.686	1,0%
2019	7.189.151	7.189.151	262.245.443	2,7%
2020	7.135.788	7.135.788	256.941.154	2,8%
2021	4.389.682	4.389.682	1.991.570.643	0,2%
2022	4.306.772	4.306.772	413.709.636	1,0%
% Variación 2018-2022	62%	62%	49%	

¹El Programas solo tiene financiamiento de una institución estatal (SENCE) identificada en la Ley de Presupuestos.

²Presupuesto inicial de la Ley de Presupuestos de cada año que considera la asignación específica al Programa y el aporte que realiza la Institución Responsable (SENCE).

Fuente: Anexo 5 Cuadro 1 y 2. Ley de Presupuestos. DIPRES

El presupuesto del programa ha aumentado en un 62% en el período de evaluación, tasa que es superior en 12 puntos porcentuales al incremento del 49% del presupuesto total del SENCE en el mismo periodo. El mayor incremento se alcanza el 2019, coincidiendo con la incorporación de los trabajadores de MIPEs como beneficiarios del Programa, en efecto la tasa de crecimiento arroja 168% respecto del año 2018. Cabe destacar que en ese mismo periodo el presupuesto de SENCE cae en un 5,4%. En consecuencia, lo anterior se traduce en que la participación del presupuesto del Programa pasa del 1% en el 2018 al 2,7% en el 2019.

Otro hecho destacable, es la caída del presupuesto del Programa en el 2021, en un 38% respecto del 2020 y su participación en el presupuesto del SENCE cae del 2,8% en el 2020 al 0,2% en el 2021. Lo anterior se explica por, además de la caída del presupuesto del programa en el 2021 en un contexto de pandemia por COVID-19, por el fuerte incremento del presupuesto total del SENCE relacionado con la asignación de 1.686.855 millones de pesos para el Fondo de Emergencia Transitorio, en el marco de la línea emergencia laboral COVID-19 del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo³⁶ de la institución³⁷. Igualmente, en los años 2019 y 2020, durante la ejecución el Programa se evidenciaron recortes presupuestarios, lo cual será abordado más adelante en el capítulo de Economía de la presente evaluación.

³⁴ Partida 15, Capítulo 05, Glosas N°11 y N°21

³⁵ SENCE

³⁶ Programa al que se refiere el Decreto N° 28 del 2011 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149839>

³⁷ Ley de Presupuestos 2021 SENCE, Subtítulo 30 Ítem. Asig.10. Decreto N°31, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el citado decreto N° 28, de 2011 disponible en https://www.dipres.gob.cl/597/articles-213489_doc_pdf.pdf

II. EVALUACION DEL PROGRAMA

1. JUSTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ESTRATEGIA DEL PROGRAMA

1.1.- Diagnóstico inicial, evolución del problema y justificación de la intervención del Estado

La Unidad de Estudios del SENCE en su diagnóstico³⁸ del año 2011 identifica un bajo nivel de capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las MIPes, lo cual impacta directamente en su productividad laboral. En este diagnóstico se reporta que, si bien para el año 2008 las MIPes representaban el 96% de las empresas formales del país, lo cual es un indicador de relevancia del sector, esta cifra contrasta con la participación de 7,75% del sector en las ventas totales del país³⁹.

Por otro lado, de acuerdo a lo recopilado por el Panel, los resultados de la Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE) del 2015⁴⁰ del Ministerio de Economía Fomento y Turismo reportan datos de productividad laboral⁴¹ por tamaño de empresa para el año 2013, de los que se infiere que los trabajadores dependientes de las microempresas poseían una productividad 6,6 veces inferior a la de las grandes empresas y los trabajadores dependientes de las pequeñas empresas poseían en promedio una productividad 4,4⁴² veces inferior a la de los trabajadores dependientes de las grandes empresas. Además, esta encuesta señala que más del 77% de los trabajadores dependientes de las MIPes poseen solo educación media completa o menos.

En la documentación entregada por el Programa para esta evaluación, se constata que la participación en acciones de capacitación de los trabajadores pertenecientes a MIPes es muy baja respecto de las empresas grandes, lo anterior con base en los datos administrativos del SENCE acerca del Programa Franquicia Tributaria en los años 2017 y 2018, SENCE. En efecto, un 4,6% y un 4,1% de los capacitados por Franquicia Tributaria en estos años, correspondían a quienes trabajaban en MIPes, en contraste a un 83,7% y 85,5% de esta variable que pertenecían a grandes empresas⁴³.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la tercera ELE revisados por el Panel, el 63,9% de las grandes empresas capacitó a sus trabajadores en el 2013, esta cifra alcanza al 5,7% en el caso de las pequeñas empresas y al 2,3% en el caso de las microempresas⁴⁴.

De esta forma, el Despega MIPE viene a cerrar esta brecha de participación por medio de un acceso más sencillo a la capacitación. Lo anterior, en términos que solo requiere la postulación del interesado en la plataforma elige.mejor.cl y no implica tener que realizar el desembolso para el pago al ejecutor de la capacitación. Otra característica destacable del Programa Despega MIPE es la postulación directa del

³⁸ Diagnostico disponible en https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-3062_archivo_004.pdf. Cabe destacar que este documento no posee un diagnóstico a profundidad en el año 2011. El documento referenciado es una Sistematización de discusiones, talleres y diferentes insumos generados para el piloto del programa, año 2010. Por otra parte, el Programa cuenta con el estudio "Evaluación de Implementación y Resultados del Programa Despega MIPE 2019" realizado por ARSChile SPA en el que se caracteriza a la población potencial en base a información de encuestas oficiales (ELE, EME, ENCLA) y la compara con una encuesta aplicada a un muestra de los beneficiarios del Programa del año 2019. Este estudio no realiza un diagnóstico del sector en términos de sus problemas de productividad, de acceso a la capacitación y de los motivos que explicarían esto último.

³⁹ La participación en ventas es un calculo realizado en base a los datos del SII.

⁴⁰ <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2015/07/Informe-de-resultados-productividad-por-sector-y-tama%C3%B1o-de-empresa.pdf>. La primera encuesta ELE del 2011 no incluye medición de productividad, de ahí que se utiliza la estimación más cercana al inicio del Programa.

⁴¹ Medida por el Valor Agregado por Trabajador Dependiente. El concepto de Valor Agregado se define como el Valor económico adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo. Valor económico que un determinado proceso productivo añade al consumo intermedio de insumos utilizados en su producción y distribución.

⁴² La encuesta ELE clasifica a las pequeñas empresas en dos tramos "Pequeña 1", aquella con ventas anuales superiores a las 4.000 UF hasta 5.000 UF y "Pequeña 2", aquella con ventas anuales superiores a las 5.000 UF hasta 25.000 UF. Para calcular la relación presentada se consideró el promedio ponderado del Valor Agregado por trabajador dependiente de cada tipo de pequeña empresa. El ponderador es el número de pequeñas empresas de cada tipo consideradas en la muestra en relación al número total de pequeñas empresas (pequeña 1 + pequeña 2) en la muestra.

⁴³ Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2020, "Informe de Detalle Despega MIPE (Ex Bono Empresa y Negocio)".

⁴⁴ <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2015/07/Informe-de-resultados-empleo-y-capacitaci%C3%B3n.pdf>

trabajador, quien elige el curso de su interés, a diferencia de la Franquicia Tributaria, en que es la empresa la que postula y toma la decisión del curso en el que se capacitará al trabajador y posteriormente recibe el incentivo tributario (franquicia).

La información de la VI Encuesta de Microemprendimiento⁴⁵ (EME) del 2019 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), revisada por el Panel, revela que en Chile existían a esa fecha 2.057.903 microempresarios de los cuales 15,4% corresponden a empleadores y el 84,6% a quienes trabajan por cuenta propia⁴⁶. Del universo anterior el 26,1% alcanzó algún nivel de educación básica, el 42,9% alcanzó algún nivel de educación media y solo el 16,7% posee educación superior completa. Por otro lado, esta encuesta revela que solo el 27,4% de las personas microempresarias se ha capacitado para la actividad económica que realiza.

Si bien no se encontró información respecto del capital humano de los trabajadores dependientes de microempresas, la EME nos ilustra al respecto, ya que el 69,2% trabajan sin ayudantes o socios y el 38,8% de los que trabajan como empleador sólo contratan a una persona. Es decir, en una proporción importante de las microempresas trabaja solo el microempresario, por lo que las cifras del nivel educacional y del acceso a la capacitación de los microempresarios expuestas, dan luces con respecto al nivel de capital humano de los trabajadores en las microempresas.

El siguiente cuadro presenta las ventas anuales promedio por trabajador dividido por la remuneración neta promedio anual de los trabajadores. Esta razón indica el valor de las ventas por cada peso gastado en remuneraciones y es un proxy de productividad asociada al trabajo⁴⁷.

Cuadro N° 9: Ventas Anuales Promedio por Trabajador sobre la Remuneración Promedio Neta anual de los Trabajadores, por tamaño de empresa⁴⁸

En UF			
Año	Grandes	Medianas	MIPes
2018	18,9	6,2	5,2
2019	19,0	6,0	4,9
2020	18,4	6,5	4,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SII

Entre los años 2018 y 2019 la relación planteada tiende a ser relativamente constante por tamaño de empresa, esto podría reflejar el estancamiento de la productividad laboral de la que dan cuenta diversos estudios para Chile en los últimos años⁴⁹. Se debe dejar constancia, tal como se mencionó en la sección de caracterización de la población objetivo, que estas cifras son referenciales, ya que existen otros factores que determinan el comportamiento de éstas, los cuales no son objeto de evaluación del presente EPG⁵⁰.

Igualmente, el cuadro N° 9 deja de manifiesto que la relación anterior planteada, al ser calculada para las MIPes, resulta ser muy baja en comparación con las empresas medianas y sobre todo en relación con las

⁴⁵ Cabe destacar que la EME se enfoca solo en las personas microempresarias, denominando de esta manera a quienes trabajan por cuenta propia o personas empleadoras dueñas de una microempresa con hasta 10 trabajadores y/o trabajadoras (incluyendo a quien tiene la propiedad de la empresa). De lo anterior, los antecedentes entregados son referenciales ya que no coinciden con la definición de MIPes del SII.

⁴⁶ Se desconoce la proporción de ellos que poseen un emprendimiento de la forma de Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL).

⁴⁷ En rigor deberíamos considerar en el numerador el valor agregado de ese tipo de empresas, pero no contamos con ese valor, sin embargo, esta medición permite la comparación con otros tamaños de empresas.

⁴⁸ Los ingresos y remuneración promedio por trabajador corresponden a una media ponderada para los distintos tramos en que se clasifican cada uno de los tamaños de empresas. Se calcula el sueldo promedio lineal de cada variable, en cada tipología de empresa definida por el tramo de venta anuales en que se encuentra de acuerdo a clasificación de SII (por ejemplo las micro1 son las microempresas que venden entre 0,01 UF a 200 UF anuales, la Micro2 venden entre 200,01UF a 660 UF al año, etc.), luego se calcula el promedio ponderado, donde la ponderación es la cantidad de trabajadores en el i-ésimo tipo de empresa, dividido por el número total de trabajadores para ese tamaño de empresa (micro, pequeña, mediana, grande) tramo.

⁴⁹ Álvarez Espinoza, R. y García Linera, Á. (2017). Productividad en Chile: ¿Por qué se ha estancado? Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173609>

⁵⁰ El valor de las ventas puede ser afectado por otros factores, como la inversión en publicidad o en comercio digital, canales de distribución, entre otros, valores que no determinan directamente la remuneración del trabajador.

grandes empresas. Cada peso gastado en remuneraciones en las MIPes genera menos de un tercio de las ventas que ese mismo peso gastado en servicios de trabajo en las grandes empresas y, aproximadamente, un 20% menos que las empresas medianas en esos años.

Para analizar la productividad por sexo, los siguientes cuadros repiten la metodología aplicada en el cuadro N°9 pero, si bien considera las ventas totales promedio por tamaño de empresa, sólo la distribuye en la remuneración promedio de los trabajadores o las trabajadoras, segmentando el análisis por sexo. Cabe destacar que es sólo un ejercicio de comparación ordinal y de magnitud relativa, ya que en ambos casos se distribuyen las ventas totales del segmento de empresa, sin considerar en la interpretación el aporte a esas ventas totales atribuible a los trabajadores(as) del otro sexo. No es posible identificar qué proporción de las ventas totales es atribuible a hombres y que porcentaje es atribuible a mujeres, de lo anterior, los resultados del cuadro N°10 no son comparables con los del N° 11, salvo en la última columna y, como se mencionó anteriormente, la comparación es en términos ordinales y de magnitud relativa al interior de cada sexo, no siendo comparables los valores absolutos de la última columna de cada cuadro entre distintos sexos.

Cuadro N° 10: Ventas Anuales Promedio por Trabajador (UF) sobre la Remuneración Promedio Neta anual de los Trabajadores (Hombres)

Por tamaño de empresa⁽¹⁾

Año	Grandes	Medianas	MIPes	Grandes/ MIPes
2018	26,4	9,1	9,4	2,8
2019	26,7	8,9	8,8	3,0
2020	25,9	9,7	8,7	3,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SII.

(1) Los ingresos y remuneración promedio por trabajador corresponde a una media ponderado para los distintos tramos en que se clasifican cada uno de los tamaños de empresas. Se calcula el sueldo promedio lineal de cada variable, en cada tipología de empresa definida por el tramo de venta anuales en que se encuentra de acuerdo a clasificación de SII (por ejemplo las micro1 son las microempresas que venden entre 0,01 UF a 200 UF anuales, la Micro2 venden entre 200,01UF a 660 UF al año, etc.), luego se calcula el promedio ponderado donde la ponderación es la cantidad de trabajadores en el i-ésimo tipo de empresa, dividido por el número total de trabajadores para ese tamaño de empresa (micro, pequeña, mediana, grande) tramo.

En la última columna del cuadro N° 10, se puede observar que por cada \$1 de remuneración pagada a los trabajadores (hombres) en grandes empresas se genera, en promedio y para todos los años de la serie, aproximadamente 3 veces más de ventas que ese mismo peso pagado a los trabajadores (hombres) de las MIPes.

Cuadro N° 11: Ventas Anuales Promedio por Trabajadora (UF) sobre la Remuneración Promedio Neta anual de las Trabajadoras (Mujeres)

Por tamaño de empresa⁽¹⁾

Año	Grandes	Medianas	MIPes	Grandes/ MIPes
2018	66,1	19,0	11,8	5,6
2019	65,3	18,1	11,2	5,9
2020	63,4	19,7	10,5	6,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SII

(1) Idem Nota 1 Cuadro No. 10

La última columna del cuadro N° 11, da cuenta que por cada \$1 de remuneración pagada a las trabajadoras (mujeres) en grandes empresas genera, en promedio y para todos los años de la serie, aproximadamente 6 veces más de ventas que ese mismo peso pagado a las trabajadoras (mujeres) de las MIPes.

Al observar los resultados de las relaciones establecidas en los cuadros N°10 y N°11 y basados en la relación teórica entre productividad y remuneraciones y, capital humano y productividad, se puede inferir que la brecha de competencias laborales entre MIPes y grandes empresas es más amplia entre trabajadoras (mujeres) que entre trabajadores (hombres). El ejercicio anterior, entrega un proxy de cuantas veces más productivos son los trabajadores (as) de un sexo en las grandes empresas en relación con las MIPes y no es posible concluir, dado que no se conoce las ventas atribuibles exclusivamente a mujeres u hombres, de si las mujeres son más o menos productivas que los hombres. Por otro lado, la brecha salarial en contra de las mujeres, ampliamente documentada en la literatura⁵¹, puede estar afectando el resultado de las comparaciones anteriores.

Dado los indicios que entrega el ejercicio anterior, y considerando que las mujeres representan un 38% de la fuerza laboral en las MIPes y que el Programa entrega competencias y/o habilidades transversales, se requiere de la realización de un estudio de brechas de género para determinar si las brechas más amplias en mujeres en este sector son atribuibles a competencias de tipo transversal o a competencias específicas relacionadas a oficios en mujeres, esto a los fines de establecer la necesidad de un enfoque de género en el Programa. El Programa Despega MIPE, no incorpora el enfoque de género en su diagnóstico, Con la información disponible, no se cuenta con evidencia suficiente sobre si el Programa justifica una intervención con enfoque de género.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, el porcentaje de empresas que habían realizado acciones de capacitación, en el caso de las microempresas en el año 2011 era de un 54,6% y de un 45,8% en el 2014⁵²; el dato para este tamaño de empresas de la ENCLA 2018⁵³ es de 44,9%⁵⁴. Para las pequeñas empresas este indicador alcanzó al 74% en el 2011, 72,4% en el 2014 y 62,7% en el 2018. Cabe destacar que estas cifras se mantienen relativamente constantes para la mediana y gran empresa en los años reportados.

Según los resultados de la ENCLA, en el 2018, en cuanto al porcentaje del financiamiento de la capacitación en microempresas con fondos públicos, el 16% provenía de la Franquicia SENCE y el 4% desde otros fondos públicos de capacitación⁵⁵, categoría en la que se encuentra el Programa evaluado. Para el año 2011, la ENCLA reporta que para el 76,7% de las microempresas, la principal fuente de financiamiento de la capacitación fueron los recursos propios. Para el 2014 no se encuentra disponible esta información por tamaño de empresa.

De acuerdo a la ENCLA para el 2018, el 22,8% del financiamiento de la capacitación de las pequeñas empresas provenía de la Franquicia Tributaria SENCE y un 3% desde otros fondos públicos de capacitación. Esta cifra no se encuentra desagregada por tamaño de empresas para los años anteriores, sin embargo, el 86,6% de las pequeñas empresas usaron fondos propios como principal fuente de financiamiento de la capacitación en el 2018.

Por otro lado, el acceso a fondos públicos de capacitación por parte de las MIPes es porcentualmente bajo, especialmente en los fondos públicos distintos de la Franquicia SENCE, donde se ubica el Programa evaluado.

⁵¹ Ver por ejemplo https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf

⁵² https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_1.pdf

⁵³ https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121513_archivo_01.pdf

⁵⁴ Las cifras de 2018 reflejan sólo el porcentaje de empresas que capacitaron en ese año, a diferencia de los años 2011 y 2014 en que se consideran los dos últimos años, sin embargo, esto sirve de referencia del acceso a la capacitación.

⁵⁵ La principal diferencia entre el financiamiento por Franquicia SENCE versus otras fuentes de financiamiento público de capacitación es que la franquicia requiere que la empresa a la que pertenece el capacitado genere un egreso de caja al momento de pagar la factura al ejecutor de la capacitación, recuperando esos fondos, reajustados por IPC, en la siguiente operación renta. En el caso de "otros fondos públicos" de financiamiento de la capacitación, es el fisco el que realiza el pago de la factura al ejecutor, no impactando en el flujo de caja de la empresa a la que pertenece el capacitado.

Un dato de la ENCLA 2018, y que puede ser relevante en el comportamiento de las pequeñas empresas, respecto del acceso a la capacitación es que, en ese año, sólo el 4,8% de este tipo de empresas poseía un Comité Bipartito de Capacitación, esto contrasta con el 20,4% de las empresas medianas y 45,8% en las empresas grandes⁵⁶. No se reportan datos para las microempresas.

El bajo acceso de las MIPes a la Franquicia Tributaria SENCE, y a otras fuentes de financiamiento público de la capacitación que revela la ENCLA, puede ser atribuible a la complejidad de las acciones necesarias para hacer uso de este instrumento.

En general, en las grandes empresas existe un encargado que realiza estas gestiones, lo que pone en desventaja a las micro y pequeñas empresas que no tienen la capacidad de dedicar un trabajador a estos fines, por lo que no acceden al instrumento de la Franquicia Tributaria SENCE⁵⁷ que hoy está disponible (Ministerio de Trabajo y Previsión Social y PNUD, 2018). Además, la baja productividad reseñada con el indicador proxy del Cuadro 9, no genera incentivos para que los empleadores MIPes dirijan recursos propios a capacitar a sus trabajadores.

Por otro lado, la Franquicia Tributaria SENCE requiere del desembolso de parte de la empresa que utiliza este instrumento de financiamiento que será reembolsado en la operación renta del año posterior. La liquidez es uno de los problemas que enfrentan las MIPes, de acuerdo con la EME, el 48,5% de estos emprendimientos obtiene ganancias que llegan hasta 1 salario mínimo, en tanto que, solo el 4,2% supera los 8 salarios mínimos. En relación con lo anterior, la División de Estudios del Ministerio de Economía Fomento y Turismo reporta que para el año 2017 casi el 67,6% de las microempresas y el 58,6% de las pequeñas empresas, no accedieron a ningún tipo de financiamiento para sus actividades, en general, o financió éstas con recursos propios o con aumento de capital⁵⁸.

Por otro lado, el Reporte Nacional Encuesta Despega MIPE 2020, realizado por el Observatorio Laboral Nacional y proporcionado por SENCE, muestra entre sus resultados que 46% de las empresas no tiene acceso a mecanismo de financiamiento o crédito, 50% requería de financiamiento (ese dato incluye renegociaciones de créditos) y del 57% de las MIPes que no había realizado capacitación a dueños, socios y representantes legales el 38% fue porque la empresa no tiene recursos disponibles y el 24% explica que “los costos de capacitación son muy altos para nuestra empresa”. Cuando a las empresas se le pregunta sobre capacitación a sus trabajadores, el 68% de las empresas no había hecho este tipo de capacitación, siendo la causa principal la no disponibilidad de recursos (41%). Es así como la liquidez es otro factor que impide a las MIPes acceder a la principal fuente pública de financiamiento de la capacitación, la Franquicia Tributaria SENCE. Respecto del problema de liquidez, como limitante de acceso a la capacitación por parte de las MIPes, no se posee data para diferenciar si dicha causal de liquidez es diferenciada entre mujeres y hombres.

De acuerdo con un estudio de la Cepal (2020) que analiza la MIPes en el contexto de Latinoamérica, realidad a la que no escapan las MIPes chilenas: *“las mipymes (micro, pequeña y mediana empresa) —en particular las micro y pequeñas empresas— siempre se insertan en las ramas de menor productividad de la economía, en las cuales hay bajas barreras a la entrada. Estos sectores se caracterizan, además, porque la necesidad de operar en conexión con otras empresas (generando redes o clústeres) y los incentivos para hacerlo son muy limitados y, por lo tanto, también son reducidas las posibilidades de que se produzcan*

⁵⁶ La Ley Nº 19.518 de 1997, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13, dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación, y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores.

⁵⁷ Ministerio de Desarrollo Social y Familia. 2020, "Informe de Detalle de Programas Sociales, Evaluación ex ante Proceso de Formulación Presupuestaria 2021 Programa Despega MIPE (Ex Bono Empresa y Negocio)". .

⁵⁸ https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2019/03/ELE-5-Principales_resultados.pdf. Se debe tener en cuenta que la clasificación de empresas usada en esta fuente es la de SII, que no coincide con la de la EME del INE

*economías externas*⁵⁹ que incrementen la especialización de las empresas (y de la fuerza laboral), la propensión a innovar y la productividad” p.28.⁶⁰

En suma, un alto porcentaje de la población objetivo del Programa, incluyendo fondos públicos, sus ganancias no superan 1 salario mínimo, por lo cual poseen restricciones de liquidez, y por sus características no poseen redes que las potencien.

Por todas las dimensiones anteriormente explicadas, a juicio del Panel, la falta de liquidez y la necesidad de facilitar el acceso en igualdad de oportunidades entre grandes, medianas empresas y MIPes justifican la intervención del Estado por medio de un bono o voucher de capacitación a los dueños, socios, representante legal o trabajadores MIPes. Acorde a su diagnóstico, el Programa tiene por finalidad contribuir al aumento de la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, independientemente de su sexo. Parte del rol del Estado es garantizar los derechos básicos y facilitar el bienestar de la población cuando ésta no pueda asumirla por sí misma.

El Programa no identifica plazo de término y a juicio del Panel esto se justifica por el hecho de que la naturaleza del problema de la baja productividad de las MIPes se relaciona con el perfil del microempresario, el bajo capital humano que posee, las limitaciones en que trabaja (sin acceso a financiamiento, restricción de tiempo para dedicar a informarse, el bajo nivel de ganancias que presenta⁶¹) determinan que el acceso a la capacitación sea muy restrictivo para este tipo de empresas. El cambio de estas circunstancias (el estado de la naturaleza) requiere de políticas multisectoriales que permitan superar dichas restricciones, especialmente en el caso de los microempresarios. De lo anterior, no es posible definir un plazo en que el problema que dio origen al Programa, la baja productividad de los trabajadores sea superada.

Si bien el Programa Despega MIPe no se puede hacer cargo de todas las dimensiones que son determinantes en la evolución del problema de baja productividad y bajo acceso a acciones de capacitación de las MIPes, el hecho es que el problema diagnosticado en Chile sobre bajas prácticas de acciones de capacitación a trabajadores en micro y pequeñas empresas no ha cambiado y se mantiene vigente desde el 2011, por lo que el Programa sigue siendo pertinente y relevante en el presente.

1.2. Análisis de la estrategia del Programa

La estrategia con que se enfrenta el problema diagnosticado resulta adecuada y consistente, en términos de relaciones causa efecto, tal como se explica en el Anexo 2(c). Esta estrategia se implementa través de una ayuda económica (bono o voucher) que financia cursos de capacitación en competencias transversales, elegidos por los beneficiarios.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) la acumulación de capital humano, a través de la acumulación de inversión en educación, capacitación, formación para el trabajo es, entre otros factores, lo que permite aumentar la productividad. En efecto, se plantea como un reto para la transformación estructural de los países de América Latina el fomento a economías basadas en el conocimiento, donde los ciudadanos requieren innovar, adaptarse y aprovechar su capital humano para crecer y generar bienestar, OECD (2018). Es por ello que las recomendaciones de políticas públicas basadas en oferta de capacitación en capital humano son completamente justificadas en sectores de alto rezago de productividad laboral como aquellos de las micro y pequeñas empresas.

En este sentido, la estrategia operacionalizada a través de cursos que cubren competencias transversales, tal como se menciona en el Anexo 2 (c), es consistente con la lógica vertical del Programa. No obstante,

⁵⁹ Las economías externas son modelos en los que se integran distintas empresas o firmas que utilizan procesos tecnológicos, materias primas o servicios técnicos y profesionales similares. Las razones fundamentales por las cuales una empresa se beneficiaba de trabajar con un grupo de empresas cercanas y no en forma aislada son las siguientes: generación de mano de obra especializada; apoyo de proveedores especializados; favorece la difusión y aprovechamiento del conocimiento especializado y tecnológico.

⁶⁰ CEPAL. 2020. “Mypes en América Latina: un frágil desempeño y desafíos para las políticas de fomento” pág. 28. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf

⁶¹ Todo esto se detalla con fuentes en el capítulo II del presente documento

esta condición de transversalidad de la capacitación no es mencionada en el Propósito del Programa pero en la estrategia de intervención se explicita “se puede establecer que serán cursos para cerrar brechas, fortalecer competencias, y/o desarrollar habilidades blandas o transversales, en ese sentido, es importante expresar que no se trata de un programa de formación en oficios”⁶². a juicio del Panel, debería incorporarse explícitamente de modo de establecer dicha condición para las ejecuciones futuras.

Definida la población objetivo en términos de personas mayores de 18 años que trabajan en MIPes y que presentan “interés por capacitarse”, los filtros de chequeo que realiza el Sistema de Información de Capacitación (SIC) (comprobando los requisitos verificables) y el interés por capacitarse expresado en la acción de postular⁶³ a alguno de los cursos ofertados por el Programa aseguran, a juicio del Panel, que el Programa llegue a la población objetivo.

En relación al criterio actual para la definición de la población objetivo del Programa, descrita en el capítulo anterior, a juicio del Panel este criterio sobreestima la población objetivo, en lo particular cuando una persona postula más de una vez en el periodo considerado de cinco años.

El “interés por capacitarse” es una variable cualitativa no disponible en fuentes oficiales de servicios estadísticos, además la cuantificación anual del número de individuos de la población potencial que tendrían dicho interés implica un esfuerzo de levantamiento de datos periódicos para el Programa de amplio alcance y alto costo.

El “interés por capacitarse” evidentemente queda reflejado en la acción de postular al Programa, sin embargo esto requiere, por ejemplo, de que la disponibilidad de horario de la persona coincida con los horarios fijados para los cursos presenciales; contar con competencias previas como el manejo de herramientas tecnológicas, en el caso de los cursos de e-learning o blended; que la oferta de cursos y los beneficios entregados por el Programa sea conocida por una gran parte de la población potencial (en rigor por toda la población potencial). La ausencia de alguno o algunos de estos factores (entre otros múltiples no mencionados⁶⁴), se puede traducir en que parte de la población potencial que posee “interés por capacitarse” no lo pueda manifestar en una postulación.

A juicio del Panel, al no poder identificar la presencia de una variable no observable, como es el “interés por capacitarse”, la población objetivo debería considerarse igual a la población potencial. Para efectos de este EPG, es así considerada la población objetivo.

Un elemento a considerar, propuesto por el Panel, es la redefinición del método de cálculo actual de la población potencial. Por definición, su cuantificación es amplia, a saber, trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, definidas como empresas con ventas no superiores a 25.000 UF. La propuesta del nuevo método de cálculo de la población potencial parte considerando el problema de acceso a la capacitación que enfrenta la población potencial y que es la razón que justifica la reforma del Programa en el año 2019. En este sentido, la población potencial implica identificar las personas que se encuentra afectadas por el problema. El Panel realiza una propuesta en el Anexo 8, de definición y de metodología de estimación de una nueva población potencial. La propuesta se fundamenta en la falta de acceso de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de la MIPes a la capacitación por la limitación de recursos para poder acceder (liquidez). Por ello, el método de cálculo sugerido implica incorporar en la definición de la población potencial esta condición de “no acceso a la capacitación” de la población potencial. Para mayor detalle remitirse al Anexo 8.

Con relación a la data disponible para el cálculo de la población potencial, la base de datos de acceso público del SII, si bien permite identificar el número de empleados que trabajan en MIPes, no permite identificar cuáles de esos trabajadores son mayores de 18 años. Dado esto, el uso de la data SII tiende a sobre estimar la población potencial asociada a trabajadores mayores de 18 años. Por otro lado, la data del

⁶² Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2020. “Informe de Detalle de Programas Sociales. Evaluación Ex-Ante Proceso de Formulación Presupuestaria 2021. Despega MIPE (Ex Bono Empresa y Negocio”, pág. 5.

⁶³ El detalle de estos procesos puede ser consultado en anexo 3

⁶⁴ Por ejemplo, tener quién se haga cargo de los niños en caso de ser madre o padre a con la responsabilidad de su cuidado después del horario laboral o en general de personas dependientes de la persona con “interés por capacitarse”, entre otros múltiples factores que podríamos imaginar para ejemplificar

SII no registra a socios, dueños ni representantes legales, a menos que estos estuvieran contratados como trabajadores de sus empresas, esto, en virtud de la Ley N° 21.210, que define el “sueldo empresarial” para el dueño o los socios de la MYPE. La opción de “sueldo empresarial” es discrecional de parte del dueño, socio o representante legal de la MYPE, con lo que éste queda incorporado a la base de datos del SII sólo si recibe un “sueldo empresarial”. Por esto último, el uso de la data SII tiende a subestimar la población potencial de dueños y socios de las MYPES. En efecto, la data del SII reporta un alto porcentaje de microempresas que declara no tener trabajadores contratados (casi el 70% de las microempresas para el año 2020), esto debe corresponder a situaciones en que el microempresario trabaja solo en su empresa y no se acoge a la posibilidad de “sueldo empresarial”. No se cuenta con datos desagregados para conocer si estos dos efectos (sobreestimación y subestimación) se compensan entre sí.

En cuanto a la metodología del levantamiento de la demanda por el parte del Observatorio Laboral Nacional (OL), al plantear la pregunta relacionada con las necesidades de capacitación, se formula como una pregunta cerrada las áreas y preguntas abierta los temas. Por ejemplo, se proponen áreas de capacitación, y temas dentro de esas áreas, por ejemplo, área Contabilidad y dentro de esa área los temas: “Contabilidad Básica”; “Normativa Tributaria”; “Apoyo Administrativo y contable”; “Otro Tema ¿Cuál?”. Esta estructura de cuestionario, si bien a nivel de temas existe la posibilidad de expresar un tema no considerado en las alternativas propuestas, a nivel de áreas no existe la opción de proponer nuevas áreas⁶⁵ distinta a las planteadas por la pregunta. Esto podría no estar recogiendo las necesidades en áreas distintas a la definidas por la encuesta y que constituyan un requerimiento del mercado (no existe una alternativa con un área de Seguridad Laboral, por ejemplo). Lo anterior genera que parte de la población objetivo no encuentre el área que satisface sus necesidades de capacitación y podría desincentivar el interés por postular al Programa. Sin embargo, esto no invalida la relación causa – efecto explicada en el Anexo 2(c), en términos que la secuencia de procesos permite la generación de un producto “beneficiario capacitado”, aun cuando las competencias ofertadas no necesariamente cubren todas las necesidades de capacitación transversal del sector MYPE.

El programa inicialmente poseía una base para la construcción de la Matriz de Marco Lógico (MML),⁶⁶ aprobada en el marco del proceso de Evaluación Ex ante del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a la que, al inicio del presente proceso de evaluación, se le agregó indicadores, en acuerdo entre el Panel, MDSyF, SENCE y DIPRES. Los indicadores de monitoreo y seguimiento del Programa de la MML, tal como se analiza y justifica en el Anexo 2 (c), resultan pertinentes, ya que consideran el seguimiento de todos los ámbitos y dimensiones relevantes, tanto a nivel de propósito como a nivel de su componente (ver análisis en Anexo 2(c), Lógica Horizontal). La agregación de nuevos indicadores no incorpora la definición de metas, ya que estos nuevos indicadores no coinciden metodológicamente con los indicadores de monitoreo y seguimiento del Programa definidas en el Anexo 3 (D)⁶⁷, lo que redundaría en que los indicadores del MML no entregan información que retroalimente el avance, desviaciones y/o atrasos de metas definidas ex ante por medio de una planificación estratégica para resultados. Cabe destacar que las metas en función a resultados sirven para establecer compromisos verificables en la ejecución.

El diagnóstico del Programa constata el bajo capital humano de la población objetivo MYPE. La cadena capacitación, aumento del capital humano y aumento en la productividad laboral se ve interrumpida desde su inicio ya que, como señala el mismo diagnóstico, se constata un bajo acceso de las MYPES a la capacitación, esto, asociado a un bajo uso de la FT, principal instrumento público de financiamiento a la capacitación que incluye a las MYPES en su población objetivo. A juicio del Panel, y como ya se ha

⁶⁵ Las áreas de capacitación planteadas en las encuestas en su versión 2021 son: Contabilidad, Medidas Sanitarias por COVID 19, Administración de Empresas, Emprendimiento o reinversión del negocio, Ventas, Idiomas, Transformación Digital, Capacitación relacionada a cargos u oficios. En esta última área, no se da la posibilidad de “Otros Temas”

⁶⁶ Esta Matriz estaba construida en base a lo acordado entre SENCE y MDSyF. Esta matriz contaba con indicadores mínimos, validados metodológicamente por el MDSyF, con definición de propósito y componente.

⁶⁷ Cabe destacar que la mayoría de estos indicadores fueron construidos e incorporados a la matriz de evaluación de la presente evaluación en consenso entre el Programa, DIPRES, MDSyF y el Panel, en este contexto no se definieron metas para ellos. En la sección 2.4 Sistema de seguimiento, se explican las limitaciones de los indicadores actuales de la base de MML presentada por el Programa.

mencionado y argumentado, tiene que ver principalmente con problemas de liquidez, de la que adolecen las MIPES.

El Programa busca contribuir al Fin de aumentar la productividad de la población objetivo a través del logro de su Propósito de mejorar el capital humano de esta población, a través de cursos de capacitación en competencias generales o transversales. Esto último a través de su único componente que considera los servicios de una Fase lectiva que brinda capacitación a través de ejecutores externos y, el servicio de un Dispositivo de apoyo al Programa que consta de un seguro de accidentes personales e instrumentos habilitantes y/o referenciales. Un primer paso en la implementación del Programa es el levantamiento de información relativa a requerimientos de capacitación de parte de MIPES, esto organizando mesas de trabajo regionales con organizaciones MIPES y mediante la aplicación de una encuesta que levanta necesidades de capacitación. Levantadas estas necesidades y definida la distribución de los cupos a asignar a cada región (para detalles ver Anexo 3) por parte de SENCE, se procede a un llamado a concurso en que los oferentes deben elaborar sus propuestas proponiendo contenidos programáticos elaborados por ellos en base a temáticas propuesta por SENCE o elegir entre las propuestas programáticas elaboradas por SENCE, además, el oferente puede elegir la modalidad instruccional y la (s) regiones en que desea ofertar. Sometidos a criterios de selección y evaluadas las propuestas de los oferentes por una Comisión SENCE, se selecciona y asignan cursos a nivel regional. La formalización de la relación con los ejecutores se traduce en un convenio de ejecución y la implementación administrativa de los cursos se realiza a través de las plataformas dispuestas por SENCE, principalmente el SIC.

Establecida la oferta programática, esta se difunde a través de la Unidad de Comunicaciones de SENCE y mediante acciones de los propios ejecutores y de los encargados regionales del Programa. Los interesados pueden postular a través de la plataforma elijemejor.sence.cl, donde debe alimentar los datos requeridos que permiten la verificación por parte de SENCE, basados en los sistemas de datos de SII y la Superintendencia de Pensiones, si el postulante cumple los requisitos que le definen como parte de la población objetivo. Finalmente, el sistema le emite un voucher o bono de capacitación para matricularse en alguno de los cursos ofertados. Los cupos de cada curso se llenan por orden de llegada a nivel de cada curso, hasta agotarse.

Existen instancias de supervisión previas al inicio y durante la ejecución de los cursos y definidas en el Modelo de Asistencia Técnica (MAT) con detalle, de los aspectos a supervisar y la asignación de responsabilidades en esta materia. El cierre del curso establece una evaluación y requerimientos de asistencia (modalidad presencial) y/o de uso de recursos (modalidad e-learning) como requisitos de aprobación. Las bases del concurso definen la información y forma de pago de los ejecutores en base a criterios y valores hora definidos en la oferta seleccionada y, en consideración de los voucher o bonos de capacitación que le son entregados al ejecutor por el beneficiario al momento de matricularse.

La secuencia de procedimientos anteriores, construyen una cadena causa efecto que permite asegurar la ejecución de los cursos con resultados intermedios de trabajadores, socios, dueños y representantes legales de MIPES, con una capacitación aprobada, aportando así al Propósito del Programa, lo que a su vez contribuye al Fin de aumento de la productividad de la población objetivo.

De esta forma, el Programa “Despega MIPE” contribuye a cerrar brechas de competencias laborales y habilidades transversales, por medio de un enfoque basado en oferta con acceso directo a la capacitación por parte de la población objetivo. Por otro lado, la validación de los requisitos asociados a la plataforma de postulación asegura que los matriculados son parte de la población objetivo. Dada la magnitud del presupuesto del Programa, sólo un bajo porcentaje de la población potencial accede a él en cada ejecución. Todo el detalle de estos procedimientos puede ser revisado en el Anexo 3.

En relación a los servicios de los Dispositivos de apoyo al Programa, el seguro de accidentes personales es contratado transversalmente por el SENCE y cubre a todos los beneficiarios de cursos presenciales y de todas las actividades presenciales involucradas en los cursos blended. Estos dispositivos representan un incentivo a la participación. Las acciones y actividades que involucran a personal SENCE y el cómo debe actuar el ejecutor ante un evento están definidos en el Manual de Operaciones Procesos Transversales del SENCE y pueden ser consultadas en detalle en el Anexo 3.

El segundo servicio asociado a los Dispositivos de apoyo al Programa son los instrumentos habilitantes y referenciales, los que también constituyen un incentivo a la participación al entregar documentos o certificaciones que habilitan el ejercicio de alguna actividad laboral. Estos son propuestos por los ejecutores en algunos de los cursos en que ellos diseñan el contenido programático, estos son evaluados por la Comisión evaluadora de propuestas y son supervisados dentro del proceso de ejecución del curso y de la rendición de los costos asociados a la obtención del documento o certificación.

La estrategia para abordar estos servicios asociados a los Dispositivos de Apoyo al Programa, a juicio del Panel, resultan pertinentes ya que evitan al SENCE involucrarse en actividades asociadas a la ejecución de estos Dispositivos de Apoyo, en caso de accidentes personales en cursos presenciales, y los casos de tramitar ante instituciones los instrumentos habilitantes y/o referenciales. A juicio del Panel, la delegación en terceros de estas actividades no afecta la calidad de estos servicios.

Los Dispositivos de apoyo al Programa, a juicio del Panel, resultan pertinentes y adecuados ya que incentivan la participación de la población objetivo, liberan recursos SENCE (horas hombre principalmente) contribuyendo al logro del Propósito del Programa.

Para el monitoreo de los objetivos, la matriz de evaluación del MML define una serie de indicadores para el Propósito y el único Componente del Programa. En relación a los indicadores de Propósito se definen 10 indicadores: 3 de Eficacia/Producto, 3 de Calidad/Producto, 1 de Eficacia/Resultado, 2 de Economía/Proceso y 1 de Eficiencia/Proceso.

Los indicadores de Propósito de Eficacia/Producto hacen seguimiento a productos intermedios de beneficiarios aprobados como proporción de los inscritos en distintos aspectos de la producción (total, mujeres y con instrumento habilitante).

Los indicadores de Calidad/Producto hacen seguimiento a la satisfacción de los usuarios en términos de la calidad del aprendizaje y de la adquisición de habilidades luego de la capacitación⁶⁸, incluyendo la segmentación por modalidad de instrucción (presencial, e-learning y blended).

El indicador de Eficacia/Resultado da seguimiento a la generación de resultados intermedios de usuarios aprobados respecto de la población potencial/objetivo del Programa.

Los indicadores de Economía/Proceso dan seguimiento al uso de recursos financieros y permiten su comparación con otros programas.

Los indicadores de Propósito dan cuenta de todas las dimensiones y ámbitos de monitoreo.

En relación con los indicadores de seguimiento del objetivo del Componente, en la matriz de evaluación MML se definen 9 indicadores: 5 de Eficacia/Producto, 3 de Eficacia/Proceso y 1 de Eficiencia/Producto.

Los indicadores de Eficacia/Producto hacen seguimiento a distintos aspectos relacionados al proceso de producción como son la eficacia de la focalización en la población objetivo (inscritos/postulados), las tasas de reprobación y deserción, inscripción promedio por curso y promedio de usuarios aprobados por curso.

Los indicadores de Eficacia/Proceso dan cuenta del tiempo promedio transcurrido entre la selección y el inicio del curso, dando seguimiento a aspectos de eficacia de las acciones del ejecutor y de los procesos administrativos del Programa, de las acciones de supervisión y de la relación entre cupos ofertados e inscritos en el Programa.

El indicador de Eficiencia/Producto permite el seguimiento a la eficiencia en el uso de recursos en función del gasto promedio del Programa por usuario inscrito.

Los indicadores de monitoreo del Componente del Programa dan cuenta de las dimensiones de Eficacia y Eficiencia y de los ámbitos de procesos y productos.

A juicio del Panel, la estrategia del Programa resulta pertinente y válida tanto en su lógica vertical como horizontal.

⁶⁸ Entre 1 y 3 meses de finalizados los cursos, se aplica encuesta de satisfacción a los beneficiarios aprobados.

1.3. Otras Estrategias del Estado para Abordar el Problema o parte del Problema

En Chile existe una serie de entidades públicas y privadas que, a través de distintos tipos de instrumentos, brindan apoyo a las MIPES. Estos instrumentos van desde subsidios, servicios de apoyo, capacitaciones o financiamiento de actividades de fomento y desarrollo, los que se complementan en acciones que apuntan al aumento de la productividad de este tipo de empresas.

El sistema de fomento chileno a las MIPES posee una red de alrededor de 600 entidades públicas y privadas⁶⁹ que brindan apoyo no solo en capacitación, sino que, además, en asistencia técnica y apoyo financiero. En esta sección se presenta y analizan programas de SENCE y de otras entidades del sector público y privado que apuntan a la misma población objetivo (o en los que la población objetivo del Programa se ve contenida) y cuyos objetivos, a nivel de Propósito, son similares al Despega MIPE (mejorar el capital humano de los que trabajan en MIPES).

Entre los programas SENCE, el Panel identifica los programas de Franquicia Tributaria (FT), Programa Becas Laborales y la iniciativa “Plan nacional de alfabetización digital” como aquellos que, además de compartir, al menos parcialmente, su población objetivo y un Propósito similar, resultan complementarios⁷⁰ al Despega MIPE. FT complementa al Despega MIPE, ya que este último brinda una alternativa a la población objetivo en común, de acceder a la capacitación sin requerimientos que comprometan su liquidez, que es una de las razones identificadas por este Panel, para el bajo acceso a la Franquicia de la MIPES (ver sección 1.1 en este capítulo). El programa Becas Laborales entrega competencias en oficios, lo que no hace el Despega MIPE y la iniciativa “Plan Nacional de Alfabetización Digital” entrega una capacitación en temas de digitalización, que constituye una competencia habilitante para algunos de los cursos ofertados por Despega MIPE, especialmente los ofertados en modalidad online. De lo anterior, estos programas se consideran complementarios al Despega MIPE (para más detalle de estos programas ver Anexo 3 (b)).

De la información levantada por el Panel, y en relación a los programas SENCE, se mantiene una coordinación en términos de la interacción de apoyo de los equipos regionales, lo que potencia su ejecución, sin embargo, las estrategias revisadas de ninguno de los programas SENCE de capacitación, considera coordinación formal entre ellos.

Entre los programas que son ofertados por otros servicios públicos, Mujer Digital del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la Subsecretaría del Trabajo, y el Programa para el Fortalecimiento de la Competitividad de CORFO, además de compartir, al menos en parte, la población objetivo, a juicio del Panel, resultan complementarios al Despega MIPE. Mujer Digital entrega de una capacitación (en el área Tecnología de la Información), en una competencia transversal en temas de digitalización, que constituye una competencia habilitante para algunos de los cursos ofertados por Despega MIPE, especialmente los ofertados en modalidad online. De lo anterior, se considera complementario al Programa Despega MIPE. El programa de Fortalecimiento de la Competitividad resulta complementario al Despega MIPE ya que su oferta apunta a fortalecer competencias para los oficios (para más detalle de estos programas ver Anexo 3 (b)). No obstante, la complementariedad detectada, no es potenciada mediante instancias de coordinación del Despega MIPE con estos otros programas.

El programa Capacitación y Formación Empresarial de SERCOTEC, apunta a una población objetivo similar al Despega MIPE y entrega capacitación en aspectos transversales para el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de habilidades empresariales, sin embargo, estos cursos son de corta duración (4 horas), a juicio del Panel el programa SERCOTEC no duplica la oferta del Programa y al ser sus cursos de carácter introductorio, eventualmente, complementarían al Despega MIPE. No obstante, lo anterior no existe

⁶⁹ Políticas e instituciones de Fomento Productivo para la Mipymes en Chile. Tania Rodríguez-Auad, Tomás Montero. CEPAL 2016. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-fragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>. El Panel no accedió a fuentes bibliográficas más actualizadas que traten el tema.

⁷⁰ La definición de complementariedad implica que los programas en su coordinación podrían generar mayor valor agregado a la capacitación permanente del trabajador. La capacitación permanente es definida acorde a Gamero (2015), y es aquella dirigida a mejorar conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño en el empleo.

coordinación entre el programa SERCOTEC y el Programa Despega MIPE para detectar complementariedades y potenciarlas a través de la continuidad en la formación.

A juicio del Panel, el Programa debería generar esfuerzos de coordinación con el resto de los programas SENCE y de otras instituciones de modo de potenciar las complementariedades mediante estrategias de continuidad de los contenidos programáticos y difusión de estas acciones entre los usuarios. Lo anterior, especialmente válido para la Franquicia Tributaria SENCE.

2. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

A continuación, en esta sección, se realiza un análisis en torno a los hallazgos levantados por el Panel respecto a situaciones de la implementación del programa, en donde se busca identificar las posibilidades de mejora donde no existe concordancia entre la operación del Programa, su diseño y estrategia. El proceso completo y detallado de la operación del Programa se presenta en Anexo 3.

Para levantar la operación del Programa se utilizó la información de procedimientos entregada por el SENCE, a saber, el instructivo Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT), el Manual de Operación de Procesos Transversales, estos dos documentos aplicables a todos los programas de capacitación del SENCE, y las Bases Administrativas y Técnica del Concurso Público para la selección de ejecutores del Programa Despega MIPE. Por otro lado, la forma de operación y las relaciones entre el Programa a nivel regional y el nivel central del SENCE en su hacer, se levantó a partir entrevistas con los encargados regionales y con personal de la Unidad de Bonos de Capacitación, la Unidad de Estudios y la Unidad de Administración y Finanzas⁷¹ del nivel central de SENCE. El objetivo de estas entrevistas fue levantar la concordancia entre la operación del Programa y su diseño y estrategia y las dificultades y problemas de implementación que pudiesen existir. La metodología de estas entrevistas se describe en la sección VI del informe, denominada “Entrevistas realizadas a los encargados del Programa Despega MIPE en las direcciones regionales del SENCE”.

2.1.- Concordancia de la operación del Programa respecto a su diseño y estrategia

Es de destacar que como estrategia de implementación y por economías de escala, el SENCE presta servicios transversales (de difusión, de jurídica, de finanzas, contratación de seguros de accidente, etc.), a todos los programas que ejecuta, entre ellos el Despega MIPE. En el caso del Programa Despega MIPE, y en lo que se refiere a la implementación y ejecución de su único Componente, se beneficia de los servicios transversales de difusión y de seguros personales de accidente, además del apoyo en los concursos públicos, soporte tecnológico y otros, todas estas son actividades que no dependen del profesional con dedicación exclusiva (encargado del Programa).

En lo particular al proceso de difusión que realiza la Unidad de Comunicaciones del SENCE, la institución considera campañas para todos los programas de capacitación del organismo a nivel nacional y regional. En el caso del Programa Despega MIPE, las bases administrativas del concurso definen que, paralelo al esfuerzo de difusión del SENCE, los ejecutores, como parte del servicio a prestar, deben difundir los cursos que impartirán. En relación con esto último, el Manual de Operación de Procesos Transversales establece una serie orientaciones de comunicación con directrices, requerimientos obligatorios, definiciones de formatos técnicos de piezas gráficas, uso de fotografías y contenido de la información de los cursos a entregar que debe cumplir el ejecutor en su actividad de difusión. En efecto, el Manual de Operación de Procesos Transversales establece que estas actividades son a costo del ejecutor.

Uno de los hallazgos levantados en las entrevistas con encargados regionales del Programa fue que parte importante de su tiempo laboral⁷² lo dedican al apoyo de los ejecutores en labores de difusión, en respuesta al hecho de que los cupos en los cursos ofertados no se completan y, en algunos casos, se corre el riesgo

⁷¹ Participando además personal de DIPRES y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁷² De acuerdo o a la apreciación de los entrevistados por el panel, esto puede llegar a un tercio de su jornada en los periodos peak de difusión.

de no alcanzar el mínimo de inscritos para su ejecución. Igualmente, el Programa informó al Panel⁷³ que los organismos ejecutores no consideran la difusión dentro de su estructura de costos para la presentación de sus propuestas, por ende, no se realiza seguimiento de estas acciones por parte del Programa, esto sucede a pesar de que es establecido en las bases. Además, el Instructivo MAT, en lo relativo a los temas de la “Supervisión Previa al Inicio del Curso”, no incluye temas relativos a la comunicación y difusión de los cursos que imparte, lo cual da indicios que no se realiza supervisión a la difusión realizada por los organismos ejecutores.

Lo anterior resulta especialmente relevante, considerando que uno de los criterios para definir la población objetivo es el de mostrar “interés por capacitarse”, dicho interés puede ser motivado por el conocimiento de las temáticas de los cursos, los beneficios que entrega el Programa y la forma de postulación, todo esto a través de la difusión focalizada del Programa a la población objetivo. Inclusive, el hecho de postular o no postular al Programa puede depender de qué tanto esté informado el potencial beneficiario.

En relación a esto último, de las entrevistas con los encargados regionales se destaca la importancia de la difusión presencial o directa del Programa (ferias de capacitación, visita a MIPES, eventos virtuales), ya que la percepción recogida en esas entrevistas es que las características de las MIPES⁷⁴ no les permite dedicar tiempo a informarse respecto de la oferta y detalles de la capacitación a la que pueden acceder. Cabe destacar que el Manual de Procesos Transversales define para el ejecutor al menos un evento público (presencial, semi presencial o virtual) de difusión y que este Manual es de carácter transversal y no específico para el Programa Despega MIPE, por lo que puede no recoger las características de su población objetivo.

En relación con el proceso de levantamiento de la demanda, la detección de necesidades se realiza mediante mesas de trabajo regionales que organiza el encargado del Programa, convocando a asociaciones de MIPES. En paralelo se obtiene la información aportada por el Observatorio Laboral Nacional (OL), lo que se realiza mediante la aplicación de una encuesta a MIPES acerca de sus requerimientos de capacitación. Como se documenta en el Anexo 3(a), desde la pandemia las mesas regionales se han visto interrumpidas en algunas regiones. Por otro lado, la percepción de los encargados regionales es que la información del OL es demasiado general y no recoge los requerimientos de localidades rurales aisladas, localidades que, por sus características poblacionales, poseen particularidades diferenciadas en sus microemprendimientos (almacenes, servicios mecánicos, venta de productos locales, etc.)

La percepción de falta de estratificación de los que responden la encuesta del OL puede ser explicada por el hecho de que el OL no utilizó una muestra probabilística⁷⁵, si no que realiza una encuesta censal, basada en los contactos de la base de datos de MIPES del Ministerio de Economía y Turismo (MINECON). No fue posible identificar la representatividad estadística de la encuesta, dado que SENCE desconoce el marco muestral y la tasa de respuesta.

No obstante lo anterior, el Panel revisa la consistencia del cuestionario aplicado por el OL en términos de su capacidad para levantar las necesidades de capacitación del sector. De este análisis, se infiere que el cuestionario no necesariamente levanta las brechas de competencia que enfrentan la MIPES, ya que al consultar acerca del requerimiento de capacitación, la pregunta es cerrada a áreas temáticas propuestas por OL, condicionando la respuesta de la MIPE entrevistada.

⁷³ Al final del proceso de evaluación, durante reunión de cierre de observaciones del informe final, el SENCE informó que los organismos ejecutores no consideran la difusión dentro de su estructura de costos. Queda como interrogante la razón por la cual este requisito exigido en las bases no es informado de manera desagregada durante el proceso de licitación.

⁷⁴ La Encuesta de Microemprendimiento (EME) revela que el 69,2% de los microemprendedores trabajan sin ayudantes o socios y el 38,8% de los que trabajan como empleador (a) sólo contratan a una persona. Es decir, una proporción importante de las microempresas trabaja solo el microemprendedor o con una persona lo que limita su tiempo para la búsqueda de información acerca de programas de capacitación. Por otro lado, esta encuesta revela que el 26,1% de los microemprendedores alcanzó algún nivel de educación básica, el 42,9% alcanzó algún nivel de educación media y solo el 27,4% de las personas microempreendedoras se ha capacitado para la actividad económica que realiza, es decir, no existe un acercamiento a la formación en capital humano y a la capacitación.

⁷⁵ Al final de la evaluación, el Panel fue informado que para el año 2022, la encuesta OL se ejecutará con un diseño probabilístico e incorporará una alternativa de “otros” a nivel de la consulta por áreas de capacitación.

En cuanto a los procesos de convocatoria, evaluación y selección de los ejecutores, (descritos en detalle en el Anexo 3 (a), estos resultan pertinentes en la lógica de las bases administrativas del concurso público. Sin embargo, la percepción recogida en las entrevistas a los encargados regionales es que existen ejecutores mal evaluados en la región que vuelven a ser seleccionados a nivel central en procesos posteriores. Al respecto el Programa explica que las bases administrativas del concurso de selección de ejecutores consideran un ítem de comportamiento pasado del oferente, que se basa en información del sistema SIC, tal como términos de cumplimiento de fechas de los distintos hitos relevantes (firma de convenio, inicio de clases, etc.); niveles de deserción injustificados; la existencia de multas aplicadas por incumplimientos; entre otros. No se constató que existiera un informe formal y periódico en que las DR expresen su evaluación respecto del ejecutor en ítems distintos a los hitos descritos en las bases y verificables a través del SIC, por lo que el juicio expresado por los encargados regionales solo es a nivel de percepción y refuerza la necesidad de un informe formal que recoja en términos de parámetros objetivos la evaluación de las DR respecto del desempeño de los ejecutores.

En el convenio se establecen los procesos de supervisión y de fiscalización y las multas y medidas punitivas asociadas a infracciones e incumplimientos. Sin embargo, como se evidencia en el siguiente cuadro, la actividad de supervisión no cuenta con registros sistematizados, ni con seguimiento de su efectividad.

Cuadro N°12: Indicador Porcentaje de cursos Supervisados (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Porcentaje de cursos supervisados	$(N^{\circ} \text{ cursos supervisados} / N^{\circ} \text{ de cursos en el año } t) * 100$	ND/283	ND/558	154/369 42%	ND/233

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

Acerca de las supervisiones, el MAT define: "Cada Dirección Regional nombrará, a través de una Resolución Exenta, un encargado de MAT y, a lo menos, un Asesor Técnico, cuya principal función será la de efectuar las supervisiones". No obstante, en la información levantada, a solicitud del Panel, por la Unidad de Bonos de Capacitación (presentada en Anexo 3 (b)), respecto a las funciones que realizan los encargados regionales del Programa, estos reportan tiempo dedicado a la supervisión, función que es atribuible al Asesor Técnico que apoya la labor del encargado del MAT. Lo anterior, además de distraer tiempo del encargado regional del Programa, diluye la responsabilidad de supervisión que formalmente no es asignable a él.

Como se constata en el indicador del siguiente cuadro, la implementación del Programa en los tres últimos años no ha logrado completar todos los cupos habilitados, si bien este resultado puede estar asociado a los fenómenos de estallido social⁷⁶ y pandemia por COVID-19, también refuerza la importancia de desarrollar esfuerzos adicionales de difusión involucrando más activamente a los ejecutores.

Cuadro N°13: Indicador Porcentaje de Inscritos en Relación a Números de Cupos Ofrecidos (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Porcentaje de inscritos con relación a número de cupos ofrecidos	$(N^{\circ} \text{ de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año } t / N^{\circ} \text{ de cupos ofrecidos})$	5335/5335 100%	8587/13565 63%	8521/12086 71%	5408/7500 72%

⁷⁶ Los cursos del Programa se comienzan a ejecutar avanzado el segundo semestre del año y su extensión temporal es aproximadamente de tres meses dependiendo de la temática.

	en el año t) * 100				
--	-----------------------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

Relacionado a lo anterior, el retiro de un matriculado no puede ser reemplazado por otro postulante, aunque el curso lleve poco nivel de avance. Lo anterior, introduce rigidez y la posibilidad de que existiendo interesados en ese curso y cupos disponibles en otra sección, este no pueda acceder a la capacitación. Al respecto, el Programa explica que la corta duración de los cursos no permite incorporar alumnos una vez que éste se ha iniciado, ya que perdería parte importante de los contenidos, sin tiempo para recuperarlos; tampoco los ejecutores consideran recursos para reforzar a alumnos con ingreso rezagado, esto, además, a juicio del panel justifica el hecho de que no se considere listas de espera en la postulación a los cursos.

Respecto de lo anterior, aquellos inscritos en un curso presencial y que presenten una asistencia menor al 75%, SENCE considera, para el cálculo del pago al ejecutor, las horas efectivamente asistidas.

En general, antes del inicio de los cursos, el programa entrega bastante flexibilidad para el aumento de cupos, reasignación de cupos entre regiones de modo de facilitar la utilización de la mayor proporción de cupos ofertados.

A pesar de la flexibilidad mencionada, el tiempo promedio de días entre la selección de los cursos y el inicio de los cursos en el año 2021 alcanza los 132 días, similar al tiempo del año 2018. El alza ocurrida en días para los años 2019 y 2020 llegando a 155 y 182 días promedio respectivamente, es atribuible a la modificación del programa del año 2019, que aumenta el volumen de postulantes, y al contexto de la pandemia sanitaria del año 2020, que obliga a adecuar los cursos presenciales para su implementación on line.

Cuadro N°14: Indicador Tiempo Promedio en días entre la Selección de los Cursos y el Inicio de los Cursos (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Tiempo promedio en días entre la selección de los cursos y el inicio de los cursos	$\Sigma(\text{Fecha de día de inicio del curso año } t - \text{Fecha de día de selección del curso año } t (\text{Selección del curso en base al llamado de las bases})) / \text{N}^\circ \text{ de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año } t$	738.494/5.335 138	1.331.979/8.587 155	1.552.690/8.521 182	711.275/5.408 132

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

Un hallazgo identificado en el proceso de pago a los ejecutores es aquella situación en la cual el organismo ejecutor utiliza su propia plataforma educativa para impartir sus cursos (LMS), estas plataformas no siempre convergen con el SIC, en esos casos, la información necesaria para el pago de los servicios debe ser cargada manualmente a través de planillas excel al SIC. Este proceso demora la ejecución del pago y recarga el trabajo del encargado regional del Programa.

Respecto del resto de los procesos no tratados en esta sección y detallados en el Anexo 3 A, no se detectan problemas de concordancia entre la operación, diseño y estrategia definida para el Programa.

2.2.- Criterios de focalización del Programa

El Programa establece el “interés por capacitarse” dentro de la definición de su población objetivo como un criterio implícito de focalización, sin embargo, como se analiza anteriormente en este capítulo, esta variable no es directamente observable, de ahí que no sea posible discriminar entre los que tienen y no tienen interés de capacitarse, a menos que se levante la información mediante encuesta. No obstante, la postulación al programa revela el “interés por capacitarse” de ahí la importancia de que la población potencial acceda a la información del Programa a través de la difusión.

Un dato revelador mencionado anteriormente y que se retoma del Reporte Nacional Encuesta Despega MIPE 2020, es que de las MIPES que no habían realizado capacitación a dueños, socios y representantes legales (el 57% de los encuestado), el 24% lo justificó con el argumento “porque los costos de capacitación son muy altos para nuestra empresa”. Al respecto, llama la atención esta respuesta, por el hecho que Despega MIPE no requiere de financiamiento por parte de la empresa y puede revelar desconocimiento respecto de las características del Programa.

El hecho de que la postulación al Programa esté revelando el interés por capacitarse y que, los antecedentes ingresados por el postulante a la plataforma de postulación, permiten la verificación del cumplimiento de los requisitos de ser trabajador, socio, dueño y/o representante legal de una MIPE y que, además tenga 18 o más años de edad, esto a través del cruce con las bases de datos de SII y de la Superintendencia de Pensiones, este proceso asegura que el Programa está llegando con sus beneficios a la población objetivo.

2.3.- Organización y gestión del Programa en función de recursos humanos y financieros

En términos de estructura organizacional el Programa se inserta en la Unidad de Bonos de Capacitación que depende del Departamento de Capacitación a Personas del SENCE. Las principales funciones de la Unidad de Bonos de Capacitación pueden ser consultadas en detalle en el Anexo 3.

La Unidad Bonos de Capacitación cuenta con 5 personas, pero sólo una de ellas tiene dedicación exclusiva al Programa y el resto comparte funciones con otras líneas de acción de la unidad y apoyan al Programa.

A nivel regional existe un encargado de la Unidad de Capacitación a personas y un Encargado Regional del Programa que en su labor recibe apoyo de los encargados regionales de otros programas y de los servicios transversales de la DR o del SENCE a nivel central.

El Panel constató que, tanto a nivel central, como a nivel regional, permanente comunicación entre los encargados de Programa y los encargados de otros programas, a juicio del panel esto es factor positivo dado que permite el intercambio de información y la complementariedad para abordar problemas comunes, compartir contactos u otras sinergias que potencien la implementación del Programa.

Del análisis de la información proporcionada por las regiones, tanto la recopilada por el Panel a través de entrevistas, como la proporcionada por la Unidad de Bonos de Capacitación del SENCE, levantada desde regiones (ver Anexo 3 (b)), y de acuerdo a los cálculos realizados por el Panel en base a esta información, existe gran dispersión de las horas mensuales destinadas al Programa por parte de los encargados regionales del Programa, es así como la desviación estándar es de 38,2 horas mensuales (con un valor máximo de 176 y un mínimo de 30 horas mensuales de dedicación al Programa⁷⁷).

Algo similar ocurre con la dedicación al Programa, en términos de horas mensuales, de parte de los encargados regionales de la Unidad de Capacitación a Personas (UCAP), la que, de acuerdo con los cálculos del Panel en base a la información reportada, presenta una desviación estándar de 13,7 horas mensuales (con un valor máximo de 44 y un mínimo de 0 horas mensuales destinadas al Programa). En las regiones de mayor tamaño en relación a los cupos asignados, el encargado regional de la UCAP dispone de una mayor cantidad de horas mensuales destinadas al Despega MIPE (117,3 horas mensuales en promedio) en relación a las regiones pequeñas (53,6 horas mensuales en promedio)⁷⁸.

De acuerdo con la Encargada Nacional del Programa, la dispersión observada en las horas tanto de los encargados del Programa y de los encargados de la UCAP a nivel regional es atribuible a que las regiones grandes manejan un mayor número de ejecutores y cursos, pero también se constata que las regiones

⁷⁷ Para mayor detalle consultar cuadros 3B-1 en anexo 3(b).

⁷⁸ Para mayor detalle consultar cuadro 3B-2 en anexo 3(b).

grandes poseen un mayor apoyo por la existencia de más unidades que asumen labores administrativas, que en regiones pequeñas debe asumir el encargado del Programa y el encargado de la UCAP.

El panel revisó la información levantada y reportada por la Unidad de Bonos de Capacitación, en relación a las labores desarrolladas por encargados del Programa en regiones (ver cuadro B3.1 de Anexo 3 (b)), y se observa que en conjunto son muy absorbentes de tiempo. Cabe destacar que esta información es un autoreporte de los encargados del Programa y de la UCAP a nivel regional en todas las regiones. Complementariamente, otra fuente de información que entrega indicios sobre algunas labores muy absorbentes de tiempo a nivel regional fue la reportada a través de entrevistas a los encargados regionales del Programa, en la cual se percibieron manifestaciones sobre que un tercio de su jornada mensual es destinada a labores de difusión.

Si bien la información presentada en párrafos anteriores posee limitaciones por su naturaleza de autoreporte y percepciones cualitativas, lo que si se pudo constatar la inexistencia de manuales que definan un diseño de las tareas a realizar y responsabilidades de quién dentro de la DR debe ejecutarlas. Así como también de los apoyos transversales que se recibirá desde el nivel regional y/o central para abordar algunas de estas tareas. En lo particular los servicios transversales prestados centralmente por SENCE se ejecutan durante la planificación y ejecución del Programa y, escapan del control de la persona que posee la dedicación exclusiva al Programa, quien es el encargado a nivel central. Lo anterior redundando en los preparativos previos del inicio de la Fase Lectiva del Programa. De estas actividades transversales del SENCE depende el inicio oportuno de los cursos de capacitación. Como se explicará más adelante, estos tiempos preparativos inciden en la eficacia y eficiencia del Programa.

A juicio del Panel, debería establecerse una coordinación a nivel SENCE que defina cronogramas e instancias de seguimiento de los procesos transversales que permitan, en tiempos razonables, concluir los procesos requeridos para el inicio de la Fase Lectiva.

2.4.- Sistema de seguimiento

La matriz base del Marco Lógico, (Programa, MDSyF y DIPRES) inicialmente presentada contaba con dos indicadores para medir el desempeño a nivel de Propósito:

- Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación respecto del total de personas que finalizan un curso de capacitación en el año. (Eficacia/Resultado final).
- Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación respecto del total de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1 (Calidad/Producto).

Además, esta base de MML presentaba un indicador para medir el desempeño del Componente:

- Porcentaje de personas desertoras respecto del número de personas con estado finalizado en el año (Eficacia/Producto).

Este grupo de indicadores resultaba insuficiente, ya que no daban cuenta de las dimensiones de Eficiencia y Economía ni tampoco del ámbito de Procesos, siendo limitados en el seguimiento de los ámbitos y dimensiones.

Por otro lado, los indicadores que medían la dimensión de Eficacia (el primero de propósito y el de Componente) tomaban como denominador el número de personas que finalizan los cursos y como numerador la cantidad de personas capacitadas, y no toman en cuenta la fecha de la entrada inicial de participantes inscritos, lo que tiende a aumentar el indicador, sobreestimando la eficacia del proceso. El Panel, en acuerdo con la Unidad de Bonos de Capacitación, DIPRES y MDSyF, revisaron estos indicadores, modificando algunos de ellos y agregando otros de modo de incorporarlos a la matriz de evaluación (MML)

que se presentan en el Anexo 2(a). En este contexto, los nuevos indicadores contruidos no incluyen metas⁷⁹.

Un segundo instrumento de seguimiento del desempeño del Programa es el Reporte Laboral, que presenta indicadores de participación previa y posterior del trabajador beneficiario del Programa en el mercado laboral formal, en específico su promedio y aumento de densidad de cotizaciones. No se observa pertinencia de este tipo de indicadores en el contexto de la medición de los objetivos de Propósito ni del Componente. Además, se debe considerar que una de las características de la población objetivo es que son personas que trabajan en MIPes (no son desempleados ni independientes), lo que el impacto del Programa sobre este tipo de indicadores podría ser atribuibles en el largo plazo, que escapan del alcancen de este EPG.

Un tercer instrumento de seguimiento, que sí se relaciona con los objetivos de Propósito y Componente, es la encuesta de satisfacción, que proporciona información relevante para identificar fortalezas y debilidades del proceso a partir de la percepción de los usuarios⁸⁰, desde la motivación para ingresar al Programa, el proceso de postulación hasta la fase lectiva.

Por otra parte, el Panel constató que el SENCE ha implementado desde el 2019 una instancia de evaluación de proceso de mejora continua, que abarca transversalmente a todos los programas de SENCE y en la que se identifican aquellos con nudos críticos (problemas de gestión, ejecución o resultados detectados, a partir de evaluaciones, encuestas y análisis realizados por la Unidad de Estudios del SENCE). El resultado de las propuestas de mejora surgidas del proceso de análisis de la información recopilada en torno a los nudos críticos detectados, se traducen en compromisos de gestión de los programas involucrados.

Este proceso consta de las siguientes etapas:

- (1) Presentación de resultados; a partir de todas las evaluaciones y documentos que se tienen por programa donde se identifican los nudos críticos
- (2) Retroalimentación regional: se revisan los nudos críticos con los equipos regionales de manera de validar y complementar los presentados. Los nudos críticos son entendidos como aspectos de gestión y diseño.
- (3) Mesa de trabajo a nivel central para establecer compromisos; esta mesa está constituida por jefes de departamento de programas, encargados de programa, Unidad de Estudios y otras unidades o departamentos transversales del SENCE. Del trabajo de esta mesa se obtiene un reporte ejecutivo de compromisos de mejoras.
- (4) Validación compromisos por parte de comité; reunión con comité de mejora continua, encargados de programa y Unidad de Estudios, para la validación de compromisos, y establecer plazos asociados. El comité de mejora está constituido por el director nacional, subdirector y jefes de departamento de programas.

El monitoreo de los compromisos lo realiza la Unidad de Control de Gestión del SENCE. Si bien el proceso resulta relevante para la evaluación y retroalimentación para la mejora del desempeño del Programa, éste se inició en el año 2019 y es a partir del año 2021 que todos los programas del SENCE que presentan algún nudo crítico entran al proceso de mejora continua. En el caso del Programa Despega MIPE, fue priorizado el año 2020, se visibilizaron los nudos críticos y se establecieron los compromisos de mejora, que todavía están en marcha y por tanto a la espera de resultados.

A juicio del Panel, los sistemas de seguimiento para la mejora continua resultan insuficientes para la medición del desempeño del Programa y su implementación. Esto mejora con los indicadores propuestos

⁷⁹ Las metas del Programa identificadas por el Panel se encuentran en herramientas de gestión definidas por el área de control de gestión del SENCE, en lo particular aquellas establecidas en los Indicadores de Desempeño (Formulario H), Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG)., Las metas allí establecidas corresponden a la base de cálculo del indicador para medir el desempeño del Componente presentada por el Programa en su matriz base.

⁸⁰ Esta encuesta recopila información respecto de la motivación para ingresar al Programa, forma en que se informó respecto del Programa, la facilidad para acceder a dicha información, la claridad de la información, la forma de postulación, acerca del proceso de postulación (tiempos, atención, etc.), evaluación de las plataformas usadas, acerca de la duración y aspectos metodológicos de la ejecución, acerca del proveedor, de los tutores, facilitadores o profesores del curso y de los resultados en términos de competencias o habilidades adquiridas.

en la MML acordada entre el Panel, la Unidad de Estudios y la Unidad de Bonos de Capacitación de SENCE y DIPRES.

3. DESEMPEÑO DEL PROGRAMA: EFICACIA Y CALIDAD

3.1. Eficacia a nivel de Componentes (producción de bienes o servicios)

El Programa posee un único componente, “Capacitación: Trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas se capacitan”, el cual genera los siguientes servicios: **Cursos en Fase Lectiva** en tres modalidades, a saber, presencial, e-learning y blended; y **Dispositivo de apoyo al programa**: seguro de accidentes personales para cursos y/o actividades presenciales e instrumentos habilitantes y/o referenciales para aquellos cursos cuyos contenidos programáticos y modalidad presencial, e-learning o blended lo requieran.

Este componente tiene como objetivo cerrar brechas de competencias laborales y fortalecer competencias y/o desarrollar habilidades blandas o transversales con el propósito de mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las micro y pequeñas empresas a través de cursos de capacitación.

Una de las limitantes del presente análisis es que la base de datos proporcionada por el Programa no cuenta con información diferenciada por cada tipo de beneficiario – es decir; trabajadores, socios, dueños y representantes legales – solo existen dos categorías; (1) trabajadores (2) socios, dueños y representantes legales. Esta información se encuentra disponible a partir del año 2019, cuando se amplía la población potencial/objetivo del Programa a trabajadores de las MIPES. A nivel de componente, se mide el desempeño de solo un indicador de Eficacia/producto (*Porcentaje de personas desertoras*), acorde a los instrumentos de gestión del Programa, a saber, Informe de evaluación ex ante e Informe de seguimiento presentados al MDSyF, instrumentos en donde se solicita solo un indicador por componente. El Panel en el marco de la presente evaluación propuso una serie de indicadores de desempeño que serán analizados a continuación:

- “Porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos”

Cuadro N°15: Indicador de Componente del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia - Producto Porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos	(N° de usuarios desertores en cursos de capacitación año t / N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) * 100	26,4% 1.410/5.335	26,4% 2.269/8.587	13,1% 1.118/8.521	8,7% 469/5.408

Fuente: Elaboración propia en “BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)” entregada por SENCE. Este indicador se calcula a partir de la base de datos administrativa del Programa considerando los usuarios que presentan un estado final, es decir que aprobaron, reprobaron o desertaron del curso.

El porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos entre los años 2018 y 2019 se mantiene constante en un 26,4%. A partir del año 2020, se observa un descenso, que puede deberse a los cambios de los cursos de presencial a online en el contexto de pandemia, lo que podría estar facilitando la sostenibilidad en la participación de los inscritos. Este porcentaje llega a un 8,7% el año 2021, no obstante, hay que considerar que al cierre de esta evaluación el 28,1% de los usuarios inscritos aún no cuentan con estado final ingresado en la base de datos del Programa para el cálculo de los indicadores. De acuerdo con lo señalado por el Programa esto se debe a que la ejecución 2021 comenzó tardíamente afectando el inicio y término de los cursos adjudicados.

El porcentaje de deserción sobre el 25% para los años 2018 y 2019 es superior que el promedio en otros programas de capacitación -como, por ejemplo, el programa Capacitación en Oficios⁸¹, en el que la deserción histórica de los beneficiarios ha oscilado en torno al 20%. No obstante, la cifra de deserción del Despega MIPE muestra una caída sostenible en los años siguientes, un 13,1% el 2020 y un 8,7% para el año 2021. Se debe tener en cuenta eso sí que la cifra del 2021, como se mencionó anteriormente, no considera el estado final de casi un tercio de los alumnos, por ende, no es un porcentaje que pueda compararse con los años anteriores y con otros programas de capacitación.

Cuadro N°16: Desagregación por Sexo. Tasa de Deserción (2018-2021)

N° de Personas desertoras	2018	2019	2020	2021
Mujeres	1.072	1.401	645	266
Hombres	338	868	473	203
Total desertores	1.410	2.269	1.118	469
Desertoras Mujeres / Total Desertores	76,0%	61,7%	57,7%	56,7%

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

Si se analiza el indicador desagregado de deserción por sexo se observa que del total de personas que desertan las mujeres representan el 56,7% el año 2021. Este indicador refleja una evolución decreciente pasando de 76,0% desde el 2018 hasta llegar a 56,7% en 2021. Como se explica posteriormente, en la sección de beneficiarios, el número de inscritos del Programa son mayoritariamente mujeres, por lo que se considera que esta tasa de deserción es consistente con el número de beneficiarios del Programa desagregado por sexo.

Ahora bien, si se analiza la tasa de deserción con respecto a los inscritos por sexo, como se presenta en el siguiente cuadro, se puede observar que la tasa es levemente mayor para usuarios inscritos hombres para todo el periodo evaluado, pasando de un 27,8% el año 2018, un 28,9% el 2019, un 14,7% el 2020 y un 10,2% el 2021. En el caso de las mujeres, la tasa de deserción en el año 2018 alcanza un 26,0%, un 25,1% el 2019, disminuyendo a un 12,1% para el año 2020 y alcanzando un 7,8% para el 2021. A juicio del panel, estas cifras son positivas, considerando que la literatura señala que las mujeres tienen mayores tasas de deserción en los programas de capacitación que tienen como objetivo ingresar o mantenerse en el mercado del trabajo en comparación con los hombres, debido principalmente al cuidado infantil⁸². El panel tiene como hipótesis que la modalidad e-learning ha beneficiado la permanencia de las mujeres inscritas en el Programa, no afectando de esta manera la deserción durante el desarrollo de la capacitación.

Cuadro N°17: Desagregación por Sexo. Tasa de Deserción con Respecto a los Inscritos (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación											
		Hombres				Mujeres				Total			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
<u>Eficacia - Producto</u> Tasa de deserción por sexo	(N° de usuarios desertores hombre/mujer en cursos de capacitación año t / N° de usuarios hombre/mujer inscritos en cursos de capacitación en el año t) * 100	27,8%	28,9%	14,7%	10,2%	26,0%	25,1%	12,1%	7,8%	26,4%	26,4%	13,1%	8,7%
		338/ 1.214	868/ 3.006	473/ 3.211	203/ 1.987	1.072/ 4.121	1.401/ 5.581	645/ 5.310	1.072/ 4.124	1.410/ 5.335	2.269/ 8.587	1.118/ 8.521	469/ 5.408

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

⁸¹ Ver EPG Capacitación en Oficios, año 2017, https://www.dipres.gob.cl/597/articles-163125_informe_final.pdf . Se hace la comparación con este programa por la disponibilidad de información y por ser un programa de capacitación del SENCE, hay que considerar que la evaluación realizada tiene un desfase importante ya que se utilizó el periodo 2013-2016.

⁸² Fuente: Evaluación Sectorial "Apresto Laboral Para Mujeres", Departamento de Evaluación y Transparencia Fiscal Dirección de Presupuestos, enero 2022. http://www.dipres.cl/598/articles-250353_ev_sectorial.pdf

En los informes de monitoreo (detalle y seguimiento) del MDSyF señala que para el indicador “porcentaje de personas desertoras” se establece un “estimado” para el año 2020 de un 25%, sin embargo, para el año 2021 no se evidencia dicha estimación. Considerando el 25% para el año 2020 el Programa estaría cumpliendo, ya que el año 2020 alcanzó un 13,1% la tasa de deserción. Sin embargo, la caída de la tasa de deserción a partir del año 2020 a un 13,1% y un 8,7% para el año 2021 podrían estar indicando que la modalidad e-learning ha contribuido a disminuir las barreras que enfrentan los trabajadores para mantenerse en los programas de capacitación. A juicio del panel, los costos asociados al traslado, y el hecho de no descuidar responsabilidades de cuidados en el hogar, generalmente asignado a la mujer, estarían explicando la disminución de la tasa de deserción.

Adicionalmente, el Programa no realiza seguimiento a los beneficiarios que desertan, el Panel constató que la base de datos entregada por el Programa no levanta trazabilidad a los desertores. Sin embargo, en el informe sobre la “Evaluación de implementación y resultados Programa Despega MIPE 2019”⁸³, donde se solicitó abordar la temática deserción de participantes para la fase lectiva, se señala que los rasgos asociados al perfil del usuario inscrito desertor son los siguientes:

- Edad, mayores de 60 años (representan el 27,1% de los desertores)
- Territorio, macrozona norte (representan el 36% de los desertores)

Dentro de las causas de la deserción mencionadas por los encargados de los organismos ejecutores del Programa se encuentran las características de la población atendida del Programa⁸⁴, entendiéndose en el caso de los socios, dueños y representantes legales quienes son los que dirigen sus empresas, por lo mismo sus prioridades están en función de esto. Así también se menciona la “insatisfacción con el propio proceso de capacitación”, levantado a través de entrevistas semiestructuradas a los usuarios inscritos del programa⁸⁵.

A juicio del panel, el seguimiento de los desertores y las razones de la deserción desagregadas por sexo son relevantes de conocer, de manera de poder disminuir las barreras que estarían enfrentando los inscritos al programa para mantenerse en los cursos de capacitación.

Para complementar la medición de Eficacia/producto del componente del Programa, el Panel consideró los siguientes indicadores para la evaluación de desempeño, que fueron incluidos en la Matriz de Marco Lógico, ya que interesa conocer si los cursos de capacitación están siendo eficaces en su desempeño.

El primer indicador construido fue el “Porcentaje de usuarios inscritos con respecto al total de postulados”. Se observa un aumento de este indicador, pasando de un 59,5% el año 2018 a un 73,9% para el año 2020 y alcanzando un 72,0% para el año 2021. Además, se observa que el total de inscritos y postulados aumentó considerablemente para los años 2019 y 2020 en un 60,9% y un 59,7% con respecto al número de inscritos del año 2018 y en un 60,3% y un 28,5% con respecto al número de postulados. El aumento de postulantes del año 2019 se debe a un cambio en la población objetivo del Programa, donde se incluyeron a los trabajadores de las MIPES. Para el año 2021, disminuye el número de inscritos y postulados, alcanzando los valores del año 2018. De acuerdo con lo señalado por el programa esta baja de inscritos y postulantes para el año 2021, además de la situación COVID-19, podría deberse a la baja en los tiempos de difusión para el proceso de atracción de postulantes y la ejecución del Programa que se realizó principalmente durante el último trimestre del año. La ejecución del Programa depende de servicios transversales realizados por otras unidades de SENCE, a juicio del panel si bien resulta eficaz este mecanismo para aprovechar economías de ámbito (una unidad realiza las labores específicas relacionadas a una temática,

⁸³ Fuente: Informe Final Evaluación de Implementación y Resultados Programa Bono de Capacitación Para Micro y Pequeños Empresarios 2019, ARSChile Spa, septiembre 2020. https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14251_archivo_01.pdf

⁸⁴ Descripción de la población atendida por el programa: *Micro, Pequeñas y Medianas empresas que pertenezcan al Tramo 1, así como medianas empresas Tramo 2 y grandes empresas. Empleados y/o presidentes, vicepresidentes o socios gerentes que trabajan en la empresa y mantienen tales condiciones durante la formación.*

⁸⁵ Según la información disponible en el informe se realizaron 60 entrevistas semiestructuradas a los beneficiarios del programa, distribuidas territorialmente en las siguientes macrozonas; Arica-Parinacota, Valparaíso, Región Metropolitana, O’Higgins, Maule y Biobío, 30 para usuarios trabajadores y 30 para empresarios (ver página14 “Informe sobre la “Evaluación de implementación y resultados Programa Despega MIPE 2019”).

contratación de seguro de accidente, o evaluación de ejecutores), se observa que el inicio del proceso de concurso de ejecutores para el Programa, en algunos años ha sido tardío en espera de definiciones de instancias transversales, afectando la eficacia de su ejecución, lo cual particularmente se observó para el año 2021.

Cuadro N°18: Indicador 1 de Componente del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia - Producto Porcentaje de usuarios inscritos con respecto al total postulados	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t / N° de usuarios postulados año t)*100	59,5% 5.335/8.972	59,7% 8.587/14.384	73,9% 8.521/11.525	72,0% 5.408/7.507

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. Este indicador se calcula considerando los usuarios inscritos del programa con respecto al total de postulados por año. Los usuarios inscritos son personas que se encuentran matriculadas y donde la fase lectiva ha comenzado durante el año de evaluación.

Del cuadro N°19 elaborado por el Panel se desprende que para el periodo analizado se realizaron cursos en 21 temáticas y que del total de inscritos a nivel nacional estos se concentran en los temas de Contabilidad (15,9%); Inglés (15,7%); Gestión, Operación y Planificación estratégica (11,0%); y Administración y Finanzas (10,5%). Esta tendencia se mantiene en el periodo, es decir los inscritos se han concentrado en las temáticas previamente señaladas no observando mayores cambios producto del estallido social y pandemia.

Ahora bien, para poder emitir un juicio respecto de la distribución de los inscritos por temáticas de capacitación, se utiliza la Encuesta Despega MIPes 2020 levantada por el Observatorio Laboral Nacional (OL) del SENCE y explicada en la sección precedente 2.1 de Concordancia de la Operación del Programa del Capítulo II. De las 3.976 empresas que respondieron el cuestionario, un 71% considero la necesidad de capacitarse. De estas empresas, la primera necesidad de capacitación declarada fue en el área de Ventas (57%), en segundo lugar, en Transformación Digital (48%), en tercer lugar, Emprendimiento o reinención del negocio (38%), en cuarto lugar, en Administración de empresas (26%), en quinto lugar, Contabilidad (18%), en sexto lugar, Medidas sanitarias por COVID-19 (14%), en séptimo lugar, Idiomas (13%), y finalmente en octavo lugar, Capacitación para oficios o cargos específicos (4%). A juicio del panel a nivel general existe una concordancia entre las áreas levantadas por la Encuesta y los usuarios inscritos en cursos de capacitación del Programa, de todos modos, llama la atención la cantidad de usuarios inscritos en cursos de Idioma, considerando que para las MIPes está en séptimo lugar como necesidad de capacitación.

El reporte señala que un 18% de las empresas declararon dentro de las razones para no capacitar a dueños, socios, representantes legales que "no hay capacitación disponible en las áreas relevantes para la empresa"⁸⁶ y un 19% que dentro de las razones para no capacitar a los trabajadores se encuentra que "no hay capacitación disponible para las necesidades de los trabajadores", esto sin duda es un punto que a juicio del panel debe considerarse porque también podría estar explicando la baja de postulantes evidenciado en el año 2021, afectando así al desempeño del Programa.

⁸⁶ La Encuesta no pregunta cuáles son las capacitaciones necesarias asociadas por tipo de trabajador. Como se menciona en el párrafo, la Encuesta pregunta sobre las áreas y temáticas relevantes de capacitación para la empresa, pero no por tipo de trabajador.

Cuadro N°19: Inscritos por tipo de curso, 2018-2021

TEMA CURSO	2018		2019		2020		2021		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Contabilidad	397	7,4	1.828	21,3	1.556	18,3	640	11,8	4.421	15,9
Inglés	641	12,0	1.001	11,7	1.778	20,9	940	17,4	4.360	15,7
Gestión, operación y planificación estratégica	543	10,2	634	7,4	1.044	12,3	849	15,7	3.070	11,0
Administración y finanzas	785	14,7	342	4,0	1.038	12,2	770	14,2	2.935	10,5
Computación	535	10,0	668	7,8	825	9,7	443	8,2	2.471	8,9
Comercio	176	3,3	497	5,8	851	10,0	786	14,5	2.310	8,3
Emprendimiento	396	7,4	1.049	12,2	220	2,6	74	1,4	1.739	6,2
Legislación laboral y normativa tributaria	84	1,6	15	0,2	474	5,6	356	6,6	929	3,3
Alfabetización digital	-	0,0	673	7,8	85	1,0	110	2,0	868	3,1
Diseño, elaboración y comercialización de productos	581	10,9	191	2,2	-	0,0	-	0,0	772	2,8
Formulación de proyectos	227	4,3	340	4,0	73	0,9	94	1,7	734	2,6
Cocina	110	2,1	503	5,9	-	0,0	17	0,3	630	2,3
Otros	283	5,3	188	2,2	96	1,1	18	0,3	585	2,1
Licencia de conducir	196	3,7	47	0,5	75	0,9	121	2,2	439	1,6
Servicio de banquetearía	24	0,4	179	2,1	195	2,3	-	0,0	398	1,4
Atención a clientes	14	0,3	105	1,2	101	1,2	111	2,1	331	1,2
Mecánica	142	2,7	98	1,1	-	0,0	-	0,0	240	0,9
Control de gestión	42	0,8	-	0,0	110	1,3	63	1,2	215	0,8
Organización de eventos	106	2,0	53	0,6	-	0,0	-	0,0	159	0,6
Difusión y operación turística	53	1,0	74	0,9	-	0,0	16	0,3	143	0,5
Procedimientos básicos de seguridad y emergencias en el puesto de trabajo	-	0,0	102	1,2	-	0,0	-	0,0	102	0,4
Total inscritos	5.335	100,0	8.587	100,0	8.521	100,0	5.408	100,0	27.851	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. Se utilizó el campo "Nombre_Curso" para construir la tabla, se agruparon los 118 cursos en 21 categorías para el análisis.

Para hacer un análisis de inscritos desagregado por sexo para los años 2019-2021⁸⁷, se presenta el siguiente cuadro que incluye información por áreas⁸⁸. Al respecto, en términos generales se observa una proporción levemente mayor de mujeres inscritas en cursos de Administración (42,5%) en comparación con los hombres (39,1%) considerando que los cursos de administración representaron para el periodo un 41,3% del total, así también en el caso de los cursos correspondientes a las áreas de Gastronomía, hotelería y

⁸⁷ El cuadro no incluye en el análisis el año 2018 porque la base de datos no considera el campo "Área_Curso" para ese año.

⁸⁸ No fue posible construir el cuadro anterior desagregado por sexo, es por eso que se construye utilizando las áreas de los cursos de capacitación disponible en la BBDD entregada por el Programa.

turismo, donde las mujeres inscritas son un 6,9% versus un 3,0% de hombres. En contraste, se evidencia una mayor proporción de hombres inscritos en cursos de comercio (16,8% versus 14,2% de mujeres), en Idiomas (18,5% y 15,3% de mujeres) y en Transporte y logística (3,2% versus 2,3% mujeres). A juicio del panel no se evidencian diferencias significativas en la proporción de inscritas mujeres en comparación con los hombres por área de cursos de capacitación, es más, el panel evalúa de manera positiva que los hombres participen en mayor proporción en cursos de Comercio, sector económico donde existe una mayor participación de mujeres en el mercado laboral chileno (INE, 2021).

Cuadro N°20: Proporción (%) inscritos por área de curso año desagregado por sexo 2019-2021

Área curso	2019			2020			2021			Total		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Administración	41,4	42,2	41,7	44,9	38,4	42,4	40,7	35,5	38,8	42,5	39,1	41,3
Agropecuario	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,5	0,4	0,1	0,1	0,1
Artes, Artesanía y gráfica	0,6	0,0	0,4	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,3
Comercio	11,1	12,7	11,7	13,3	15,8	14,2	20,7	24,5	22,1	14,2	16,8	15,1
Computación e informática	20,6	20,6	20,6	14,6	15,1	14,8	15,3	15,9	15,5	17,1	17,3	17,2
Construcción	0,2	2,9	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	1,1	0,4
Energía	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1
Gastronomía, hotelería y turismo	12,0	5,3	9,6	4,7	1,7	3,6	2,1	1,6	1,9	6,9	3,0	5,5
Idiomas y comunicación	11,0	12,3	11,5	18,8	24,2	20,9	16,7	18,6	17,4	15,3	18,5	16,4
Medio Ambiente	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Salud	1,0	1,5	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,5	0,5
Servicios	1,4	0,5	1,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,1	0,3	0,7	0,2	0,5
Transporte y logística	0,7	2,0	1,2	3,1	4,1	3,5	3,6	3,4	3,5	2,3	3,2	2,6
Total general	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

Un segundo indicador construido para evaluar el resultado del componente es el "porcentaje de usuarios reprobados⁸⁹ con respecto al total de inscritos".

Cuadro N° 21: Indicador 2 de Componente del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia – Producto Porcentaje de usuarios reprobados con respecto al total inscritos	(N° de usuarios reprobados en cursos de capacitación año t / N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t)*100	1,2% 64/5.335	0,3% 24/8.587	8,8% 746/8.521	4,6% 248/5.408

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

⁸⁹ El significado de reprobados en el caso de los cursos presenciales es que asistieron al menos al 75% del total de horas del curso pero que reprobaron la evaluación que se les realiza al finalizar el curso y en el caso de la modalidad e-learning significa que consumieron el 100% de los recursos disponibles y que reprobaron la evaluación final.

Para los años 2018 y 2019 el indicador de porcentaje de reprobados fue muy bajo en comparación con el año 2020, donde se eleva a un 8,8% esto puede deberse al efecto pandemia para el año 2020 y en el año 2021 los datos aún son preliminares para poder sacar conclusiones. Sin embargo, como se observa en el siguiente cuadro, el total de reprobados corresponde a la modalidad e-learning para los años 2020 y 2021, el año 2020 no hubo modalidad presencial, sin embargo, para el año 2021 los inscritos en modalidad presencial representaron solo un 2%. A juicio del panel la tasa de reprobación es baja, sin embargo, se ha observado un aumento en el contexto pandemia y producto de la modalidad e-learning, lo cual debe ser estudiado para entender las causas que están provocando esta tendencia al alza y ser observado para saber si esta tendencia comienza a disminuir producto de la vuelta a la normalidad.

Cuadro N° 22: Indicador 2 de Componente del Programa Desagregado por Tipo de Modalidad (2018-2021)

Porcentaje de usuarios reprobados con respecto al total inscritos por modalidad	2018	2019	2020	2021
Presencial	1,2%	0,3%	0,0%	0,0%
e-learning	No aplica ⁹⁰	0,0%	8,8%	4,6%

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

Si se analiza respecto por área del curso, el 52,1% del total de reprobados para el periodo evaluado corresponden al área de "Administración", específicamente a los cursos asociados a "Contabilidad y Facturación Electrónica" que representan el 26,4% del total de reprobados. En segundo lugar, los cursos del área de "Computación e informática" que representan el 17,6% y los de "Comercio" el 14,7% de los reprobados para el periodo analizado.

A juicio del Panel se encuentra fuera del alcance de la presente evaluación realizar un análisis de calidad de los cursos de capacitación, entendida como la docencia impartida en dichos cursos.

Cuadro N°23: Reprobados por área de curso año 2019-2021⁹¹

Área curso	2019	2020	2021	Total	%
Administración	5	389	126	520	52,1%
Artes, Artesanía v gráfica	-	5	-	5	0,5%
Comercio	1	99	47	147	14,7%
Computación e informática	18	120	38	176	17,6%
Energía	-	2	-	2	0,2%
Gastronomía, hotelería y turismo	-	12	3	15	1,5%
Idiomas y comunicación	-	96	24	120	12,0%
Medio Ambiente	-	3	11	14	1,4%
Transporte y logística	-	-	-	0	0,0%
Total general	24	726	249	999	100%

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

⁹⁰ La modalidad e-learning comenzó a implementarse a partir del año 2019 a raíz del estallido social y luego se mantuvo producto de la pandemia.

⁹¹ El cuadro no incluye en el análisis el año 2018 porque la base de datos no considera el campo "Área_Curso" para ese año.

Un tercer indicador construido para evaluar el resultado del producto fue el “promedio de inscritos por curso”.

Cuadro N°24: Indicador 3 de Componente del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia - Producto Promedio de inscritos por curso	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t /N° de cursos en el año t)	18,8	15,4	23,1	23,2
		5.335/283 ⁹²	8.587/558 ⁹³	8.521/369 ⁹⁴	5.408/233

Fuente: Elaboración propia en base a “BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)” entregada por SENCE

Se observa que el promedio de inscritos por curso disminuye entre el año 2018 y 2019, pasando de 18,8 participantes en el año 2018 a un 15,4 el año 2019. Sin embargo, esta cifra aumenta sustancialmente para el año 2020, alcanzando un 23,1 de usuarios inscritos por curso y un 23,2 para el año 2021. Esto se debe a que los cursos e-learning pueden estar conformados entre 10 y 100 participantes, en comparación con los cursos presenciales que pueden tener un mínimo de 10 y un máximo de 25 participantes.

Como se observa en el siguiente cuadro, al desagregar el indicador por modalidad de curso, la modalidad e-learning presenta un promedio de inscritos por curso superior que la modalidad presencial, 23,1 para el año 2020 y 23,5 participantes promedio para el año 2021. A criterio del Panel en términos de eficacia esta nueva modalidad permite alcanzar un mayor número de alumnos utilizando los mismos recursos, así como también contar con una diversidad y amplitud territorial en términos de usuarios inscritos, por ejemplo, en el caso de cursos correspondientes al área de Transporte y Logística del año 2021 tres de ellos cuentan con alumnos provenientes de más de 9 regiones del país, situación que no se permitía con la modalidad presencial. Sin embargo, estos aspectos positivos deben analizarse en conjunto con el indicador de “porcentaje de reprobados” donde para el año 2020 la tasa de reprobación alcanzo un 8,8%, esto es un 310,8% mayor en relación al año 2019, y donde casi el 100% de los cursos en el 2020 se estaban ejecutando en modalidad e-learning, lo que puede estar repercutiendo en un menor compromiso para aprobar los cursos en comparación con la modalidad presencial.

Cuadro N°25: Indicador 3 de Componente del Programa desagregado por tipo de modalidad (2018-2021)

Enunciado	Modalidad	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia - Producto Promedio de inscritos por curso	Presencial	18,8 5.335/283	15,4 8.557/556	ND 0/0	13,9 97/7
	e-learning	No aplica ⁹⁵	15,0 30/2	23,1 8.521/369	23,5 5.311/226

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)” entregada por SENCE

⁹² Existe una diferencia de 1 curso de capacitación ejecutado con respecto a los informados por el Programa para la cuantificación de la MML donde se informaron 284 cursos para el año 2018, el cálculo realizado por el Panel se hizo utilizando la BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE.

⁹³ Existe una diferencia de 1 curso de capacitación ejecutado con respecto a los informados por el Programa para la cuantificación de la MML donde se informaron 557 cursos para el año 2019, el cálculo realizado por el Panel se hizo utilizando la BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE.

⁹⁴ Existe una diferencia de 86 cursos de capacitación ejecutados con respecto a los informados por el Programa para la cuantificación de la MML donde se informaron 283 cursos para el año 2020, el cálculo realizado por el Panel se hizo utilizando la BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE.

⁹⁵ No existía la modalidad e-learning previo al año 2019.

Un cuarto indicador construido para evaluar la eficacia del componente fue el “promedio de usuarios aprobados por curso de capacitación”.

Se observa un leve aumento del promedio de usuarios aprobados por curso de capacitación entre los años 2018 y 2020, pasando de un 13,6 a un 18,0, para luego en el 2021 descender, alcanzando la misma cifra del año 2018, es decir, un 13,6 de usuarios aprobados promedio por curso.

Cuadro N°26: Indicador 4 de Componente del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia - Producto Promedio de usuarios aprobados por curso de capacitación	(N° de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/N° de cursos en el año t)	13,6 3.861/283	11,3 6.294/558	18,0 6.656/369	13,6 3.168/233

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)” entregada por SENCE. Para calcular este indicador se utilizó como fuente la BBDD entregada por el Programa considerando a los usuarios inscritos que presentan estado final de aprobado y la sumatoria de los cursos para los participantes inscritos correspondientes al año de evaluación.

En resumen, desde el punto de vista de los resultados a nivel de componente, durante el período de evaluación, se evidencia un incremento de 18,8 (2018) a 23,2 (2021) del número de inscritos promedios por curso, principalmente influenciado por el cambio de cursos presenciales a modalidad e-learning. Esto es especialmente destacable a pesar de que el número de cursos en el año 2021 registra disminución en su cantidad (50 cursos menos que el 2018), ante un contexto de pandemia. De la misma manera, en el período de evaluación, se registra un aumento de inscritos con respecto a los postulados, (59,5% (2018) a 72% (2021)); y la cantidad de desertores disminuye en 941 inscritos entre el año 2018 y 2021. Llama la atención del Panel, el aumento de reprobados en el año 2020 (722 nuevos reprobados), seguido de una disminución en el año 2021 (498 la disminución de reprobados), lo cual podría estar reflejando un período de adaptación de la nueva modalidad. Es de destacar, que las cifras del año 2021 son todavía preliminares ya que el 28,1% de los inscritos no presenta estado final de participación.

A juicio del Panel la medición de la producción del componente en base a los indicadores reseñados en esta sección, expresan una mejora en el desempeño del Programa entre los años 2018 y 2021. En ausencia de metas o línea base, el Panel no cuenta con información para pronunciarse si esta mejora en el desempeño es suficiente para el logro del propósito planteado por el Programa.

3.2. Cobertura del programa

El Programa Despega MIPE, a través de su único componente, presenta los siguientes beneficiarios efectivos⁹⁶.

Cuadro N°27: N° de Beneficiarios Efectivos Años 2018-2021

	2018	2019	2020	2021	% Variación 2018-2021
Componente: Capacitación: Trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas se capacitan	5.335	8.587	8.521	5.408	1,4%
Total	5.335	8.587	8.521	5.408	1,4%

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)” entregada por SENCE

⁹⁶ Se entenderá por beneficiarios efectivos a la población efectivamente atendida, es decir a los usuarios inscritos durante el año de evaluación.

De manera agregada se observa que los beneficiarios efectivos aumentan en un 1,4% entre el 2018 y el 2021, en el año 2019 los beneficiarios efectivos aumentan un 60,9% con respecto al año 2018 y en el año 2020 disminuye levemente en un 0,76% con respecto al año 2019, sin embargo, la disminución entre el año 2020 y 2021 es de un 36,5% alcanzando los 5.408 beneficiarios, llegando a los niveles del año 2018. A juicio del Panel, el aumento del 1,4% de beneficiarios efectivos, es decir 73 beneficiarios efectivos más, no se relaciona con el aumento de la población potencial para el mismo periodo, donde entre los años 2019-2021 los trabajadores MIPes dependientes declarados en el SII han crecido en un 15,3%, aumentando en 367.123 trabajadores llegando a ser 2.773.213 trabajadores el año 2021. Asimismo, y de acuerdo con los datos del SII, el número de empresas MIPes presenta una tendencia creciente, aumentando en un 6% entre 2018 y el 2020⁹⁷.

Si se observa el cuadro de cobertura del Programa se puede apreciar una brecha entre el aumento de los beneficiarios efectivos y de la población potencial/objetivo, en la cual la población potencial/objetivo ha aumentado en un 15,3%⁹⁸ en comparación con el 1,4% de los beneficiarios efectivos. El Panel considera que el aumento de población potencial y el pequeño aumento de los beneficiarios efectivos genera una disminución de la cobertura.

Con relación al cumplimiento de metas, el Programa no establece metas de cobertura anual ex ante, sin embargo, cuenta con definición de cupos a ejecutar de manera anual, los cuales se establecen en las bases administrativas a nivel regional. Los cupos planificados a nivel regional se definen en base al presupuesto asignado del Programa en la Ley de Presupuestos menos el arrastre del año anterior, lo cual se divide por el costo estimado anual del bono.

El siguiente cuadro muestra: (1) la proporción de cupos planificados respecto a la población potencial/objetivo (2) la proporción de beneficiarios efectivos respecto a los cupos planificados, y (3) los beneficiarios efectivos respecto a la población potencial/objetivo para el periodo a evaluar.

Cuadro N°28: Población Potencial/Objetivo, Cupos planificados y Población Beneficiada

Año	Población Potencial/Objetivo (a)	Cupos planificados (b)	Beneficiarios Efectivos (c)	Cupos planificados respecto a Población Potencial/Objetivo (b)/(a) = 1	Beneficiarios efectivos respecto a Cupos planificados (c)/(b) = 2	Beneficiarios efectivos respecto a Población Potencial/Objetivo (c)/(a) = 3
2018	890.493	5.335	5.335	0,6%	100,0%	0,6%
2019	2.406.090	13.565	8.587	0,6%	63,3%	0,4%
2020	2.702.710	12.086	8.521	0,4%	70,5%	0,3%
2021	2.773.213	7.500	5.408	0,3%	72,1%	0,2%
% Variac. 2018-21	211,4%	40,6%	1,4%			

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Ficha de Diseño Programa Despega MIPE. 2021, Unidad de Estudios del SENCE y Estadísticas del SII para el cálculo de la Población Potencial/Objetivo y Datos SENCE y beneficiarios efectivos. Informes Glosas Presupuestarias SENCE Partida 15; Capítulo 05; Programa 01 para los años 2018, 2019 y 2020 y el año 2021 con base en los cupos estimados a Ejecutar en las Bases de Convocatoria 2021.

Se puede observar de manera agregada, que en el año 2021 los cupos planificados aumentan en un 40,6% comparado con el año 2018, entre el año 2018 y 2019 aumentan en más del doble, alcanzando 13.565 cupos, presentando una variación del 154,3%, este mismo nivel de cupos se mantiene para el año 2020, disminuyendo levemente en un 10,9% en relación al 2019, sin embargo, el año 2021 se observa una fuerte caída en más de un 37,9% en comparación con el año 2020. El motivo del aumento de los cupos planificados

⁹⁷ Fuente: Elaboración propia en base a información del Servicio de Impuestos Internos, Excel Estadísticas de Empresas por tramo según ventas (5 tramos).

⁹⁸ La comparación solo se realiza entre el 2019 y 2021, ya que anteriormente la población potencial no incluía a los trabajadores de las MIPes.

se asocia a una mayor disponibilidad presupuestaria atendiendo a la ampliación de la población potencial/objetivo el año 2019, donde año a partir del cual se incluyen a los trabajadores de las MIPES.

En relación a los beneficiarios efectivos estos aumentan hasta el año 2020, en un 59,7% con respecto al año 2018 para luego en el año 2021 disminuir en un 36,5% con respecto al 2020, y un aumento del 1,4% para el periodo evaluado. La disminución de los beneficiarios efectivos para el año 2021 en relación con los años 2019 y 2020, a juicio del panel puede deberse a un conjunto de motivos, entre estos; el estallido social, la pandemia, la disminución presupuestaria, la modalidad e-learning que podría estar siendo menos atractiva para la población potencial/objetivo, así también, y de acuerdo con lo señalado por el Programa, el año 2021 existió poco plazo para la difusión y ejecución, asociado a largo período de tiempo tomado por las actividades transversales necesarias para la ejecución del Programa.

Al analizar los cupos planificados respecto a la población potencial/objetivo se observa un descenso en el periodo a evaluar, pasando de un 0,6% el año 2018 y 2019, a un 0,4% el 2020 y un 0,3% el 2021. Es decir, para el periodo a evaluar no se alcanza un 1% de la población potencial, esto a juicio del panel es de esperar dado que desde el año 2019 la población potencial/objetivo aumentó sustancialmente respecto el año 2018 producto de la ampliación de la población potencial, sin embargo, los cupos planificados no aumentaron en la misma proporción. En comparación con otros programas de capacitación, como el programa capacitación en oficios, por ejemplo, el Programa Despega MIPE tiene un mayor alcance, ya que el programa Capacitación en oficios del SENCE solo alcanza para el año 2016 un 0,16% la proporción de la cobertura de población meta⁹⁹ respecto de la potencial/objetivo.¹⁰⁰ A pesar de eso y, dado que no existe un programa similar orientado a esta población potencial/objetivo, el panel considera que no se cuenta con elementos para emitir un juicio sobre la suficiencia o no de la tasa de cobertura.

Por otro lado, respecto al cumplimiento de los cupos a ejecutar, se observa un descenso significativo desde el año 2018, donde se ejecutaron el 100% de los cupos, el 2019 existe una fuerte caída con un 63,3% de ejecución, para luego el 2020 aumentar a un 70,5% y el 2021 alcanzar un 72,1% de los cupos planificados para el año 2021, lo cual se debe al efecto pandemia y en lo particular en el año 2019 al estallido social, de acuerdo con lo señalado por el Programa. No obstante, esto también podría ser consecuencia de que el Programa no considera reemplazo de los inscritos una vez iniciado los cursos. Es de destacar que este descenso en la ejecución de los cupos planificados podría perjudicar una mayor cobertura de la población objetivo y afectar el proceso presupuestario para los años siguientes, teniendo como consecuencia una disminución en el alcance e impacto del Programa.

Finalmente, al analizar los beneficiarios efectivos respecto a la población potencial/objetivo, se observa una disminución desde el año 2018, pasando de un 0,6%, a un 0,4% el año 2019, un 0,3% el 2020 y un 0,2% el 2021. Como se ha mencionado anteriormente para el año 2020 y 2021 hay que considerar dentro del análisis el efecto de la pandemia, la cual trajo consigo desafíos en torno a la ejecución y difusión del Programa en la nueva modalidad e-learning. A juicio del panel, un 0,2% es un porcentaje bajo de cobertura considerando que es un Programa único dirigido especialmente a las MIPES.

En relación a la distribución de los cupos a nivel regional y de acuerdo a lo señalado por el Programa *“Los cupos disponibles se distribuirán en cada una de las regiones del país, a partir de la construcción de un factor que está compuesto por: la proporción de empresas micro y pequeñas presente en cada una de las regiones y la proporción de trabajadores de cada una de esas empresas, de modo de focalizar los cupos en*

⁹⁹ De acuerdo a lo señalado en el EPG Capacitación en Oficios, año 2017. Población Meta “se estima según disponibilidad presupuestaria, con base a ello se observa el comportamiento de los componentes en el año anterior y la proyección de la capacidad de atención”, que para el caso del Despega MIPE sería el equivalente a los cupos planificados.

¹⁰⁰ EPG Capacitación en Oficios, año 2017, https://www.dipres.gob.cl/597/articles-163125_informe_final.pdf . Se hace la comparación con este programa por la disponibilidad de información y por ser un programa de capacitación del SENCE, hay que considerar que la evaluación realizada tiene un desfase importante ya que se utilizó el periodo 2013-2016.

aquellos territorios que presentan una mayor cantidad de empleo en las empresas de menor tamaño”¹⁰¹. Sin embargo, el Panel no contó con la información detallada de la fórmula de cálculo que utiliza el SENCE. Al respecto, a juicio del panel el no contar con esta información afecta la transparencia del Programa en el proceso de asignación de cupos y la valoración del cumplimiento de los criterios de distribución geográfica de los beneficiarios, tal como se explica a continuación.

Como se observa en el siguiente cuadro, la cobertura por región, es decir los beneficiarios efectivos respecto a la población potencial/objetivo va desde un 0,1% a un 1,3% en el periodo a evaluar. En el periodo 2019/2018 aumenta la cobertura para todas las regiones, sin embargo, para el periodo 2020/2019 existe una cobertura menor para 9 de las 16 regiones, la mayor variación se observa en las regiones del Biobío (-0.4 puntos porcentuales), seguido por Ñuble (-0.3 puntos porcentuales), no obstante, las regiones de Arica y Parinacota (0.57 puntos porcentuales) y Tarapacá (0.14 puntos porcentuales) y Metropolitana (0.17 puntos porcentuales) presentan un pequeño aumento de la cobertura. Al analizar las coberturas por región de manera acumulada¹⁰², se observa que Arica y Parinacota (0,7%), seguido por Tarapacá (0,6%), Atacama (0,6%), Aysén (0,5%), Araucanía (0,4%) y los Ríos (0,4%) son las regiones con mayor cobertura en comparación con el resto de las regiones. Esta mayor cobertura no está alineada a la proporción de trabajadores MIPes a nivel regional, (cuadro N° 7), es decir las regiones con mayor cobertura son las que tienen menor proporción de trabajadores MIPes en relación al empleo total. A juicio del panel esto estaría afectando el desempeño del Programa, entendiendo que no se estaría llegando en mayor medida a los territorios donde existe una mayor proporción de la población que se busca atender. Sin embargo, el panel al no contar con la fórmula de cálculo sobre la proporción de empresas y proporción de trabajadores en la asignación de cupos, no puede pronunciarse acerca de si el Programa está cumpliendo con los criterios de distribución geográfica de los beneficiarios. El panel reconoce la flexibilidad en los casos de reasignación de cupos, pero esto no debe ir en desmedro de la distribución de cupos planificados.

Cuadro N° 29: Beneficiarios efectivos respecto a Población Potencial/Objetivo por región, 2018-2020¹⁰³

Región	Beneficiarios efectivos respecto Población Potencial/Objetivo			
	2018	2019	2020	Acumulado 2018-2020
Arica y Parinacota	0,3%	0,8%	1,3%	0,7%
Tarapacá	0,4%	0,6%	0,8%	0,6%
Antofagasta	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
Atacama	0,3%	0,8%	0,8%	0,6%
Coquimbo	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%
Valparaíso	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Metropolitana	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
O’Higgins	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%
Maule	0,2%	0,4%	0,3%	0,3%
Ñuble	ND	0,6%	0,3%	0,3%
Biobío	0,2%	0,6%	0,2%	0,3%
Araucanía	0,3%	0,5%	0,4%	0,4%
Los Ríos	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%
Los Lagos	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%
Aysén	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%
Magallanes	0,1%	0,4%	0,2%	0,3%

Fuente: Elaboración propia con base en los Datos SENCE. Informes Glosas Presupuestarias SENCE Partida 15; Capítulo 05; Programa 01. Años 2018, 2019 y 2020 y Datos regionales del SII para el cálculo de la población potencial/objetivo.

Ahora bien, al analizar la proporción de beneficiarios efectivos sobre cobertura de los cupos planificados del Programa a nivel regional se observa que en el año 2018 todas las regiones se comportaron de acuerdo a

¹⁰¹ Minuta Reunión 02-02-2022.

¹⁰² Es decir, considerando la sumatoria de los beneficiarios efectivos sobre la población potencial/objetivo para el periodo 2018-2020.

¹⁰³ No se presenta la proporción para el año 2021, ya que aún no se encuentran disponible los datos del SII para el año 2021.

los cupos planificados, sobre un 98%, para el año 2019 esto no se mantiene, es decir hay seis regiones, como es el caso de Arica y Parinacota (210,4%), Tarapacá (104,8%), Atacama (137,6%), Ñuble (134,8%), Biobío (120,1%) y Magallanes (113,6%) que tienen una mayor cantidad de beneficiarios efectivos de acuerdo a la planificación inicial de los cupos, es decir sobre el 100%, produciéndose una desviación estándar en torno al 43,1%, así también existen tres regiones que tienen menos del 50% de beneficiarios efectivos respecto a su planificación inicial que son Antofagasta (49,3%), Valparaíso (42,8%) y Metropolitana (33,2%). En el año 2020 de estas seis regiones que estaban sobre el 100% de los cupos planificados, se mantienen solo dos; Arica y Parinacota con un 130,5% y Tarapacá con un 108,7%. En relación a las regiones con una menor ejecución en el año 2019, se mantiene solo Antofagasta con una ejecución menor al 50% (46,8%), e ingresan para el año 2020 las regiones de O'Higgins (38,9%), Ñuble (42,2%), Biobío (31,0%) y Los Lagos (22,3%), es decir son cinco regiones que estarían ejecutando menos del 50% de los cupos planificados inicialmente. En el caso del año 2021, las regiones con una mayor sobre ejecución son Tarapacá con un 251,2%, O'Higgins 112,7% y Araucanía con un 123,3%. Por otro lado, para el mismo año, las regiones de Antofagasta, Coquimbo, Maule y Aysén presentan una proporción igual o menor de beneficiarios efectivos al 30% de los cupos planificados. Al panel le llama la atención que estas mismas cuatro regiones tenían casi un 100% de cumplimiento de los cupos planificados a ejecutar para el año 2018.

A juicio del panel la sobre ejecución y/o subejecución a nivel regional está afectando la distribución esperada de cupos a nivel regional, como se mencionó anteriormente los beneficiarios efectivos no están cumpliendo con la distribución inicial de los cupos planificados afectando el desempeño del Programa en términos de cobertura. Como se observa existe heterogeneidad en los cupos efectivamente ejecutados entre regiones. Sin embargo, en ausencia de la fórmula de cálculo de la distribución de los cupos a nivel regional no se puede identificar si esta heterogeneidad regional estaría vinculada a los parámetros de la fórmula de asignación.

Cuadro N° 30: Beneficiarios Efectivos respecto a cupos planificados anualmente por región, periodo 2018-2021

Región	Beneficiarios efectivos respecto a cupos planificados				
	2018	2019	2020	2021	Variación puntos porcentuales 2021/2018
Arica y Parinacota	100,0%	210,4%	130,5%	75,0%	-25,0
Tarapacá	100,0%	104,8%	108,7%	251,2%	151,2
Antofagasta	100,0%	49,3%	46,8%	30,0%	-70,0
Atacama	100,0%	137,6%	91,2%	62,0%	-38,0
Coquimbo	100,0%	72,0%	52,8%	20,4%	-79,6
Valparaíso	100,3%	42,8%	58,3%	43,1%	-57,1
Metropolitana	99,9%	33,2%	96,0%	75,7%	-24,2
O'Higgins	100,3%	80,6%	38,9%	112,7%	12,4
Maule	99,7%	96,8%	82,8%	30,3%	-69,6
Ñuble	ND	134,8%	43,2%	62,4%	-72,4 ¹⁰⁴
Biobío	100,6%	120,1%	31,0%	74,4%	-26,1
Araucanía	99,5%	89,1%	71,7%	123,3%	24,0
Los Ríos	100,6%	91,6%	80,7%	96,0%	-4,6
Los Lagos	100,7%	68,6%	22,3%	52,3%	-48,1
Aysén	98,8%	64,8%	100,0%	24,0%	-75,7
Magallanes	102,5%	113,6%	69,0%	67,0%	-34,6
Total	100,0%	63,3%	70,5%	72,1%	-27,9
Desv. Estándar	0,8%	43,1%	29,5%	54,1%	55,8

Fuente: Elaboración propia en base a Datos SENCE. Informes Glosas Presupuestarias SENCE Partida 15; Capítulo 05; Programa 01. Años 2018, 2019 y 2020. Para el año 2021 se utilizó los Cupos Estimados a Ejecutar en las Bases de Convocatoria 2021. Para los datos de beneficiarios efectivos se utilizó la "BBDD EPG Evaluación (versión 1)" entregada por SENCE.

¹⁰⁴ Variación entre los años 2019 y 2021.

Al realizar el análisis en términos de variaciones de los cupos a ejecutar entre los años 2018-2021 (ver Cuadro N°31), las regiones que más han experimentado variaciones son; Metropolitana (65,7%, 1.526 cupos adicionales en el período), Valparaíso (125,7%, 362 cupos), Los Lagos (143,1%, 206 cupos), Ñuble (100%, 125 cupos) y Magallanes (150%, 60 cupos). En contraste, las regiones que han disminuido en mayor medida los cupos a ejecutar son; Coquimbo (-39,0%, 144 cupos menos en el período) O'Higgins (-23,7%, 93 cupos) y Araucanía (-22,3%, 86 cupos).

A juicio del panel, y a partir de los cálculos realizados por el Panel en función a los criterios informados por el Programa sobre la fórmula de asignación de cupos, la distribución de los cupos a ejecutar a nivel regional estaría alineada a la proporción de trabajadores MIPes como proporción al empleo total del país¹⁰⁵. Al respecto, en el cuadro N° 7 se observa que las regiones Metropolitana (42,6%), Valparaíso (9,6%), Maule (7,4%), Biobío (7,2%) y O'Higgins (7,2%) son las que presentan una mayor proporción de trabajadores MIPes, en promedio para el periodo 2018-2020 respecto al empleo total del país. Por el contrario, las regiones que presentan una menor proporción de trabajadores MIPes para el período son Aysén (0,7%), Arica y Parinacota (1,1%), Magallanes (1,2%). Como se señaló anteriormente, no basta para el análisis mirar la distribución de los cupos planificados a ejecutar y si estos están alineados a la proporción del empleo de las MIPes con respecto al empleo total del país como criterio de distribución regional, sino que también debe considerarse para el análisis los beneficiarios efectivos respecto a los cupos planificados a ejecutar. Según lo analizado, esto nos estaría dando luces que la planificación inicial de los cupos no se estaría cumpliendo, afectando la efectividad del Programa en términos de cobertura y los criterios iniciales de distribución regional¹⁰⁶.

Cuadro N° 31: Cupos a ejecutar anualmente por región, periodo 2018-2021

Región	Cupos a ejecutar anualmente				
	2018	2019	2020	2021	Variación 2021/2018
Arica y Parinacota	85	125	275	100	17,6%
Tarapacá	142	250	275	125	-12,0%
Antofagasta	108	400	250	200	85,2%
Atacama	127	250	375	100	-21,3%
Coquimbo	369	550	500	225	-39,0%
Valparaíso	288	1.350	1.000	650	125,7%
Metropolitana	2.324	5.740	4.061	3.850	65,7%
O'Higgins	393	950	1.000	300	-23,7%
Maule	363	950	900	350	-3,6%
Ñuble	ND	250	375	125	100,0%
Biobío	325	950	1.100	500	53,8%
Araucanía	386	650	600	300	-22,3%
Los Ríos	156	250	275	125	-19,9%
Los Lagos	144	650	900	350	143,1%
Aysén	85	125	100	100	17,6%
Magallanes	40	125	100	100	150,0%
Total	5.335	13.565	12.086	7.500	40,6%

Fuente: Elaboración propia con base en los Datos SENCE. Informes Glosas Presupuestarias SENCE Partida 15; Capítulo 05; Programa 01. Años 2018, 2019 y 2020. Para el año 2021 se utilizó los Cupos Estimados a Ejecutar en las Bases de Convocatoria 2021.

¹⁰⁵ Fuente: SII

¹⁰⁶ Los cupos disponibles se distribuirán en cada una de las regiones del país, a partir de la construcción de un factor que está compuesto por: la proporción de empresas micro y pequeñas presente en cada una de las regiones y la proporción de trabajadores de cada una de esas empresas, de modo de focalizar los cupos en aquellos territorios que presentan una mayor cantidad de empleo en las empresas de menor tamaño”

- Análisis de los beneficiarios efectivos

Los siguientes análisis se realizarán en base a la información relativa a los beneficiarios efectivos, utilizando como fuente de información la base de datos administrativa entregada por SENCE; la cual puede desagregarse por las siguientes variables para el periodo a evaluar; tipo de beneficiario, región, sexo y nivel educacional.

El Panel no dispone de fuentes de información que permitan caracterizar en mayor detalle a la población potencial/objetivo que se ha considerado atender, es decir solo cuenta con el porcentaje de empleo que representan las MIPES a nivel regional y la distribución por sexo dispuesta en la base de datos del SII. Es por esto que el análisis de cobertura de la población beneficiaria en relación con la población potencial/objetivo no se podrá llevar a cabo de manera completa, a excepción del análisis a nivel regional y sexo. Esto sin duda, a juicio del Panel representa una restricción para poder verificar si los beneficiarios efectivos corresponden a la población objetivo del Programa en relación con otras características, tales como; tipo de trabajador, nivel educacional, nivel socioeconómico, entre otras¹⁰⁷.

- *Tipo de beneficiario*

Al analizar los beneficiarios por tipo de trabajador, la base de datos administrativa con información completa correspondiente a los años 2019 y 2021¹⁰⁸, se observa que en el año 2019 la proporción mayor de beneficiarios capacitados corresponde a los clasificados como socios, dueños o representantes legales. En el año 2020 esta proporción se revierte y beneficia mayoritariamente a los trabajadores.

Cuadro N°32: Porcentaje de Beneficiarios Efectivos por Tipo de Trabajador, periodo 2018-2021

Tipo de trabajador	2018	2019	2020¹⁰⁹	2021
Trabajadores	No aplica	35%	52%	52%
Socios, Dueños o Representante Legal	100%	65%	34%	48%

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG Evaluación (versión 1)" entregada por SENCE.

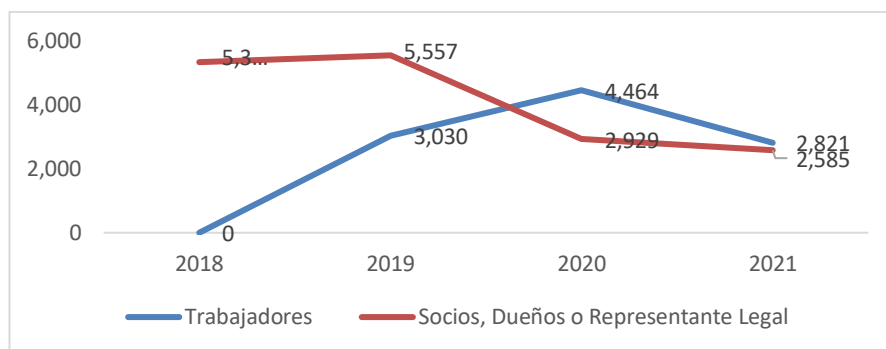
Durante el año 2019, la proporción de trabajadores fue de un 35% respecto al total de inscritos, en el año 2020 y 2021 de un 52% y. En el caso de los socios, dueños o representantes legales en el año 2019 fue de un 65%, en el año 2020 un 34% y el año 2021 un 48%. Como se ha mencionado con anterioridad los trabajadores MIPES son parte de la población potencial/objetivo a partir del año 2019, es por esto, la variación del 100% entre el año 2018 y 2019, el 2020 aumentan en 47,3% los trabajadores MIPES que se capacitan para luego el 2021 disminuir en un 36,8% con respecto al año 2020. En el caso de los Socios, Dueños o Representante Legal se observa un leve aumento entre los años 2018 y 2019 de tan solo un 4,2%, para luego disminuir en un 47,3% entre los años 2019 y 2020, disminución que se suaviza entre los años 2020 y 2021, disminuyendo en un 11,7%.

¹⁰⁷ La información que utiliza el Panel en el marco de esta evaluación que apoya las cifras de diagnóstico inicial y evolución del problema posee como fuente el SII, la cual no publica desagregaciones en las dimensiones que caracterizan a la población objetivo. En lo particular, las publicaciones de microemprendimiento del MINECOM no coinciden con los criterios establecidos en la Ley 20416 del 2010, donde se define las MIPES del Programa. Por tanto, si bien es cierto son útiles para dimensionar la problemática del sector, éstas no pueden ser utilizadas para caracterizar la población objetivo.

¹⁰⁸ Año 2018 no estaban incorporados los trabajadores como población potencial/objetivo y año 2020 no cuenta con información completa para el 14% de los beneficiarios efectivos.

¹⁰⁹ Se debe considerar que de acuerdo con la BBDD entregada por el Programa, para el año 202 (falta cifra en año) existen 929 inscritos en "Otra categoría" que representan un 10,9% de los inscritos para ese año, así también hay un 2,3% de los inscritos en blanco.

Gráfico N°1: Total de usuarios inscritos por tipo de beneficiario, 2018-2021



Fuente: Elaboración propia en "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

El Programa no cuenta con metas de cobertura por tipo beneficiario, sin embargo, se resalta que luego de la modificación de la población potencial y objetivo en el año 2019, en donde se incorpora a los trabajadores MIPes, el Programa efectivamente evidencia un mayor porcentaje de beneficiarios categorizados como trabajadores. Lo que a juicio del panel responde al logro de la motivación que condujo a la modificación del 2019, cuando ingresaron a la población potencial y objetivo los trabajadores de las MIPes.

- *Región*

El siguiente cuadro presenta la cantidad de beneficiarios efectivos distribuidos a nivel regional:

Cuadro N° 33: Beneficiarios Efectivos anual por región, periodo 2018-2021

Región	Beneficiarios Efectivos anual								TOTAL 2018-2021		Variación 2021/2018
	2018		2019		2020		2021		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%			
Arica y Parinacota	85	1,6	263	3,1	359	4,2	75	1,4	782	2,8	-11,8%
Tarapacá	142	2,7	262	3,1	299	3,5	314	5,8	1.017	3,7	121,1%
Antofagasta	108	2,0	197	2,3	117	1,4	60	1,1	482	1,7	-44,4%
Atacama	127	2,4	344	4,0	342	4,0	62	1,1	875	3,1	-51,2%
Coquimbo	369	6,9	396	4,6	264	3,1	46	0,9	1.075	3,9	-87,5%
Valparaíso	289	5,4	578	6,7	583	6,8	280	5,2	1.730	6,2	-3,1%
Metropolitana	2.321	43,5	1.906	22,2	3.898	45,7	2.913	53,9	11.038	39,6	25,5%
O'Higgins	394	7,4	766	8,9	389	4,6	338	6,3	1.887	6,8	-14,2%
Maule	362	6,8	920	10,7	745	8,7	106	2,0	2.133	7,7	-70,7%
Ñuble	N/A	N/A	337	3,9	162	1,9	78	1,4	577	2,1	100,0%
Biobío	327	6,1	1.141	13,3	341	4,0	372	6,9	2.181	7,8	13,8%
Araucanía	384	7,2	579	6,7	430	5,0	370	6,8	1.763	6,3	-3,6%
Los Ríos	157	2,9	229	2,7	222	2,6	120	2,2	728	2,6	-23,6%
Los Lagos	145	2,7	446	5,2	201	2,4	183	3,4	975	3,5	26,2%
Aysén	84	1,6	81	0,9	100	1,2	24	0,4	289	1,0	-71,4%
Magallanes	41	0,8	142	1,7	69	0,8	67	1,2	319	1,1	63,4%
Total											
	5.335	100,0	8.587	100,0	8.521	100,0	5.408	100,0	27.851	100,0	1,4%

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG Evaluación (versión 1)" entregada por SENCE

Al analizar el cuadro anterior se observa que las regiones que han tenido una mayor variación de beneficiarios efectivos para el periodo 2018-2021 son; Metropolitana (25,5%, 592 usuarios inscritos), Tarapacá (121,1%, 172 usuarios inscritos), y Biobío (13,8%, 45 usuarios inscritos). Al Panel le llama la

atención el aumento y total de beneficiarios para la región de Tarapacá en el periodo a evaluar, entendiendo que representa en promedio tan solo el 1,5% de la proporción de trabajadores MIPes con respecto al total del empleo del país (Ver Cuadro N°7).

Las regiones con mayor cantidad de beneficiarios efectivos para el periodo a evaluar han sido; Metropolitana (39,6%), Biobío (7,8%), Maule (7,7%), O'Higgins (6,8%), Araucanía (6,3%) y Valparaíso (6,2%). Al respecto, llama la atención que las regiones de Los Lagos y Coquimbo, que presentan el 5,0% y 4,2% de la proporción de trabajadores MIPes con respecto al total del empleo del país en promedio para el periodo 2018-2020 concentren para el periodo a evaluar un 3,5% la región de Los Lagos y un 3,9% la región de Coquimbo de los beneficiarios efectivos para el periodo 2018-2021. Contrariamente, la región que destaca en relación con la cantidad de beneficiarios efectivos es la Araucanía, donde en el periodo a evaluar ha concentrado el 6,3% de los beneficiarios efectivos totales, considerando que representa solo un 4,3% de la proporción de trabajadores MIPes con respecto al total del empleo del país en promedio para el periodo 2018-2020 situación que también le llama la atención al panel.

Al realizar el análisis por año, se observa que son estas mismas regiones¹¹⁰ las que concentran el número de beneficiarios efectivos lo que sería consistente en relación a la proporción de trabajadores MIPes a nivel regional con respecto al total del empleo del país en promedio para el periodo 2018-2020 (cuadro N° 7). Para el año 2018 sin embargo la región de Coquimbo concentraba un 6,9% de los beneficiarios efectivos, descendiendo en el año 2019 a un 4,6%, el 2020 a un 3,1% y un 0,9% para el 2021; al panel le llama la atención la tendencia decreciente de los beneficiarios efectivos para la región considerando que la proporción de trabajadores MIPes en relación al empleo total del país se mantiene constante para esos años. El resto de las regiones para el año 2018 concentra menos del 3% de los beneficiarios efectivos. En el año 2019, las regiones que concentran la mayor cantidad de beneficiarios siguen siendo las mismas, lo cual a juicio del Panel es consistente con la distribución del empleo de los trabajadores MIPes en relación al empleo total del país. Sin embargo, la distribución es mayor entre regiones, la Metropolitana disminuye a un 22,2%, aumenta BioBío a un 13,3%, Maule a un 10,7% y O'Higgins a un 8,9%, la región de los Lagos aumenta la proporción de beneficiarios efectivos a un 5,2%, sin embargo, para el año 2020 disminuye a un 2,4% y el 2021 tiene un leve aumento alcanzando un 3,4% de los beneficiarios efectivos. Para el año 2020, las regiones con mayor concentración de beneficiarios efectivos siguen siendo las mismas, sin embargo se observa que tanto O'Higgins (4,6%), Biobío (4,0%) y la Araucanía (5,0%) disminuyen en comparación al año 2019, adicionalmente la región de Arica y Parinacota aumenta 1.1 puntos porcentuales con respecto al año 2019 alcanzando una proporción de 4,2% de los beneficiarios efectivos, lo que llama la atención considerando que solo representa el 1,1% de los trabajadores MIPes con respecto al total del empleo del país en promedio para el periodo 2018-2020. Finalmente, en el año 2021, se mantienen las regiones que han concentrado la mayor cantidad de beneficiarios efectivos para el periodo, con excepción de la región del Maule que solo pasa a representar un 2,0% disminuyendo en 6.7 puntos porcentuales en comparación con el año 2020, además en ese mismo año se observa un aumento de los beneficiarios efectivos para la región de Tarapacá alcanzando un 5,8%, aumentando en 2.3 puntos porcentuales con respecto al año 2020.

A juicio del panel, se requieren de mayores antecedentes sobre por qué se asignaron más o menos cupos por año en regiones que representan un menor o mayor porcentaje de la proporción de trabajadores MIPes sobre el total del empleo país, de manera de poder explicar las tendencias anteriormente descritas, respecto de las regiones que presentan una mayor cantidad de beneficiarios efectivos, como es el caso de Tarapacá y la Araucanía, así también de la disminución de los inscritos en Maule y Coquimbo y la baja cantidad de inscritos en Los Lagos.

¹¹⁰ Metropolitana (39,6%), Biobío (7,8%), Maule (7,7%), O'Higgins (6,8%), Araucanía (6,3%) y Valparaíso (6,2%), %).

- **Sexo**

La proporción de mujeres participantes del programa ha representado sobre el 60% de los beneficiarios del programa para el periodo a evaluar, pasando de un 77% en el año 2018 a un 63% para el año 2021. El comportamiento de mayor participación de las mujeres también se observa en el proceso de postulación, en donde para el periodo de evaluación las mujeres representan en promedio un 61,6% de los postulantes, alcanzando en el año 2019 un 70,6% de los postulados. Al comparar la participación de las mujeres en el Programa con las estadísticas disponibles en el SII de trabajadoras MIPes, se observa que la participación está por encima del porcentaje de la participación de mujeres trabajadoras en las MIPes (38%).

El Programa Despega MIPE, no incorpora el enfoque de género en su conceptualización, diseño, implementación, ni en ninguno de sus procesos y actividades. El hecho que en el Programa se observe una participación mayor de mujeres, no obedece a una definición a priori de un enfoque de género, el Programa tiene una estrategia de implementación que implica que los beneficiarios seleccionan los cursos de manera directa acorde a sus necesidades. A juicio del panel se requiere de un estudio de brechas de competencias con enfoque de género para determinar si los déficits de capacitación son atribuibles a competencias de tipo transversal o a competencias específicas relacionadas a oficios en mujeres.

Cuadro N°34: Beneficiarios Efectivos por sexo, periodo 2018-2021

Sexo	Cuantificación				Variación 2021/2018
	2018	2019	2020	2021	
Mujeres	77% 4.121	65% 5.581	62% 5.310	63% 3.421	-17,0%
Hombres	23% 1.214	35% 3.006	38% 3.211	37% 1.987	63,7%
Total	5.335	8.587	8.521	5.408	1,4%

Fuente: Elaboración propia con base en "BBDD EPG Evaluación (versión 1)" entregada por SENCE

- **Nivel Educacional**

Al analizar los beneficiarios efectivos por nivel educacional en el periodo evaluado, se observa que un 30,6% tiene "Media Científico Humanista Completa", seguido por un 18,8% con "Universidad Completa"; en tercer lugar, "4to año Media Técnico Profesional" con un 8,6% y en cuarto lugar "Media Técnico Profesional Completa" con un 8,3%. Al analizar la evolución por nivel educacional en el periodo 2018-2021, se observa que de los participantes inscritos que tienen nivel educacional "instituto profesional completa" han aumentado en un 191,4%, así también los usuarios inscritos con nivel universitario completo en un 190,9% y los de centro de formación técnica completa con un 145,6%, es decir, el perfil de los inscritos ha variado en el periodo de evaluación, sobre todo en el caso de los usuarios con universidad completa, quienes representaban un 9,1% en el año 2018, duplicándose respecto de los beneficiarios efectivos para el año 2021.

En este sentido, se observa que la población a atender se ha ido profesionalizando, lo cual podría afectar los intereses y necesidades de capacitación. Adicionalmente, se destaca que la población de trabajadores MIPes más vulnerables a incorporarse a oportunidades de capacitación, tales como aquellos con educación incompleta, (media, básica, centro de profesional, institutos o universitaria), no representen un perfil ampliamente atendido por el Programa, alcanzando solo un 16,7% de los beneficiarios efectivos del programa.

Cuadro N° 35: Beneficiarios Efectivos por nivel educacional, periodo 2018-2021

Nivel Educativo	2018	2019	2020	2021	Variación 2021/2018
Básica Incompleta	83	99	20	20	-75,9%
Básica Completa	278	409	160	126	-54,7%
Media Científico Humanista Incompleta	436	454	228	97	-77,8%
Media Científico Humanista Completa	2.117	3.315	1.952	1.125	-46,9%
Media Técnico Profesional Incompleta	540	1.008	845	423	-21,7%
Media Técnico Profesional Completa	422	595	799	492	16,6%
Centro de Formación Técnica Incompleta	82	121	168	122	48,8%
Centro de Formación Técnica Completa	171	424	703	420	145,6%
Instituto Profesional Incompleta	72	117	207	153	112,5%
Instituto Profesional Completa	210	510	853	612	191,4%
Universidad Incompleta	189	337	487	402	112,7%
Universidad Completa	483	1.075	2.055	1.405	190,9%
Educación Especial	3	1	5	1	-66,7%
Sin Educación	142	122	39	10	-93,0%
Sin información	107		-		-100,0%
Total general	5.335	8.587	8.521	5.408	1,4%

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG Evaluación (versión 1)" entregada por SENCE

3.3. Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales (cumplimiento de objetivos de propósito y fin).

El propósito del Programa se ha definido como "Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las micro y pequeñas empresas a través de cursos de capacitación"¹¹¹, para lo cual se ha construido el siguiente indicador de Eficacia/Resultado Final:

- *"Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos"*¹¹²

A continuación, se presentan los resultados por año

¹¹¹ Capacitaciones en cursos orientados a fortalecer competencias y/o desarrollar habilidades blandas o transversales para cerrar brechas de competencias laborales.

¹¹² Este indicador proviene de las fichas de monitoreo y seguimiento ex post del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Cuadro N°36: Indicador de Propósito del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia – Resultado Final	(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/ N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) *100	72,4%	73,2%	78,1%	58,6%
Porcentaje de usuarios que aprueban¹¹³ los cursos de capacitación con respecto a los inscritos		3.861/5.335	6.294 ¹¹⁴ /8.587 ¹¹⁵	6.656/8.521	3.168/5.408

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

En el año 2018, un 72,4% de los usuarios inscritos habían aprobado sus cursos de capacitación, un 73,2% en el año 2019, un 78,1% en 2020 y un 58,6% en el año 2021. A nivel de propósito se observa una tendencia al alza hasta el año 2020 y luego a la baja de 19.5 puntos porcentuales para el año 2021, lo cual se debe principalmente a que un 28,1% de los usuarios inscritos durante el año 2021 aún no tienen definido el estado de aprobación final, ya que los cursos se siguen ejecutando al año siguiente, es decir durante el año 2022. En lo particular, la ausencia de cifras definitivas para el año 2021 del número de aprobados no permite concluir durante el período de evaluación si la reformulación del año 2019 y la incorporación de la modalidad e-learning han permitido incrementar la tasa de aprobación de los beneficiarios, o en su defecto, es un fenómeno transitorio.

Además, se observa que durante los años 2019 y 2020 la cantidad de usuarios inscritos aumentó considerablemente, en más de un 60% respecto al año 2018, lo cual está asociado a la modificación de la población potencial/objetivo del Programa a partir del año 2019, año en que se incluye a los trabajadores MIPes. Esta tendencia disminuye para el año 2021 a los mismos niveles del año 2018, lo cual podría explicarse por el efecto pandemia, en donde la capacitación pudo no ser prioridad para este segmento de las empresas. Así también, otro de los factores asociados podría ser el poco tiempo para la difusión de la oferta de los cursos para el concurso 202, producto de la demora de los procesos transversales que se necesitan para comenzar con la difusión de los cursos a ejecutar y que realizan otras unidades de SENCE para este y los otros programas del Servicio.

¹¹³ El verificador para determinar el porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos es la base de datos administrativa proporcionada por el Programa.

¹¹⁴ Existe una diferencia de 10 usuarios que han aprobado los cursos de capacitación con respecto a los informados por el Programa para la cuantificación de la MML donde se informaron 6284 aprobados para el año 2019, el cálculo realizado por el Panel se hizo utilizando la BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE.

¹¹⁵ Existe una diferencia de 10 usuarios inscritos con respecto a los informados por el Programa para la cuantificación de la MML, donde se informaron 8577 inscritos para el año 2019, el cálculo realizado por el Panel se hizo utilizando la BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE.

Cuadro N°37: Indicador de Propósito del Programa a nivel regional (2018-2021). Porcentajes

Región	2018	2019	2020	2021
Arica y Parinacota	71,8	64,6	72,4	93,3
Tarapacá	62,0	70,6	71,2	81,8
Antofagasta	68,5	50,8	26,5	20,0
Atacama	77,2	67,2	92,1	59,7
Coquimbo	77,2	63,4	77,3	89,1
Valparaíso	69,6	62,6	66,2	74,3
Metropolitana	73,8	77,2	85,8	50,7
O'Higgins	67,3	75,3	69,4	87,0
Maule	64,6	71,5	69,0	49,1
Ñuble	N/A	76,0	37,7	42,3
Biobío	72,2	80,8	89,1	83,6
Araucanía	78,6	83,1	73,5	63,5
Los Ríos	70,1	67,7	69,4	29,2
Los Lagos	75,2	71,5	76,6	51,4
Aysén	71,4	75,3	88,0	0,0
Magallanes	63,4	66,9	62,3	19,4
Total	72,4	73,3	78,1	58,6

Fuente: Elaboración propia en base a "BBDD EPG Evaluación (versión 1)" entregada por SENCE

A nivel regional, se observa que las regiones con mayor cumplimiento del indicador de propósito han sido la Araucanía para los años 2018 y 2019, con un 78,6% y 83,1%, respectivamente, seguido por Atacama en el año 2020, con un 92,1% y Coquimbo el año 2021 con un 89,1%. Con relación a las regiones con menor porcentaje de aprobados con respecto al total de usuarios inscritos, se observa Tarapacá con un 62% (2018) y Antofagasta (2019-2021) con un 50,8%, 26,5% y 20%, respectivamente, y Ñuble con un 37,7% para el año 2020 y un 42,3% para el año 2021, es decir han sido las regiones con peor desempeño para el periodo evaluado.

Como se mencionó anteriormente en el análisis de cobertura, al observar la distribución de la participación de trabajadores MIPes a nivel regional respecto del empleo total del país (Cuadro N° 7) y lo comparamos con el total de beneficiarios efectivos del Programa Despega MIPE, se observa que las regiones con mayor cantidad de inscritos siguen la distribución de trabajadores MIPes a nivel nacional. Este dato es interesante al analizar el indicador de propósito, ya que mejorar el capital humano de las MIPes debiese estar relacionado con la distribución de trabajadores MIPes a nivel nacional. Por otro lado, en el caso de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Atacama y Los Ríos la proporción de beneficiarios efectivos para el periodo a evaluar es superior a la proporción del porcentaje de trabajadores MIPes respecto al total del empleo para el periodo 2018-2020 (ver Cuadro Beneficiarios Efectivos Anual (N° 29) y Participación de Trabajadores MIPes por región respecto al empleo total país (N° 7)); por su parte, las regiones de Antofagasta, Coquimbo y Los Lagos tienen una menor proporción de beneficiarios efectivos para el periodo a evaluar en relación a la distribución de trabajadores MIPes con respecto al empleo total del país en el periodo 2018-2020.

Adicionalmente, el Panel propuso los siguientes indicadores de eficacia/producto para medir el cumplimiento del propósito del Programa los cuales se presentan a continuación.

- “Porcentaje de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación respecto a los inscritos”

Cuadro N°38: Indicador 1 de Propósito del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia – Producto Porcentaje de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación respecto a los inscritos	(N° de usuarios mujeres que aprueban los cursos de capacitación en el año t/ N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) *100	56,2% 2.999/5.335	48,4% 4.159/8.587	49,7% 4.234/8.521	37,2% 2.014/5.408

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

A partir del cuadro anterior se desprende que el porcentaje de usuarios mujeres inscritas que han aprobado los cursos ha disminuido entre el año 2018 y 2021, pasando de un 56,2% el año 2018, a un 48,4% el año 2019, un 49,7% el año 2020 y un 37,2% el año 2021, no obstante, se debe considerar que para el año 2021 existe un 28,1% de inscritos que aún no cuentan con estado final del participante.

Ahora bien, si se analiza el porcentaje de usuarios mujeres que aprueban los cursos de capacitación respecto al total de inscritas mujeres, se observa que éste alcanza un 72,8% para el año 2018, aumentando hasta un 79,7% para el año 2020 y disminuyendo a un 58,9% para el año 2021. En comparación con los hombres, estos tienen una tasa de aprobación levemente inferior para todos los años evaluados.

Cuadro N° 39: Indicador 1 de Propósito del Programa desagregado por sexo (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia - Producto Tasa de aprobación por sexo	(N° de usuarios aprobados hombre/mujer en cursos de capacitación año t / N° de usuarios hombre/mujer inscritos en cursos de capacitación en el año t) * 100	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
		72,8%	74,5%	79,7%	58,9%
		2.999/4.121	4.159/5.581	4.234/5.310	2.014/4.124
		Hombres	Hombres	Hombres	Hombres
71,0%	71,0%	75,4%	58,1%		
862/1.214	2.135/3.006	2.422/3.211	1.154/1.987		
Total	Total	Total	Total		
72,4%	73,2%	78,1%	58,6%		
3.861/5.335	6.294/8.587	6.656/8.521	3.168/5.408		

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

- “Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación que incluyen algún instrumento habilitante y/o referencial”

Este indicador se construyó utilizando la base de datos entregada por el Programa, sin embargo, no se cuenta con la variable para el período 2018-2020, por ende, en el cuadro se señala como información no disponible (ND).

Cuadro N°40: Indicador 2 de Propósito del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia – Producto Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación que incluyen algún instrumento habilitante y/o referencial	(N° de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con instrumento habilitante y/o referencial en el año t/ N° de usuarios que finalizan los cursos de capacitación en el año t) *100	ND	ND	ND	0,5%
		ND/3.925	ND/6.318 ¹¹⁶	ND/7.403	18/3.416

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

En el año 2021, se observa que solo el 0,5% de los usuarios que aprueban los cursos de capacitación incluyen algún instrumento habilitante y/o referencial respecto al total de usuarios que finalizan los cursos, hay que considerar que un 28,1% de los usuarios inscritos aún no cuentan con su estado final de acuerdo a la BBDD entregada por el Programa. Estas 18 licencias fueron entregadas para el curso “convencional conducente a licencia de conductor profesional A-2”. A juicio del Panel la información disponible no permite hacer un análisis respecto al indicador señalado, ya que SENCE no cuenta con una definición de cobertura para este tipo de cursos, tampoco con un registro de los cursos que incluyen algún instrumento habilitante y/o referencial antes del año 2021 y tampoco está sistematizado en la base de datos administrativa del Programa previo al 2021.

Finalmente, el Panel propuso el siguiente indicador de eficacia/producto *“Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a la población potencial/objetivo”*. Esto con el objetivo de conocer el desempeño del Programa en relación con la población que se busca atender. La incorporación de este indicador es relevante para conocer la cobertura de usuarios aprobados con respecto a la población potencial, mide el resultado del Programa en porcentaje de la población que aumenta su capital humano, de esta forma se puede dimensionar su aporte a la solución del problema.

Cuadro N° 41: Indicador 3 de Propósito del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Eficacia – Producto Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a la población potencial/objetivo	(N° de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/N° de población potencial/objetivo en el año t)*100	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%
		3.861/890.493	6.294/2.406.090	6.656/2.702.710	3.168/2.773.213

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

Con relación al porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación respecto a la población potencial/objetivo se puede apreciar que es menor a un 1% y muestra una tendencia a la baja, pasando de un 0,4% en el año 2018, a un 0,3% el año 2019, un 0,2% el año 2020 y a un 0,1% en el año 2021. Es de

¹¹⁶ Existe una diferencia de 10 usuarios que han aprobado los cursos de capacitación y cuentan con instrumento habilitantes y/o referencia con respecto a los informados por el Programa para la cuantificación de la MML donde se informaron 6.308 aprobados para el año 2019, el cálculo realizado por el Panel se hizo utilizando la BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE.

resaltar que las cifras del año 2021 son preliminares, ya que 28,1% de los beneficiarios no registran estado final de capacitación.

Este bajo porcentaje de aprobación respecto a la población potencial/objetivo se condice con el bajo acceso a capacitación de las MIPes, tal como se ha mencionado anteriormente en la sección de Justificación del Programa. Los datos administrativos del SENCE revelan que la participación en capacitación de trabajadores pertenecientes a MIPes representó sólo un 4,6% en el año 2020 en relación con el total de los capacitados en el marco de la Franquicia Tributaria; en ese mismo año, los trabajadores capacitados por la misma franquicia y que pertenecen a grandes empresas representó el 85,8%¹¹⁷.

En cuanto a la evaluación del logro del propósito del Programa, a saber, *“Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación”*, se observa que al asociar la capacitación efectiva con la aprobación de los cursos como variable aproximada de mejora de capital humano, si bien es cierto que se evidencian mejoras en los años 2018, 2019 y 2020, el Panel no cuenta con un parámetro referencial dada las características únicas del Despega MIPE, si esta tasa de beneficiarios alcanza unos porcentajes adecuados con respecto al tamaño de la población potencial/objetivo.

- *Comparación de los resultados del programa con programas similares*

El Panel ha definido comparar los resultados del Programa Despega MIPE con la Franquicia Tributaria (FT), ya que son programas complementarios; la FT coincide en el propósito del Programa. Sin embargo, el Despega MIPE posee características únicas y diferenciadoras que lo distinguen. En lo relativo a su oferta de cursos, ésta es definida por el SENCE con los insumos provenientes del Observatorio Laboral Nacional (OL) y las DRs y son ejecutados a través de los organismos ejecutores (OTECs e IES), y a partir de esta parrilla de cursos, serán los micro y pequeños empresarios quienes postularán a ellos y/o a sus trabajadores a los cursos de capacitación más pertinentes a sus necesidades en el organismo ejecutor que ellos estimen conveniente. En cuanto a su financiamiento, es directa al beneficiario, en contraste al incentivo tributario de FT.

¹¹⁷ Elaboración propia en base a Anuario Estadístico año 2020 Franquicia Tributaria. Archivo: A.16 Acciones de capacitación ejecutadas según tamaño de empresa

Cuadro N°42: Comparación programa Despega MIPE y Franquicia Tributaria

	Despega MIPE	Franquicia Tributaria
Propósito	Mejorar el capital humano ¹¹⁸ de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.	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 ¹¹⁹ .
Componentes	Capacitación	Capacitación
Población atendida	<ul style="list-style-type: none"> • Ser representante legal, trabajador, dueño o socio de la empresa que postula. • Ingresos anuales por ventas, servicios u otras actividades del giro que no excedan a 25.000 U.F. en el último año calendario 	<p>Empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser contribuyente de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta. • Tener una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM. • La empresa debe registrar cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a la planilla de remuneraciones anual. <p>Personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser mayor de 15 años y pertenecer a la fuerza de trabajo.

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en sence.gob.cl

A continuación, se presentan los resultados evidenciados en los principales indicadores de los programas disponibles en las Fichas de Diseño 2021 y 2022¹²⁰ de cada programa, elaboradas por SENCE. Una de las limitantes de la comparación es que no se encuentra disponible desagregada por tamaño de empresa en la

¹¹⁸ Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. El concepto fue desarrollado por Theodore Schultz y Gary Becker. Consideraban que es como cualquier otro tipo de capital, que si se invierte en él puede traer múltiples beneficios para la sociedad. En su estudio argumentan que gran parte del crecimiento económico de las sociedades se puede explicar introduciendo la variable del capital humano. Ya que hasta entonces no se conseguía explicar el crecimiento económico utilizando los factores de producción tradicionales, tierra, trabajo y capital. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>

¹¹⁹ Fuente: Ficha de diseño programa Franquicia Tributaria año 2021, Unidad de Estudios, SENCE.

¹²⁰ Fuente - FT: https://sence.gob.cl/sites/default/files/ficha_de_diseno_programa_franquicia_tributaria_ano_2022.pdf
Despega MIPE: https://sence.gob.cl/sites/default/files/ficha_de_diseno_programa_despega_mipe_ano_2022.pdf

FT, solo se tiene el dato del porcentaje de participantes capacitados de las MIPes para el año 2021, representado por el 4,6% del total de capacitados vía FT.

Cuadro N°43: Resultados de los principales indicadores de medición para los programas Despega MIPE y Franquicia Tributaria (FT), periodo 2018-2021

Indicador	Formula de Calculo	2018	2019	2020	2021
Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación	(N° de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t/ Total de personas que finalizan un curso de capacitación en el año t) *100	<u>Despega MIPE</u> 72,4% ¹²¹	<u>Despega MIPE</u> 73,2%	<u>Despega MIPE</u> 75,16%	<u>Despega MIPE</u> 81,36%
		<u>FT</u> 94,10%	<u>FT</u> 94,46%	<u>FT</u> 96,71%	<u>FT</u> 95,59%
Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación	(N° de usuarios del año t-1 que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t/ Total de usuarios del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción en el año t) *100	<u>Despega MIPE</u> 88,11%	<u>Despega MIPE</u> 85,56%	<u>Despega MIPE</u> 89,16%	<u>Despega MIPE</u> 85,99%
		<u>FT</u> 58,68%	<u>FT</u> 73,59%	<u>FT</u> 73,59%	<u>FT</u> 91,23%

Fuente: Elaboración propia con base en la Ficha de Diseño Programa Despega MIPE y Franquicia Tributaria, años 2021 y 2022.

Con relación al primer indicador se observa que el Programa Despega MIPE tiene una menor tasa de aprobación respecto de los usuarios que finalizan los cursos para todo el periodo comparado. Para el año 2020 se evidencia la mayor diferencia entre ambos programas, de 21,5 puntos porcentuales. Sin embargo, se debe considerar que las estrategias de ambos programas son diferentes, la aprobación que se registra en FT desde SENCE solo corresponde a la asistencia, y, en el caso del Programa Despega MIPE, además de la asistencia se realiza una evaluación. En la práctica, en la FT el estado de aprobación es algo administrativo que permite validar el gasto público a financiar.

Al comparar el porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, desde los años 2018 al 2020, la evaluación fue mayor para el Despega MIPE, sin embargo, el año 2021 se revierte esta tendencia, y es el programa FT quien alcanza una evaluación del 91,2% y el Despega MIPE de un 85,9%.

3.4. Calidad

Para medir la calidad a nivel de propósito, el Panel, en conjunto con el Programa, tomó en consideración el indicador de calidad/producto "Índice de satisfacción neta en la evaluación de la dimensión de resultados (ISN)". Éste se obtiene considerando la percepción de los usuarios aprobados del Programa encuestados,

¹²¹ Tanto para el año 2018 y 2019 se utilizaron los resultados del indicador de propósito "Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos". Dado que no estaban disponible en las Fichas de Diseño del Programa Despega MIPE años 2021 y 2022.

en cuanto a la utilidad del curso en la adquisición de conocimientos y habilidades, como el porcentaje resultante de la diferencia entre la “satisfacción” e “insatisfacción” ¹²².

La encuesta de satisfacción se aplica a los usuarios al año siguiente de la ejecución del programa por vía telefónica. Dado que corresponde a una encuesta que se aplica a todos los programas del servicio, y que los recursos son limitados, se aplica a una muestra estadísticamente representativa de los usuarios inscritos que finalizan los cursos de capacitación. Al no ser una encuesta representativa en otras variables, tales como tipo de trabajador, el análisis de los resultados solo puede hacerse a nivel agregado.

Los resultados de la encuesta son entregados en el Reporte de resultados encuesta de satisfacción Despega MIPE, el cual es desarrollado anualmente por la Unidad de Estudios de SENCE y publicado en su página web.

Cuadro N°44: Indicador de Calidad del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Calidad - Producto Índice de Satisfacción Neta en la evaluación de dimensión de resultados (percepción de los encuestados, (usuarios aprobados del programa), en cuanto a la utilidad del curso para el empleo y la percepción del aprendizaje que obtuvieron posterior al curso)	(Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1 menos Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 1 a 4 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1 / Nº de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100	80,3%	85,2%	82,3%	79,4%
		1.152/1.434	2.225/2.611	1.511/1.835	768/967

Fuente: Elaboración propia con base en “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

A nivel de propósito del Programa, la medición de este indicador no presenta variaciones significativas en el período evaluado, sin embargo, se observa una leve disminución del Índice de Satisfacción Neta (ISN) en la dimensión de resultados sobre la adquisición de nuevos conocimientos y/o habilidades en el Programa entre los años 2018 y 2021. Un 80,3% para el año 2018, un 85,2% en 2019, 82,3% en el año 2020 y un 79,4% para el año 2021. A juicio del Panel, los resultados obtenidos del ISN son positivos ya que están alrededor del 80%. Ahora bien, se le debe dar seguimiento a la leve disminución del año 2021 de manera de hacer las mejoras necesarias en caso de que el ISN continuara bajando para no afectar la calidad del Programa.

¹²² Pregunta utilizada de la Encuesta de Satisfacción del Programa Despega MIPE. En una escala de 1 a 7, donde 1 es ‘Absolutamente en desacuerdo’, y 7 es ‘Absolutamente de acuerdo’, ¿qué tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones en cuanto a la utilidad y resultados del programa de capacitación? Pregu_18_01: Adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades en el programa de capacitación.

El Panel decidió utilizar 1 de las 7 preguntas asociadas a la dimensión de resultados, referida a la adquisición de conocimientos y habilidades, debido a que el resto de las preguntas buscan medir efectos positivos en la trayectoria laboral del participante, pero no están ligadas al objetivo de propósito planteado por el programa.

Para medir la satisfacción en esta dimensión el instrumento de medición utiliza preguntas de tipo escalar con unidades de medición que varían del 1 al 7, donde 1 representa total insatisfacción (‘Absolutamente en desacuerdo’) y 7 completa satisfacción (‘Absolutamente de acuerdo’). El ISN es calculado con la nota de evaluación que los usuarios responden a partir de la satisfacción positiva (respuestas con nota 6 y 7) menos la satisfacción negativa (respuestas con notas entre 1 y 4) dividida por el total de encuestados que responden esa pregunta.

El Programa Despega MIPE reporta para las fichas de monitoreo expost del Ministerio de Desarrollo Social y Familia el siguiente indicador de calidad/producto: “Porcentaje de usuarios capacitados que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación”. Este indicador busca medir la valoración positiva de la dimensión de “resultados” de la encuesta aplicada a los usuarios aprobados del Programa.

Cuadro N°45: Indicador de Calidad del Programa (2018-2021)

Enunciado	Fórmula de Cálculo	Cuantificación			
		2018	2019	2020	2021
Calidad - Producto Porcentaje de usuarios capacitados que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación	(Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación en el año t+1/ Nº de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100	85,6% 1.227/1.433	89,2% 2.328/2.610	86,0% 1.578/1.835	85,3% 825/967

Fuente: Elaboración propia en base a “BBDD EPG Evaluación (versión 1)” entregada por SENCE

La medición de este indicador no presenta variaciones significativas en el período, un 85,6% de los usuarios se declaró satisfecho, entendido como la evaluación con una nota 6 o 7, con el Programa al egreso del año 2018, un 89,2% en 2019, un 86,0% en el año 2020, y un 85,3% en el año 2021. A juicio del Panel el Programa presenta una valoración positiva de las capacitaciones realizadas ya que las cifras para el periodo a evaluar se encuentran sobre un 85%.

Como se ha mencionado anteriormente es importante destacar que el período de evaluación se caracteriza por el estallido social a fines del año 2019 y por dos años (2020-2021) de contingencia sanitaria que ha enfrentado el país por la pandemia del COVID-19. En particular, en el año 2020 se interrumpieron las actividades presenciales tanto a nivel regional y central. Especialmente en el SENCE, se desarrollaron procesos orientados a modificar la modalidad de los cursos, pasando de presenciales a e-learning¹²³. En el contexto de la pandemia COVID-19, se aceleró la educación a distancia dentro del proceso de modernización del SENCE; y para el año 2021 los cursos en dicha modalidad alcanzaron al 97% de los cursos impartidos. A raíz de lo anterior el Panel propuso que el indicador de calidad sea desagregado por tipo de modalidad, sin embargo, hasta el año 2020 dicha información no estaba incluida en la Encuesta de Satisfacción del Programa. A partir del año 2021 se incluyó la variable que permite identificar la modalidad en la que se desarrolló el curso (presencial o e-learning), de esta forma, se podrán desagregar y comparar los resultados de calidad por tipo de modalidad.

Con relación a las mejoras de calidad experimentadas por el programa, los cambios observados en las encuestas de satisfacción¹²⁴ levantadas por la Unidad de Estudios del SENCE, muestran dimensiones de percepción por parte de los beneficiarios que revelan una evolución positiva de los cambios. Un cuadro comparativo de esta evolución se incorpora en el Anexo 9. Se destaca que los procedimientos previos el inicio de curso, así como los aspectos específicos de infraestructura, equipamiento, apoyo y metodología de los cursos son dimensiones que han evolucionado en satisfacción de calidad con respecto al año 2018, las cuales fueron reportadas como de percepción “regular”, y posteriormente en el año 2021 son reportadas con percepciones “positiva o excelente” por parte de los beneficiarios.

¹²³ SENCE. Cuenta Pública 2020 en https://sence.gob.cl/sites/default/files/20210429_cuenta_publica.pdf

¹²⁴ Fuente: Reporte de resultados, Encuesta de Satisfacción Bono Empresa y Negocio año 2018, Unidad de Estudios SENCE.

Algunas dimensiones de calidad mantienen desafíos de mejoras, a saber, el aspecto vinculado a la “Entrega justificación sobre las calificaciones de las evaluaciones por parte del Facilitador”; “Facilidad de acceso a la plataforma donde se ejecutó el curso”; “Incidencia de los cursos en la dinámica familiar y social de los beneficiarios”. A juicio del panel, estas últimas dimensiones de calidad, en especial la justificación de las calificaciones de las evaluaciones por parte del facilitador es un aspecto para hacer seguimiento.

A juicio del Panel, el Programa muestra un alto nivel de satisfacción por parte de los usuarios aprobados respecto a los indicadores de calidad definidos. Al comparar con otros programas de capacitación, como por ejemplo el programa Capacitación en Oficios, que presentó niveles de satisfacción entre un 71% y 75% para el período de evaluación (2013-2016)¹²⁵ y el programa Franquicia Tributaria que presentó entre un 58,7% y 73,6% entre el 2018 y el año 2020 (ver Cuadro N°43), se observa que el Programa Despega MIPE presenta niveles superiores de satisfacción. Con respecto a que este si este nivel de satisfacción del Programa es acorde a una meta de propósito previamente planificado, no existe ningún documento formal donde se establezcan las metas ex ante para dichos indicadores.

No se cuenta con información sobre valoraciones cualitativas del total inscritos y de las causales de la deserción o reprobación de los cursos. Esto imposibilita al Panel pronunciarse en términos de satisfacción de todos los beneficiarios del Programa.

4. ECONOMÍA

4.1. Antecedentes presupuestarios

En el período de evaluación, en la asignación presupuestaria inicial y vigente del Programa Despega MIPE se distinguen dos trayectorias diferenciadas de crecimiento. El primero, relacionado con el presupuesto inicial, el cual muestra un crecimiento del 62% en el período 2018-2022. El segundo comportamiento se refiere a la evolución del presupuesto vigente, el cual refleja una tasa de crecimiento del 81% en el mismo período. La diferencia reseñada radica en que el presupuesto inicial experimenta en el período un ajuste a la baja en la asignación presupuestaria durante el año 2021, en contraste, el presupuesto vigente, mantiene incrementos todos los años analizados.

Cuadro N°46: Planificación Presupuestaria del programa 2018-2022 (miles de \$2022)

Año	Presupuesto inicial del Programa proveniente de la Institución Responsable	Presupuesto vigente del Programa proveniente de la Institución Responsable	Planificación presupuestaria (%)
	(a)	(b)	(b/a)
2018	2.664.513	2.376.633	89%
2019	7.189.151	2.775.442	39%
2020	7.135.788	3.436.516	48%
2021	4.389.682	4.316.640	98%
2022	4.306.772	4.306.772	100%
% Variación 2018-2022	62%	81%	

Fuente: Anexo 5 Cuadro No. 3 y Anexo 2(b) Indicador Economía/Proceso

Los incrementos en la asignación inicial de presupuesto en el período de evaluación se observan particularmente en el año 2019, el cual prácticamente se mantiene en el año 2020. En el año 2019, está asociado a la reformulación del Programa en cuanto a su población potencial/objetivo. Al respecto, la

¹²⁵ Ver EPG 2017 Capacitación en Oficios. http://www.dipres.cl/597/articles-163125_informe_final.pdf

intencionalidad de aumentar el presupuesto del Programa para atender una población objetivo más amplia se vió afectada por la imposibilidad de alcanzar el número de beneficiarios efectivos acorde a lo inicialmente planificado en número de cupos, tal como se demuestra en el Cuadro No. 28 en la sección de eficacia, sólo se alcanzó el 63,3% de los cupos planificados. Es de destacar que en octubre 2019 aconteció el estallido social, el cual dificultó la ejecución de los programas de SENCE y se abrió espacio para un recorte presupuestario, el cual alcanzó la cantidad de 3.853 millones de pesos (73% de la asignación presupuestaria), y fue realizado el 20 de diciembre de ese año¹²⁶.

Posteriormente, en el presupuesto inicial del año 2020, se le asigna al Programa un presupuesto muy cercano al monto inicial asignado en el año 2019. Esto ocurre por la temporalidad de la formulación presupuestaria, durante el mes de septiembre, previo al estallido social, por ende, antes de evidenciarse las limitaciones de ejecución asociadas a dicho fenómeno. Sin embargo, en esta ocasión el recorte presupuestario se realiza en mayo 2020 y obedece a la coyuntura por pandemia COVID-19. En efecto, el recorte al presupuesto inicial del año 2020 fue de 2.863 millones de pesos nominales (53%) realizado el 25 de mayo¹²⁷ y 453 millones de pesos nominales (8%) el 7 de diciembre del mismo año¹²⁸. Todo esto explica que el indicador de planificación presupuestaria refleje un bajo desempeño (subejecución) en estos dos años, 39% y 48%, respectivamente.

En el año 2021, se le asigna al Programa un presupuesto inicial que resultó más cercano a su presupuesto vigente y por ende a su planificación presupuestaria (98%). Durante el año calendario 2021 no se decretaron recortes presupuestarios. Posteriormente, el 04 de enero del 2022, fuera de la fecha de corte del cuadro No. 46, la DIPRES público un recorte presupuestario de 848 Millones (19% del presupuesto inicial) para el Programa.

4.2. Fuentes y uso de recursos financieros

La asignación específica del Programa Despega MIPE corresponde a montos asociados a la Ley de Presupuestos en Subtítulo 24 (transferencias), Ítem 01 (al sector privado), Asignación 004 (Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios) del Programa 01, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En el período de evaluación, este monto representa la principal fuente de financiamiento, más del 75%, y ha crecido en un 96%.

Cuadro N°47: Fuentes de financiamiento del Programa, período 2018 - 2022 (en miles de pesos año 2022)

Fuentes de Financiamiento	2018		2019		2020		2021		2022		Variación 2018-2022
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	%
1. Presupuestarias	2.664.513	100%	7.189.151	100%	7.135.788	100%	4.389.682	100%	4.306.772	100,0%	62%
1.1. Asignación específica al Programa	1.661.438	62%	6.066.176	84%	6.039.963	85%	3.313.587	75%	3.248.248	75,4%	96%
1.2. Aportes institución responsable (subtítulos 21, 22 y 29, entre otros)	1.003.075	38%	1.122.976	16%	1.095.825	15%	1.076.095	25%	1.058.524	24,6%	6%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Extrapresupuestarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (Presupuestarias + Extrapresupuestarias)	2.664.513	100%	7.189.151	100%	7.135.788	100%	4.389.682	100%	4.306.772	100%	62%

Fuente: Anexo 5. Cuadro 1. SENCE

¹²⁶ Decreto N° 1932 del 20-12-2019.

¹²⁷ Decreto No. 676 del 20-05-2020

¹²⁸ Decreto No. 1990 del 07-12-2020

La asignación específica al Programa, (Asignación 004 perteneciente al Programa Despega MIPE) es la fuente de financiamiento del subsidio de capacitación (bono o voucher). Los aportes de la institución responsable, (SENCE), financian el resto del gasto requerido para la generación del servicio de capacitación. Este aporte financia los subtítulos 21 y 22, (gasto de personal, bienes y servicios, seguros, y otros servicios de apoyo o transversales) que intervienen en el proceso productivo del Despega MIPE, y se realizan con base a las estimaciones realizadas por el SENCE, en función a factores proporcionales¹²⁹, los cuales son explicados en el Anexo 5.

El análisis financiero que se presenta en esta sección puede considerarse en base a estimaciones conservadoras de costos, es decir, no reflejan la totalidad de los costos, ya que el SENCE acorde a los factores proporcionales explicados en el Anexo 5, excluye los costos de la planificación, el apoyo legal, fiscalización y otros procesos de apoyo con que cuenta el Programa, que son actividades comunes a todos los Programas SENCE. Tal como se explicó en la descripción del Programa, otras unidades organizacionales del SENCE prestan servicios a todos sus programas, entre ellos al Despega MIPE. A pesar de que se reconoce este riesgo de subestimación en las cifras de costos, se considera que esta subestimación no es lo suficientemente significativa para alterar las conclusiones o juicios evaluativos de carácter financiero de esta evaluación. Esto se fundamenta, primero desde el punto de vista del tamaño del presupuesto del Despega MIPE, (transferencias al sector privado), con respecto a los otros programas de capacitación del SENCE, éste representa el 4to de 6 programas que se distinguen en las transferencias¹³⁰. Segundo, el monto que se considera subestimado es parte del gasto administrativo, el cual en su totalidad no supera el 30% del total de costos del Programa. Tercero, con respecto a la importancia relativa del presupuesto inicial dentro de la Institución, el Despega MIPE representa en promedio el 1,5% del presupuesto del SENCE en todo el período de evaluación.

Cuadro N°48: Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período 2018-2022 (en miles de pesos año 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	277.256.686	2.664.513	1,0%
2019	262.245.443	7.189.151	2,7%
2020	256.941.154	7.135.788	2,8%
2021	1.991.570.643	4.389.682	0,2%
2022	413.709.636	4.306.772	1,0%

Fuente: Anexo 5. Cuadro 2. SENCE

¹²⁹ Es el caso específico de los Subt 21: Gasto calculado a partir del catálogo de programas públicos de SIGFE, en el cual se asignó al programa a los funcionarios que desempeñan mayoritariamente funciones relacionadas al mismo, o bien, por ser el único funcionario en la Dirección Regional de SENCE que desempeña funciones para el programa. Lo anterior, debido a la dificultad de realizar el cálculo de las horas que utiliza de manera anual cada funcionario durante el periodo analizado. Subt 22: Corresponde al resultado obtenido por el catálogo de programas públicos de SIGFE, al que se le agregó montos relacionados con las campañas comunicacionales del propio programa. Subt 24 Seguros: El presupuesto inicial y vigente corresponden a la ley de presupuestos. El presupuesto asignado al programa corresponde a los montos calculados de manera proporcional, de acuerdo con los beneficiarios inscritos en el programa cada año. El monto ejecutado corresponde a la proporción del presupuesto ejecutado, considerando los alumnos inscritos de manera presencial. Subt 29: considera los montos indicados en el catálogo de programas públicos de SIGFE.

¹³⁰ La transferencia privada de mayor tamaño corresponde al Subsidio al Empleo Ley No. 20.338, seguido del Programa Capacitación en Oficios.

Al analizar la desagregación en subtítulos, se observa que, desde el punto de vista de gasto devengado, el subsidio del bono o voucher de capacitación, (transferencias), representa el principal concepto de gastos a donde se destinan los recursos. Éste para el año 2021 corresponde al 70,8% del total del gasto devengado.

Los gastos de personal y los gastos de bienes y servicios, correspondiente a los gastos de administración, los cuales para el año 2021 abarcan el 29,2% del gasto devengado total del Programa. Durante el período de evaluación se observa una trayectoria decreciente de la proporción de dichos gastos administrativos, evidenciando un contraste con el año 2018, el cual representaba el 43,1% del gasto del Programa.

Cuadro N°49: Gasto Devengado del Programa desagregado en subtítulos, período 2018-2022 (en miles de pesos año 2022)

	2018		2019		2020		2021	
	Gasto Devengado	%	Gasto Devengado	%	Gasto Devengado	%	Gasto Devengado	%
Personal	1.003.500	43,1%	1.028.689	37,3%	1.058.203	38,3%	775.630	28,6%
Bienes y Servicios de Consumo*	11*	0,0%	57.338	2,1%	17.277	0,6%	15.985	0,6%
Transferencias	1.326.605	56,9%	1.668.325	60,6%	1.685.005	61,0%	1.922.829	70,8%
Inversión	-		-		-		-	
Otros (Identificar)	-		-		-		-	
Total	2.330.116	100,0%	2.754.352	100,0%	2.760.485	100,0%	2.714.444	100,0%

Fuente: Cuadro No. 3 Anexo 5

*No incluye gastos administrativos de difusión para el año 2011

Si bien es destacable en un período de 4 años una reducción de 14 puntos porcentuales en la participación de los gastos administrativos del Despega MIPE, esto dista del promedio publicado por este concepto en los anuarios estadísticos de inversión pública en capacitaciones del Programa Franquicia Tributaria (FT) para el año 2020, en el cual los gastos administrativos alcanzaban el 12,3% para el año 2020¹³¹. Si bien es cierto que se consideran altos los gastos administrativos del Programa al compararlos con FT, esto se explica por la diferente estrategia de ejecución entre ambos programas. Las capacitaciones de FT son ejecutadas por las empresas, cuyos costos lo descuentan del monto a pagar de sus impuestos, en cambio, el Despega MIPE es ejecutado por el SENCE central y las DR, por lo cual genera mayores gastos administrativos.

Cuadro N°50: Gastos Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción, período 2018-2021, (en miles de pesos año 2022)

	2018		2019		2020		2021	
	Gasto Devengado	%	Gasto Devengado	%	Gasto Devengado	%	Gasto Devengado	%
Producción	1.326.605	56,9%	1.668.325	60,6%	1.685.005	61,0%	1.922.829	70,8%
Administración	1.003.511	43,1%	1.086.027	39,4%	1.075.480	39,0%	791.615	29,2%
Total	2.330.116	100,0%	2.754.352	100,0%	2.760.485	100,0%	2.714.444	100,0%

Fuente: Cuadro No. 5 Anexo 5

4.3. Ejecución presupuestaria del programa

En promedio, durante el período de evaluación, el gasto real devengado del programa es de 2.639 millones de pesos. Este monto desde el 2018 solo se ha incrementado en 384 millones de pesos. Esto representa

¹³¹ 2020. A 07 Anuario estadístico de inversión pública en capacitación. Franquicia Tributaria. Disponible en <https://sence.gob.cl/sence/anuarios-2004-2020>

para el período de evaluación, con respecto al presupuesto vigente, una ejecución promedio del 85%, y, con respecto al presupuesto inicial, del 57%.

Cuadro N° 51: Presupuesto Inicial, Vigente y Gasto Devengado del Programa, período 2018-2022 (en miles de pesos de 2022)

AÑO	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria (Economía/Proceso)	
				(C/B) %	(C/A) %
2018	2.664.513	2.376.633	2.330.116	98%	87%
2019	7.189.151	2.775.442	2.754.352	99%	38%
2020	7.135.788	3.436.516	2.760.485	80%	39%
2021	4.389.682	4.316.640	2.714.444	63%	62%
2022	4.306.772	N/D	N/D	Promedio 85%	Promedio 57%

Fuente: Anexo 5. Cuadro 3. SENCE

*Preliminar, no incluye en presupuesto vigente rebaja presupuestaria por 847.587 miles de pesos del 04-01-2022

Para analizar los factores que afectan la ejecución financiera del Programa, debemos repasar el proceso de ejecución del Programa. En efecto, al analizar el ciclo anual del Programa, se observa, por una parte, que el proceso se inicia una vez sistematizados los resultados del levantamiento de demanda, lo cual permite realizar el llamado para la selección de los ejecutores. Como ya se ha explicado en secciones precedentes, una vez seleccionados los ejecutores, el proceso se inicia con la firma de los respectivos convenios y presentación de garantías, y una serie de procesos operacionales adicionales a nivel regional que permiten habilitar la oferta de cursos. Este proceso en el año 2018 y 2019 tomó hasta el mes de agosto, y en el año 2020, cuando se incorpora la modalidad e-learning, tomó hasta junio. En el año 2021, este proceso tomó hasta octubre, por un largo período que duró la firma de condiciones para la ejecución del programa (procesos transversales). De acuerdo con lo señalado por el Programa, este largo proceso no es controlado por los responsables del Programa, ya que es parte de las actividades que se ejecutan de manera transversal a todos los programas SENCE, lo que igualmente se han visto afectadas por la lentitud de algunos procesos administrativos por pandemia COVID-19.

Desde el punto de vista financiero, lo anteriormente explicado ocasiona la ejecución de cursos durante el siguiente año del período lectivo y, por ende, la ejecución de su gasto correspondiente. Este gasto que se incurre en el siguiente año, es lo que se denomina gasto de arrastre del Programa. Es decir, gasto de cursos devengados en el año que corresponden a períodos lectivos de años anteriores. El arrastre es explicado por varios factores.

Primero es atribuible a las actividades transversales a todos los programas, entre ellos el Despega MIPE. La tardía ejecución de los cursos genera subejecución del presupuesto inicial. En promedio, para el Programa, esta subejecución alcanza el 57% del monto inicialmente establecido en la Ley de Presupuesto. La subejecución de recursos inicialmente planificados genera ineficiencia en la asignación de recursos presupuestarios en la Ley de Presupuesto.

Otro aspecto que explica en menor medida el arrastre, es la subejecución de presupuesto vigente es la disminución del Valor Hora Alumno Capacitación (VHAC). A pesar de que el Decreto No 7 establece que el incentivo a los ejecutores puede alcanzar hasta los 600.000 pesos por beneficiario¹³², en las propias bases del año 2019, este monto no es modificado, manteniendo el límite previo a la reforma de 400.000 por beneficiario. Es en las bases del año 2020 donde se incorpora la posibilidad del incremento de incentivos a los ejecutores con un máximo de Valor Hora Alumno Capacitación (VHAC) de 5.417 pesos. Posteriormente, en el año 2021, las bases no mencionan el límite del monto total del incentivo para los ejecutores, y

¹³² Numeral 3, literal b del Decreto No. 7 enero 2019. SENCE financiará el valor de la acción de capacitación hasta la suma de \$600.000 (seiscientos mil pesos) por beneficiario.

disminuye el monto máximo de VHAC a 4.200 pesos. Se le ha informado al Panel que esta disminución del VHAC, que genera ahorros de recursos, es producto de la dinámica de los oferentes, donde la migración a modalidad e-learning ha permitido la consecución de ofertas con menores precios en el valor hora de capacitación. A juicio del panel estos potenciales ahorros podrían canalizarse ampliando el número de cupos a ejecutar, de esta manera disminuyendo las ineficiencias en ejecución presupuestaria.

- **Ritmo de ejecución de los devengados**

La ejecución presupuestaria del Programa se divide en dos conceptos, el gasto devengado del año en curso y el gasto correspondiente a cursos devengados durante un año determinado, pero cuyo llamado fuera anterior al año de devengo. Tal como se mencionó en párrafos precedentes, estos últimos son clasificados como devengos por concepto de arrastre presupuestario (años anteriores). Estos conceptos de arrastre alcanzan para el año 2021 un 71% del total del gasto devengado en el componente. La tendencia creciente del arrastre obedece a una propensión al alza de cupos que se ejecutan a fines de año, siendo muy poco probable que se paguen durante el año en que se materializan los cupos, ya que la fecha de finalización de los cursos excede el período presupuestario vigente.

En este sentido, a medida que las actividades de gestionar la selección de cursos, la firma de condiciones generales para la ejecución, y en general las otras actividades de apoyo o transversales de SENCE que contribuyen a la ejecución del Programa toman mayor tiempo en el año calendario, mayor será la concentración de la ejecución de la fase lectiva de los cursos durante los últimos meses del año. En consecuencia, mayor acumulación de los montos de arrastre. Esto es particularmente relevante, porque, a mayor arrastre, mayor rigidez presupuestaria en la formulación de la Ley de Presupuesto del año siguiente, por tanto, reduce el grado de maniobra en escenarios de reasignación de recursos.

**Cuadro N°52: Devengos Presupuestarios 2018-2021
2018-2021 (miles de \$2022)**

Año	Gasto devengado en el año en curso (A)	Gasto devengado de arrastre* (B)	Total (C)	% B/C	% Variación del gasto de arrastre (B)
2018	837.987	473.509	1.311.497	36,1%	ND
2019	1.171.325	473.335	1.644.660	28,8%	0,0%
2020	883.421	801.583	1.685.004	47,6%	69,3%
2021**	637.273	1.535.142	2.172.415	70,7%	91,5%

Fuente: SENCE

*El arrastre corresponde a los pagos que se realizan en el año t+1 (Se entenderá como arrastre a los cursos devengados durante un año determinado, pero cuyo llamado fuera anterior al año de devengo)

**Año 2021 contiene ejecución de enero a noviembre 2021

4.4. Aportes de Terceros

El Programa no recibe aportes de terceros, tal como se mencionó al inicio de esta sección, los recursos que se ejecutan en el marco de este Programa provienen de la Ley de Presupuestos.

4.5. Recuperación de Gastos

El diseño actual del Programa no contempla reembolsos o recuperación de gastos.

5. EFICIENCIA

5.1. A nivel de actividades y/o componentes.

Tal como se describió en el Capítulo I, el Programa cuenta con un único componente, y un único producto que son las capacitaciones, el cual genera los siguientes servicios: la fase lectiva de los cursos y los dispositivos de apoyo, a saber, seguro de accidentes personales, instrumentos habilitantes y/o referenciales.

Se observa que el indicador de economía/proceso (Gasto promedio por curso de capacitación, el cual incluye la estimación de los dispositivos de apoyo) refleja un incremento del 76%, entre los años 2018 y 2021, producto principalmente de una disminución del total de servicio producido desde el punto de vista del número de cursos. Dentro de los costos de los cursos no es posible diferenciar aquellos que entregan instrumentos habilitantes y/o referenciales. Por tanto, el indicador de costo por curso es un promedio general, indistintamente de la modalidad y sus contenidos.

Como se ha explicado en secciones precedentes, la nueva modalidad e-learning permite alcanzar un mayor número de alumnos utilizando los mismos recursos, así como también contar con una diversidad y amplitud territorial en términos de usuarios inscritos. Sin embargo, en el año 2021 se observa un menor número de cursos ofrecidos, 263 cursos, menor a 369 cursos ofrecidos en el 2020. Este número de cursos es igualmente consecuencia del número de inscritos, ya que, si no se alcanza un mínimo de inscritos por curso, éste no se dicta. En este sentido, un mayor número de postulaciones incentivaría a tener mayor número de inscritos y por ende mayor número de cursos.

Cuadro N°53: Gasto Promedio por Curso de Capacitación 2018-2021(Miles de \$ 2022)

	2018	2019	2020	2021	Variación 2018-2021
Componente 1: Total gasto devengado de Producción del Programa	1.326.605	1.668.325	1.685.005	1.922.829	45%
No de Cursos	283	558	369	233	-18%
Gasto promedio por curso de capacitación	4.688	2.990	4.566	8.252	76%

Fuente: "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. Se incluye en el Anexo 2. Marco Lógico

En cuanto al costo por beneficiario, es decir, de la población efectivamente atendida por el programa en un período anual, observamos que este costo para el año 2021 alcanza los 356 mil pesos, el cual es superior en un 43% con respecto a su monto equivalente del año 2018 (M\$249). Este monto promedio es consistente al monto máximo planteado en el Decreto No. 7¹³³. Como ya se ha mencionado en secciones precedentes, el bajo número de beneficiarios (inscritos) en el año 2021 se explica por, además de la situación COVID-19, al largo período la planificación del Programa y actividades transversales SENCE, los cuales finalizaron en octubre de ese año, dejando solo el último trimestre para la ejecución de los cursos.

De igual forma, se observa que, en los años 2019 y 2020, en los cuales el Programa alcanzó su mayor número de beneficiarios, los costos por beneficiario se redujeron significativamente, ya que el incremento de beneficiarios fue más que proporcional al incremento del gasto devengado. Si comparamos, el costo promedio por beneficiario del año 2021 del Despega MIPE, con el costo total promedio (recursos públicos y privados del año 2020) del Programa Franquicia tributaria, (89 mil pesos¹³⁴), se evidencia que el costo promedio del Despega MIPE es más elevado que el de FT, el cual es ejecutado por las empresas que capacitan a sus trabajadores y descuentan los gastos de capacitación desde el pago de sus impuestos.

La estrategia de implementación del Despega MIPE, que busca facilitar el acceso a la capacitación por medio de un sistema público centralizado de postulación y registro (eligemejor.sence.cl), con alcance a todas las regiones del país, a demanda del beneficiario, es más costosa que una estrategia de capacitación canalizado por las empresas, ofrecido por el mercado, como es el caso de FT. Se evidencia que la estrategia de facilitar el acceso de capacitación a dueños, socios, representantes legales y trabajadores MIPE es más costosa que la estrategia FT y la vía para disminuir dichos costos es por medio del aumento de beneficiarios por medio de la plataforma.

¹³³ El SENCE financiará el valor de la acción de capacitación hasta la suma de \$600.000 (seiscientos mil pesos) por beneficiario.

¹³⁴ Este dato se obtiene del Anexo Estadístico del SENCE A.05 Evolución del sistema de capacitación vía Franquicia Tributaria disponible en <https://sence.gob.cl/sence/anuarios-2004-2020>. Se divide el gasto total del año 2020 entre el número de participantes aprobados.

Cuadro N°54: Gasto Promedio Componente por Beneficiario 2018-2021(Miles de \$ 2022)¹³⁵

	2018	2019	2020	2021	Variación 2018-2021
Componente 1: Total gasto devengado de Producción del Programa	1.326.605	1.668.325	1.685.005	1.922.829	45%
Beneficiarios	5.335	8.587	8.521	5.408	1%
Gasto promedio por beneficiario	249	194	198	356	43%

Fuente: "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. Se incluye en el Anexo 2. Marco Lógico

El siguiente análisis desagrega la composición del gasto devengado, separando el gasto total del Programa por beneficiario, en gastos administrativos y de producción. Se observa que los gastos de producción son los que explican el crecimiento del gasto por beneficiario. Esto se debe a que el gasto de administración por beneficiario se ha reducido en un 22% en el período de evaluación. Acorde a lo reportado por el Programa, el gasto de administración lo compone principalmente el gasto de personal, el cual es calculado en función de los funcionarios que desempeñan mayoritariamente funciones exclusivas o relacionadas al programa. Incluye aquellos funcionarios ubicados en las Direcciones Regionales (DR). El Panel no cuenta con detalles respecto a la disminución del gasto administrativo por beneficiario, más allá de atribuirlo al incremento del número de beneficiarios en el período de evaluación. Esto limita pronunciarse en cuanto a si la disminución del gasto administrativo refleja mayor eficiencia.

Cuadro N°55: Gasto total componentes por beneficiario (en producción y en administración) y gasto total del programa por beneficiario¹³⁶ 2018-2021(miles de \$2022)

Año	Gasto producción componentes por beneficiario [1]	Gasto administración por beneficiario	Gasto total programa por beneficiario [2]
2018	249	188	437
2019	194	126	321
2020	198	126	324
2021	356	146	502
Variación 2018-2021	43%	-22%	15%

Fuente: Anexo 5 y "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. Se incluye en el Anexo 2. Marco Lógico.

[1] El gasto total de componentes por beneficiario se obtiene dividiendo el total de gasto de producción de los componentes del programa por el N° de beneficiarios efectivos. Los gastos de producción de los componentes del programa están consignados en Cuadro 6 del Anexo 5: Ficha de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos.

[2] El gasto del Programa por beneficiario se obtiene dividiendo el total de gasto del programa por el N° de beneficiarios efectivos. El total de gasto del programa está consignado en Cuadro 4 de Anexo 5: Ficha de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos.

5.2. A nivel de resultados intermedios y finales.

Tal como se explicó en la sección de eficacia, el indicador de propósito del Programa es el porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos. En consecuencia, acorde a la cadena de valor del Programa explicado en el Anexo 2c, el resultado intermedio son los beneficiarios del

¹³⁵ No incluye información de gastos de administración.

¹³⁶ Si es necesario, diferenciar el gasto por beneficiario entre los distintos componentes.

Programa que se miden por el total de inscritos en cursos a nivel nacional. Como el Programa posee un único componente, en esta sección se presenta el análisis de gasto promedio por beneficiario desagregado por regiones de manera complementaria a la sección precedente de análisis de costo. Seguidamente, se analiza a nivel de resultado final de beneficiarios aprobados, los costos respectivos.

La distribución regional de los inscritos a nivel nacional, indica heterogeneidad en el gasto promedio nacional. Tal como se reseñó en el cuadro No. 34, la caída en el número de beneficiarios es común en casi todas las regiones, lo que produjo un incremento en los costos promedio por regiones consistente con el promedio del costo de producción a nivel nacional. Sin embargo, se distingue un incremento en costos por arriba del promedio; en especial en las regiones de Aysén, el Maule y Coquimbo lo cual se explica, principalmente, por una mayor caída de beneficiarios con respecto a la variación del gasto devengado. En contraste, en Magallanes, la Araucanía y O'Higgins, el costo promedio disminuye, asociado a una variación negativa del gasto de producción regional proporcionalmente mayor a la disminución del número de beneficiarios. El panel no cuenta con información más detallada para explicar la caída en costo por beneficiario en estas regiones, sin embargo, esto solo podría ser explicado por sustanciales ahorros en el Valor Hora Alumno Capacitación (VHAC) bajo la modalidad e-learning.

Cuadro N°56: Gasto Promedio por Beneficiario 2018-2021, anual por región Miles de \$ 2022)¹³⁷

Región	Gasto de Producción Regional				Variación 2021/2018
	2018	2019	2020	2021	
Arica y Parinacota	370	147	72	888	139,8%
Tarapacá	166	183	340	225	35,8%
Antofagasta	175	88	178	240	37,1%
Atacama	261	113	343	748	187,1%
Coquimbo	176	230	197	1.014	477,6%
Valparaíso	97	197	134	400	312,1%
Metropolitana	273	249	167	357	30,7%
O'Higgins	258	117	202	171	-33,8%
Maule	153	220	218	990	546,8%
Nuble		118	210	118	0,7%
Biobío	377	202	300	428	13,6%
Araucanía	297	241	323	124	-58,2%
Los Ríos	218	182	161	298	36,8%
Los Lagos	203	150	237	445	119,1%
Aysén	198	201	167	779	293,8%
Magallanes	457	143	333	208	-54,5%
Total	249	194	198	356	43,0%

Fuente: Cuadro No.6 Anexo 5 y "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. El indicador se construye dividiendo el Gasto de Producción Regional entre los beneficiarios regionales

Por su parte, al considerar el resultado final asociado al beneficiario aprobado, considerando la aprobación como evidencia de aprendizaje, el panel busca responder ¿Cuánto cuesta obtener una persona capacitada en el Programa? Para el año 2021 este monto alcanzó los 607 mil pesos. En el período de evaluación, el costo de obtener un beneficiario aprobado se ha incrementado en un 77%. Es importante destacar, tal como se ha mencionado previamente, que las cifras del año 2021 son todavía preliminares, ya que el 28,1% de los inscritos no presenta estado final de participación. Sin embargo, en base a que el total de inscritos en el año 2021 no superó el total de 5.408 personas, el número de aprobados no será superior a las 6.656 personas del año 2020, por lo que se anticipa un mayor costo de producción por beneficiario aprobado para el año 2021.

¹³⁷ No incluye información de gastos de administración.

Cuadro N°57: Gasto Promedio por Usuario Aprobado 2018-2021, (Miles de \$ 2022)¹³⁸

	2018	2019	2020	2021	Variación 2018-2021
Componente 1: Total gasto devengado de Producción del Programa	1.326.605	1.668.325	1.685.005	1.922.829	45%
Usuarios Aprobados	3.861	6.294	6656	3168	-18%
Gasto promedio por usuario aprobado	344	265	253	607	77%

Fuente: Cuadro No.6 Anexo 5 y "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE. Se incluye en el Anexo 2. Marco Lógico

La diferencia entre usuarios beneficiarios (inscritos) y los beneficiarios aprobados son aquellos usuarios desertores o reprobados. Su costo se calcula con la diferencia entre ambos costos promedios. El costo de un desertor o reprobado se incrementa por la incidencia de la disminución del número de aprobados. Este crecimiento del 165%, obedece a que el total de aprobados excluye un 28% de beneficiarios que no poseen estatus final para el año 2021. Sin embargo, asumiendo que todos los inscritos sean aprobados, el costo unitario del beneficiario aprobado aumenta debido a que en el año 2021 hubo menos inscritos, (36% menos).

Cuadro N° 58: Gasto Promedio por Usuario Reprobado y Desertor 2018-2021, (Miles de \$ 2022)

	2018	2019	2020	2021	Variación 2018-2021
Gasto promedio por beneficiario	249	194	198	356	43%
Gasto promedio por usuario aprobado	344	265	253	607	77%
Gasto promedio por reprobado y desertor	95	71	55	251	165%

Fuente: Cuadro No.6 Anexo 5 y Cuadros No. 55 y No. 58.

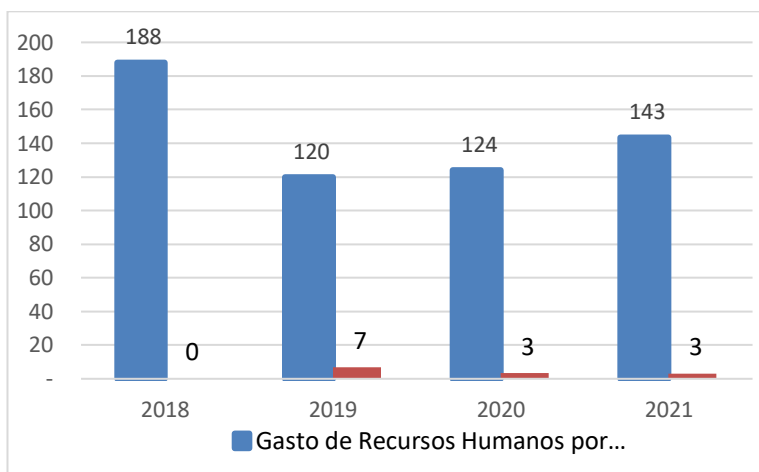
5.3. Gastos de Administración¹³⁹

Al analizar la evolución de cada año del gasto de administración por beneficiario durante el período de evaluación, éste decreció en un 33% en el año 2019, año en el cual se realiza la reforma de su población objetivo. Esto es producto de la disminución del gasto de recursos humanos por beneficiario en un 36%. Luego en el año 2020 y 2021 este concepto de gasto crece a tasas de 4% y 15% respectivamente, alcanzando un monto de 143 mil pesos por beneficiario, todavía menor a los niveles del año 2018. Es importante recordar que el gasto de personal es calculado en función de una estimación de los funcionarios centrales y regionales que desempeñan mayoritariamente funciones exclusivas o relacionadas al Programa. No se cuenta con mayor detallé respecto a la razón de la disminución del gasto de personal por beneficiario en el año 2018, mas allá de atribuirlo al incremento del número de beneficiarios en el período de evaluación.

¹³⁸ No incluye información de gastos de administración.

¹³⁹ En el Anexo 5 se explican los supuestos utilizados para los cálculos del gasto de administración. Para los efectos de esta evaluación, el gasto administrativo incluye, estimaciones de campañas comunicacionales y seguros del propio programa.

Gráfico N°2: Gasto Administración por Beneficiario, 2018-2021 (en miles de pesos) *



Fuente: Cuadro No. 54. * No incluye gastos de difusión año 2018

Los otros gastos de administración por beneficiarios correspondiente a gastos de difusión¹⁴⁰, que al dividirlo por el número de beneficiarios evidencia una trayectoria decreciente en el período de evaluación. No se observan durante el período de evaluación gastos adicionales de administración incurridos por variables exógenas, como por ejemplo la pandemia COVID-19. Igualmente, no se observa dentro del gasto administrativo del Programa, los costos de migrar a una modalidad E-learning en el año 2020.

En cuanto, al gasto de bienes y servicios dentro del gasto de administración, el 99% corresponde a gastos de difusión. Al analizarlo su nivel de gasto por curso, en el año 2019 alcanza los 103 mil pesos por curso. Luego para el 2020 esto disminuye a 47 mil pesos, y posteriormente en el año 2021 alcanza 69 mil pesos. Si se compara el año 2021 con el año 2019 el gasto de bienes y servicios por curso se reduce en 33,2%, principalmente explicado por gastos de difusión.

Cuadro N°59: Gasto Devengado Bienes y Servicios, período 2018-2022 (en miles de pesos de 2022)

AÑO	Gto Devengado de B y S Institución Responsable Ley de Presupuestos	Variación	Gto Devengado de B y S Institución Responsable Ley de Presupuestos Específico al Programa	Variación	N° de cursos en el año t	Bienes y Servicios por Cursos	Capacidad de los Cursos* (A)	Nº de usuarios inscritos en cursos de capacitación (B)	% de capacidad de matrícula total de cursos (A/B)
2018	9.883.332		N/D		283		7.075	5.335	75%
2019	10.265.212	4%	57.338		558	103	13.950	8.587	62%
2020	10.864.452	6%	17.277	-70%	369	47	36.900	8.521	23%
2021	8.982.556	-17%	15.985	-7%	233	69	22.775	5.408	24%
2022	8.454.247	-6%	N/D		N/D		N/D		N/D

Fuente: Anexo 5. "BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1)" entregada por SENCE

* Este indicador se calcula a partir del Cuadro No. 25, donde se dividen los beneficiarios por modalidad, presencial y online y se observa el número de cursos por modalidad. Considerando que los cursos e-learning pueden estar conformados entre 10 y 100 participantes (Capacidad máxima 100 participantes), y los cursos presenciales que pueden tener un máximo de 25 participantes. Se obtiene un total de capacidad máxima de inscritos por

¹⁴⁰ Los planes de difusión informados por el Programa son: Plan radial (regional/levantada con cada regional y Nacional). Plan digital, considerando difusión en plataformas con segmentación focalizada en el público objetivo y redes sociales.

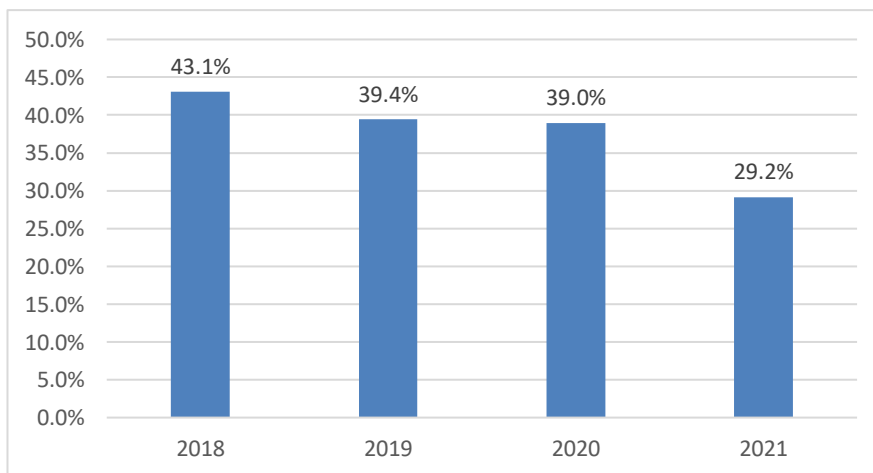
curso, también denominada capacidad máxima de matriculación. 2018 (223*25); 2019 (558*25) aunque en el 2019 se registraron dos cursos online, estos no son considerados por lo preliminar de la experiencia; 2020 (369*100) y 2021 (7*25 + 226*100).

Para analizar la efectividad del gasto de difusión en obtener usuarios inscritos en los cursos de capacitación, se construye el indicador entre el número de inscritos y la capacidad máxima de los cursos. La evolución de este indicador es de 75% (2018); 62% (2019); 23% (2020) y 24% (2021). Se evidencia que el año prepandemia, el cual incluye el año del estallido social, los cursos no lograron superar el 75% de la capacidad de inscritos del Programa. Esto sucede cuando el gasto de bienes y servicios, (principalmente difusión por curso), en términos reales fue de 103 mil pesos por curso. En años de pandemia, los inscritos con respecto a la capacidad de los cursos no alcanzan el 30%. A juicio del Panel, la migración de los cursos a modalidad online genera la oportunidad de alcanzar mayor capacidad máxima de inscritos por curso, por tanto, esto implica, entre otros factores, llevar a cabo mayores esfuerzos de difusión. El hecho que no se utilice esta capacidad máxima de inscritos por curso genera ineficiencias en la inversión del SENCE en plataformas e-learning.

Aunque en las bases se establecen responsabilidad de que los ejecutores deben difundir los cursos que impartirán, el SENCE incluye campañas de difusión a nivel central que la realiza la Unidad de Comunicaciones. Las evidencias de dichos esfuerzos son insuficientes, lo que no solo se observa en el menor gasto de bienes y servicios por curso (103 a 69 mil pesos por curso, 33% menos), sino que también esto se constató especialmente durante la realización de entrevistas a una selección de encargados del Programa Despega MIPe de las Direcciones Regionales del SENCE. Tal como se mencionó en la sección 2.1 de este informe, se percibió por parte de los DR que la actividad de divulgación es tiempo demandante; lo cual implica generar interés entre potenciales participantes; relacionarse con los beneficiarios; y liberar el tiempo de dedicación de las actividades administrativas para dedicarse a difundir y lograr completar los cupos.

Por otra parte, al analizar el gasto administrativo con respecto al total del gasto devengado para el año 202, este alcanzó la cifra de 29,2%, menor a su equivalente del año 2020 que se situó en 39%. Los gastos de administración aquí desglosados son los gastos contemplados por el Programa y son gastos existentes para su funcionamiento, sin embargo, si se considera que el Programa no ha alcanzado durante los años 2019, 2020 y 2021 el total de inscritos con respecto a los cupos planificados, a juicio del panel, esta disminución de gasto no puede considerarse como ahorros o eficiencias alcanzadas.

Gráfico N°3: Gasto Administración Respecto del total de gastos de Despega MIPe., 2018-2021, porcentajes



Fuente: Anexo 5. Cuadro No. 5

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL

I.1 Sobre el Diseño

- El programa Despega MIPE es relevante y contribuye a cerrar la brecha de acceso a la capacitación por medio de un enfoque basado en oferta con acceso a financiamiento directo por parte del trabajador, dueño, socio y representante legal de la MIPE a la capacitación, especialmente dirigido a este tipo de empresas. Si bien el Programa Despega MIPE no se puede hacer cargo de todas las dimensiones que son determinantes en la evolución del problema de baja productividad y bajo acceso a acciones de capacitación de las MIPES, el hecho es que el problema diagnosticado en Chile sobre bajas prácticas de acciones de capacitación a trabajadores en micro y pequeñas empresas no ha cambiado y se mantiene vigente desde el 2011, por lo que el Programa sigue siendo pertinente y relevante en el presente. En efecto, acorde al Reporte Nacional Encuesta Despega MIPE 2020 realizada por el Observatorio Laboral Nacional de SENCE (OL), del 57% de las MIPES que no había realizado capacitación a dueños, socios y representantes legales, el 38% fue porque las empresas no tienen recursos disponibles y el 24% explica que los costos de capacitación son muy altos. Cuando a las empresas se le pregunta sobre capacitación a sus trabajadores, el 68% manifiesta que no había hecho este tipo de capacitación, siendo la causa principal la no disponibilidad de recursos (41%).
- El diseño del Programa construye una cadena causa efecto que permite asegurar la ejecución de los cursos con resultados intermedios de trabajadores, socios, dueños y representantes legales de MIPES con una capacitación aprobada, aportando así al Propósito del Programa, lo que a su vez contribuye al Fin de aumento de la productividad de la población objetivo. Existe coherencia entre los objetivos (fin, propósito y componente), la población a atender y la estrategia de intervención propuesta. En este sentido, la estrategia operacionalizada a través de cursos que cubren competencias transversales es consistente con la lógica vertical del Programa. Es importante expresar que no se trata de un programa de formación en oficios. No obstante, esta condición de transversalidad de la capacitación no es mencionada en el Propósito del Programa. Esto abre la posibilidad que en ejecuciones futuras el Programa financie otro tipo de competencias con una potencial desviación del fin por el cual fue creado, el cual busca el incremento de la productividad laboral por medio de la mejora del capital humano de sus beneficiarios.
- El Panel observa que no existe información en el diagnóstico realizado por el Programa para conocer si el problema detectado afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres. El Programa Despega MIPE, no incorpora el enfoque de género en su diagnóstico, conceptualización, ni diseño. La brecha de competencias laborales entre MIPES y grandes empresas es más amplia entre trabajadoras (mujeres) que entre trabajadores (hombres). La variable proxy de productividad laboral construida en esta evaluación refleja que las mujeres trabajadoras MIPES, con respecto a mujeres trabajadoras de grandes empresas, generan seis veces menos ventas con respecto a su remuneración. En contraste, esta misma variable en los hombres, la brecha es menor, 3 veces menos ventas. Además, las mujeres representan un 38% de la fuerza laboral en las MIPES. No se cuenta con evidencia suficiente sobre si las brechas más amplias en mujeres en este sector son atribuibles a competencias de tipo transversal.
- El Programa establece el “interés por capacitarse” dentro de la definición de su población objetivo como un criterio implícito de focalización. El “interés por capacitarse” es una variable cualitativa no disponible en fuentes oficiales de servicios estadísticos. En este sentido, considerando, que la distinción entre población potencial y población objetivo es la manifestación de dicho interés, el cual es una variable no disponible, y que no existe otro criterio de focalización complementario que delimite una población objetivo, a juicio del Panel, la población objetivo debería considerarse igual a la población potencial. Sin embargo, un elemento a considerar del método de cálculo de la población

potencial es que, por su definición, la cuantificación actual es amplia (trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, definidas como empresas con ventas no superiores a 25.000 UF). El método de cálculo de la población potencial no incorpora variable alguna que permita acotar el problema de acceso a la capacitación que caracteriza a la población potencial y que es la razón que justifica la reforma del Despega MIPE en el año 2019.

- El programa inicialmente poseía una base de Matriz de Marco Lógico (MML), aprobada en el marco del proceso de Evaluación Ex ante del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a la que, al inicio del presente proceso de evaluación, se le agregó indicadores, en acuerdo entre el Panel, MDSyF, SENCE y DIPRES. Estos indicadores resultan pertinentes, ya que consideran el seguimiento de todos los ámbitos y dimensiones relevantes, tanto a nivel de propósito como a nivel de su componente. Estos nuevos indicadores no incorporaron definición de metas. A juicio del Panel la base de MML original del Programa resulta insuficiente para la medición del desempeño del Programa.

I.2 Sobre Implementación

- En relación con el proceso de levantamiento de la demanda, es decir la detección de necesidades de capacitación por parte del Observatorio Laboral Nacional (OL) de SENCE, se infiere que el cuestionario no necesariamente levanta las brechas de competencia que enfrentan la MIPES. Existen diversas evidencias que señalan que la encuesta de OL podría no estar reflejando la demanda de capacitación del Programa. Esto se sustenta en dos hallazgos. Primero, la percepción de los encargados regionales del programa, en las entrevistas realizadas por el panel, es que la información del OL es demasiado general y no recoge los requerimientos de localidades rurales aisladas, las que, por sus características poblacionales, poseen particularidades diferenciadas en sus microemprendimientos (almacenes, servicios mecánicos, venta de productos locales, etc). La percepción sobre la generalidad de la encuesta del OL puede ser explicada por el hecho de que el OL no utiliza una muestra probabilística, sino que la encuesta se envía a un gran directorio de empresas, basada en los contactos de la base de datos de MIPES del Ministerio de Economía y Turismo (MINECON). En efecto, no fue posible identificar la representatividad de la encuesta, dado que SENCE desconoce el marco muestral y la tasa de respuesta. De lo anterior, el Panel no posee evidencia para emitir un juicio respecto de la validez estadística de esta encuesta. Segundo, respecto de la revisión del cuestionario de la encuesta aplicada por el OL, al consultar acerca del requerimiento de capacitación, la pregunta que se hace es cerrada en áreas de capacitación propuestas por el OL, condicionando la respuesta de la MIPE entrevistada. Si bien es cierto que los beneficiarios son los que seleccionan los cursos provistos, atendiendo a sus necesidades individuales, puede que éstas en su conjunto no necesariamente estén reflejando las necesidades de formación de competencias transversales de la población objetivo del sector.
- Las mesas de trabajo presenciales constituyen una instancia complementaria a la encuesta realizada por el OL para levantar necesidades de capacitación y recogen la opinión directa de las MIPES respecto de éstas. Durante la pandemia este trabajo se ha visto interrumpido, afectando este proceso y disminuyendo la retroalimentación para la definición de la parrilla de cursos por parte del SENCE.
- El panel constató que no se realiza supervisión a la difusión realizada por los organismos ejecutores y que los esfuerzos de difusión son tiempo demandante a nivel de los encargados regionales para el logro de los beneficiarios inscritos. En relación con esto, un dato revelador tomado del Reporte Nacional Encuesta Despega MIPE 2020 realizada por el OL, es que entre las MIPES que no habían realizado capacitación a dueños, socios y representantes legales (el 57% de los encuestado), el 24% lo justificó con el argumento “porque los costos de capacitación son muy altos para nuestra empresa”. Esto último otorga indicios sobre el desconocimiento respecto de las características del Programa en cuanto a la posibilidad de un bono o voucher de financiamiento y la necesidad de ampliar la difusión. Aunque en las bases se establece la responsabilidad de difusión de las

capacitaciones a nivel de los organismos ejecutores, ésta a su vez es acompañada por esfuerzos de difusión a nivel central y a nivel regional. Al respecto, se percibió por parte de las Direcciones Regionales del SENCE que la actividad de divulgación es tiempo demandante, la cual implica generar interés entre potenciales participantes; relacionarse con los beneficiarios; y liberar el tiempo de dedicación de las actividades administrativas para dedicarse a difundir y lograr completar los cupos. Así también, de acuerdo a lo señalado por los responsables del Programa¹⁴¹, los organismos ejecutores no consideran la difusión dentro de su estructura de costos para la presentación de sus propuestas, por ende, no se realiza seguimiento de estas acciones por parte del Programa. Igualmente, y no menos importante en cuanto a un proceso de difusión debilitado, es el hallazgo relacionado con la asignación de recursos de bienes y servicios al Programa por parte de SENCE, principalmente explicado por el gasto de difusión el año 2021, el cual se reduce en un 33,2% con respecto al año 2019.

- En el año 2021, los procesos de planificación, convocatoria, concurso y selección de organismos ejecutores tomaron hasta el mes de octubre, lo que limitó la ejecución de la fase lectiva de los cursos del Programa a los tres últimos meses. Como contraste, estos procesos en años anteriores tomaron hasta el mes de agosto. Esta sucesión de actividades iniciales por parte de las unidades operativas del SENCE es transversal a todos los programas de la institución y de ellas depende el inicio oportuno de los cursos de capacitación. De acuerdo con lo señalado por el Programa, este largo proceso no es controlado por los responsables del Despega MIPE y genera ejecución tardía de los cursos de capacitación.
- Se pudo constatar la inexistencia de manuales que definan un diseño de las tareas a realizar y responsabilidades de quién dentro de la DR debe ejecutarlas. Así como también de los apoyos transversales que se recibirá desde el nivel regional y/o central para abordar algunas de estas tareas. Las consecuencias de este hallazgo es la no definición de procedimientos que delimiten tareas y la identificación del personal necesario para cumplirlas. La amplia dispersión de horas de dedicación de los encargados del Programa a nivel regional (desviación estándar 38,2 horas de dedicación mensual) es una evidencia de diversidad de tareas asumidas por funcionario. Además, de manera complementaria, en las entrevistas realizadas a las DR se pudo apreciar funciones diferenciadas en la ejecución de actividades del Programa, acorde al tamaño de los cupos planificados de la región. Algo similar ocurre con la dedicación a labores del Programa, en términos de horas mensuales, de parte de los encargados regionales de la Unidad de Capacitación a Personas (UCAP), la que, de acuerdo con los cálculos del Panel presenta una desviación estándar de 13,7 horas mensuales (con un valor máximo de 44 y un mínimo de 0 horas mensuales destinadas al Programa).
- Dentro del SENCE el Despega MIPE mantiene una coordinación con los otros programas SENCE en términos de la interacción de apoyo de los equipos regionales, lo que potencia su ejecución, sin embargo, las estrategias revisadas de los programas SENCE de capacitación ninguno considera formalmente una coordinación entre ellos. Del mismo modo, actualmente el Programa no mantiene espacios de coordinación con las estrategias de programas de otras instituciones del Estado. Existe una potencial coordinación futura por medio de complementariedades identificadas con el Despega MIPE como son los programas de Mujer Digital del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Programa para el Fortalecimiento de la Competitividad de CORFO, programas con los que comparte población objetivo y entregan capacitación en oficios (competencias que no ofrece el programa) que constituye una competencia habilitante para algunos de los cursos ofertados por Despega MIPE, especialmente los ofertados en modalidad online, de ahí su complementariedad. De la misma manera, el programa SERCOTEC del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo apunta a una población objetivo similar al Despega MIPE y entrega capacitación en aspectos transversales para el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de habilidades empresariales, sin embargo la duración de estos cursos (4 horas) definen un carácter introductorio, de lo anterior y a juicio del Panel no

¹⁴¹ Al final del proceso de evaluación, durante reunión de cierre de observaciones del informe final, el SENCE informó que los organismos ejecutores no consideran la difusión dentro de su estructura de costos. Queda como interrogante la razón por la cual este requisito exigido en las bases no es informado de manera desagregada durante el proceso de licitación.

duplican la oferta y se complementarían con Despega MIPe siendo este último una continuidad y profundización de contenidos.

- No existe un informe formal y periódico en que las DR expresen su evaluación del ejecutor en ítems distintos de los hitos descritos en las bases y verificables en el Sistema Integrado de Capacitación (SIC). La percepción recogida en las entrevistas a los encargados regionales es que existen ejecutores mal evaluados en la región que vuelven a ser seleccionados a nivel central en procesos posteriores. No existen documentos formales que puedan hacer un seguimiento adecuado a estas percepciones.
- El Programa no realiza seguimiento a los beneficiarios que desertan. El Panel constató que la base de datos entregada por el Programa no levanta trazabilidad a los desertores. Al respecto, el seguimiento de los desertores y las razones de la deserción desagregadas por sexo son relevantes de conocer, de manera de poder disminuir las barreras que estarían enfrentando los inscritos al programa para mantenerse en los cursos de capacitación.

I.3 Sobre Resultados

- Durante el período de evaluación, se evidencia un aumento de inscritos (beneficiarios) con respecto a los postulados, (59,5% (2018) a 72% (2021)); y la cantidad de desertores disminuyen en 941 inscritos entre el año 2018 y 2021 (66%). Igualmente se observa un incremento del número de inscritos promedios por curso, 18,8 (2018) a 23,2 (2021), principalmente influenciado por el cambio de cursos presenciales a modalidad e-learning. Esto es especialmente destacable a pesar de que el número de cursos en el año 2021 registra disminución en su cantidad (50 cursos menos que el 2018). A juicio del Panel la medición de la producción del componente en base a los indicadores reseñados, expresan una mejora en el desempeño del Programa entre los años 2018 y 2021. En ausencia de metas o línea base, el Panel no cuenta con información para pronunciarse si esta mejora en el desempeño es suficiente para el logro del propósito planteado por el Programa. Llama la atención del Panel el aumento de reprobados en el año 2020 (722 nuevos reprobados al pasar de 24 en el 2019 a 746 en el año 2020), lo que fue seguido de una disminución en el año 2021 (498 la disminución de reprobados, al pasar de 746 en el 2020 a 248 en el 2021), lo que podría estar reflejando un período de adaptación a los cursos online. Es de destacar que las cifras del año 2021 son todavía preliminares ya que el 28,1% de los inscritos no presenta estado final de participación. De acuerdo con lo señalado por el Programa esto se debe a que la ejecución 2021 comenzó tardíamente afectando el inicio y término de los cursos adjudicados
- El panel tiene como hipótesis que la modalidad e-learning ha beneficiado la permanencia de las mujeres inscritas en el Programa. La proporción de mujeres participantes del programa ha representado sobre el 60% de los beneficiarios del programa para el periodo evaluado, pasando de un 77% en el año 2018 a un 63% para el año 2021. El comportamiento de mayor participación de las mujeres respecto de hombres también se observa en el proceso de postulación, en donde las mujeres representan, en promedio, un 61,6% de los postulantes, pasando de un 74% en el año 2018 a un 62% para el año 2021. Al comparar la participación de las mujeres en el Programa con las estadísticas disponibles en el SII de trabajadoras MIPes, se observa que la participación de ellas está por encima del porcentaje de la participación de mujeres trabajadoras en las MIPes (38%).
- El porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos entre los años 2018 y 2019 se mantiene constante en un 26,4%. A partir del año 2020, se observa un descenso en 1.151 usuarios, alcanzando el 13,1% de los inscritos. Esto puede deberse a los cambios de los cursos de presencial a online en el contexto de pandemia, que podría estar facilitando la sostenibilidad en la participación de los inscritos. El porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos llega a un 8,7% para el año 2021 (469 usuarios desertores), no obstante, se debe considerar que el 28,1% de los usuarios inscritos aún no cuenta con estado final declarado en la base de datos entregada en enero 2021. Si se analiza el indicador de deserción desagregado por sexo se observa que del total de personas que desertan las mujeres representan el 56,7% el año 2021. Este indicador refleja una

evolución decreciente pasando de 76,0% el 2018 hasta llegar a 56,7% en 2021. Se considera que esta tasa de deserción es consistente con el número de beneficiarios del Programa desagregado por sexo, el cual es mayoritariamente de mujeres (635).

- Para los años 2018 y 2019 el indicador de porcentaje de reprobados fue muy bajo en comparación con el año 2020, el que se eleva desde un 0,3% (2019) a un 8,8% (2020). Esto puede deberse al efecto fatiga por pandemia para el año 2020; en cuanto al año 2021, los datos aún son preliminares para poder sacar conclusiones. El total de reprobados corresponde a la modalidad e-learning para los años 2020 y 2021, el año 2020 no hubo modalidad presencial, sin embargo, para el año 2021 los inscritos en modalidad presencial representaron solo un 2%. El hecho de no poseer cifras de cierre para el año 2021, imposibilita identificar si el fenómeno de los reprobados es transitorio o se vuelve a observar en magnitud parecida en el 2021.
- A nivel de cumplimiento de propósito, medido a través de la tasa de aprobación, se observa que aumenta, con excepción del dato temporal 2021. En el año 2018, un 72,4% de los usuarios inscritos habían aprobado sus cursos de capacitación, un 73,2% en el año 2019, un 78,1% en 2020 y un 58,6% en el año 2021. La baja de 19.5 puntos porcentuales para el año 2021 lo cual se debe, principalmente, a que un 28,1% de los usuarios inscritos durante el año 2021 aún no tienen definido el estado de aprobación final. Esto se produce porque los cupos se siguen ejecutando al año siguiente, es decir durante el año 2022. Esta ausencia de cifras definitivas para el año 2021 del número de aprobados no permite concluir si la reforma del año 2019 y la incorporación de la modalidad e-learning han permitido incrementar la tasa de aprobación de los beneficiarios, o en su defecto es un fenómeno transitorio.
- En cuanto a la evaluación del logro del propósito del programa, se observa que, al asociar la capacitación efectiva con la tasa de aprobación de los inscritos como variable aproximada de mejora de capital humano, si bien es cierto que se evidencian mejoras en los años 2018, 2019 y 2020, el Panel no cuenta con un parámetro referencial dada las características únicas del Despega MIPe, si esta tasa de beneficiarios alcanza niveles de cobertura adecuados. Sin embargo, a juicio del panel la cobertura resulta baja, (año 2021 de 0,1%).
- Con respecto a los beneficiarios efectivos respecto a la población potencial/objetivo, se observa una disminución desde el año 2018, pasando de un 0,6%, a un 0,4% el año 2019, un 0,3% el 2020 y un 0,2% el 2021. En el periodo 2019/2018 aumenta la cobertura para todas las regiones, sin embargo, para el periodo 2020/2019 existe una cobertura menor para 9 de las 16 regiones, la mayor variación se observa en las regiones del Biobío (-0.4 puntos porcentuales), seguido por Ñuble (-0.3 puntos porcentuales), no obstante, las regiones de Arica y Parinacota (0.57 puntos porcentuales) y Tarapacá (0.14 puntos porcentuales) y Metropolitana (0.17 puntos porcentuales) presentan un pequeño aumento de la cobertura. Al analizar las coberturas por región de manera acumulada¹⁴², se observa que Arica y Parinacota (0,7%), seguido por Tarapacá (0,6%), Atacama (0,6%), Aysén (0,5%), Araucanía (0,4%) y los Ríos (0,4%) son las regiones con mayor cobertura en comparación con el resto de las regiones. Esta mayor cobertura no está alineada a la proporción de trabajadores MIPes a nivel regional, es decir las regiones con mayor cobertura son las que tienen menor proporción de trabajadores MIPes en relación con el empleo total. A juicio del panel esto estaría afectando el desempeño del Programa, entendiendo que no se estaría llegando en mayor medida a los territorios donde existe una mayor proporción de la población que se busca atender desde el punto de vista de la proporción de trabajadores. Sin embargo, el panel al no contar con la fórmula de cálculo sobre la proporción de empresas y proporción de trabajadores en la asignación de cupos no es posible pronunciarse si el Programa está cumpliendo con los criterios de distribución geográfica de distribución de beneficiarios.
- Con relación a las mejoras de calidad experimentadas por el programa, los cambios observados en las encuestas de satisfacción levantadas por la Unidad de Estudios del SENCE, muestran

¹⁴² Es decir, considerando la sumatoria de los beneficiarios efectivos sobre la población potencial/objetivo para el periodo 2018-2020

dimensiones positivas de percepción por parte de los beneficiarios. Se destaca que los procedimientos previos al inicio de curso, así como los aspectos específicos de infraestructura, equipamiento, apoyo y metodología de los cursos son dimensiones que han evolucionado en satisfacción de calidad con respecto al año 2018. Algunas dimensiones de calidad mantienen desafíos de mejoras, ya que todavía son reflejadas en las encuestas con satisfacción regular, a saber, la “Entrega justificación sobre las calificaciones de las evaluaciones” por parte del Facilitador; “Facilidad de acceso a la plataforma donde se ejecutó el curso”; e “Incidencia de los cursos en la dinámica familiar y social de los beneficiarios”.

- Al analizar el cumplimiento de los cupos a ejecutar se observa un descenso significativo desde el año 2018, donde se ejecutaron el 100% de los cupos, el 2019 existe una fuerte caída con un 63,3% de ejecución, para luego el 2020 aumentar a un 70,5% y el 2021 alcanzar un 72,1% de los cupos planificados para ese año. De acuerdo a lo señalado por los responsables del Programa esto puede atribuirse al efecto pandemia, No obstante, a juicio del panel este descenso en la ejecución de los cupos planificados podría perjudicar una mayor cobertura de la población objetivo, en caso de afectar el proceso presupuestario para los años siguientes, teniendo como consecuencia una disminución en el alcance e impacto del Programa sobre la población a atender.

I.4 Sobre Economía y Eficiencia

- Se observa que el indicador de economía/proceso a nivel de componente, gasto promedio por curso de capacitación, en el periodo 2018-2021 registra un incremento del 76%; por su parte, el gasto promedio por beneficiario alcanzó los 356 mil pesos, arrojando un crecimiento del 43% en el período de evaluación. Esto es producto, principalmente, de que el año 2021 disminuyó el número de cursos impartidos y el número de inscritos. Adicionalmente, se observa que, en los años 2019 y 2020, el Programa alcanzó su mayor número de beneficiarios, y los costos por beneficiario se redujeron significativamente, debido a que el incremento de beneficiarios fue más que proporcional al incremento del gasto devengado.
- Al analizar el número de inscritos y la capacidad máxima de los cursos, construida esta última en función de que los cursos e-learning pueden estar conformados entre 10 y 100 participantes (capacidad máxima 100 participantes), y los cursos presenciales, que pueden tener un máximo de 25 participantes, se observa que el indicador número inscritos/capacidad máxima evoluciona de manera decreciente, en efecto, se observa los siguientes porcentajes: 75% (2018); 62% (2019); 23% (2020) y 24% (2021). Al respecto, se evidencia que el año prepandemia, el cual incluye el año del estallido social, los cursos no lograron superar el 75% de la capacidad de inscritos. En años de pandemia, los inscritos con respecto a la capacidad de los cursos no alcanzan el 30%. El hecho que no se utilice esta capacidad máxima de inscritos por curso genera ineficiencias en la inversión del SENCE en la plataforma e-learning.
- Para el año 2021, el gasto administrativo informado por SENCE representa el 29% del total de gasto del Programa. Este concepto representaba el 43% en el 2018, 39% en el 2019 y 39% en el 2020. Si bien es destacable que en el período de evaluación se evidencia una reducción de 14 puntos porcentuales en la participación de los gastos administrativos respecto del total de gasto devengado, esto dista del promedio de otros programas similares, como el Programa Franquicia Tributaria, cuyos gastos administrativos para el año 2020 fueron del 12,3%¹⁴³, esto se explica por la diferente estrategia de ejecución entre ambos programas.
- La ejecución presupuestaria del Programa del gasto devengado respecto al presupuesto vigente, del período de evaluación, en promedio alcanzó el 85% del presupuesto vigente. El gasto devengado del Programa se divide en dos conceptos, el gasto devengado del año en curso y el gasto correspondiente a cursos devengados durante un año determinado, pero cuyo llamado es anterior

¹⁴³ Anuario estadístico de inversión pública en capacitación. Franquicia Tributaria. Disponible en <https://sence.gob.cl/sence/anuarios-2004-2020> (2020 A 07)

al año de devengo. Estos últimos son clasificados como devengos de arrastre (años anteriores). Estos conceptos de arrastre alcanzan para el año 2021 un 70,7% del total del gasto devengado en el componente. El hecho que la proporción del gasto de arrastre con respecto al total haya crecido de 36,1% en el año 2018 a 70,7% el año 2021 obedece a que ha crecido el número de cupos que se ejecutan a finales de año, por lo que es muy poco probable que se paguen durante el año en curso, ya que su fecha de finalización excede el período presupuestario vigente (considerado de enero a diciembre); y los cursos que se iniciarán durante el año siguiente, cuya convocatoria es del año anterior. Esto es particularmente relevante, porque lo tardío de la ejecución libera recursos de lo inicialmente estipulado en la Ley de Presupuestos y abre espacio a los recortes presupuestarios, lo que, en consecuencia, afecta los indicadores de planificación presupuestaria y afecta la eficiencia de asignación de los recursos públicos.

2. RECOMENDACIONES

2.1 Sobre el Diseño

- Incorporar en Propósito del Programa que la mejora de capital humano es a través de capacitaciones en competencias transversales, para evitar que en ejecuciones futuras del Programa se pueda abandonar la transversalidad; de esta manera se evitaría el riesgo de duplicidad con otros programas de capacitación.
- Desarrollar un método alternativo de cálculo de población potencial, el cual considere la población que se encuentra afectada por el problema. El Panel propone la redefinición del método de cálculo de la población potencial, considerando el problema de acceso a la capacitación que confrontan la población potencial del Programa que es la razón que justifica la reforma del Programa en el año 2019. Esto se propone en contraste al criterio actual, el cual se considera muy amplio y no incorpora las restricciones de recursos como caracterización de la población que presenta el problema. El panel hace una propuesta, en base a un método alterno, de cálculo de población potencial, la que se puede conocer en detalle en el Anexo 8 de este informe.
- Incluir metas a los indicadores de monitoreo y seguimiento del Programa de la matriz de evaluación del MML (Anexos 2 a y b), de manera de tener información que retroalimente acerca del avance, desviaciones, atrasos o en general nudos críticos o cuellos de botella que estén entorpeciendo el alcance de los distintos niveles de objetivos y, en base a esa retroalimentación, tomar medidas correctivas. La definición de metas de indicadores debería hacerse en base a la planificación estratégica para el logro de resultados. Las metas servirán para establecer compromisos verificables en la ejecución, otorga sentido de responsabilidad respecto del alcance de la meta a los involucrados. Por otra parte, se recomienda incorporar la matriz de evaluación resultante del presente proceso como herramienta de evaluación periódica.
- Realizar un estudio de brechas en el segmento de género para determinar si las brechas de competencias transversales más amplias en mujeres en este sector MIPe son a razón de competencias de tipo genérica (transversal) o a competencias específicas relacionadas a oficios en mujeres. Esto, a los fines de establecer la necesidad de incorporar enfoque de género en el diseño e implementación del Programa¹⁴⁴.

¹⁴⁴ Una referencia de iniciativas de apoyo en capacidades, habilidades, redes y otras competencias transversales en MIPes lideradas por mujeres puede verse en la publicación del BID en Aguerrevere, et al. (2020) La Gran Oportunidad. De la Crisis a la Transformación del Empleo Femenino, disponible en <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gran-oportunidad-De-la-crisis-a-la-transformacion-del-empleo-femenino.pdf>. Por otra parte, una oportunidad para el desarrollo de este estudio es que el SENCE podría solicitar colaboración a la recién creada Unidad de Género del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.2 Sobre la Implementación

- Revisar diseño y estrategia de implementación de la encuesta de levantamiento de necesidades de capacitación aplicada por el Observatorio Laboral Nacional de SENCE (OL), de modo de asegurar la representatividad de las MIPes, su tasa de respuesta y su significancia estadística. Igualmente se recomienda no limitar el levantamiento de las necesidades de capacitación a ciertas áreas, como sucede actualmente.
- Establecer en el Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT) aspectos relativos a fortalecer la supervisión de la difusión que deben realizar los ejecutores y que los organismos ejecutores presenten en sus ofertas la estructura de costos del ítem de difusión para efectos de seguimiento y supervisión.
- Realizar mayores esfuerzos de divulgación a nivel central. Lo anterior resulta especialmente relevante, considerando que el hecho de postular o no postular al Programa puede depender de qué tanto esté informado el potencial beneficiario. Además, subsanar las dificultades de la consecución de los cupos planificados depende altamente de este esfuerzo de difusión.
- Transparentar la fórmula de cálculo que utiliza el Programa en el proceso de asignación de cupos a nivel regional y realizar el monitoreo a los fines de la consecución de cupos planificados acorde a la proporción de trabajadores MIPes a nivel regional.
- Incorporar la modalidad online de mesas de trabajo periódicas para facilitar la realización de éstas, con el objeto de levantar información complementaria a la encuesta aplicada por el Observatorio Laboral Nacional de SENCE (OL) y adaptarla a las necesidades de capacitación a nivel regional, si es necesario impulsar dichas mesas de trabajo por medio de otras modalidades presenciales.
- Desarrollar un manual de funciones donde se defina un diseño de las tareas a realizar y las responsabilidades de quién dentro de la DR debe realizar las distintas actividades del Programa. Así como también manuales con los procesos de apoyos transversales que se recibirá desde el nivel central del Programa y los procesos a través de los cuales se ejecutaran esos apoyos.
- Generar esfuerzos de coordinación con los programas del SENCE complementarios al Despega MIPE (Franquicia Tributaria, Becas Laborales, Alfabetización Digital) y otros organismos del Estado que compartan población objetivo, de modo de potenciar las complementariedades mediante estrategias de continuidad de los contenidos programáticos y difusión de estas acciones entre los usuarios.
- Diseñar e incorporar a la evaluación de las propuestas de los oferentes (ejecutores) una instancia que incorpore la percepción de la DR respecto de aspectos cualitativos de la ejecución de los cursos en el pasado por el oferente. Esto mediante un informe formal y periódico y de instrumentos de levantamiento de información desde los beneficiarios al final del curso respecto de aspectos como la disponibilidad del coordinador del curso, la disponibilidad de los tutores o facilitadores para atender consultas y resolver dudas, calidad de los materiales, equipamiento y herramientas proporcionadas por el ejecutor, entre otros, asegurando así la objetividad en la opinión de las DR. Esta mayor participación de las DR en los procesos igualmente los involucraría en los procesos relativos a la mejora continua.
- Realizar seguimiento y trazabilidad a los desertores y las razones de la deserción desagregadas por sexo, de manera de poder conocer las barreras que estarían enfrentando los inscritos al programa para mantenerse en los cursos de capacitación.
- Hacer seguimiento e implementar acciones de mejoras en las dimensiones de calidad que mantienen en las encuestas la percepción de satisfacción regular, en particular a la “Entrega justificación de las

calificaciones de las evaluaciones” por parte del Facilitador y “Facilidad de acceso a la plataforma donde se ejecutó el curso”

2.3 Sobre Eficiencia

- Alcanzar la plena utilización de las alternativas de capacitación online (alcanzar el tope de cupos por curso online) y la ampliación de la oferta de cursos (mayor número de cursos). Esto contribuirá a disminuir costos unitarios y el logro de una mayor cobertura de la población potencial/objetivo, ya que en la modalidad e-learning los cursos pueden estar conformados entre 10 y 100 participantes. Para ello resultan igualmente relevantes acompañar la propuesta con las recomendaciones relativas a la difusión realizadas anteriormente.
- Garantizar por lo menos seis meses de ejecución para los nuevos cursos, estableciendo cronogramas de ejecución que consideren la agilización de los procesos transversales que realizan otras unidades operativas del SENCE. Lo anterior contribuiría a disminuir el gasto de arrastre del programa.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Albano, J (2005) Determinantes de la matrícula universitaria. Una aplicación de la teoría del capital humano al caso argentino. Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Maestría en Finanzas Públicas Provinciales y Municipales. Disponible en <https://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/2017/05/doc58.pdf>
- Álvarez Espinoza, R. y García Linera, Á. (2017). Productividad en Chile: ¿Por qué se ha estancado? Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173609>
- Casanueva, C., & Rodríguez, C. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana calidad del trabajo y capital humano. Comercio Exterior, 59(1), 16-33. Disponible en. http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/122/2/16_Casanueva-.pdf
- Dini, M y Stumpo, G. (2020) Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Unión Europea. Disponible en <http://hdl.handle.net/11362/44148>
- DIPRES (2015) Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías” II.3; División de Control de Gestión, DIPRES, 2015; en http://www.dipres.gob.cl/594/articles-135135_doc_pdf.pdf
- Gamero, J (2015). Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú: propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Cepal. Disponible en <https://www.cepal.org/fr/node/29999>
- Meller, P. (2019). Productividad, competitividad e innovación: perspectiva conceptual. CIEPLAN-CAF . Pág. 46. Disponible en <https://www.cieplan.org/productividad-competitividad-e-innovacion-perspectiva-conceptual-2/>
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2017). Informe de resultados del estudio “Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos Tercera y Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas en <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/08/Bolet%C3%ADn-productividad-laboral-ELE4.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social y PNUD. (2018). Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Informe Final en https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/poverty/informes_de_comisiones/informe-final-comision-revisora-del-sistema-de-capacitacion-e-in.html
- Navarro Abarzúa, Iván (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional.. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 13(),1-36.[fecha de Consulta 28 de Febrero de 2022]. ISSN: 1068-2341. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035>
- OECD (2018) Impulsando la Productividad y el Crecimiento Inclusivo en Latinoamérica disponible en https://www.oecd.org/latin-america/Impulsando_Productividad_Crecimiento_Inclusivo.pdf
- OECD (2018), OECD Economic Surveys: Chile 2018, OECD Publishing, Paris, Disponible en https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-chile-2018_eco_surveys-chl-2018-en
- Tan, Hong. 2009. Evaluating SME Support Programs in Chile Using Panel Firm Data. Impact Evaluation series ; no. IE 39, Policy Research working paper ; no. WPS 5082. World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4274> License: CC BY 3.0 IGO.

Rodriguez, T y Montero Tomás. (2016). Políticas e instituciones de Fomento Productivo para la Mipymes en Chile. CEPAL 2016. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-fragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>

Urzua, S. y E. Puentes (2010). La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral. BID. Unidad de Mercados Laborales del Sector Social (SCL-LMK) Notas Técnicas # IDB-TN-268 Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La_evidencia_del_impacto_de_los_programas_de_capacitaci%C3%B3n_en_el_desempe%C3%B1o_en_el_mercado_laboral.pdf

V. REUNIONES REALIZADAS

Título de la reunión	DIPRES. EPG 2022. Despega MIPE. Constitución Panel.		
Número total de participantes	6		
Hora de inicio de la reunión	Martes, 30 de noviembre de 2021 16:00		
Hora de finalización de la reunión	Martes, 30 de noviembre de 2021 17:00		
Nombre completo	Andrea Quezada Scrivanti Claudio Toledo Daniela Ortega F Maria Fernanda Terminel Manuel Délano Maria Fernanda Leiva Amalia Lucena Jimena Federici V.		
Título de la reunión	DIPRES. EPG 2022. Despega MIPE. Reunión presentación programa.		
Número total de participantes	8		
Hora de inicio de la reunión	07-12-2021 8:59		
Hora de finalización de la reunión	07-12-2021 10:54		
ID. de reunión	7ddd6311-71ea-420f-b667-ba5b83ed5473		
Nombre completo	Amalia Lucena Jimena Federici V. Lisette López Machuca Fernanda Terminel Salinas Alejandra Sanhueza Lutz Daniela Ortega F Andrea Quezada Scrivanti Rodrigo Díaz M		
Título de la reunión	1era Sesión de preguntas y aclaratorias		
Número total de participantes	8		
Hora de inicio de la reunión	10-12-2021 9:30		
Hora de finalización de la reunión	10-12-2021 11:32		
ID. de reunión	f5a0f2d6-11f5-4792-895a-1acee591e0c0		
Nombre completo	Amalia Lucena Andrea Quezada Scrivanti Claudio Toledo Sepúlveda Fernanda Terminel Salinas Alejandra Sanhueza Lutz Jimena Federici V. Manuel Délano Felipe Andrés Araya Jara		
Título de la reunión	Despega MIPE. Reunión con profesional de MDSyF		
Número total de participantes	6		
Hora de inicio de la reunión	14-12-2021 9:01		
Hora de finalización de la reunión	14-12-2021 10:01		
ID. de reunión	9e4a18a3-aa5d-483b-b903-17cc1901d7a1		
Nombre completo			

Fernanda Terminel Salinas Amalia Lucena Alejandra Sanhueza Lutz Manuel Délano Jimena Federici V. Daniela Ortega F			
Título de la reunión	Despega MIPE. Reunión temas varios		
Número total de participantes	7		
Hora de inicio de la reunión	27-12-2021 14:59		
Hora de finalización de la reunión	27-12-2021 16:48		
ID. de reunión	946d8e27-c068-4b8c-9457-a6dbdacaac79		
Nombre completo	Jimena Federici V. Alejandra Sanhueza Lutz Lisette López Machuca Manuel Délano María Fernanda Leiva Amalia Lucena Fernanda Terminel Salinas		
Título de la reunión	Reunión Panel EPG – Unidad de Estudios: Mejora Continua		
Número total de participantes	8		
Hora de inicio de la reunión	14/01/2022, 10:00		
Hora de finalización de la reunión	14/01/2022, 11:00		
ID. de reunión	daa8a170-2fe2-474d-b97e-e8ce6fdae731		
Nombre completo	Duración	Correo electrónico	
Amalia Lucena Andrea Quezada Scrivanti Carlos Rojas Reyes Lisette Lopez Machuca Manuel Délano María Fernanda Terminel Paola Vizcarra Cancino María Fernanda Leiva			
Título de la reunión	Reunión Informe de Avance EPG Despega MIPE		
Número total de participantes	10		
Hora de inicio de la reunión	02-02-2022 14:59		
Hora de finalización de la reunión	02-02-2022 17:04		
ID. de reunión	3bd53788-599e-4664-a817-c4180e02e706		
Nombre completo	Patricio Lopez Peñaleo Claudio Toledo Sepulveda Daniela Handy Salgado Daniela Ortega F Lisette Lopez Machuca María Fernanda Leiva Fernanda Terminel Salinas Amalia Lucena Manuel Delano		
Título de la reunión	Reunión Informe de Avance EPG Despega MIPE-DIPRES		

Número total de participantes	4		
Hora de inicio de la reunión	04-02-2022 10:00		
Hora de finalización de la reunión	04-02-2022 11:00		
ID. de reunión	N/D		
Nombre completo	Duración	Correo electrónico	Rol
Fernanda Terminel Salinas Amalia Lucena Manuel Delano Daniela Ortega			
Título de la reunión	EPG Despega MIPE Nivel Central Detalles de los Procesos		
Número total de participantes	6		
Hora de inicio de la reunión	09/02/2022 15:01		
Hora de finalización de la reunión	09/02/2022 16:15		
ID. de reunión	413b5b9c-67c1-4ff2-9baf-00ef9594183d		
Nombre completo			
Lisette Lopez Machuca Maria Fernanda Leiva Claudio Toledo Sepulveda Amalia Lucena Manuel Delano Fernanda Terminel Salinas			
Título de la reunión	EPG Despega MIPE Nivel Central Ajustes de cálculos Anexo 5		
Número total de participantes	7		
Hora de inicio de la reunión	17/02/2022 15:30		
Hora de finalización de la reunión	17/02/2022 16:30		
ID. de reunión	N/D		
Nombre completo	Duración	Correo electrónico	Rol
Daniela Ortega Fernández Amalia Lucena Lisette Lopez Machuca Manuel Delano Maria Fernanda Leiva Maria Fernanda Terminel Felipe Andrés Araya Jara			

VI. ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ENCARGADOS DEL PROGRAMA DESPEGA MIPE EN LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL SENCE

Con el objeto de obtener aspectos relevantes cualitativos de la ejecución del Programa en el ámbito de ejecución regional, se procedió a la técnica de la entrevista, dividida en dos rondas, la primera a grupo focal y la segunda, entrevistas individuales a los mismos participantes del focus. Esto permitió el levantamiento de percepciones, ideas, puntos de vistas y opiniones de la práctica de ejecución.

La primera ronda, la entrevista fue semi-estructurada a un focus group, la cual fue de carácter exploratorio, focalizada en grupo de personas responsables del Programa Despega MIPE a nivel regional (también denominados encargados regionales). Como fase preliminar de la entrevista todo el grupo seleccionado estuvo en una dinámica conjunta de opiniones especializadas. El estímulo para la respuesta fue un dialogo en función a una pauta previa distribuida por correo a los participantes. En cuanto a la segunda sesión, correspondió a entrevistas individuales estructuradas a profundidad, del mismo grupo de expertos. A

continuación, se detalla la técnica de recolección de datos seguida en ambas sesiones. La convocatoria a ambas sesiones fue realizada por la Unidad de Estudios del SENCE.

1. Primera sesión

Objetivo: Obtener opiniones de carácter exploratorio sobre aspectos de ejecución del Programa en las dimensiones de coordinación, planificación, supervisión, seguimiento y fiscalización

Entrevista grupal realizada el 12-01-2022 con los encargados de las Direcciones Regionales SENCE o funcionarios responsables del Programa de las siguientes regiones: Región Metropolitana, Bio-Bio; Arica-Parinacota y Valparaíso, las cuales incluyó representantes del nivel central SENCE y del Ministerio del trabajo.

Para la selección de dichas regiones se tomó en consideración la definición de cobertura de la convocatoria del año 2021 (Pág. 10 de las Bases administrativas y técnicas Despega MIPE 2021 - Resolución exenta 2545). Se seleccionaron las tres primeras regiones con mayor porcentaje de cobertura de “Cupos Estimados a Ejecutar” y la región con menor porcentaje de cobertura de dichos cupos. Esto sumó un 68% de los cupos estimados entre las cuatro regiones seleccionadas.

La metodología de la entrevista grupal fueron preguntas abiertas semi estructuradas al grupo focal de entrevistados, en el cual se abordaron temas del Despega MIPE con el objeto de obtener sus apreciaciones. Se dirigió de manera de concentrar opiniones en la temática de coordinación, planificación, supervisión, seguimiento y fiscalización del Programa. La coordinadora del Panel de evaluación sirvió como guía, quien dirigió la conversación dentro del grupo. La guía también sirvió de moderador. Igualmente, los otros miembros del panel intervinieron para realizar re-preguntas abiertas en busca información específica y un poco mas detallada. El registro, fueron notas, la cual permitió realizar su análisis de contenido.

Operacionalización de la Entrevista Focus Group

Los puntos abordados por la pauta fueron previamente informados a los entrevistados, los cuales se dividieron en los siguientes aspectos:

- Criterios e información utilizada para establecer el listado de comunas priorizadas, cursos y coberturas propuestas.
- Instancias regionales de coordinación y planificación para la definición de la cobertura propuesta.
- Instancias a nivel central de coordinación y planificación para la definición de la cobertura propuesta.
- Conocer la percepción con respecto al proceso de supervisión, seguimiento y fiscalización.

Nota: En este informe preliminar, en la ficha que se presenta a continuación, se revelan los nombres de los entrevistados, se tiene planificado para la versión final del presente informe, codificar los participantes con el objeto de preservar la identidad de los entrevistados.

Título de la reunión	Reunión Panel EPG – Regiones Grupo Focal		
Número total de participantes	14		
Hora de inicio de la reunión	12/01/2022, 3:58:38 PM		
Hora de finalización de la reunión	12/01/2022, 5:55:53 PM		
ID. de reunión	daa8a170-2fe2-474d-b97e-e8ce6fdae731		
Identificación anonimizada			
3 miembros de panel 1 funcionario de la DIPRES 2 funcionarios de SENCE central 1 funcionario del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 7 funcionarios regionales			

2. Segunda sesión

Con el objeto de realizar entrevistas a profundidad con cada uno de los funcionarios de las Direcciones Regionales, previamente seleccionados en la primera sesión, se realizaron encuentros online dirigidos hacia la comprensión de perspectivas sobre temas específicos de ejecución del Programa en instancias regionales. Los elementos diferenciadores de estas entrevistas a profundidad fueron el propósito en temas concretos, la presentación de unas explicaciones al entrevistado como preámbulo, y las formulaciones de preguntas.

Objetivo: Obtener opiniones de detalle sobre los procesos operativos de la ejecución del Programa a nivel regional.

A continuación, se explican los pasos seguidos.

Para ello, se realizaron entrevistas individuales con el o los encargados regionales que intervinieron en la sesión previa del 12 de enero. Esta entrevista contó con la guía de un miembro del Panel. El resto de los miembros del panel intervenían en caso de necesidad. Las entrevistas fueron convocadas a nivel central. Antes de iniciar la pauta de preguntas a profundidad, a los técnicos asistentes a nivel central se le solicitó retirarse de la reunión con el objeto de evitar sesgo de la información suministrada ante la presencia de un representante del SENCE o Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es de destacar, que un potencial sesgo puede producirse con el hecho de que el registro de información son grabaciones, por lo cual podría igualmente generar algún tipo de reserva en las respuestas del entrevistado. Los riesgos de sesgo de respuestas se reconocen que pueden ser una limitante a la técnica empleada. Por lo cual, a los fines de la evaluación, las percepciones y respuestas levantadas con esta técnica son utilizadas de manera complementaria, para ofrecer mayor detalle a hallazgos previos encontrados con fuentes alternativas de investigación, especialmente de naturaleza cuantitativa.

En fecha de 10 y 11 de febrero de 2022 se realizaron las entrevistas que fueron individualizadas por región. En esta ocasión, se realizó un cuestionario estructurado con respuestas abiertas, el cual fue aplicado a cada encargado del Programa Despega MIPPE en las Direcciones Regionales. Los registros de respuestas al cuestionario, es parte del material de videos grabados del presente EPG.

Operacionalización de la Entrevistas Individuales por Región

a. Cuestionario

1. Regionalmente se establecen mesas de trabajo con organizaciones de micro y pequeños empresarios con el propósito de definir cuáles son las necesidades de capacitación específicas de esta población objetivo
 - i. ¿Realizan mesas de trabajo?
 - ii. Si la realizan:
 1. ¿Cómo se definen las mesas?
 2. ¿Las mesas entregan insumos para el conjunto de programas del SENCE?
 - iii. Si no la realizan: ¿Qué otras acciones llevan a cabo?
2. Para el levantamiento de las necesidades de capacitación, el nivel central prepara un documento de lineamientos estratégicos, productos esperados y calendarios que deben guiar el levantamiento y el procesamiento de la demanda de los cursos en los territorios de cada una de las regiones. El documento referido entrega un amplio margen de decisión para que los equipos de trabajo regionales decidan el tipo de acciones a seguir, entregando orientaciones generales.
 - i. ¿Ustedes reciben esas orientaciones generales? ¿Son suficientes esas orientaciones generales para iniciar el proceso? ¿Son de utilidad al programa Despega MIPPE?
3. ¿Qué tan útil es la información del OL para el programa del Despega MIPPE? ¿Cómo interactúa la información levantada por el OL y las orientaciones a nivel central?

- i. ¿En su región hay un OL?
4. En relación con los procesos de inspección y supervisión que realizan la Direcciones Regionales
 - i. ¿Existe una definición de quien específicamente se hace cargo de esta labor o es discrecional de la Dirección regional?
 - ii. ¿En la práctica, existe encargado MAT?
5. En relación con la ejecución del programa Despega MIPE a nivel regional, considerando el levantamiento de las necesidades, las definiciones asociadas al programa, la interacciones con el nivel central, el proceso de postulación especial, difusión del programa, supervisiones, relación con ejecutores, otros.
 - i. ¿Esta Dirección Regional posee una unidad de Bonos con un encargado? Si lo posee ¿Qué dedicación de jornada destina al Programa Despega MIPE?
 - ii. ¿Existe otro personal que apoye la ejecución del Programa Despega MIPE? si existe ¿Cuánto personal se destina y que dedicación de jornada se destina?
 - iii. ¿En qué funciones apoya este personal al Programa Despega MIPE?
6. En relación a la Fiscalización
 - i. ¿Existe un encargado de realizar la Fiscalización? De no existir ¿Cómo se determina quien realiza la fiscalización?
7. En relación a las labores realizadas y relacionadas al Programa Despega MIPE
 - i. ¿Considera que es suficiente la dotación de personal y el tiempo asignado para cumplirlas con eficacia?
 - ii. Si considera que no es suficiente ¿En cuál de estas labores se ve más limitado? ¿Hay labores que no se cumplen o se cumplen parcialmente por falta de tiempo o personal?
8. ¿Existe proceso de evaluación de los ejecutores? Si existe ¿El resultado tiene incidencia en la selección futura del ejecutor por parte del Dpto. de Regulación de Mercados?
9. ¿Es pertinente el contenido de los cursos?
10. En cuanto a los cupos asignados ¿Se realiza una priorización de las comunas? Si se realiza ¿Cómo se hace?
11. ¿Cómo operan las listas de espera? ¿Por qué si una persona se retira, no se llena el cupo con la lista de espera?
12. ¿Quedan personas, que cumplen requisitos y manifiestan su interés, fuera habiendo cupos disponibles? por ejemplo porque alguien renuncia
13. ¿Hay posibilidad de saber cuántas personas quedan fuera por el tema de cupos?
14. ¿Participan del proceso de mejora continua? ¿Cree que los instrumentos de evaluación del programa son suficientes?
15. ¿Cómo funcionan en forma eficaz los sistemas para la ejecución del programa? ¿Esto impacta en el proceso de pago?

Título de la reunión	EPG Despega MIPE Arica – Entrevistas		
Número total de participantes	7		
Hora de inicio de la reunión	10/02/2022 9:56		
Hora de finalización de la reunión	10/02/2022 10:59		
ID. de reunión	9e4577dd-c9d5-4955-ad14-53bb4167baeb		
Título de la reunión	EPG Despega MIPE Valparaíso - Entrevistas		

Número total de participantes	7		
Hora de inicio de la reunión	10/02/2022 10:59		
Hora de finalización de la reunión	10/02/2022 12:21		
ID. de reunión	bc1eb220-ea60-4d25-92a3-adb2215e4212		
Título de la reunión	EPG Despega MIPE Biobío- Entrevistas		
Número total de participantes	5		
Hora de inicio de la reunión	11/02/2022 10:48		
Hora de finalización de la reunión	11/02/2022 12:58		
ID. de reunión	706297f0-383b-4971-8bb1-24bd8cee50d8		
Título de la reunión	EPG Despega MIPE Metropolitana- Entrevistas		
Número total de participantes	5		
Hora de inicio de la reunión	11/02/2022 12:00		
Hora de finalización de la reunión	11/02/2022 13:13		
ID. de reunión	43f4360f-ff89-4a63-9928-16b3cb897520		

VII. ANEXOS DE TRABAJO

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

A. Bases de datos con información relevante para la evaluación

Nombre	Reporte Encuestas de Satisfacción
Descripción	<p><i>La Unidad de Estudios de SENCE coordina la aplicación de las Encuestas de Satisfacción para todos los programas de SENCE y realiza los Reportes de Resultados asociados a las Encuestas.</i></p> <p><i>La aplicación de esta encuesta se realiza de manera telefónica a los usuarios egresados del programa (trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas).</i></p> <p><i>Tienen como finalidad poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa.</i></p>
Período de vigencia	<i>2012-2021</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Muestra, se realiza una muestra representativa a nivel nacional del programa.</i>
Frecuencia de medición	<i>Anual</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Procedimientos previos al inicio del curso (información, postulación),</i> • <i>Desarrollo del curso (metodología, facilitador, proveedor, etc.),</i> • <i>Resultados (percepción sobre efectos en el empleo, adquisición de conocimientos, etc.).</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p><i>Solo considera variables de caracterización respecto a la empresa, no de resultados. En el caso de los usuarios considera variables de caracterización y resultados.</i></p> <p><i>La encuesta de satisfacción se aplica a los usuarios (beneficiarios aprobados) al año siguiente de la ejecución del programa por vía telefónica. La encuesta se aplica a una muestra, la cual es representativa a nivel nacional, no siendo así estadísticamente representativa para análisis regional, perfil de beneficiario u otra dimensión de análisis. Los resultados solo pueden interpretarse a nivel agregado.</i></p> <p><i>Estas encuestas de satisfacción son relevantes para medir los indicadores de calidad a nivel de propósito del programa, entendiendo que es la forma en que se les da seguimiento a los egresados de los cursos de capacitación en torno a la adquisición de conocimientos y habilidades posterior a la capacitación. Se tuvo acceso a la base de datos innominada, provista por la Unidad de Estudios de SENCE. Sin embargo, su técnica de muestreo no permite realizar cruces de información con la base de datos administrativa del SENCE para ampliar el análisis. Los datos allí provistos fueron útiles para la verificación de los indicadores de calidad del Marco Lógico, y analizar a nivel nacional las motivaciones de los usuarios para inscribirse en los cursos ofrecidos por el Programa, por sexo.</i></p>

Nombre	Reportes Laborales
--------	---------------------------

Descripción	<i>Se realiza un seguimiento a los beneficiarios de la capacitación que estén en la base del seguro de cesantía, previo y posterior a la capacitación (12 meses).</i>
Período de vigencia	<i>Disponible para los egresados desde el año 2019.</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>CENSO / bases administrativas SENCE y Base Seguro de Cesantía (BSC)</i>
Frecuencia de medición	<i>Anual</i>
Campos / Variables	<p><i>Indicadores de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Participación previa y posterior en mercado laboral formal</i> • <i>Ingreso al mercado laboral formal</i> • <i>Aumento densidad de cotizaciones</i> • <i>Promedio de cotizaciones</i> <p><i>Situación laboral de los usuarios:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cotizaciones mes a mes / proporción (desglosado hombre y mujer)</i> • <i>Rentas promedio (desglosado hombre y mujer)</i> • <i>Resultados regionales</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<i>Información no relevante para la evaluación del desempeño del programa. Esto es debido, por una parte, a que acorde a la evaluación ex ante 2021, los efectos de largo plazo planteados en el Programa son empleo, ingresos y productividad de los beneficiarios, por lo que no se considera incluir a priori en la cadena de valor variables de largo plazo relacionadas con las características de las cotizaciones laborales. Por otra parte, se considera que no es el alcance del presente EPG identificar atribución del Programa sobre indicadores ex post de largo plazo.</i>

Nombre	Anuario Estadístico
Descripción	<p><i>Los anuarios estadísticos son realizados por la Unidad de Estudios del SENCE para todos los programas de SENCE, utilizando como fuente las bases de datos administrativas de los programas.</i></p> <p><i>La Base de datos (BBDD) administrativa contiene información de los usuarios/as del programa a nivel regional y montos de inversión pública por región (gasto devengado del programa al 31 de diciembre de cada año), así también contiene información del programa según área, sub-área y especialidad de capacitación.</i></p>
Período de vigencia	<i>2011 AL 2017 (Bono Empresa y Negocio) a partir del año 2018 Despega MIPE</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>CENSO</i>
Frecuencia de medición	<i>Anual</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Región/Comuna</i> • <i>N° cursos</i> • <i>Hombres/Mujeres</i> • <i>Cantidad de inscritos</i> • <i>Egresados a la fecha</i> • <i>Montos de inversión pública</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • OTEC • Área/subárea y especialidad de capacitación por sexo
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p><i>El anuario estadístico del año 2018 solo contiene información de región, sexo y monto de inversión pública por región.</i></p> <p><i>La calidad de la información disponible en los anuarios estadísticos es precisa y oportuna y consistente entre los años. Los anuarios estadísticos son relevantes para la medición de los indicadores de la matriz de marco lógico y para entender la consistencia entre la estrategia y la oferta y demanda de los cupos de capacitación. Así también permiten desglosar la inversión realizada a nivel regional. La variable “horas promedio por participante”, que resulta interesante, sólo se reporta para el año 2019.</i></p>

Nombre	BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1) al 6 de Enero 2022
Descripción	<i>Ejemplo de la BBDD que contiene información de los usuarios del programa</i>
Período de vigencia	<i>2021</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>N/A</i>
Frecuencia de medición	<i>Periódica</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nro llamado</i> • <i>Nro beca</i> • <i>Nro región postulación</i> • <i>Nombre región postulación</i> • <i>Fecha postulación</i> • <i>Fecha postulación</i> • <i>Fecha matricula</i> • <i>Estado participante</i> • <i>Rut alumno</i> • <i>Dv alumno</i> • <i>Nombres alumno</i> • <i>Apellido paterno</i> • <i>Apellido materno</i> • <i>Fecha nacimiento</i> • <i>Edad</i> • <i>Edad postulación</i> • <i>Sexo</i> • <i>Email (vacío)</i> • <i>Calle (vacío)</i> • <i>Número (vacío)</i> • <i>Fono fijo (vacío)</i> • <i>Celular (vacío)</i> • <i>ID nivel edu</i> • <i>Nivel edu</i> • <i>Discapacidad</i> • <i>ID comuna alumno</i> • <i>Comuna alumno</i> • <i>Región alumno</i> • <i>Cod curso correlativo</i> • <i>RUT OTEC</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • DV OTEC • Razón Social • Comuna Curso • Región curso • Nombre Curso • Estado curso • Licencia certificación (Si/No) • Área curso • Fecha aprobación acuerdo operativo • Fecha inicio FL • Fecha término FL • Horas curso
<p>Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación</p>	<p><i>El ejemplo de BBDD fue entregado con el objeto de ilustrar los campos de información disponibles de la base de datos administrativa de los matriculados del Programa.</i></p> <p><i>Se solicitó que esta base de datos fuera complementada con la información disponible, entendiéndose que es la fuente principal para el cálculo de indicadores de la matriz de Marco Lógico. Para tales fines se planteó dicha necesidad en reunión sostenida con las contrapartes técnicas del Programa. La respuesta obtenida de la contraparte responsable del Programa incluye las siguientes ampliaciones a la BBDD:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Base de postulantes del programa desde el año 2018:</i> • <i>Campo en la BBDD que distinga a los trabajadores de los dueños desde el año 2019. (Tipo de Trabajador, solo información completa año 2019 y 2021).</i> • <i>Campo en la BBDD que distinga a los inscritos por nivel educativo desde el año 2018. (Nivel educacional).</i> • <i>Campo en la BBDD que distinga el tipo de proveedor de capacitación: OTEC, IP, Universidades, etc. No existe el campo propiamente tal, habría que identificarlo uno a uno, por tanto, no se dispone de dicha información.</i> • <i>Campo en la BBDD que especifique si el curso cuenta con licencia habilitante, o algún tipo de certificación incluida. Solo disponible último año.</i> • <i>Campos que permitan caracterizar a las empresas vinculadas a cada usuario trabajador o dueño. Estos campos solo están disponibles en los tres últimos años.</i> • <i>Fechas de selección de los organismos ejecutores, fechas de postulación, fechas de matrícula, fecha inicio curso y fecha finalización de cursos</i> <p><i>La base de datos ampliada con los códigos arriba descritos y denominada BBDD EPG EVALUACIÓN (versión 1) fue entregada el 06 de enero de 2022. A juicio del panel es suficiente para revisar la consistencia de los valores de los indicadores del marco lógico a nivel de componentes y construir algunas desegregaciones regionales y por género.</i></p> <p><i>Sin embargo, la BBDD utilizada en los campos del año 2021 evidencia que el 28,1% de los beneficiarios inscritos aún no cuentan con estado final. Esto limita emitir juicios evaluativos de propósito del Programa.</i></p>

	<i>Entre las razones argumentadas por el Programa se destacan el impacto en registro al 31-12-2021 de los beneficiarios con cursos que finalizan en el siguiente año, ya que estados finales se podrían identificar durante el año 2022 respecto a los inscritos durante el 2021; debido a los tiempos en los procedimientos administrativos y de registro de los ejecutores posterior a la culminación de los cursos; así también la validación de estos registros por parte de las DR y otros problemas administrativos que no permiten identificar la aprobación del curso de todos los beneficiarios.</i>
--	---

Nombre	SII (Departamento de Estudios Económicos y Tributarios de la Subdirección de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios del Servicio de Impuestos Internos)
Descripción	<i>Estadísticas de Empresas por Tramo según ventas (5 tramos y 15 tramos).</i>
Período de vigencia	<i>octubre 2021 y mayo 2022 (15 tramos)</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>CENSO (Formularios 22 ,29 y Declaraciones Juradas)</i>
Frecuencia de medición	<i>Anual</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Año Comercial</i> • <i>Tramo según ventas (5 tramos)</i> • <i>Número de empresas</i> • <i>Ventas anuales en UF</i> • <i>Número de trabajadores dependientes informados</i> • <i>Renta neta informada en UF</i> • <i>Trabajadores ponderados por meses trabajados</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p><i>Esta base de datos de fuente externa y secundaria es útil para complementar análisis del diagnóstico y cálculo de población potencial.</i></p> <p><i>Los datos del SII son utilizados para el cálculo de la población potencial, si bien es cierto que permite identificar el número de empleados que trabajan en MIPes, estos datos no permiten identificar cuáles de esos trabajadores son mayores de 18 años. Por este efecto, el uso de la data SII, tiende a sobre estimar la población potencial del programa.</i></p> <p><i>Por otro lado, la data del SII tampoco permite identificar si los dueños, socios y/o representante legal de las MIPes están contratados como trabajadores de la empresa, esto en virtud de la Ley N° 21.210 que define el “sueldo empresarial”, el que se traduce en un contrato laboral para el dueño o los socios de la MIPE, siendo un trabajador dependiente para las estadísticas del SII. La opción de “sueldo empresarial” es discrecional de parte del dueño, socio o representante legal de la MIPE, con lo que el dueño socio o representante legal queda incorporado a la base de datos del SII sólo si recibe un “sueldo empresarial”. Por este efecto, el uso de la data SII, tiende a subestimar la población potencial del programa. No se posee datos a detalle que permitan identificar si ambos efectos se compensan entre sí.</i></p> <p><i>Para efectos del cálculo de la propuesta de población potencial, a los efectos de canalizar la subestimación por aquellas MIPE que no registran el “sueldo empresarial” (0 trabajadores), se asumió que el dueño es el único trabajador. En este caso se asume un solo dueño, lo cual compensa parcialmente esta subestimación.</i></p>

	<i>No obstante, las consideraciones anteriores, no existe data disponible distinta a la del SII que permita una estimación más certera de la población potencial del programa.</i>
--	--

Nombre	Tercera Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE)
Descripción	<i>Base de datos sobre las características de las empresas y su matriz productiva de Chile elaborada en conjunto por el Instituto Nacional de Estadísticas y la Unidad de Estudios del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.</i>
Período de vigencia	<i>Año 2013</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Muestra de 302.840 empresas de los principales sectores económicos</i>
Frecuencia de medición	<i>Anual</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Variables productivas de las empresas.</i> • <i>Variables de acceso a tecnología, capacitación,</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p><i>Esta base de datos de fuente externa y secundaria es útil para complementar análisis del diagnóstico sobre la productividad del factor trabajo.</i></p> <p><i>La encuesta ELE clasifica a las pequeñas empresas en dos tramos “Pequeña 1”, aquella con ventas anuales superiores a las 4.000 UF hasta 5.000 UF y “Pequeña 2”, aquella con ventas anuales superiores a las 5.000 UF hasta 25.000 UF. Esto no coincide con la definición MIPE del Programa, la cual son todas aquellas empresas con ventas menores a las 25.000 UF. Si bien es útil como fuente para fundamentar aspectos de productividad en el diagnóstico, no puede ser utilizada para la caracterización de la población objetivo.</i></p>

Nombre	Sexta Encuesta de Microemprendimiento (EME)
Descripción	<i>Base de datos que caracteriza el microemprendimiento que se desarrollan a nivel nacional elaborada en conjunto por el Instituto Nacional de Estadísticas y la Unidad de Estudios del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.</i>
Período de vigencia	<i>La información se levanta en el trimestre de mayo, junio y julio 2019</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>A través de la implementación de una encuesta a hogares a una muestra de 8.469 viviendas</i>
Frecuencia de medición	<i>Bienal</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Perfil del microempresario dividido en cuenta propia o empleadores.</i> • <i>Nivel de educación del microempresario,</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p><i>Esta base de datos de fuente externa y secundaria es útil para complementar análisis del diagnóstico relacionada al perfil del microempresario.</i></p> <p><i>Cabe destacar que la EME se enfoca solo en las personas microempresarias, denominando de esta manera a quienes trabajan por cuenta propia o personas empleadoras dueñas de una microempresa con hasta 10 trabajadores y/o trabajadoras (incluyendo a quien tiene la</i></p>

propiedad de la empresa). De lo anterior, los antecedentes entregados son referenciales ya que no coinciden con la definición de MIPE del SII.

B. Fuentes de información cualitativa y cuantitativa que fueron útiles para identificar la situación problema que dio origen al programa y que permiten proyectar la situación sin programa

Identificación del documento	Breve descripción del contenido
Evaluación de implementación y resultados programa Despega MIPE año 2019 (septiembre, 2020). ARSChile SPA	Estudio ejecutado por ARSChile Spa que tuvo como objetivo evaluar la gestión, la implementación y los resultados del programa, además de realizar un seguimiento laboral a los usuarios egresados (entendiendo que desde el año 2019 se rediseño el programa e incluyó a los trabajadores de las MIPE como población potencial). Esta evaluación se encuentra disponible en el portal web del SENCE en la sección de datos abiertos.
Ficha de Diseño (2018 al 2021). Unidad de Estudios SENCE	Disponible para los años 2018 al 2021. Describe el programa, la problemática que lo origina, el objetivo, lo que se entiende por población potencial, define meta de población objetivo y establece criterios de focalización (requisitos), cuantifica población potencial y los beneficiarios de años anteriores, explicita estrategia de intervención y los montos a subsidiar, y presenta resultado de indicadores de años anteriores. En ficha 2019 y 2020, se agrega valores presupuestarios (inicial y ejecutado al 31 de dic. para años anteriores), se describen instancias de evaluación anteriores. Esta información se encuentra disponible en el portal web del SENCE en la sección de datos abiertos. En ficha del año 2021 explicita cupos asignados. Incorpora resultados y presupuesto ejecutado en versión anterior del programa. Resume e incluye vínculo web para acceder a las evaluaciones realizadas al programa
Diagnóstico y Caracterización, 2012. Unidad de Estudios SENCE	En base a estadísticas de organismos públicos y algunos gremios (CONUPIA), establece una caracterización de las Micro y pequeñas empresas llegando, en algunos casos, a nivel regional. Realiza un análisis del acceso a la capacitación de este segmento de empresas al 2012. Explicita los objetivos del Programa su financiamiento para el 2012. Caracteriza a la población objetivo de acuerdo a la Ley. Establece la cobertura y los criterios de segmentación para el 2012. Define la metodología y procedimientos para la determinación de los tipos de cursos y los requerimientos exigibles a las OTEC. Define, además:

	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de postulación y asignación del Bono Empresa y Negocio. - Proceso de selección y matrícula - Proceso de Evaluación del programa
Informe de detalle de Programas Sociales Evaluación Ex Ante - Proceso Formulación Presupuestaria 2021 Despega Mipe (Ex Bono Empresa y Negocio). Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Identificación del Problema, su evolución y justificación para la reformulación del Programa en el año 2021. Análisis causa-efecto. Describe estrategia, marco lógico, indicadores, fuentes, presupuesto, reportabilidad y transparencia.
Reporte laboral 2019 despega MIPE. Unidad de Estudios. SENCE	El documento analiza la situación laboral de usuarios que se capacitaron en el programa. Analiza situación tanto antes de la capacitación, como posterior a ésta, considerando las cotizaciones y salarios. Se realiza un seguimiento mes a mes (durante 12 meses) de la evolución de las cotizaciones y rentas, se presenta detalle a nivel nacional y regional.
Anexo 1 Ficha 1 ml 2022. Unidad de Estudios	Presenta Matriz de Marco Lógico del Programa
Ficha de antecedentes del programa, Preparación Marco Lógico, 2021 Dirección de Presupuestos División de Control de Gestión Pública	Presenta antecedentes básicos del programa necesarios para la preparación del marco lógico y causas que originaron el programa.
Ficha de Definiciones Estratégicas Año 2019-2022 (Formulario A1) 2021. SENCE	Presenta el marco legal que rige al programa, la misión y objetivos estratégicos del ministerio del trabajo, objetivos estratégicos institucionales (SENCE) y sus vínculos con los objetivos estratégicos del ministerio, productos estratégicos e identifica clientes,
Informe de detalle Bono Empresa y Negocio Ev. Ex ante (2011-2018). Ministerio de Desarrollo Social y Familia	<p>Presenta antecedentes de identificación administrativa y presupuestaria del programa (a partir del 2014 se agrega información presupuestaria a nivel regional). Presenta respuesta cuestionario relacionados a vinculación del programa a política ministerial, compromisos de programa de gobierno, a sistema o conjunto articulado de alguna política pública, misión, objetivos y productos estratégicos del programa y ámbito de acción. Presenta un diagnóstico relativo al problema principal que se busca resolver y su evolución.</p> <p>Se identifica el Fin y propósito del programa caracteriza y cuantifica la población potencial, se describe los criterios para priorizar o identificar a los beneficiarios y los mecanismos para completar los cupos. Se cuantifica la población objetivo</p> <p>Se explica la estrategia de intervención del programa, se explicita la meta de producción para el año 2019.</p> <p>Se identifica y describe el tipo de organismo ejecutor.</p> <p>Se identifica los organismos públicos y sus programas con las cuales se articula el programa en SENCE y se identifican las</p>

	<p>complementariedades. Se identifican los criterios de enfoque del programa.</p> <p>Se presenta los resultados de los indicadores a nivel de propósito y componentes.</p> <p>Se describen los sistemas de información que permiten identificar a los postulantes y beneficiarios.</p> <p>Presenta gastos del programa desagregados en componentes y gastos administrativos.</p>
2020 Informe de detalle Despega MIPE Ev Ex Ante. Ministerio de Desarrollo Social y Familia	<p>A través de un cuestionario similar del revisado en el documento “Informe de detalle Bono Empresa y Negocio 2018 Ev. Ex ante”, ya reseñado, levanta la misma información del documento señalado agregando información de participación ciudadana y transparencia pública (encuestas de satisfacción, cuenta pública, rendición de gastos ejecutados o de la implementación del programa, además presenta un mayor detalle de la información financiera de los gastos.</p>
2018 Informe de evaluación_Bono Empresa y Negocio ev ex ante. Ministerio de Desarrollo Social y Familia	<p>Presenta evaluación ex ante de programa. Justifica reformulación, detalla estructura de gasto, población y gasto por beneficiario, resultado de indicadores a nivel de propósito y componentes.</p> <p>Evalúa atingencia, coherencia y consistencia del programa</p>
Informe de evaluación_Despega MIPE ev ex ante. 2020, Ministerio de Desarrollo Social y Familia	<p>Es idéntico a “2018 Informe de evaluación_Bono Empresa y Negocio ev ex ante” ya reseñado, agrega cuantificación de cobertura.</p>
Información Programa Despega MIPE (EPG) Evaluaciones y ex ante. 9 de diciembre 2021. Unidad de Estudios SENCE	<p>Se presentan los principales elementos del diseño del programa vigente el año 2021, el año de inicio, el problema al cual busca contribuir en su solución, el propósito del programa, la población potencial y objetivo que atiende, los componentes que presenta en su intervención, junto con informar la normativa que lo regula. Se presentan los cambios en la historia del programa y se describen los instrumentos de evaluación y seguimiento a egresados</p>
Descripción de demanda laboral Despega MIPE. 14 de diciembre 2021. Observatorio Laboral Nacional. SENCE	<p>Describe de manera resumida la metodología aplicada por el Observatorio Laboral Nacional para levantar los requerimientos de capacitación para MIPE's</p>
Ficha2_IC_2022: Ficha de Antecedentes del Programa, Información Complementaria. Dirección de Presupuestos. División de Control de Gestión Pública	<p>Entrega información de identificación institucional del programa y su responsable, identifica el objetivo estratégico, caracteriza beneficiarios del programa a nivel nacional y regional entre los años 2018 y 2020.</p>

<p>Informe de Seguimiento Bono Empresa y Negocio (2011-2018) y Despega MIPE (2019-2020). Ministerio de Desarrollo Social y Familia</p>	<p>La estructura del informe entre 2011 y el 2016 detalla la descripción del programa, su cobertura, indicadores de desempeño y gestión de recursos, en las versiones de 2011 y 2015 incluye un apartado de implementación territorial.</p> <p>El 2017, el informe se complejiza e incluye información general (ámbitos de acción, tipos de beneficiarios, normativa legal), presupuesto y gasto, evaluaciones anteriores, contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), cupos y postulaciones, implementación territorial, estrategias de intervención, descripción de componentes, ejecutores, articulaciones y complementariedades, enfoques y perspectiva, participación ciudadana y transparencia, indicadores de desempeño, presupuesto y gestión de recursos.</p> <p>A partir del 2018 se describe el programa, su propósito, se identifica la y cuantifica la población objetivo, la contribución a los ODS, pobreza multidimensional, pobreza por ingreso, costo y producción por componente, resultados reportados a nivel de propósito, cobertura y ejecución presupuestaria, resultado de indicadores. El 2019 se agrega la evaluación de la focalización y el 2020 un apartado de “ajustes por situación sanitaria”</p>
--	--

C. Identificar la necesidad de estudio complementario

Se considera que el Programa cuenta con bases de datos administrativas e información cualitativa básica que permiten emprender una evaluación de resultados con la metodología DIPRES. El Programa logró facilitar una BBDD fusionada con otras bases de datos administrativas de Programa, lo cual ha permitido identificar dimensiones demográficas, geográficas y otras dimensiones de análisis relativas a las capacitaciones. Estas nuevas variables de análisis permitirán desagregar los indicadores del marco lógico por ubicación, género, región, modalidad de cursos, y para los años 2019, 2020 y 2021 por tipo de beneficiarios (Trabajadores, Socios, Dueños o Representante Legal)

Existen desafíos de información con respecto a los temas de línea base sobre la problemática que originó el Programa. Igualmente, la información utilizable para indicadores de calidad provenientes del “*Reporte de resultados encuesta de satisfacción Bono Empresa y Negocio*”, por su metodología de muestreo, no es posible vincularla con las bases de datos de los beneficiarios, ya que la técnica de muestreo es representativa a nivel nacional no estratificada. Esto imposibilita identificar estadísticas sobre el tipo de perfiles de beneficiarios que perciben mayor nivel de satisfacción en los resultados y la aplicabilidad de los conocimientos, sus sectores y demografía.

Si bien es cierto que con la información disponible se hace factible el desarrollo de la presente evaluación en modalidad EPG, esto no va en desmedro de recomendaciones de estudios futuros sugeridos en las recomendaciones de este documento.

Anexo 2(a): Matriz de Evaluación del programa

<p>NOMBRE DEL PROGRAMA: Despega MIPE AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2011 (Reformulado año 2019) MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio del Trabajo y Previsión Social SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA¹⁴⁵: <i>Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales</i></p>				
ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES ¹⁴⁶		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control) ¹⁴⁷	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir al aumento de la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas				Escenario macroeconómico, social, salud y ambiental estable
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.	Eficacia/Resultado final Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos	(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/ Nº de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) *100	Fuente Anuario Estadístico Despega Mipe.	Otros factores de producción, a saber, tecnología y capital se mantienen constantes.

¹⁴⁵ Ver definición de la estrategia a final de la matriz

¹⁴⁶ Ver definiciones a final de la matriz

¹⁴⁷ Ver Capítulo IV.1.2 de documento "Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías", División de Control de Gestión, DIPRES, 2015; en http://www.dipres.gob.cl/594/articles-135135_doc_pdf.pdf

Se debe incluir indicadores adecuados para medir las cuatro dimensiones del desempeño del Programa a nivel de propósito y componentes, según corresponda. En particular en el caso de los componentes, teniendo presente su naturaleza, considerar la pertinencia de la aplicación de las diferentes dimensiones y ámbitos de los indicadores.

Incluir los indicadores que forman parte del sistema de monitoreo interno del programa y/o del Sistema de Información de Gestión del PMG institucional.

	<p>Eficacia/producto</p> <p>Porcentaje de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación respecto a los inscritos</p>	<p>(Nº de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación en el año t/ Nº de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) *100</p>	<p>Fuente Anuario Estadístico Despega Mipe.</p>	
	<p>Eficacia/producto</p> <p>Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación que incluye algún instrumento habilitante y/o referencial¹⁴⁸</p>	<p>(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con instrumento habilitante y/o referencial en el año t/ Nº de usuarios que finalizan los cursos de capacitación en el año t) *100</p>	<p>Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE</p>	
	<p>Calidad/producto</p> <p>Índice de Satisfacción Neta en la evaluación de dimensión de resultados (percepción de los encuestados, (usuarios aprobados del programa), en cuanto a la utilidad del curso para el empleo y la percepción del aprendizaje que obtuvieron posterior al curso)</p>	<p>((Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1 menos Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 1 a 4 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1 // Nº de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100</p>	<p>Dimensión de Resultados. Encuesta de satisfacción Programa Despega Mipe Anual, Unidad de Estudios (periodicidad anual)</p>	

¹⁴⁸ Ver definiciones al final de la matriz

	<p>Calidad/producto</p> <p>Porcentaje de usuarios capacitados que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación</p> <p>(valoración positiva de la dimensión de “resultados” de la encuesta aplicada a los usuarios aprobados del programa)</p>	<p>(Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación en el año t+1/ Total de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100</p>	<p>Dimensión de Resultados. Encuesta de satisfacción Programa Despega MIPE Anual, Unidad de Estudios (periodicidad anual)</p>	
	<p>Calidad/producto</p> <p>Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación por modalidad de curso (para cada tipo de modalidad presencial, e-learning, blend)</p>	<p>(Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación en el año t+1/ Nº de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100</p>	<p>Cruce de Base de Datos Administrativa (BBDD) con Base de Datos de la Dimensión de Resultados. Encuesta de satisfacción Programa Despega Mipe (periodicidad anual)</p> <p>La encuesta no desagrega por modalidad, por lo tanto, es un indicador no disponible. Sin embargo, se deja a modo indicativo para futuro levantamiento del dato durante las encuestas.</p>	
	<p>Eficacia/Resultado</p> <p>Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto de población potencial</p>	<p>(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/Nº de población potencial en el año t)*100</p>	<p>Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE con Base de Datos de SII</p>	

	Economía/proceso Porcentaje de gasto devengado del programa respecto del presupuesto inicial (aprobado por Ley de Presupuesto)	(Gasto total devengado del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022)/Presupuesto inicial del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022))*100	Anexo 5 Reportes de Ejecución Presupuestaria	
	Economía/proceso Gasto promedio por curso de capacitación	(Gasto total devengado de Producción del Programa en el año t / N° de cursos, año t)	Anexo 5 Reportes de Ejecución Presupuestaria y Anuario Estadístico	
	Eficiencia/proceso Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del gasto total del programa	(Gasto total devengado de administración año t (en miles de pesos del año 2022)/ Gasto total devengado del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022))*100	Anexo 5 Reportes de Ejecución Presupuestaria	
COMPONENTE: Capacitación: Trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas se capacitan.				
	Eficacia/producto Porcentaje de usuarios inscritos con respecto al total postulados	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t / N° de usuarios postulados año t)*100	Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE	Existe el interés y la disponibilidad de tiempo por parte de los usuarios para culminar y cumplir con los requisitos de aprobación de los cursos.

	Eficacia/producto Porcentaje de usuarios reprobados con respecto al total inscritos (Participantes con evaluación reprobada y asistencia de, al menos, 75% al total de horas del curso)	(N° de usuarios reprobados en cursos de capacitación año t /N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t)*100	Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE	
	Eficacia/producto Porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos	(N° de usuarios desertores en cursos de capacitación año t/ N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) * 100	Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE	
	Eficacia/producto Promedio de inscritos por curso	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t /N° de cursos en el año t)	Anexo Estadístico Despega MIPE	
	Eficacia/producto Promedio de usuarios aprobados por curso de capacitación	(N° de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/N° de cursos en el año t)	Anexo Estadístico Despega MIPE	
	Eficacia/Proceso Tiempo promedio en días entre la selección de los cursos y el inicio de los cursos	$\Sigma(\text{Fecha de día de inicio del curso año t} - \text{Fecha de día de selección del curso año t} (\text{Selección del curso en base al llamado de las bases})) / \text{N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t}$	Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE	
	Eficacia/Proceso Porcentaje de cursos supervisados	(N° cursos supervisados/N° de cursos en el año t) *100	Bases de datos administrativa/Documentos de gestión	

	Eficacia/Proceso Porcentaje de inscritos con relación a número de cupos ofrecidos	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t/N° de cupos ofrecidos en el año t) * 100	Base de Datos Administrativa (BBDD) Despega MIPE	
	Eficiencia/Producto Gasto promedio por inscrito en curso	Gasto total devengado de Producción del Componente en el año t (único componente) / N° total de usuarios inscritos en el año t	Fuente Anuario Estadístico Despega Mipe O Anexo 5 Reportes de Ejecución Presupuestaria	
<p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de la oferta (planes formativos / cupos regionales) • Diseño bases de licitación • Aprobación bases administrativas • Licitación y adjudicación oferentes • Firmas de convenio • Habilitación cursos • Convocatoria y postulación • Matrícula e inicio de curso • Capacitación • Monitoreo y control de ejecución del programa • Aprobación y egreso usuarios • Cierre del curso • Rendición 				

Observaciones:

Definiciones de conceptos:

Productividad: es la eficiencia del uso de los insumos en el proceso productivo y mide cuántos bienes (output) se obtienen con un determinado conjunto de factores productivos (principalmente trabajo y capital). Fuente: Meller (2019)

Estrategia de intervención: se explicita “Serán cursos para cerrar brechas, fortalecer competencias, y/o desarrollar habilidades blandas o transversales, en ese sentido, es importante expresar que no se trata de un programa de formación en oficios” Fuente:

Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2020. "Informe de Detalle de Programas Sociales. Evaluación Ex-Ante Procesos de Formulación Presupuestaria 2021. Despega MIPE (Ex Bono Empresa y Negocio", pag 5.

Definiciones de variables: (Fuente Bases¹⁴⁹) y Metodología de la Encuesta de Satisfacción

Cupos ofrecidos: es la cobertura del Programa. Corresponde a la planificación del número de potenciales beneficiarios, distribuido a nivel regional acorde a los recursos disponibles.

Cursos supervisados: El SENCE, independiente de la modalidad de los cursos, podrá realizar supervisiones antes y durante la ejecución de los cursos, para corroborar que todo lo indicado por el ejecutor en su propuesta se esté cumpliendo a cabalidad, como, asimismo, verificar que la totalidad de componentes asociados a la ejecución del programa se estén cumpliendo en tiempo y forma, incluidas las herramientas, materiales e insumos de acuerdo con la programación presentada para la ejecución de los módulos de cada Plan Formativo. Para cursos o módulos de modalidad instruccional e-learning, la realización de supervisiones permite verificar en el LMS que el ejecutor cumpla con las condiciones adecuadas para dar por iniciado el curso y comprende la revisión de todos los contenidos del curso declarados en la propuesta realizada por el ejecutor para el desarrollo de la Fase Lectiva del curso, esto incluye: módulos que componen el curso y duración de cada uno, actividades didácticas, tutores administrativo y académico que dan respuesta a las dudas de los participantes, distinción entre el material obligatorio y el complementario, entre otros.

Instrumento Habilitante: Corresponde a cualquier tipo de licencia, certificación, credencial, autorización, permiso u otro documento formal, regulado por alguna entidad pública o privada y **de carácter obligatorio**, que permite o habilita a los participantes desempeñarse laboralmente en un oficio u ocupación. En el caso de aquellos oficios para cuyo ejercicio sea indispensable contar con un instrumento habilitante, deberá otorgarse el referido instrumento junto a la capacitación con objeto de asegurar la incorporación formal del participante al mundo del trabajo. Un ejemplo de curso que requiere de un Instrumento Habilitante es el Curso convencional conducente a licencia de conducir clase B", este lleva a la obtención de la Licencia de conducir clase B. Son cursos que, frente a su aprobación por parte del participante, entregan un documento que habilita el ejercicio de la competencia en el marco de la normativa y legislación vigente.

Instrumento Referencial: Corresponde a cualquier tipo de licencia, certificación, credencial, autorización, permiso u otro documento formal, regulado por alguna entidad pública o privada y de **carácter voluntario** para el desempeño del oficio u ocupación, el cual tiene por objeto agregar valor y mejorar las posibilidades de empleabilidad de los participantes cuando se incorporen al mundo laboral. Por ejemplo, para el caso de cursos de idioma cumplen tal propósito las certificaciones acreditadas que permitan acreditar el dominio del idioma en alguno de los niveles del MCER (Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, define un estándar internacional de competencia lingüística) como son el TOEFL (Test of English as a Foreign Language) , TOEIC (Test of English for International Communication), IELTS (International English Testing System) y los exámenes de inglés de Cambridge, entre otros.

Índice de Satisfacción Neta: Las preguntas que permitieron medir la satisfacción en cada uno de los aspectos evaluados son de tipo escalar, es decir, donde las unidades de medición van de 1 a 7, donde la nota 1 representa el menor nivel de insatisfacción y la nota 7 completa satisfacción. La metodología utilizada en este caso para analizar los resultados corresponde a la evaluación tradicional de satisfacción, donde las respuestas se agrupan en tres niveles de satisfacción: las notas 7 y 6 corresponde a satisfacción positiva, nota 5

¹⁴⁹ "Bases Administrativas y Técnicas del Concurso Público, en modalidad mixta, para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios", año 2021.

a satisfacción neutra, y notas 4 o menores a insatisfacción. A partir de lo anterior se construyen los indicadores de satisfacción neta substrayendo a la mayor valoración, la menor valoración. Fuente: Reporte de resultados encuesta de satisfacción Despega MIPE año 2020.

Postulante: Las personas que deseen acceder a los cursos que resulten seleccionados para este programa, y que cumplan con los requisitos que establece el Decreto Supremo N°14, de 28 de enero de 2011, modificado a través de Decreto Supremo N°7, de 8 de enero de 2019, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social disponen, esto es:

“Ser Dueños, socios, representantes legales y trabajadores de micro y pequeñas empresas, en conformidad a las definiciones de la Ley 20.416, que “Fija normas especiales para las empresas de menor tamaño”.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrán participar del programa aquellas personas que al momento de su postulación se encuentren como participantes de cualquier componente de algún curso de capacitación financiado por SENCE o ya inscritos o realizando la Fase de Práctica Laboral en cualquiera de los programas que administre este Servicio Nacional.

El ejecutor, creará secciones de cada una de sus ofertas de cursos, las que una vez habilitadas por las Direcciones Regionales de SENCE quedarán disponibles para que los beneficiarios puedan postular a los distintos cursos de capacitación. Tanto para cursos presenciales, blended como e-learning, la postulación al programa se realiza en <https://eligemejor.sence.cl/>.

Usuarios o participantes aprobados: Participantes egresados y aprobados al 31 de diciembre de cada año. (Los criterios para egresar de los cursos de capacitación corresponden a la aprobación, la que se obtiene con el cumplimiento mínimo de un 75% de asistencia y aprobar una prueba final, de no cumplir alguna de las dos condiciones, el alumno reprueba el curso. Al egresar del programa el usuario recibe un diploma por parte de SENCE que certifica la aprobación del curso).

Usuarios o participantes desertores: Participante con asistencia menor al 75% de las horas totales del curso o que no dan la prueba final.

Usuarios o participantes inscritos (beneficiarios): Cantidad de inscritos corresponde a los usuarios/as que han iniciado cursos al 31 de diciembre de cada año. Es de destacar que los participantes inscritos son igual a la población beneficiada por el Programa, es decir los beneficiarios.

Usuarios o participantes reprobados: Participante con evaluación reprobada y asistencia de, al menos, 75% al total de horas del curso.

DATOS:

	Nombre de la Variable	2018	2019	2020	2021
1	Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t	3.861	6294	6656	3168
2	Nº de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t (Beneficiarios)	5.335	8.587	8.521	5.408
3	Nº de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación en el año t	2.999	4.149	4.234	2.014
4	Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con instrumento habilitante y/o referencial en el año t	N/D	N/D	N/D	18
5	Nº de usuarios que finalizan los cursos de capacitación en el año t	3.925	6.308	7.403	3.416
6	Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1	1.227	2.328	1.578	825
7	Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 1 a 4 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1	75	103	67	57
8	Nº de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100	1.433	2.611	1.836	967
9	Nº de población potencial en el año t	890.493	2.406.090	2.702.710	2.773.213
10	Gasto total devengado del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022)	2.330.116	2.754.352	2.760.485	2.714.444
11	Presupuesto inicial del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022)	2.664.513	7.189.151	7.135.788	4.389.682
12	Nº de cursos en el año t	283	558	369	233
13	Gasto total devengados de administración año t (en miles de pesos del año 2022)	1.003.511	1.086.027	1.075.480	791.615
14	Nº de usuarios postulados año t	8.972	14.384	11.525	7.507
15	Nº de usuarios desertores en cursos de capacitación año t	1.410	2.269	1.118	469
16	Nº de usuarios reprobados en cursos de capacitación año t	64	24	746	248
17	Σ (Fecha de día de inicio del curso año t – Fecha de día de selección del curso año t (Selección del curso en base al llamado de las bases))	738.494	1.331.979	1.552.690	711.275
18	Nº de cursos supervisados	N/D	N/D	154	N/D
19	Nº de cupos ofrecidos en el año t	5.335	13.565	12.086	7.500
20	Gasto total devengado de Producción del Programa en el año t	1.326.605	1.668.325	1.685.005	1.922.829
21	Gasto total devengado de Producción del Componente en el año t (único componente)	1.326.605	1.668.325	1.685.005	1.922.829

Anexo 2(b): Medición de indicadores Matriz de Evaluación del programa, período 2018-2021

<p>NOMBRE DEL PROGRAMA: Despega MIPE AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2011 (Reformulado año 2019) MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio del Trabajo y Previsión Social SERVICIO RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: <i>Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales</i></p>						
Evolución de Indicadores						
Enunciado del objetivo	Indicadores					
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control) ¹⁵⁰	de	Fórmula de cálculo	Cuantificación		
				2018	2019	2020
Fin: Contribuir al aumento de la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas						

¹⁵⁰ Ver Capítulo IV.1.2 de documento “Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías”, División de Control de Gestión, DIPRES, 2015; en http://www.dipres.gob.cl/594/articles-135135_doc_pdf.pdf

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.	Eficacia/Resultado final Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos	(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/ Nº de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) *100	3.861/5.335	6.294/8.587	6.656/8.521	3.168/5.408
			72%	73%	78%	59%
	Eficacia/producto Porcentaje de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación respecto a los inscritos	(Nº de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación en el año t/ Nº de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) *100	2.999/5.335	4.159/8.587	4.234/8.521	2.014/5.408
			56%	48%	50%	37%
	Eficacia/producto Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación que incluye algún instrumento habilitante y/o referencial	(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con instrumento habilitante y/o referencial en el año t/ Nº de usuarios que finalizan los cursos de capacitación en el año t) *100	ND/3.925	ND/6.308	ND/7.403	18/3.416
			ND	ND	ND	1%
	Calidad/producto Índice de Satisfacción Neta en la evaluación de dimensión de resultados (percepción de los encuestados, (usuarios aprobados del programa), en cuanto a la utilidad del curso	((Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación,	1.152/1.433	2.225/2.611	1.511/1.836	768/967

	para el empleo y la percepción del aprendizaje que obtuvieron posterior al curso)	medido en el año t+1 menos N° de usuarios del año t que evalúa con nota 1 a 4 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación, medido en el año t+1 // N° de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100	80%	85%	82%	79%
	Calidad/producto Porcentaje de usuarios capacitados que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación (valoración positiva de la dimensión de "resultados" de la encuesta aplicada a los usuarios aprobados del programa)	(N° de usuarios del año t que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación en el año t+1/ Total de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100	1.227/1.433	2.328/2.611	1.578/1.836	825/967
			86%	89%	86%	85%

	<p>Calidad/producto</p> <p>Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación por modalidad de curso (para cada tipo de modalidad presencial, e-learning, blend)</p>	<p>(Nº de usuarios del año t que evalúa con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación en el año t+1/ Nº de usuarios del año t que responden la encuesta de satisfacción en el año t+1) *100</p>	ND/ND	ND/ND	ND/ND	ND/ND
	<p>Eficacia/Resultado</p> <p>Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto de población potencial</p>	<p>(Nº de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/Nº de población potencial en el año t)*100</p>	3.861/890.493	6.294/2.406.090	6.656/2.702.710	3.168/2.773.213
			0,4%	0,3%	0,2%	0,1%
	<p>Economía/proceso</p> <p>Porcentaje de gasto devengado del programa respecto del presupuesto inicial (aprobado por Ley de Presupuesto)</p>	<p>(Gasto total devengado del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022)/Presupuesto inicial del Programa en el</p>	2.233.540/ 2.554.078	2.640.108/ 6.890.963	2.645.982 / 6.839.799	2.612.493 / 4.224.811

		año t (en miles de pesos del año 2022))*100	87%	38%	39%	62%
	Economía/proceso	((Gasto total devengado de Producción del Programa en el año t / N° de cursos, año t)	1.326.605/283	1.668.325/558	1.685.005/369	1.922.829/233
			4.687	2.990	4.566	8.252
	Eficiencia/proceso	Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del gasto total del programa (Gasto total devengado de administración año t (en miles de pesos del año 2022)/ Gasto total devengado del Programa en el año t (en miles de pesos del año 2022))*100	961.918/ 2.233.540	1.040.981/ 2.640.108	1.030.870/ 2.645.982	761.883/ 2.612.493
			43%	39%	39%	29%
Componente	Eficacia/producto	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t / N° de usuarios postulados año t)*100	5.335/8.972	8.587/14.384	8521/11.525	5.408/7.507
			59%	60%	74%	72%
	Eficacia/producto	(N° de usuarios reprobados en cursos de capacitación año t / N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t)*100 (Participantes con evaluación reprobada y asistencia de, al menos, 75% al total de horas del curso)	64/5.335	24/8.587	746/8.521	248/5.408
			1,2%	0,3%	8,8%	4,6%

	Eficacia/producto Porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos	(N° de usuarios desertores en cursos de capacitación año t/ N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t) * 100	1.410/5.335	2.269/8.587	1.118/8.521	469/5.408
			26,4%	26,4%	13,1%	8,7%
	Eficacia/producto Promedio de inscritos por curso	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t /N° de cursos en el año t)	5.335/283	8.587/558	8.521/369	5.408/233
			19	15	23	23
	Eficacia/producto Promedio de usuarios aprobados por curso de capacitación	(N° de usuarios que aprueban los cursos de capacitación en el año t/N° de cursos en el año t)	3.861/283	6.294/558	6.656/369	3.168/233
			14	11	18	14
	Eficacia/Proceso Tiempo promedio en días entre la selección de los cursos y el inicio de los cursos	Σ (Fecha de día de inicio del curso año t – Fecha de día de selección del curso año t (Selección del curso en base al llamado de las bases)) / N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t	738.494 /5.335	1.331.979/ 8.587	1.552.690/8.521	711.275 /5.408
			138	155	182	132
	Eficacia/Proceso Porcentaje de cursos supervisados	(N° cursos supervisados/N° de cursos en el año t) *100	ND/283	ND/558	154/369	ND/233
					42%	

	Eficacia/Proceso Porcentaje de inscritos con relación a número de cupos ofrecidos	(N° de usuarios inscritos en cursos de capacitación en el año t/N° de cupos ofrecidos en el año t) * 100	5.335/5.335	8.587/13.565	8.521/12.086	5.408/7.500
			100%	63%	71%	72%
	Eficiencia/Producto Gasto promedio por inscrito en curso	Gasto total devengado de Producción del Componente en el año t (único componente) / N° total de usuarios inscritos en el año t	1.326.605/5.335	1.668.325/8.577	1.685.005/8.521	1.922.829/5.408
			249	194	198	356

Anexo 2(c): Análisis de diseño del programa

A.- Relaciones de causalidad de los objetivos del programa (lógica vertical)

El Programa Despega MIPe se origina en el diagnóstico del bajo capital humano de los trabajadores, dueños socios y representantes legales de las MIPes, lo cual impacta en una baja productividad de este tipo de empresas. Sumado a lo anterior, se diagnostica una baja participación de este segmento en las acciones de capacitación financiadas por la Franquicia Tributaria del SENCE (ver capítulo II en este documento).

El Programa busca, a nivel de Propósito, aumentar el capital humano de quienes trabajan en las MIPes, y a través de ello, a nivel de Fin, aumentar la productividad de la población objetivo, proveyendo cursos que entregan competencias transversales.

A nivel institucional la misión del SENCE se expresa¹⁵¹, como: “Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.”.

La literatura recopilada por el Panel plantea que: “las relaciones entre programas de capacitación y personas empleadas son de naturaleza de cierre de brechas de competencias laborales¹⁵² y usualmente tienen efectos sobre la productividad. Estos individuos, que pasan a ser la población objetivo de las capacitaciones generalmente están compuestos por trabajadores, los cuales han terminado el proceso educativo y cuentan con experiencia laboral. Estos programas pro-desempeño laboral (es decir, en favor de la empleabilidad y/o de la productividad¹⁵³) benefician en el corto plazo a las empresas u organizaciones en las cuales la población objetivo se desempeña laboralmente” (Urzua y Puentes, 2010).

Por otro lado, un estudio realizado a empresas del Reino Unido, mediante la estimación por método de los momentos generalizados, estima que el aumento de la variable de formación se asocia en 1%, con un aumento de la productividad de aproximadamente 0,7%, y se relaciona positivamente con el aumento en el salario de los trabajadores (Dearden, Reed, & Reenen, 2005).

Al revisar el diseño del Programa y su estrategia con los enfoques teóricos utilizados por Tan (2009), Meller (2019) y solo acotando los determinantes empresariales de la productividad¹⁵⁴, las relaciones causa- efecto de la cadena de valor del Programa se pueden expresar de la siguiente manera:

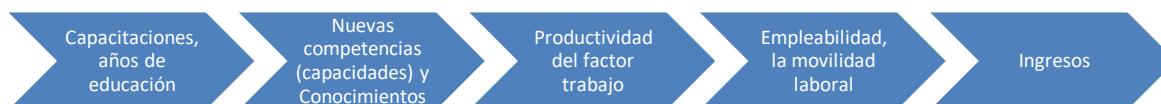
¹⁵¹ Ficha Definiciones Estratégicas Año 2019-2022. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. SENCE.

¹⁵² El cierre de brechas de competencias laborales es el proceso mediante el cual se disminuye la diferencia entre las habilidades y aptitudes que ofrecen los trabajadores y los perfiles que las empresas necesitan. https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como_cerrar_la_brecha_de_habilidades/.

¹⁵³ Por productividad se entiende por lo general salarios o ingresos laborales. Las medidas directas de productividad (como por ejemplo producción o ventas por trabajador) también son en ocasiones utilizadas como medidas de la efectividad de la capacitación.

¹⁵⁴ Se mantienen constantes los otros factores económicos, institucionales y culturales determinantes sobre la productividad factorial de la empresa.

Figura A2(c)-1
Cadena de Valor del Despega MIPE



Fuente: Elaboración propia

Esta relación se justifica por la definición de Becker (1977), citado en Albano (2005): *“la inversión en capital humano como aquella actividad que repercute sobre la renta monetaria y psíquica futura a través del incremento de los recursos incorporados a los individuos. Las formas que puede adquirir esta inversión son las siguientes: escolarización, educación básica y superior, formación en el puesto de trabajo, cuidados médicos, migraciones y búsqueda de información sobre precios y rentas. Estas formas de inversión contribuyen a mejorar la capacidad, los conocimientos y la salud del individuo aumentando tanto sus rentas monetarias como su bienestar psíquico. Se trata de características adquiridas por los trabajadores que les permite ser más productivos”*.

En este contexto, capital humano se identifica dentro de la cadena de valor como una variable que fomenta la empleabilidad, la movilidad laboral, y por ende los ingresos y el bienestar psíquico, que, manteniendo las otras variables económicas, institucionales y culturales constantes, fomentarían la productividad factorial del trabajo.

Casanueva & Rodríguez (2009), señalan que el acceso a la capacitación es de gran importancia para el aumento en los niveles de productividad, y forma parte de la calidad de las condiciones de trabajo, así como también la estabilidad laboral, salarios adecuados, seguridad social, representación sindical y equidad de género¹⁵⁵.

El objetivo a nivel de Fin del Programa corresponde a: *“Contribuir al aumento de la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las MIPES”*. A juicio del panel, este objetivo se alinea con la Misión de SENCE, en términos que el Programa Despega MIPE forma parte de una oferta integrada de programas que apuntan a mejorar la empleabilidad o mejorar la trayectoria laboral de los beneficiarios.

El propósito del Programa al considerar la capacitación de estas personas, aumentando su capital humano, genera una contribución al aumento de su productividad, tal como lo respalda ampliamente la literatura (entre otros las citada en párrafos anteriores) y en particular en la literatura y la evidencia presentada para el caso de Chile (ver capítulo II de este documento, sección 1.1). A juicio del panel, el Propósito del Programa contribuye al

¹⁵⁵ Casanueva, C., & Rodríguez, C. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana calidad del trabajo y capital humano. Comercio Exterior, 59(1), 16-33. http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/122/2/16_Casanueva-.pdf

logro del Fin, al implementar capacitaciones orientadas a personas que trabajan en MIPES que aumentan su capital humano (resultado intermedio: usuarios aprobados), lo que impacta directamente en su productividad (resultado final). No obstante, con relación al Propósito del Programa cabe mencionar que en la ejecución del programa se ofertan cursos de capacitación en competencias y habilidades transversales, condición de transversalidad de la capacitación que no queda explícita en el Propósito del Programa, si en el diseño de la oferta programática. De lo anterior, la transversalidad no se encuentra explícita en la redacción de Propósito.

El único componente del Programa, la Capacitación, posee dos servicios asociados; la Fase Lectiva y los Dispositivos de Apoyo al Programa. Las actividades relacionadas a la Fase Lectiva están diseñadas como etapas secuenciales de tipo administrativas que permiten entregar el servicio de capacitación dirigido a la población objetivo. Estas etapas apuntan a brindar los cursos en función de las necesidades de las MIPES, levantadas a nivel regional, a través de mesas de trabajo con MIPES y una encuesta del OL. Los Dispositivos de Apoyo son instrumentos habilitantes y referenciales que acompañan algunos cursos que habilitan el ejercicio de alguna actividad laboral. Estos son propuestos por los ejecutores y aprobados por el SENCE en algunos de los cursos en que ellos diseñan el contenido programático y en los que resultan pertinente, por ejemplo, en cursos de manejo de vehículos motorizados. También incluyen seguro de accidentes personales en caso de actividades presenciales.

Las actividades de definición de contenidos programáticos de los cursos y todo lo relacionado a su implementación (selección de proveedores, supervisiones, proceso de habilitación, difusión, postulación y matrícula, ejecución considerando cursos presenciales, e-learning y blended, cierre, evaluación y liquidación entre otras) se explicarán en detalle en el Anexo 3.

Los oferentes seleccionados, (organismos ejecutores) habilitan sus cursos en la plataforma eligemejor. sence.cl en la que los postulantes que cumplen los requisitos exigidos a la población objetivo (chequeados por el sistema), pueden postular a alguno de ellos. Al chequear el cumplimiento de los requisitos de pertenencia a la población objetivo del postulante, el sistema le emite un voucher o bono de capacitación que debe entregar al momento de formalizar la matrícula con el ejecutor del curso elegido.

El cierre del curso establece una evaluación y requerimientos de asistencia (modalidad presencial) y de uso de recursos en la plataforma (modalidad e-learning) como requisitos de aprobación. Las bases del concurso definen la información y forma de pago de los ejecutores en base a los valores hora definidos en la oferta seleccionada, en consideración de los voucher o bonos de capacitación que ha recibido el ejecutor por el beneficiario al momento de matricularse y al previo chequeo de los requerimientos para el cálculo de ese pago y la aplicación de los criterios de cálculo establecidos en las bases del concurso.

A juicio del Panel, el diseño de los procedimientos anteriores define una cadena causa-efecto que asegura el resultado intermedio de usuarios capacitados aprobados cumpliendo el Propósito del Programa y contribuyendo al FIN de aumento de la productividad de la población objetivo. La lógica del diseño de estos procesos apunta a la construcción de una oferta de cursos de capacitación basada en el levantamiento de necesidades regionales y a la ejecución de estos y está orientada a la población objetivo-acotada por los requisitos de postulación.

Con relación a los servicios del Dispositivo de Apoyo al Programa, en lo específico a las actividades que se activan con el seguro se definen en el “Manual de Operaciones Procesos Transversales” y contemplan una secuencia suficiente para la ejecución del seguro en caso de un evento (visar y aprobar formularios de identificación y registro de los beneficiarios, de

acuerdos operativos, acciones de orientación a ejecutor y participantes, acciones de seguimiento y control de las obligaciones contractuales, realizar informes ante requerimiento del SENCE, entre otras).

En el caso de los servicios de instrumentos habilitantes y/o referenciales, las actividades relacionadas son definidas en las bases administrativas del concurso. SENCE no desarrolla más actividades asociadas a los instrumentos habilitantes y/o referenciales, siendo responsabilidad del ejecutor el contacto con la institución que otorga el instrumento la generación del contrato con esta institución, la relación general que con ella se establezca y asegurar el otorgamiento del instrumento a los beneficiarios que aprueben las exigencias requeridas. A juicio del Panel, la incorporación en el diseño del Programa de estos instrumentos constituye un atractivo que incentiva la participación de la población objetivo y apunta a los desafíos estratégicos del SENCE de aumentar la empleabilidad a través de la capacitación.

En relación con el servicio de instrumentos habilitantes y/o referencial, a juicio del panel, las actividades realizadas por el Programa son suficientes para el logro del Propósito del Programa y la delegación de actividades en los ejecutores no alteran la calidad de este servicio, resultandos eficientes en términos de la liberación de recursos SENCE (horas hombre principalmente).

Cabe destacar que la oferta de cursos online, con parte de los módulos online (desde el 2020) con contenidos alojados en un servidor (que pueden ser consultados en función de la disponibilidad del tiempo del matriculado), permite flexibilizar las restricciones de horario y los traslados que implica un curso presencial, facilitando de esta forma la participación de la población objetivo del Programa.

Por otro lado, a diferencia de la Franquicia Tributaria SENCE, el Programa no requiere utilizar recursos de la empresa para liquidar la factura del ejecutor al finalizar la capacitación, facilitando el acceso de las MIPES a la capacitación ofertada, ya que no distrae recursos de la operación de la MIPE.

De lo anterior se deriva que el Programa, a diferencia de la Franquicia Tributaria SENCE, los pagos los realiza directamente SENCE ante la presentación de los bonos de capacitación por parte del ejecutor y el cálculo del pago efectivo a realizar (ver procedimiento en Anexo 3), en función de los servicios efectivos prestados por el ejecutor.

A juicio del panel, dada la pertinencia de las actividades que generan los servicios asociados al componente de Capacitación, al estar éste relacionado al Propósito del Programa, se estima que este componente es suficiente y necesario para el logro del propósito.

Con relación a los supuestos que subyacen a la ejecución del Programa (matriz de marco lógico), para el Fin se ha establecido como supuesto un escenario macroeconómico, de salud y ambiental estables. Este supuesto establece las condiciones favorables exógenas al Programa desde el punto de vista de un entorno conjunto de relaciones económicas globales, a saber, la renta nacional, el empleo, las inversiones o las importaciones y exportaciones que contribuyen a alcanzar y mantener en el tiempo al aumento de la productividad de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las MIPES impulsado por el Programa. Los indicadores propuestos que permiten el seguimiento de dichos supuestos son: las proyecciones y pronósticos de actividad económica y el nivel de empleo del Banco Central y del INE, respectivamente.

Con respecto al Propósito se asume que otros factores de producción a saber, tecnología y capital, se mantienen constantes. Este supuesto establece, que la mejora del capital

humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las MIPES no es contrarrestada con fenómenos exógenos negativos, a saber, shock tecnológicos o destrucción de capital de las empresas que no permita poner en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos por los beneficiarios del Programa. Un indicador propuesto para el seguimiento de este supuesto es la estadística de Formación Bruta de Capital Fijo que publica periódicamente el Banco Central, esto da seguimiento al comportamiento del capital. En relación a la tecnología, para su seguimiento se puede utilizar la tasa de innovación de empresas, levantado por la Encuesta Nacional de Innovación realizada por el INE.

El supuesto relacionado al componente del Programa asume que existe interés y la disponibilidad de tiempo por parte de los inscritos para culminar y cumplir con los requisitos de aprobación de los cursos, este supuesto condiciona el resultado del Programa medido como usuarios capacitados y aprobados. Este supuesto identifica aquellos casos fuera del control de Programa que explica la deserción o la no aprobación del curso por razones personales de los beneficiarios, entre ellos la disponibilidad de tiempo de un usuario luego de haberse inscrito en el curso, o aquellos usuarios inscritos que no estén interesados en la obtención de un certificado al culminar el curso. El indicador para el seguimiento de este supuesto es el porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos.

El diseño del Programa resulta válido y pertinente en la solución del problema identificado con relación a la población objetivo. Existe coherencia entre los objetivos (fin, propósito y componente), la población a atender y la estrategia de intervención propuesta.

Con base a todo lo anterior, el panel considera que la lógica vertical utilizada es adecuada y pertinente.

B.- Sistema de indicadores del Programa (lógica horizontal)

La Matriz de Marco Lógico presentada inicialmente por el SENCE, ha sido trabajada y modificada en conjunto con el Panel evaluador, MDSyF y la DIPRES. Los siguientes cuadros presentan el análisis de los indicadores de monitoreo del Propósito y del Componente de Capacitación del Programa. Los indicadores analizados en esta sección corresponden a los presentados en el Anexo 2 (a), Matriz de evaluación del Programa (con su fórmula de cálculo, identificando la fuente de datos para su cálculo y los supuestos asociados a su construcción), además, en el Anexo 2(b) se cuantifican estos indicadores por parte del SENCE.

Cuadro A2(c)-1

Análisis de Indicadores de Propósito de la Matriz de Marco Lógico de Programa Despega MIPE

Enunciado del objetivo	Enunciado del Indicador	Evaluación	Factibilidad de implementación
<p><i>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.</i></p>	<p>Eficacia/Resultado final Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto a los inscritos</p>	<p>Mide la eficacia del proceso en consideración del resultado en adquisición de competencias, de lo anterior. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: resultados. Dimensión: eficacia</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del programa. Es factible de calcular.</p>
	<p>Eficacia/producto Porcentaje de usuarios mujer que aprueban los cursos de capacitación respecto a los inscritos</p>	<p>La cantidad de trabajadoras (mujeres) en el sector MIPE representan un porcentaje menor con respecto a los hombres. Esto contrasta con la mayor proporción de mujeres que se inscriben en cursos del Programa (ver capítulo II sección Desempeño del Programa: Eficacia y Calidad). De lo anterior, resulta de interés analizar su tasa de aprobación respecto del total de inscritos, considerando que en general son las mujeres las que presentan mayores restricciones para acceder a programas de capacitación (cuidado de menores o personas dependientes después del horario laboral, por ejemplo). Además, mide la eficacia del proceso en consideración del resultado en adquisición de competencias. Ámbito resultado por género. Lo anteriormente expuesto resulta pertinente en función de una perspectiva de género y monitorea la eficacia del Propósito del Programa para llegar a ese sector de la población objetivo. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: resultados Dimensión: eficacia</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.</p>

<p>Eficacia/producto Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación que incluye algún instrumento habilitante y/o referencial</p>	<p>Busca dar seguimiento al comportamiento de los cursos que incluyen instrumentos habilitantes y/o referenciales y constituyen un servicio adicional del Programa al entregar una certificación que levanta barreras a la empleabilidad y la posibilidad de continuación de estudios técnicos de quienes la reciben. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: productos Dimensión: eficacia</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del Programa solo a partir del 2021. No se cuantifica años anteriores por no disponibilidad de dato del numerador. Es factible de calcular a partir del año 2021.</p>
<p>Calidad/producto Índice de Satisfacción Neta en la evaluación de dimensión de resultados (percepción de los encuestados, (usuarios aprobados del Programa), en cuanto a la utilidad del curso para el empleo y la percepción del aprendizaje que obtuvieron posterior al curso)</p>	<p>Busca hacer un seguimiento de la calidad percibida por el beneficiario efectivo del Programa, considerando el valor neto entre la proporción de usuarios que tienen una alta valoración del Programa y los que tienen una baja valoración en relación a la adquisición de conocimientos y habilidades. Complementa el único índice de Calidad/producto propuesto por el Programa, el que se analiza a continuación. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la calidad del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: resultados Dimensión: calidad</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del Programa del Reporte Encuestas de Satisfacción. No se cuantifica el año 2021 por no disponer a la fecha de los resultados de la encuesta de satisfacción para este año. Es factible de calcular.</p>

<p>Calidad/producto Porcentaje de usuarios capacitados que evalúa con nota 6 a 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación</p> <p>(valoración positiva de la dimensión de “resultados” de la encuesta aplicada a los usuarios aprobados del Programa)</p>	<p>Intenta medir la percepción del nivel de satisfacción de los usuarios una vez finalizado el curso. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la calidad del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: resultados Dimensión: calidad</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del Programa del Reporte Encuestas de Satisfacción. No se cuantifica el año 2021 por no disponer a la fecha de los resultados de la encuesta de satisfacción para este año. Es factible de calcular.</p>
<p>Calidad/producto Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación por modalidad de curso (para cada tipo de modalidad presencial, e-learning, blend)</p>	<p>Intenta medir y comparar la percepción del nivel de satisfacción de los usuarios en consideración con las distintas modalidades de instrucción, una vez finalizado el curso. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la calidad del Propósito en sus distintas modalidades de instrucción. Ámbito: resultados Dimensión: calidad</p>	<p>No posee cuantificación. A partir del año 2021 la encuesta de satisfacción incluye la pregunta sobre la modalidad del curso (presencial, e-learning o blended). Sin embargo, aún no se cuenta con los resultados de la encuesta 2021. Es factible de calcular a partir del año 2021.</p>
<p>Eficacia / resultado Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación con respecto de población potencial</p>	<p>Este indicador muestra el grado de cobertura de usuarios aprobados con respecto a la población potencial, mide el resultado del Programa en porcentaje de la población potencial que aumenta su capital humano. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: resultados Dimensión: eficacia</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del Programa. La diferencia de este indicador con respecto al de cobertura (inscritos entre población potencial/objetivo) es que el numerador es el usuario aprobado, el cual es el indicador de resultado. Es factible de calcular.</p>
<p>Economía/proceso Porcentaje de gasto devengado del Programa respecto del presupuesto inicial (aprobado por Ley de Presupuesto)</p>	<p>Mide la relación entre el gasto del periodo en relación a presupuesto efectivo. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la economía en el logro del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: procesos Dimensión: economía</p>	<p>Información obtenible desde el Departamento de Administración y Finanzas del SENCE y de la Ley de presupuesto. Es factible de calcular.</p>
<p>Economía/proceso Gasto promedio por curso de capacitación</p>	<p>Mide el costo unitario de producción considerando la unidad curso. Permite seguimiento a través del tiempo por curso y la comparación transversal entre distintos tipos de</p>	<p>Información obtenible desde el Departamento de Administración y Finanzas del SENCE y de la BBDD del Programa.</p>

		<p> cursos y permite comparar el gasto por curso con programas similares. El indicador resulta pertinente en el monitoreo de la economía en el logro del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador</p> <p>Ámbito: procesos Dimensión: economía</p>	<p>Es factible de calcular.</p>
	<p>Eficiencia/proceso Porcentaje del gasto administrativo del Programa respecto del gasto total del Programa</p>	<p>Permite medir el peso de la estructura administrativa del Programa. Su evolución en el tiempo posibilita medir la eficiencia de la burocracia de apoyo al Programa. El indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficiencia en el logro del Propósito. El Programa no presenta metas para este indicador</p> <p>Ámbito procesos: Dimensión: eficiencia</p>	<p>Información obtenible desde el Departamento de Administración y Finanzas. Es factible de calcular.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Los indicadores de propósito dan cuenta de todas las dimensiones y ámbitos de monitoreo y resultan válidos y pertinentes a juicio del panel.

Cuadro A2(c)-2

Análisis de Indicadores de Componente de la Matriz de Marco Lógico de Programa Despega MIPe

Enunciado del objetivo	Enunciado del Indicador	Evaluación	Factibilidad de implementación
<p>Componente: Capacitación: Trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas se capacitan.</p>	<p>Eficacia/producto Porcentaje de usuarios inscritos con respecto al total postulados</p>	<p>Mide la eficacia de la comunicación de los requisitos del Programa y la capacidad de esta para atraer población objetivo (interesados en capacitarse) al indicar la proporción de postulantes que cumplen los requisitos de postulación y se matriculan en un curso del Programa. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: productos/resultados</p>	<p>Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.</p>

		Dimensión: eficacia	
	Eficacia/producto Porcentaje de usuarios reprobados con respecto al total inscritos (Participantes con evaluación reprobada y asistencia de, al menos, 75% al total de horas del curso)	Mide la tasa de fracaso en el proceso de adquisición de competencias de los usuarios que finalizan el curso, Permite el seguimiento de este comportamiento en el tiempo retroalimentando acerca de la eficacia del proceso de entrega de contenidos permite la comparación, en este aspecto, entre cursos en cada ejecución del Programa. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: producto/procesos Dimensión: eficacia	Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.
	Eficacia/producto Porcentaje de personas desertoras con respecto a los inscritos	Mide la tasa de fracaso temprano del proceso. Permite su seguimiento en el tiempo retroalimentado acerca del proceso de entrega de contenidos, niveles de exigencia y pertinencia de los contenidos en función del perfil de los usuarios, permite la comparación entre cursos en cada ejecución del Programa. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito productos/procesos Dimensión: eficacia	Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.
	Eficacia/producto Promedio de inscritos por curso	Mide interés promedio por cursos. Verifica si el diseño de cupos por curso es adecuado, permite su seguimiento en el tiempo. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito productos Dimensión: eficacia	Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.
	Eficacia/producto Promedio de usuarios aprobados por curso de capacitación	Mide la eficacia en la adquisición de competencias que muestra en promedio el Programa. Mide la eficacia del resultado intermedio de usuarios capacitados y aprobados por curso impartido. Permite su seguimiento en el tiempo. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: productos Dimensión: eficacia	Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.
	Eficacia/proceso	Mide la eficacia del sistema considerando las acciones del ejecutor y de la burocracia del Programa. Mide eficacia en los procesos de captación de usuarios y	Datos disponibles en BBDD del Programa. Es factible de calcular.

	Tiempo promedio en días entre la selección de los cursos y el inicio de los cursos	administrativos por parte del ejecutor y de los procesos administrativos SENCE, todo esto requerido para el inicio del curso. Permite seguimiento en el tiempo. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito procesos Dimensión: eficacia	
	Eficacia/proceso Porcentaje de cursos supervisados	Mide la tasa de cobertura de la supervisión. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito procesos Dimensión: eficacia	Información del Departamento de Capacitación de Personas. Se cuantifica solo el año 2020, no existe informe periódico de cursos supervisados, es necesario crear esa rutina para la cuantificación periódica del numerador de este indicador. Actualmente no es factible dar continuidad al cálculo de este indicador.
	Eficacia/proceso Porcentaje de inscritos con relación a número de cupos ofrecidos	Mide la tasa de cobertura efectiva en relación a la cobertura ofertada. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficacia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito procesos Dimensión: eficacia	Base del concurso en cada ejecución y BBDD del Programa. Es factible de calcular.
	Eficiencia/producto Gasto promedio por inscrito en curso	Mide el costo promedio por inscrito, mide eficiencia en el uso de recursos financieros y permite su comparación con programas similares. Permite seguimiento de este indicador en el tiempo. Este indicador resulta pertinente en el monitoreo de la eficiencia del Componente. El Programa no presenta metas para este indicador Ámbito: productos. Dimensión: eficiencia	Información obtenible desde el Departamento de Administración y Finanzas del SENCE y de la BBDD del Programa. Es factible de calcular.

Fuente: Elaboración Propia.

Los indicadores de monitoreo del Componente del Programa dan cuenta de las dimensiones de Eficacia y Eficiencia y de los ámbitos de procesos y productos. A juicio del panel todos los indicadores de monitoreo del Componente resultan pertinentes.

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

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

El Programa Despega MIPE posee un Componente: “Capacitación: Trabajadores, socios, dueños o representante legal de las Micro y Pequeñas empresas se capacitan”. Este componente ofrece dos servicios que se detallan a continuación:

- Fase lectiva: corresponde a la implementación de cursos de capacitación, en sus distintas modalidades de propuesta, orientadas al desarrollo de competencias.

Existen dos modalidades de propuesta de los cursos:

Modalidad 1: “Cursos con planes formativos SENCE”;

Modalidad 2: “Cursos con planes formativos creados por el oferente”

La duración de la fase lectiva será de 24 a 180 horas para planes formativos de SENCE (cursos diseñados por SENCE) y entre 25 y 140 horas para Planes formativos propuestos por el oferente (diseñados por el oferente).

Las modalidades de instrucción consideradas en las bases del 2021 son presenciales, e-learning, blended (modalidad de instrucción mixta presencial-online).

- Dispositivo de apoyo al Programa: corresponde a beneficios complementarios otorgados a los beneficiarios. Los dispositivos de apoyo considerados son:
 - a) Seguro de accidentes personales: contratado por SENCE (transversalmente para todos sus programas), se otorga a los beneficiarios de cursos presenciales. Cubre, en caso de accidentes producidos a causa o con ocasión de la implementación de la fase lectiva, sin ninguna exclusión, incluyendo lo sucedido en los trayectos directos entre el domicilio del participante y el lugar donde se ejecute la capacitación.
 - b) Instrumentos habilitantes y/o referencial: corresponde a cualquier tipo de licencia, certificación, credencial, autorización, permiso u otro documento formal, regulado por alguna entidad pública o privada y de carácter obligatorio, que permite o habilita a los participantes desempeñarse laboralmente en un oficio u ocupación.

1.- Procedimientos asociados al componente fase lectiva

1.1.- Definición de la demanda, coberturas, cursos.

El Departamento de Capacitación de Personas a nivel nacional del SENCE, prepara un documento que entrega los lineamientos estratégicos, productos esperados y calendarios que deben guiar el levantamiento y el procesamiento de la demanda de los cursos en los territorios de cada una de las regiones. El documento referido entrega orientaciones generales y da un amplio margen de decisión para que los equipos de trabajo regionales, compuestos por el encargado del Programa, en cada una de las DR de SENCE, y los profesionales que lo apoyan, decidan el tipo de acciones a seguir.

Definida la orientación general y transmitida al encargado regional del Programa, comienza el trabajo de las Direcciones Regionales de SENCE. El Encargado de la Unidad de Capacitación a Personas regional y la Unidad de Bonos de Capacitación del nivel central elaboran un listado de comunas priorizadas¹⁵⁶.

¹⁵⁶ Considerando los criterios definidos en las orientaciones generales por el Departamento de Capacitación a Personas a nivel central.

Regionalmente se establecen mesas de trabajo con organizaciones de micro y pequeños empresarios, con el propósito de definir cuáles son las necesidades de capacitación específicas de esta población objetivo. Estas mesas se desarrollan en todas las regiones del país, con el fin de levantar los requerimientos de capacitación a partir de las particularidades de cada uno de los territorios.

La pandemia COVID- 19 ha pausado la instancia de mesas de trabajo, esto afecta el proceso de levantamiento de necesidades ya que es la instancia de contacto directo con MIPes, dado que la encuesta del OL levanta necesidades en forma transversal para todos los programas del SENCE y, como se analizó en Anexo 2(c), su pregunta en relación con las áreas de contenidos temáticos es cerrada y podría no considerar las áreas de interés para el MIPE. A juicio del Panel, la no realización de las mesas de trabajo atenta contra el asertividad del levantamiento de necesidades del Programa. Actualmente SENCE ha retomado la actividad de mesas de trabajo solo en algunas de las regiones, otras, como la Metropolitana, no han realizado mesas de trabajo desde el inicio de la pandemia.

La conformación y número de mesas difieren de región en región de hecho, en algunas de las regiones entrevistadas desde el inicio de la pandemia no se realizan dichas mesas. No existe una metodología estándar para la conformación de las mesas de trabajo, salvo el hecho que la DR de SENCE convoca a gremios y asociaciones de MIPes. En algunas regiones se organizan exclusivamente para el Programa Despega MIPE y en otras se revisan otros temas y programas con los convocados.

A partir de los resultados del procesamiento de la información, se define la oferta de cursos para el año siguiente. No existe un momento específico en que se define esta oferta y depende de la programación anual que realice el Departamento de Capacitación a Personas que define la calendarización anual de todos los programas SENCE.

Complementando la metodología anterior, a partir del año 2019 se aplica una encuesta dirigida a micro y pequeñas empresas, para el levantamiento de requerimientos de capacitación. Esta labor es realizada por el Observatorio Laboral Nacional SENCE¹⁵⁷ y con ella se busca *“capturar las áreas y temas específicos en que necesitan capacitarse dueños y/o trabajadores, preferencias de modalidad de capacitación, así como una caracterización general de la empresa o emprendimiento”*¹⁵⁸.

Operacionalmente, la encuesta se aplica durante el primer semestre de cada año, mediante un formulario enviado a empresas (auto aplicación) que cumplen las características MIPE. En esta labor el Ministerio de Economía apoya en el envío de las encuestas a las MIPes de sus bases de datos, estas bases no son compartidas a SENCE, esto para resguardar la confidencialidad de los MIPes registrados. Entre 2019 y 2021, la encuesta ha sido aplicada a un número anual en torno a las 4.000 empresas a nivel nacional. A juicio del Panel SENCE, el no poseer el manejo de las bases de datos atenta contra la confiabilidad estadística del levantamiento de necesidades para la confección de la parrilla de cursos del Programa.

Adicional a lo anterior, la encuesta se aplica a todas las empresas de las bases de datos del MECON, esto se aplica de manera censal con lo que su representatividad depende de la tasa de respuesta, la cual no es informada por el Programa. Por otro lado, las preguntas sobre necesidades de capacitación son cerradas a las áreas temáticas, lo cual puede limitar la respuesta del encuestado, esto podría no estar recogiendo las necesidades en áreas distintas a las definidas por la encuesta y que constituyan un requerimiento del mercado. Lo anterior, a juicio del Panel, genera que parte de la población objetivo no encuentre el área que satisface sus necesidades de capacitación y desincentive el interés por capacitarse al no ver esa área representada en la parrilla de cursos ofertada.

¹⁵⁷ El Observatorio Laboral SENCE es una unidad regional cuya responsabilidad es producir conocimiento sobre las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo en la región, y avanzar hacia la anticipación de las brechas futuras.

¹⁵⁸ “Demanda Laboral, Programa despega MIPE”. Observatorio Laboral SENCE, diciembre 2021.

A juicio del Panel lo anterior atenta contra la certidumbre de los resultados de levantamiento de necesidades del Programa y por ende la validez estadística de esta encuesta, ya que SENCE no maneja datos relevantes en una encuesta de tipo censal, como es la el marco muestral y la tasa de respuesta de los encuestados.

El proceso de asignación de recursos comienza con una priorización de las comunas que se realiza dando preferencia a aquellas comunas que no tuvieron cupos en ejecuciones pasadas. No se aplican fórmulas sino criterios del equipo regional (encargado regional del Programa y profesionales de apoyo al Programa). A juicio del Panel deberían establecerse criterios de asignación de cupos menos discrecionales.

Dada la priorización de comunas, el Departamento de Capacitación de Personas, a nivel central, establece los cupos propuestos en consideración de cupos asignados en años anteriores y antecedentes aportados por el SII. Esta definición se somete a las consideraciones aportadas desde la Direcciones Regionales.

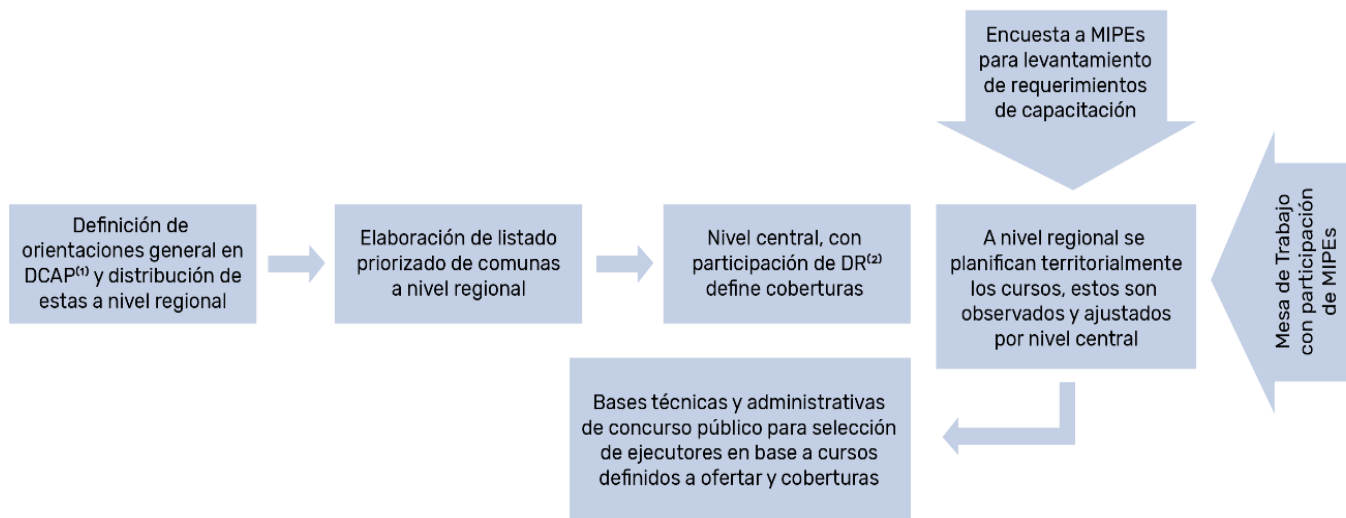
Para la definición de la distribución de los cupos en las regiones del país se analiza la última información disponible de micro y pequeñas empresas con la que cuente el SII, de modo de ajustar la distribución cupos en consideración de la participación de las empresas de menor tamaño, y la cantidad de trabajadores de éstas. El factor específico de cálculo si bien fue solicitado por el panel, no ha sido entregado por el Programa.

Definidas las coberturas, se planifican territorialmente los cursos de capacitación teniendo los equipos regionales autonomía en el levantamiento de una parrilla de cursos, la que es remitida al nivel central, donde es consolidada, analizada, observada o se solicitan ajustes por parte del Encargado Nacional de Capacitación, en función de compatibilizar con convenios adquiridos con otras entidades públicas.

Completado el proceso anterior, se procede a la preparación de las Bases Administrativas y Técnicas del Concurso Público para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Despega MIPE, que contiene los requisitos a cumplir por parte del organismo ejecutor, y los requerimientos administrativos y técnicos a cumplir en la propuesta.

Figura A3-1

Proceso de definición de demandas, coberturas, cursos y bases de licitación.



Fuente: Elaboración propia en base a información de Programa Despega MIPE. (1) Dirección de Capacitación de Personas (DCAP) y (2) Dirección Regional SENCE (DR).

(1) DCAP=Departamento de Capacitación de Personas

(2) DR=Dirección Regional

1.2.-Proceso de selección de propuesta y adjudicación a ejecutores

Requerimientos exigidos por bases de concurso público

Una primera exigencia de las bases del concurso es que las propuestas de cursos de los ejecutores deben ser elegidas entre las contenidas en los anexos de las bases del concurso, que consideran cursos en distintas modalidades de propuesta (aquellos cursos en que SENCE crea los Planes Formativos, aquellas en que SENCE solo propone la temática y el ejecutor crea los Planes Formativos y los de modalidad mixta definidos anteriormente).

Las propuestas de Planes Formativos diseñados por el oferente deberán dar cumplimiento a los objetivos del programa y velar por las normativas legales y reglamentarias que rigen las áreas y/o materias que comprenden los cursos a ejecutar y, contar con las certificaciones y/o autorizaciones que dichas normas pudieren contemplar para desarrollar las respectivas actividades de capacitación o formación¹⁵⁹.

El siguiente cuadro resume las etapas y plazos asociados al concurso, las bases del concurso definen los distintos hitos asociados a fechas para la presentación, evaluación y selección de propuestas.

De acuerdo con las bases administrativas del concurso, los organismos que pueden participar son:

- Organismo Técnico de Capacitación OTEC¹⁶⁰,
- Universidades, Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT), que no se encuentren inscritos como OTEC en el Registro Nacional, que al efecto mantiene el SENCE (Artículo 19 de la Ley N°19.518). Deben contar con el Reconocimiento Oficial por parte del Estado como Institución de Educación Superior (IES).
Estas instituciones no podrán participar si previamente poseían la calidad de OTEC y ésta ha sido revocada o cancelada.

Los organismos oferentes, deberán contar con infraestructura¹⁶¹ accesible para personas en situación de discapacidad, especialmente aquellas con movilidad reducida.

El concurso no considera la exigencia de garantía de seriedad de la oferta¹⁶². El SENCE se reserva la posibilidad de modificar las bases.

Las ofertas: se debe realizar a través de la "Plataforma de Presentación de Ofertas" disponible en la web SENCE.cl.

¹⁵⁹ Estas normativas son específicas de los cursos que las requieran y se refieren, por ejemplo, a las especificaciones del equipamiento o tipo de materiales a utilizar o normas de emisiones de los vehículos utilizados en las capacitaciones.

¹⁶⁰ Deben contar con la NCh (norma chilena) 2728, edición 2015 definida por Instituto Nacional de Normalización (INN), que fija los requisitos mínimos que deben poseer los OTEC para implementar un Sistema de Gestión de la Calidad destinado a satisfacer las necesidades de sus clientes, y además estar vigente en los registros de SENCE.

¹⁶¹ En caso de no contar con oficina administrativa acreditada en los términos que define la legislación correspondiente, en la región en la que implementarán su oferta, deberán disponer de una oficina de atención de público o de contacto, la que deberá estar operativa a más tardar, transcurridos 5 días hábiles, contados desde la total tramitación del convenio de condiciones generales de ejecución.

¹⁶² De acuerdo a la normativa de Chile Compra/ Mercado Público, la garantía de seriedad de la oferta es obligatoria para licitaciones superiores a 2000 UTM. <https://ayuda.mercadopublico.cl/autoatencion/secciondeayuda/articulo/?c=CAT-01003&s=CAT-010032&a=KA-01171> Por otro lado, el no solicitar esta garantía, es una forma de no desincentivar la participación de oferentes en el proceso. Dado que se trata de una selección de ejecutores y no de una adjudicación, al momento de firmar el convenio de ejecución se solicita una garantía de fiel cumplimiento de la oferta, lo que respalda frente a incumplimientos.

Todas las propuestas deben ceñirse a lo establecido y requerido en las bases del concurso.

Acerca de la oferta de cursos

Las bases del concurso en sus anexos publica el “Listado de Requerimientos de Cursos con Planes Formativos SENCE” y el “Listado de Requerimientos de Cursos con Planes Formativos Creados por el Oferente” El oferente podrá elaborar propuestas para cualquiera de los cursos contenidos en alguno de estos listados, para cada curso de estos listados SENCE define las posibles modalidades en que puede ser dictado (presencial, e-learning o blended) y el oferente expresa su preferencia en la oferta.

El proceso de obtención de instrumentos habilitantes¹⁶³ será obligatorio para aquellos cursos que lo requieran (de acuerdo a anexos de las bases del concurso). También se considera la opción de que los cursos contemplen obtención de instrumentos referenciales, para los cuales, al igual que para los instrumentos habilitantes, el oferente deberá informar al momento de la firma de convenio.

La no aceptación de realizar los procesos asociados a la obtención del instrumento habilitante, señalado por SENCE, impedirá al oferente firmar convenio y quedará sin efecto la selección de su propuesta, pudiendo SENCE elegir al oferente que le sigue en puntaje.

De acuerdo con la cantidad de cupos establecidos por región, el oferente podrá presentar su oferta para todas aquellas regiones que desee., SENCE se reserva el derecho de limitar la cantidad de cupos a postular al momento de seleccionar.

El oferente debe indicar el orden en prelación respecto de su elección de regiones, provincias y comunas al postular.

En cuanto a la selección de cobertura, las bases definen un máximo en total a seleccionar por parte del oferente y a nivel regional debe considerar el cupo máximo definido para cada región.

Al momento de seleccionar las ofertas, SENCE podrá:

- a) Redistribuir los cupos entre regiones hasta completar el total de cupos estimados, cuando queden cupos desiertos o inadmisibles en una o más regiones/provincias.
- b) Aumentar o disminuir cupos totales en función del VHAC (Valor Hora Alumno Capacitación)¹⁶⁴ que se oferte y el presupuesto disponible al momento de la selección de las ofertas, situación que podría afectar los cupos y cursos estimados a nivel regional/provincial y total.

El proceso seleccionará en primer término las ofertas para cumplir con los cupos estipulados en el “Listado de Requerimiento de Planes Formativos SENCE”, se continúa con la selección de las ofertas para cumplir con los cupos estipulados para el denominado “Listado de Requerimiento de Cursos para Planes Formativos creados por el oferente”,

Para el caso de cursos presenciales, blended o e-learning, será posible realizar los siguientes procedimientos:

- Aumento de cupos. Esto se puede originar en una solicitud formal del ejecutor y lo dirime el Director Regional, en función de la existencia de interés por parte de postulantes, expresado en el link de contacto disponible en la plataforma de postulación.
- Traslado de cursos de una comuna a otra, dentro de la misma región, esto a solicitud del Director Regional. El ejecutor podrá discrecionalmente aceptar o rechazar la solicitud en función de sus

¹⁶³ Para definición de instrumento habilitante e instrumento referencial ver capítulo I, sección 1 en el cuerpo principal de este documento. Igualmente, en la tabla del Matriz del Marco Lógico (MML) se encuentra en la definición de variables.

¹⁶⁴ SENCE fija un rango de VAHC al que debe ceñirse la oferta económica. Este rango se define en función a los valores de mercado para ese tipo de curso.

intereses y programación, esto en consideración que su oferta inicial no consideraba cursos en las comunas a las que se busca la reasignación.

- Traslado de curso de una Región a otra: en el caso que las propuestas seleccionadas para una determinada región no cubran la totalidad de cursos demandados, a solicitud de la Dirección Regional.

Los cursos presenciales y blended deberán comprender entre un mínimo de 10 y un máximo de 25 participantes.

Los cursos e-learning deberán estar conformados por entre 10 y hasta 100 participantes.

Evaluación de las Ofertas

- El Director Nacional de SENCE designará una Comisión Evaluadora que estará constituida por al menos tres funcionarios SENCE si bien no existe un criterio formal establecido, en general los miembros son los profesionales del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado y en caso de que existan muchas propuestas, se integra a otros profesionales SENCE con experiencia en la evaluación de propuestas.

. La comisión evaluadora es única y evalúa todas las propuestas presentadas a nivel nacional, su conformación es discrecionalidad del Director Nacional de SENCE y puede incluir a cualquier funcionario SENCE incluyendo el personal de regiones¹⁶⁵.

Sólo para los cursos de Modalidad e-Learning y Blended, si la comisión evaluadora constatará la ocurrencia de algún problema técnico que impida el acceso al link cargado en la Plataforma de Postulación o al módulo cargado dentro de la Plataforma LMS SENCE, para la presentación del módulo a ser evaluado en metodología a través de la experiencia de usuario, se solicitará por única vez al proponente, por escrito a través de correo electrónico, la corrección al acceso para asegurar que la comisión evaluadora pueda ingresar de forma correcta y evaluar la propuesta de acuerdo a los criterios de evaluación establecidos.

El procedimiento de Admisibilidad considera:

- 1) Chequeo de la existencia de todos los antecedentes exigidos en las bases, descartando a aquellos oferentes que no cumplan con alguno de los requisitos exigidos en éstas o en el proceso de consultas y aclaraciones.
- 2) La comisión evalúa la admisibilidad chequeando por su Rut:
 - En caso de OTEC, si se encuentra vigente en el Registro Nacional de OTEC y, cuenta con certificación vigente en los registros SENCE, de NCh 2728:2015, de acuerdo con el artículo 21 inciso segundo de la Ley N° 19.518, a la fecha del cierre de presentación de propuestas del concurso.
 - En caso de Universidades, Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT), si cuenta con el Reconocimiento Oficial por parte del Estado, como Institución de Educación Superior (IES) a la fecha del cierre de presentación de propuestas del presente concurso.
 - Si no se cumple cualquiera de estas exigencias, implicará la declaración No Admisible de la propuesta por parte de la comisión.

La comisión evalúa la admisibilidad por oferta curso-comuna las bases del concurso define los a requerimientos a cumplir, si el oferente no cumple cualquiera de estos puntos, implicará la declaración de propuesta No Admisible por parte de la comisión, siendo marginados del proceso.

¹⁶⁵ Por ejemplo, en la Resolución Exenta 2958, donde se dictan los miembros de la Comisión Evaluadora año 2021, se designaron 13 funcionarios del SENCE, 1 en calidad de planta y 12 a contrata.

Se establece criterios de evaluación comunes para los oferentes “con experiencia” SENCE y los “oferentes nuevos” (sin experiencia SENCE), pero con ponderaciones diferenciadas.

Adicional a lo anterior, en algunas etapas de la evaluación se considerarán criterios diferenciados para el caso de oferentes que no registren experiencia en SENCE en la región en que presentan ofertas, los que se identifican como “Oferentes sin experiencia en la región” u “oferentes nuevos”¹⁶⁶. En esta categoría también se considerarán aquellos ejecutores que registren ejecución en forma anterior al periodo considerado para la evaluación de experiencia y comportamiento.

El siguiente cuadro presenta los criterios y ponderaciones por tipología de oferente contenidos en las bases del concurso para el periodo de fase lectiva 2021.

Los aspectos a evaluar son¹⁶⁷:

- Evaluación de la Experiencia
- Evaluación del Comportamiento (en ejecuciones anteriores de cursos SENCE)
- Evaluación Técnica
- Evaluación Económica

Cada uno de esos aspectos recibe ponderaciones a aplicar a su puntaje y estas ponderaciones difieren entre oferentes con experiencia SENCE y oferentes nuevos.

Cada criterio (Experiencia, Comportamiento, Técnica, Económica) es evaluado con una sola nota discreta, que toma los valores de 1,3,5,7. Cada nota está asociada a criterios (definidos en las bases y que se detallan para cada evaluación en el Anexo 6), cuantitativos o cualitativos pero observables, que reflejan diferenciación en:

- Niveles excelencia de la Experiencia y Comportamiento del oferente.
- Niveles de calidad o de la Propuesta Técnica.
- Nivel conveniencia relativa de la Propuesta Económica.

La nota final es la suma ponderada de las notas obtenidas en cada ítem de evaluación.

La evaluación de Experiencia: considera variables como el número de cursos ejecutados

Para la evaluación de la experiencia de los “oferentes nuevos” se definen dos indicadores (“Contenido e historia”, “Profesionales asociados al curso”)., que son evaluados con una sola nota discreta, que toma los valores de 1,3, 5 o 7. Cada una de estas notas es asociada a criterios (definidos en las bases, ver Anexo 6) cuantitativos o cualitativos, en algunos casos observables y en otros, la evaluación se basa en la interpretación técnica del evaluador, pero que reflejan diferenciación en:

- Grado de cumplimiento de las exigencias y orientaciones entregadas en el documento “Guía de Presentación Experiencia Oferentes Nuevos” contenida en los anexos de las bases del concurso, ver Anexo 6.
- Nivel de calidad, (ver Anexo 6), que tiene que ver con apreciaciones técnicas respecto al nivel de idoneidad de los profesionales asociados al curso

La etapa de evaluación de comportamiento no aplicará para aquellos definidos como “oferentes nuevos”, indistintamente que correspondan a oferentes que cuenten con ejecución de cursos y aplicación de multas anteriores al período definido en las bases para la evaluación.

Para la evaluación del comportamiento en la región, se divide a los oferentes en aquellos “con experiencia SENCE en la región” y aquellos “sin experiencia en la región” (oferentes nuevos)

¹⁶⁶ Aquellos que nunca han desarrollado cursos SENCE en la región o no lo han hecho dentro del periodo definido en el concurso.

¹⁶⁷ En los concursos 2020 y 2021, las bases consideran los mismos ítems de evaluación.

a) *Comportamiento de oferentes “con experiencia en la región”*

En este caso se evalúan tres variables:

- i) Aplicación de multas por SENCE a nivel regional
- ii) Nivel de deserción injustificado de curso SENCE
- iii) Desempeño del oferente en la región

Esta evaluación se realizará de acuerdo con la información que dispone SENCE.

b) *Comportamiento de oferentes “sin experiencia en la región”* (oferentes nuevos)

En este caso se evalúan tres variables:

- i) Aplicación de multas por SENCE a nivel nacional
- ii) Nivel de deserción injustificado en cursos SENCE
- iii) Desempeño del oferente a nivel nacional

De especial complejidad resulta la Evaluación Técnica, ya que incluye la aplicación de un modelo de formación por competencias, en que los procesos de aprendizaje-enseñanza implican adoptar una serie de estrategias para el logro de las competencias declaradas. Por ello, se requiere una mirada integral que complemente la conjunción de lo teórico y práctico, considerando dentro de los planes de formación una estructura modular que contenga unidades didácticas explícitas y definidas, con clara orientación al logro de la competencia, donde la persona debe integrar la tridimensionalidad del modelo por competencias; conocimientos, habilidades y actitudes, con su propia experiencia.

De lo anterior, se exige que la propuesta técnica del oferente debe estar construida según los distintos elementos estructurales que se resumen a continuación, siguiendo las instrucciones detalladas en la “Guía de Elaboración de Propuesta Técnica” (incluida en Anexo 7 de este informe). Los elementos mencionados son:

- a) Propuesta Formativa: La evaluación técnica de las propuestas se verá diferenciada en la etapa de metodología, donde se aplican distintos criterios para la metodología presencial y para la metodología e-learning.
- b) Metodología: Se evalúa diferenciadamente dependiendo de la modalidad instruccional (presencial o e-learning, Blended)
- c) Reconocimiento del curso con una Institución de Educación Superior (IES)

Para cualquiera de los Planes Formativos o modalidades que postule el oferente, debe contar con un facilitador y/o tutor que cumpla al menos uno de los tres perfiles definidos en función de lo que establece las bases técnicas para cada curso.

De considerar la Comisión Evaluadora que el perfil del facilitador o tutor no es adecuado al curso en que se propone, la propuesta será rechazada.

La evaluación económica, se realiza en función del Valor Hora Alumno Capacitación (VHAC), el cual deberá incluir todas las acciones ligadas con el componente de Capacitación.

Para presentar su oferta económica, el oferente deberá ceñirse al rango de VHAC definido por SENCE en cada concurso, según corresponda a Plan Formativo propuesto por el oferente o Plan Formativo del Catálogo SENCE.

La evaluación es diferenciada para cursos con planes de formativos SENCE y para aquellos con planes formativos creados por el oferente.

- i) Evaluación Económica para cursos con Planes Formativos SENCE

El Valor Hora Alumno Capacitación (VHAC) define rangos para cada curso en los anexos de las bases del concurso. La plataforma de postulación no permitirá el ingreso de ofertas por valores fuera de ese rango.

La nota a obtener en esta evaluación será en función de la posición relativa del oferente respecto de la oferta de menor VHAC, según el nombre del Plan Formativo recibido para la comuna, tal como se presenta a continuación:

$$\text{Evaluación Económica} = \frac{\text{menor oferta Plan Formativo recibido en la comuna}}{\text{oferta evaluada}}$$

Mientras más cercana está la oferta económica evaluada a la oferta de menor valor para la comuna y plan formativo, más cercana estará la evaluación de la nota 7.

ii) Evaluación Económica para cursos con Planes Formativos creados por el oferente
El rango de VHAC para este tipo de ofertas se fija un rango en función del valor de mercado de ese tipo de cursos¹⁶⁸. La plataforma de postulación no permitirá el ingreso de ofertas por valores fuera del rango anteriormente señalado.

La nota es asignada de manera análoga a lo revisado en punto anterior de Evaluación Económica para cursos con Planes Formativos SENCE.

La comisión evaluadora debe presentar un informe al Director Nacional del SENCE que resume las características del proceso.

Serán propuestos para selección, por parte de la comisión evaluadora, aquellas propuestas que posean un puntaje final igual o superior a 4,0.

La comisión presentará los proyectos ordenados por puntaje final de mayor a menor.

En base a este listado y considerando 500 cupos como máximo a seleccionar por oferente.

De existir un empate al finalizar la evaluación, la Comisión Evaluadora optará por aquella que hubiere obtenido el mejor resultado en los criterios definidos en las bases.

El Director Nacional de SENCE, resuelve la selección, en base a la propuesta de la comisión evaluadora, y valida las inadmisibles.

La selección será notificada a los oferentes en www.SENCE.cl, de conformidad a los plazos establecidos en las bases.

Los oferentes que resulten seleccionados deberán presentar las garantías de fiel, oportuno y total cumplimiento.

Los ejecutores seleccionados no tendrán garantizada la ejecución de cupos, ya que la decisión de elección de curso y ejecutor se encuentra radicada en cada potencial participante.

Convenio

¹⁶⁸ Para el concurso 2021 los valores fluctuaron entre \$2.500 y \$4.200

Dictada y publicada la resolución de selección de oferentes y propuesta, los oferentes deberán proceder a la firma del Convenio en cada una de las regiones donde quedó seleccionado. El convenio contiene las Condiciones Generales de Ejecución.

Al momento de la firma del contrato, el oferente seleccionado deberá cumplir lo siguiente¹⁶⁹:

- 1) Tratándose de OTEC: Contar con norma chilena 2728¹⁷⁰, edición 2015, vigente en los registros de SENCE.
- 2) No tener reintegros pendientes ante SENCE.
- 3) De ser necesario, contar con la acreditación vigente de otra institución para ejecutar el o los cursos.
- 4) De ser necesario, incorporar nombre y valor del Instrumento habilitante¹⁷¹, de acuerdo con lo que requiera SENCE.
- 5) Haber entregado en la respectiva Dirección Regional a caución de fiel, oportuno y total cumplimiento de las obligaciones derivadas del concurso y selección de ofertas.
- 6) Antecedentes del Organismo Ejecutor que acrediten la representación legal para la suscripción de contratos.
- 7) Certificado que acredite la inscripción del ejecutor en el Registro Único de Personas Jurídicas Receptoras de Fondos Públicos.
- 8) Declaración Jurada que señale que el Ejecutor no se encuentra impedido de celebrar actos y contratos con organismos del Estado.
- 9) Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales emitido por la Dirección del Trabajo vigente
- 10) Declaración jurada simple que certifique que la entidad oferente, no cuenta con prohibiciones o inhabilidades que se indican en las bases del concurso.:
- 11) Presentar listado con identificación de los trabajadores que están en calidad de honorarios, y que se desempeñarán en la ejecución del programa.

Estos antecedentes y documentos deben estar disponibles al momento de suscribir el acuerdo.

El plazo para la firma de los convenios, acompañando la totalidad de antecedentes que se indican anteriormente, será de 10 días hábiles, contados desde la publicación de la resolución de selección del llamado, en el sitio web www.SENCE.cl.

Por razones fundadas, calificadas por el director regional, este plazo podrá ampliarse en hasta 5 días hábiles adicionales

Si el oferente no concurre a la firma del convenio dentro del plazo estipulado o extendido, con la totalidad de antecedentes requeridos, la selección de su propuesta regional se dejará sin efecto, pudiendo seleccionarse al oferente que le sigue en puntaje.

El Director Regional podrá disponer el término anticipado al convenio en cualquier momento, cuando el ejecutor incurra en incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones contraídas en el marco del

¹⁶⁹ Esto de acuerdo a las Bases del Concurso 2021.

¹⁷⁰ Define los requisitos para crear una OTEC

¹⁷¹ Esto se refiere a que aquellos cursos que exigen un instrumento habilitante y éste lo emite un tercero (una IES por ejemplo), el costo de esa certificación constituye el valor del instrumento habilitante.

concurso, haciéndose, de igual forma, efectiva la garantía de fiel y oportuno cumplimiento de obligaciones.

A la fecha de la suscripción del convenio, el oferente seleccionado deberá entregar una garantía de fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio, el pago de multas aplicadas por SENCE, en la ejecución de cursos seleccionados en el marco del presente concurso, y las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores/as, por un monto consistente en un 10% del Valor Total de Capacitación seleccionada al ejecutor, por región.

Esta garantía debe ser entregada en el plazo fijado para la firma del convenio.

La garantía de fiel, oportuno y total cumplimiento deberá extenderse desde la fecha de firma de convenio y a lo menos, hasta en 90 días hábiles contados a partir del 31 de diciembre de 2021 (referencia bases para periodo lectivo 2021).

El convenio, a partir de su total tramitación, establece un plazo de vigencia. En caso de existir acciones pendientes, las bases condicionan la prórroga de la vigencia de éste por un plazo máximo de 6 meses.

Difusión

La publicidad y difusión de los cursos seleccionados en el marco del Programa, solo podrá realizarse por los oferentes que resulten seleccionados, a partir de la total tramitación del acto administrativo, la que deberá ser realizada de conformidad a las directrices que el SENCE imparta.

Paralelamente, SENCE a través de la Unidad de Comunicaciones, realiza un esfuerzo de difusión transversal de todos los programas de este servicio.

De acuerdo a la Unidad de Comunicaciones, la campaña de difusión tiene como objetivo general “Convocar a trabajadores/as, dueños/as, socios/as de MIPES a postular los cursos de capacitación del programa Despega Mipe”, para lo anterior se busca el posicionamiento del programa en MIPES y emprendedores e informar sobre el programa y el proceso de postulación (objetivos, requisitos y beneficios).

El grupo objetivo de lo anterior son los dueños, socios, representantes legal y trabajadores de MIPES a nivel nacional.

Para lo anterior se desarrolla un plan de medios que consiste en un Plan radial (regional/levantada con cada regional y Nacional) y Plan digital, considerando difusión en plataformas con segmentación focalizada en el público objetivo y redes sociales (Facebook, Instagram).

El proceso de difusión de la Unidad de Comunicaciones se inicia cuando se tiene una determinada cantidad de ofertas con el convenio de ejecución firmado.

Para todo lo relativo al mailing recibe el apoyo del Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción, quien difunde a través de sus bases de datos de MIPES.

En relación a la difusión del Programa, al parecer de los encargados regionales entrevistados¹⁷², el esfuerzo por parte de los ejecutores a nivel de las regiones es insuficiente. Lo anterior debido a que manifiestan que, ya acercándose la fecha de inicio de los cursos, aún existen muchos cupos sin llenar¹⁷³ incluso cursos que no alcanzan el número mínimo de matriculados para su ejecución. En reacción a lo anterior, los encargados del programa en el nivel regional, en función de aumentar el número de cupos utilizados, deben dedicar parte de su tiempo a difundir el programa, principalmente a través de acciones

¹⁷² Los detalles de la entrevista y de los entrevistados se detalla en la sección “Entrevistas Realizadas”

¹⁷³ De hecho en las tres últimas ejecuciones del Programa, 2019, 2020 y 2021, el número de inscritos en relación al número de cupos ofrecidos ha oscilado entre el 60 y el 70%. aproximadamente

en terreno, participando en ferias y eventos que convocan a microempresarios, contactando asociaciones de microempresarios o directamente a microemprendedores.

Las bases administrativas del concurso definen que, paralelo al esfuerzo de difusión del SENCE, los ejecutores, como parte del servicio a prestar y su coto, deben difundir los cursos que impartirán. En relación con esto último, el Manual de Operación de Procesos Transversales establece una serie orientaciones de comunicación con directrices, requerimientos obligatorios, definiciones de formatos técnicos de piezas gráficas, uso de fotografías y contenido de la información de los cursos a entregar que debe cumplir el ejecutor en su actividad de difusión. No obstante, lo anterior, el Instructivo MAT, en la definición de los temas de la “Supervisión Previa al Inicio del Curso”, no incluye temas relativos a la comunicación y difusión de los cursos que imparte. De hecho, uno de los hallazgos levantados en las entrevistas con encargados regionales del Programa, fue que parte importante de su tiempo laboral lo dedican al apoyo de los ejecutores en labores de difusión en respuesta al hecho de que los cupos en los cursos ofertados no se completan y, en algunos casos corren el riesgo de no alcanzar el mínimo de inscritos para su ejecución. Si bien existió un convenio de SENCE con SERCOTEC que buscaba, entre otros acuerdos, apoyar la difusión del Programa Despega MIPE éste no funcionó. De acuerdo a lo expresado por encargados regionales del programa, no existió disposición de cooperación por parte de funcionarios regionales de SERCOTEC.

El Programa debiera realizar esfuerzos coordinación con otros programas de capacitación de modo de implementar estrategias de continuidad de temas y cursos difundiendo dicha continuidad en los beneficiarios de esos otros programas. Lo anterior es válido para otras instituciones que aborden, en otras temáticas distintas a la capacitación, la misma población objetivo, esto a través de acuerdos institucionales.

Proceso de selección, postulación de potenciales beneficiarios y matrícula.

Las bases del concurso público del programa definen los requisitos que se debe cumplir para acceder como beneficiarios. Podrán participar del programa aquellas personas que al momento de su postulación no se encuentren como participantes de cualquier componente de algún curso de capacitación financiado por SENCE o ya inscritos o realizando la Fase de Práctica Laboral en cualquiera de los programas que administre el SENCE.

Habilitadas las secciones de cada uno de los cursos a ofertar por parte del ejecutor seleccionado en la plataforma eligemejor.sence.cl, los interesados en ser beneficiados por el Programa pueden postular a los distintos cursos de capacitación.

El participante al postular a los beneficios del Programa se compromete a entregar al capacitador la información necesaria para su contacto, matrícula y desarrollo exitoso del curso.

El cumplimiento de los requisitos que validan la postulación a los beneficios del programa lo realiza SENCE, en base a información proporcionada por SII, la Superintendencia de Pensiones y mediante el cruce con bases de datos SENCE en el Sistema Integrado de Capacitación (SIC).

Los postulantes que cumplan los requisitos señalados serán aceptados en función de la disponibilidad de cupos (hasta agotar los cupos) y por orden de inscripción.

Realizada la postulación, el sistema entrega al postulante un bono o voucher¹⁷⁴ de capacitación por un valor definido en las bases del concurso, el voucher fija un monto máximo a utilizar, pero podría ser menor. Cada beneficiario deberá contactar a la institución ejecutora de modo que ésta pueda realizar la matrícula correspondiente.

¹⁷⁴ El bono o voucher es el medio de verificación que entrega SENCE al postulante que ha sido inscrito en un curso del programa, con ese documento el inscrito puede validar ante el ejecutor su aceptación en el curso para proceder a su matrícula, endosando el voucher al ejecutor. El ejecutor, con dicho voucher, que es asociado al beneficiario matriculado, puede reclamar el pago asociado a ese beneficiario.

El valor del bono o voucher de capacitación actualmente y por definición del decreto respectivo, fija un valor máximo de 600 mil pesos.

Antes de que se concrete la matrícula, y en la medida que existan cursos disponibles, cada postulante podrá modificar su opción de postulación en la plataforma “eligemejor.SENCE.cl”.

Las bases del concurso definen una instancia denominada “postulación de casos especiales”, que básicamente es una instancia para presentar o complementar antecedentes a aquellas personas que tuvieron problemas para la postulación online o que hayan sido rechazadas y presenten documentos que levanten la objeción a sus antecedentes o cualquier otro problema en la postulación a un curso del programa. El postulante debe acreditar los problemas que tuvo con el sistema.

El postulante que se encuentre en la situación anterior debe informar a la Dirección Regional¹⁷⁵. Se informa al postulante que debe acreditar el cumplimiento del o los requisitos por los que fue rechazada su postulación. Constatado el cumplimiento de los requisitos requeridos por parte del encargado regional del programa, éste registra al postulante en la opción “Lista Blanca”, que omite la validación de los requisitos en el sistema e informa al postulante para que seleccione nuevamente el programa y vuelva a postular. Si el postulante cumple los requisitos¹⁷⁶ necesarios para participar del curso seleccionado (chequeo realizado por el ejecutor) es contactado por el ejecutor para ser incorporado en el listado de potenciales personas que asistirán al curso. En caso de no cumplir dichos requisitos, el postulante recibe orientación para la selección de otra alternativa y se libera su postulación para que pueda iniciar nuevamente su proceso de postulación en la plataforma “eligemejor.SENCE.cl”.

Para concretar la matrícula el postulante debe presentar al ejecutor, en forma presencial o en formato digital, copia del Bono de Capacitación o voucher y fotocopia de cédula de identidad vigente o copia comprobante de tramitación de cédula de identidad del Registro Civil, en caso de que la cédula se encuentre en trámite.

Si al momento de matricularse en un curso éste se encuentra completo, el postulante podrá optar por postular y/o matricularse en otro curso en la medida que existan cupos disponibles es ese otro curso.

Antes de que se concrete la matrícula, y en la medida de que existan cursos disponibles, cada postulante podrá modificar su opción de postulación en <https://eligemejor.SENCE.cl/>.

El postulante que se encuentre matriculado en un determinado curso sea presencial, blended o e-learning, podrá desistir de continuar en este proceso hasta antes de la aprobación del acuerdo operativo¹⁷⁷, para lo cual deberá informar al ejecutor a través de una declaración señalando las razones de su desistimiento, lo que, además, deberá ser informado a la Dirección Regional. Luego del desistimiento del postulante a la matrícula, éste podrá:

- a) Postular a otro curso del mismo ejecutor, que cuente con cupos disponibles;
- b) Postular a algún curso de otro ejecutor que cuente con cupos disponibles, o
- c) Desistir de continuar participando en el Programa. Sin perjuicio lo anterior, el participante podrá optar a matricularse nuevamente en un curso, mientras existan cursos seleccionados con cupos disponibles.

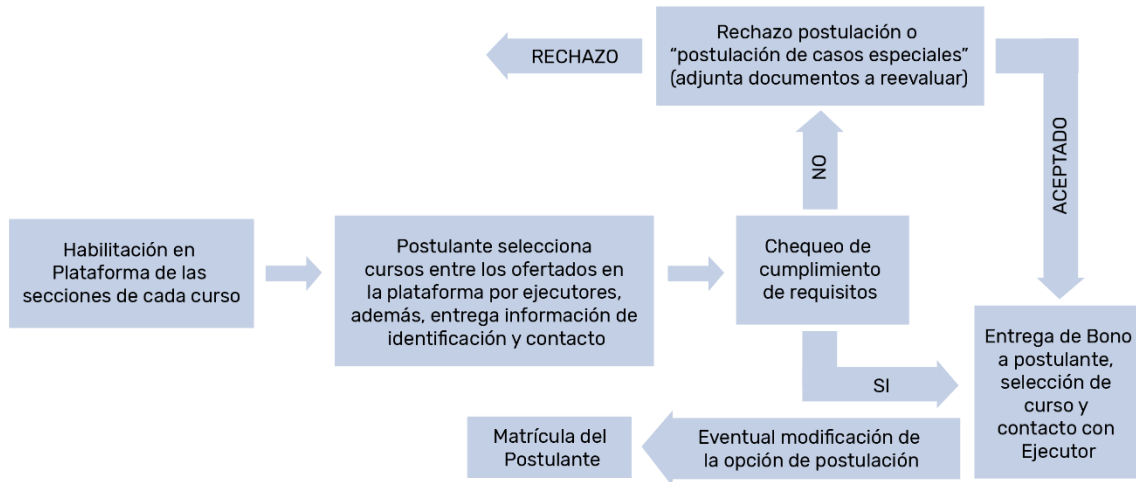
¹⁷⁵ Esta comunicación puede ser a través de una opción de contacto en la plataforma y además un número 800 que se informa a los postulantes.

¹⁷⁶ Los requisitos para acceder al curso se encuentran detallados en cada plan formativo y el postulante también los puede revisarlos en la plataforma elige mejor.

¹⁷⁷ El acuerdo operativo entre el ejecutor y SENCE se formaliza ingresando el ejecutor la información solicitada en SIC que básicamente consiste en las cuestiones operativas de la ejecución (horario de sesiones, duración). El sistema chequea que estas condiciones estén dentro de las reglas normativas del programa (duración de los módulos, cantidad de horas semanales de conexión etc.) y aprueba el acuerdo.

Figura A3- 2

Proceso de selección, postulación de potenciales beneficiarios y matrícula.



Fuente: Elaboración propia en base a información de programa Despega MIPE

A juicio del Panel y a nivel de diseño, el procedimiento anterior resulta adecuado ya que genera una secuencia lógica causa efecto que asegura adecuados procesos de selección de ejecutores, postulación de interesados, focalización mediante cumplimiento de requisitos chequeados por sistema y matrícula.

Inspección, supervisión y fiscalización

La Supervisión realizada en cada Dirección Regional está referida a la observancia directa de la ejecución de la capacitación y las condiciones de entrega de ésta.

Cada Dirección Regional nombrará, a través de una Resolución Exenta, un encargado de Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT) y, a lo menos, un Asesor Técnico, cuya principal función será la de efectuar las supervisiones.

El proceso comienza con la selección de los cursos o ejecutores que la Dirección Regional considere que representan un mayor riesgo en la obtención de éxito en el resultado de la capacitación, ya sea por el nivel de dificultad de ejecución de los cursos y demás componentes, por el comportamiento exhibido por el ejecutor, por los niveles de deserción de los participantes o por su población objetivo, entre otros.

Cada encargado MAT lidera una comisión integrada por lo menos por el encargado de fiscalización y el encargado de la Unidad de Capacitación de Personas (UCAP) de la región, esta comisión realiza una propuesta de priorización al Director Regional, el que dirime.

La ejecución de los cursos está sometida a los siguientes procesos de inspección y supervisión definidos en el Instructivo del Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT):

- Supervisión previa al inicio para cursos y módulos presenciales: Esta supervisión comprende la revisión de todas las instalaciones declaradas o exigidas para el desarrollo de la Fase Lectiva del curso, esto incluye: salas, talleres, laboratorios, plataformas u otros, debiendo verificar que se cumplan las condiciones para la implementación del Plan formativo. Si el ejecutor no cumple con todas las condiciones adecuadas para realizar la capacitación el resultado de la supervisión será rechazado, y el asesor técnico deberá informar inmediatamente

al Encargado de la UCAP o a quien lo reemplace, a fin de que éste determine otorgar un nuevo plazo para iniciar el curso o derivar a fiscalización.

- Inspección carga inicial para cursos y módulos e-learning: se deberá observar que el ejecutor cumpla con las condiciones para dictar el curso o módulos en esta modalidad y revisar que todos los contenidos del curso declarados en la propuesta para el desarrollo de la Fase Lectiva de éste se encuentren disponibles.

Se deberá verificar que el curso sea asequible desde un computador y dispositivos móviles. Esto aplica si el curso se desarrolla en plataforma propia del ejecutor, donde se debe verificar que la plataforma sea responsiva, es decir, que se pueda acceder desde distintos dispositivos como computador de escritorio, notebook, tablet o celular. Así mismo, se debe validar la herramienta a utilizar en la plataforma Learning Management System (LMS) propia del ejecutor, con la cual se realizarán las actividades con ejecución sincrónica. La supervisión previa a la capacitación se puede aplicar, dependiendo de la capacidad de cada Dirección Regional.

Si el ejecutor no cumple con todas las condiciones adecuadas para realizar la capacitación el resultado de la supervisión será rechazado, y el asesor técnico deberá informar inmediatamente al Encargado de la UCAP o a quien lo reemplace, a fin de que éste determine otorgar un nuevo plazo para iniciar el curso o derivar a fiscalización.

- Supervisión técnica: La supervisión técnica de los cursos de cualquier modalidad consiste en verificar el estado de ejecución del curso, de acuerdo con lo presentado en la propuesta seleccionada al ejecutor y el Acuerdo Operativo, todo ello, en relación con la normativa que regula el programa de que se trate, enfatizando en la entrega de los contenidos de la propuesta formativa. Ésta se realiza durante la ejecución del curso (cuando el curso presenta entre un 15 y un 50% de ejecución).

El asesor técnico definirá su rechazo cuando la supervisión no satisfaga lo expresado en algunos o todos de los ítems, del instrumento de supervisión (ficha definida en el MAT), y estas inconformidades impidan el desarrollo de la capacitación o impidan el aprendizaje.

El Acompañamiento Técnico, tiene como propósito brindar asistencia, retroalimentación y apoyo a los ejecutores, mediante la generación de un plan de trabajo en conjunto, que propenda al mejoramiento de las observaciones con resultado no satisfactorio, detectadas en la etapa de la supervisión. Serán sujeto de Acompañamiento Técnico (AT) aquellos ejecutores en que, mediante la supervisión técnica, presenten deficiencias y en las que al Asesor Técnico identifique áreas de mejora, contemplando las siguientes actividades, ya sean presenciales, e-learning o Blended.

El SENCE, de oficio o a petición de terceros, fiscalizará el cumplimiento de las diversas fases o componentes de los cursos seleccionados, sean impartidos bajo modalidad e-learning, blended o presencial, acorde al Plan Anual de Fiscalización, con el objeto de que se realicen conforme con lo estipulado en las presentes Bases Administrativas y Técnicas, convenios respectivos, la propuesta presentada y seleccionada y el Acuerdo Operativo, también las modificaciones y anexos a los anteriores, como asimismo cualquier otra instrucción que al efecto dicte el SENCE para la correcta ejecución del Programa.

La Unidad de Fiscalización tiene las facultades de carácter punitivo y su objetivo recae en fiscalizar que los recursos públicos sean utilizados con el propósito para los que fueron entregados.

A juicio del Panel y a nivel de diseño, el procedimiento anterior resulta adecuado ya que genera una secuencia lógica causa efecto que asegura un adecuado proceso de inspección, supervisión y fiscalización de la implementación de la fase lectiva del programa en su ejecución.

Acuerdo Operativo

El acuerdo operativo es la instancia dentro del Sistema Integrado de Capacitación (SIC) en el que se fija la fecha de inicio del curso y las condiciones de su realización y que, una vez visado por la Dirección Regional, permitirá el inicio del curso.

El acuerdo operativo será aplicable para cursos de modalidad e-learning, blended y presencial.

Dado lo anterior, el ejecutor podrá crear el acuerdo operativo en el SIC.

El curso no podrá iniciarse antes de la aprobación del Acuerdo Operativo por parte del Director Regional de SENCE y, para que éste sea aprobado será condición que el ejecutor hubiere adjuntado al sistema los documentos por participante solicitados.

Estado final del participante

Cada participante tendrá un estado final, en términos de la aplicación del instrumento de evaluación y su asistencia al curso, al finalizar la Fase Lectiva que serán:

- Aprobado
- Reprobado
- Desertor
- Expulsado

Para el caso de los cursos y los módulos presenciales de los cursos blended, cada participante tendrá un estado final que puede ser:

- Aprobado: Participante con evaluación aprobada y con asistencia de, al menos 75% al total de horas del curso.
- Reprobado: Participante con evaluación reprobada y asistencia de, al menos 75% al total de horas del curso
- Desertor: Participante con asistencia menor al 75% de las horas totales del curso (dentro de esta clasificación se consideran aquellos que presentan justificación y los que no la presentan.
- Expulsado: Participante que no cumple con las normas del reglamento interno del Ejecutor y por tanto es expulsado del curso, previa ratificación de la Dirección Regional del SENCE correspondiente, de lo contrario dicha expulsión quedará sin efecto. Es importante destacar, que acorde a la información suministrada por el Programa, esta figura no ha sido registrada en la base de datos en el período de evaluación. Ajuicio del Panel, este tipo de información resulta relevante y debería ser incorporada en la base de datos de modo de retroalimentar la ejecución mediante la construcción de algún indicador ad-hoc.

En el caso de los cursos e-learning y los módulos e-learning de los cursos blended, los estados finales de los participantes serán:

- Aprobado: participantes que cuentan con su evaluación aprobada, obteniendo un porcentaje igual o mayor al 60% en la evaluación total de éste y el consumo del 100% de los recursos obligatorios.
- Reprobado: participantes que cuentan con evaluación reprobada, es decir, no obtuvieron un porcentaje igual o mayor al 60% en la evaluación total de éste.
- Desertor: participantes sin evaluación final realizada.
- Expulsado: Participante que no cumple con las normas del reglamento interno del Ejecutor y por tanto es expulsado del curso, previa ratificación de la Dirección Regional correspondiente, de lo contrario dicha expulsión quedará sin efecto.

Otros requerimientos a los ejecutores

El ejecutor deberá contar con un reglamento interno. Este debe contener los deberes y derechos de los participantes, además, de aquellos comportamientos mínimos que considere necesarios que éstos deben mantener durante la ejecución del curso, pudiendo considerar sanciones para los participantes cuando su comportamiento afecte a la ejecución normal del curso o ponga en riesgo la integridad física y psicológica, tanto de los demás participantes como de los facilitadores. Este reglamento deberá ser validado por la Dirección Regional de SENCE o el Organismo Técnico Intermedios de Capacitación (OTIC)¹⁷⁸, según corresponda¹⁷⁹,

El ejecutor seleccionado deberá contar con una oficina de contacto o de atención de público y coordinador académico. Las bases del concurso definen plazo, permanencia en el tiempo, características funcionamiento y equipamiento y sustento tecnológico con que debe contar.

Las labores mínimas a realizar por el Coordinador Académico están contenidas en las bases del concurso y sus principales funciones son: la implementación de la oferta seleccionada (facilitadores, por ejemplo), es el representante del ejecutor y contraparte para que la Dirección Regional y el participante puedan contactarse con el ejecutor cada vez que lo requieran, tanto para coordinar la ejecución de la oferta así como también para que los participantes puedan resolver las necesidades que se les presenten.

Entrega de diploma y acta de formación y asistencia

El Ejecutor deberá entregar el Diploma a los participantes aprobados y a todos los participantes del curso, el Acta de Formación y Asistencia, conforme al modelo que el SENCE pondrá a su disposición.

Los Ejecutores serán responsables de la impresión del Diploma y del Acta de Formación y Asistencia, además de realizar la ceremonia para los participantes que hayan aprobado.

En esta ceremonia los participantes que aprobaron el curso deberán suscribir el acta de recepción, que acredita la correcta entrega de los documentos antes señalados por parte del Ejecutor. Esta acta será un antecedente anexo de la ejecución del curso.

Pago a los ejecutores

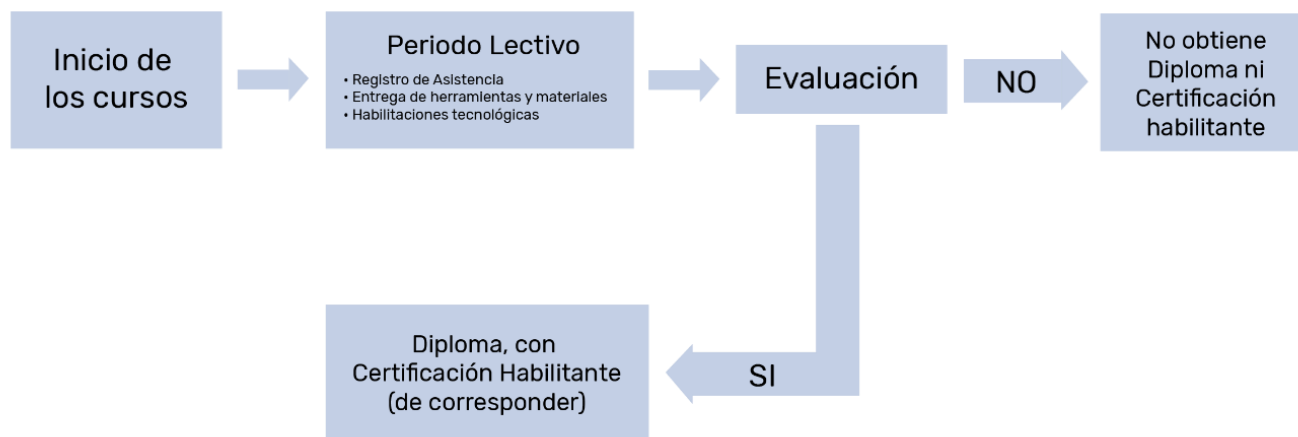
De forma previa a la facturación, el ejecutor deberá adjuntar en sistema SIC los antecedentes que respaldan la solicitud de pago y que se detallan en el Anexo 3(c). El ejecutor puede opcionalmente solicitar un pago de avance del 50% del valor de la capacitación, esto, a partir de la aprobación en el SIC del Acuerdo Operativo y hasta transcurrido el 50% de las horas totales de la Fase Lectiva del curso. El pago final descontado el avance, se realiza hasta 10 días hábiles de la visación del formulario de cierre de la Fase Lectiva por parte del Director Regional; en este pago se reembolsa el valor del instrumento referencial de corresponder.

La siguiente figura presenta el diagrama del proceso lectivo.

¹⁷⁸ Organizaciones cuyo objetivo radica en otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no pueden impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que sirven de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación. No es obligatorio para una empresa estar adscrito a una OTIC.

¹⁷⁹ En caso que la empresa no esté adherida a una OTIC, el SENCE deberá validar el reglamento interno.

Figura A3-3
Proceso Ejecución Fase Lectiva



Fuente: Elaboración propia.

Procedimientos asociados a los dispositivos de apoyo al programa

El programa considera dos servicios de apoyo: un seguro de accidentes personales e instrumentos habilitantes y/o referencial, a continuación, se revisa el proceso a través de los cuales se presta ese servicio.

El servicio de seguro de accidentes personales es contratado por SENCE para todos sus programas, es decir, todos los beneficiarios efectivos de los programas de capacitación presencial) o de los módulos presenciales de un curso blended) financiados directamente por SENCE son beneficiados por dicho servicio.

En el contrato actualmente vigente los beneficiarios potenciales son 80.000 personas, sin embargo, al ser una póliza flotante pueden ser modificados las veces que sea necesario.

El servicio cubre en caso de accidentes producidos a causa o con ocasión de la implementación de la fase lectiva, sin ninguna exclusión, incluyendo lo sucedido en los trayectos directos entre el domicilio del participante y el lugar donde se ejecute la capacitación. Su cobertura va desde la fecha de inicio del curso hasta la de finalización de este y considera a las niñas y niños que se encuentren bajo el cuidado de participantes de programas de capacitación del SENCE y que utilizan el servicio del cuidado infantil de los programas de capacitación de SENCE, en las condiciones que en cada caso se establezca y a otros grupos de participantes definidos y financiados directamente por el SENCE, como son las privados de libertad que participarán de los procesos de capacitación.

En caso de algún evento, el Manual de Operaciones Transversales, define los protocolos acciones a seguir y los responsables de ello.

La información respecto de los beneficiarios será dispuesta por SENCE desde el Sistema Integrado de Capacitación (SIC).

La información de los beneficiarios durante el desarrollo y asistencia a una capacitación se deberá mantener permanentemente actualizada, para facilitar la gestión, vigencias y entrega de coberturas ante un accidente.

La contratación del seguro se realiza a través del portal de compras públicas Mercado Público¹⁸⁰. El hecho de licitar el conjunto de programas permite obtener ventaja de precio por la magnitud de beneficiarios.

A juicio del Panel, esta instancia hace más atractivo el Programa para la población objetivo y aumenta el interés por capacitarse, lo que redundará en mayores cupos utilizados.

Evaluación de Reconocimiento del Curso con una Institución de Educación Superior (IES)

El reconocimiento por parte de una IES busca que los participantes de un proceso de capacitación puedan encaminar también sus expectativas laborales y transitar hacia la formación técnica o profesional.

Al momento de presentar su oferta, el oferente deberá presentar una propuesta de articulación de, al menos, un módulo técnico de un curso, Plan Formativo o módulo con una o más carreras, grado académico y/o diplomado en un Instituto Profesional, Centro de Formación Técnica (CFT) o Universidad que cuente con la acreditación institucional de la Comisión Nacional de Acreditación, establecida la Ley 20.129¹⁸¹ (art. 15 y 16) del Ministerio de Educación, de al menos 3 años y/o aquellos CFT y Universidades Estatales creadas por las leyes N°20.842¹⁸² y N°20.910¹⁸³, a quienes no les serán exigibles dichos requisitos en conformidad con la Ley N°20.129. Esta posibilidad es definida en la oferta el ejecutor y evaluada, para ello, deberá presentar una oferta que sea convalidada por alguna de estas instituciones señaladas en este párrafo.

El reconocimiento del curso podrá darse por la:

- Convalidación de módulos
- Validación de estudios: mediante la examinación de aprendizajes adquiridos.

El oferente debe declarar en la Plataforma de Postulación la convalidación que realizará. Una vez declarada, el oferente deberá extraer de la plataforma el documento de validación para ser firmada por ambas instituciones y luego subida al sistema. SENCE verificará con la institución de educación superior el cumplimiento de este reconocimiento cuando corresponda.

A juicio del Panel, esta instancia hace más atractivo el Programa para la población objetivo y aumenta el interés por capacitarse, lo que redundará en mayores cupos utilizados.

¹⁸⁰ ID 45-28-LQ21 Contratación del seguro contra accidentes personales para participantes del SENCE.

¹⁸¹ Ley de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior

¹⁸² Ley que crea las universidades estatales de O'Higgins y Aysén

¹⁸³ Ley crea quince centros de Formación Técnica Estatales

B. Estructura organizacional y mecanismos de coordinación al interior de la institución responsable y con otras instituciones.

El SENCE tiene por misión “a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de calidad, mejorar la empleabilidad de quienes buscan trabajo o quieran mejorar sus trayectorias laborales, y acompañarlos durante los desafíos laborales que se les presentan. Con especial atención en apoyar la inserción y continuidad laboral de personas vulnerables.” (www.SENCE.cl).

Siendo sus objetivos estratégicos institucionales los siguientes:

- Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral.
- Mejorar el acceso y movilidad a puestos de trabajo de calidad, a través de estrategias de acompañamiento a lo largo de la trayectoria laboral de las personas para contribuir a mejorar su productividad.
- Desarrollar una gestión institucional orientada a los usuarios y la ciudadanía, a través de estrategias y procesos que aseguren la entrega de productos pertinentes y de calidad.

Por consiguiente, los productos estratégicos (Bienes y/o servicios) que entrega son:

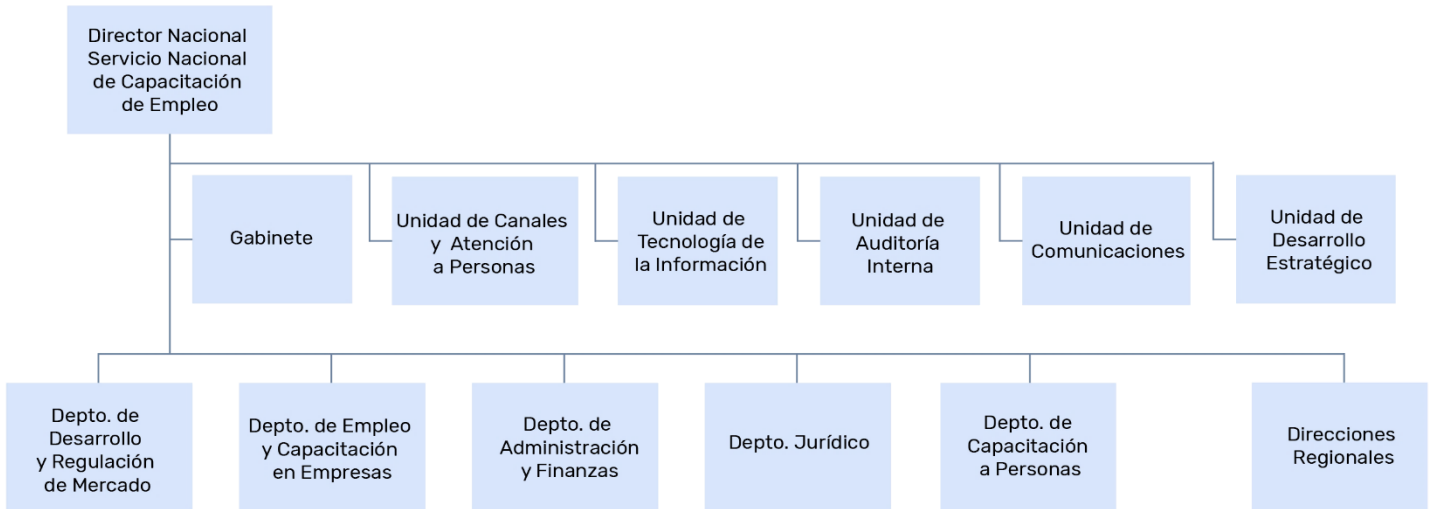
- Formación en Oficios
- Servicios de Empleo
- Actualización, mejora y reconocimiento de competencias

Para el cumplimiento de lo anterior, el SENCE, se compone de las siguientes dependencias institucionales (de acuerdo a organigrama de web SENCE):

- Director Nacional
- Gabinete
- Unidad de Canales de Atención a Personas
- Unidad Tecnologías de la Información
- Unidad de Auditoría Interna
- Unidad de Comunicaciones
- Unidad de Desarrollo Estratégico
- Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado
- Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento Jurídico
- Departamento de Capacitación a Personas
- Direcciones Regionales

Las siguientes figuras se presentan el organigrama del SENCE (a nivel de Departamentos) y el del Departamento de Capacitación a Personas.

Figura N°B3-1
Organigrama Institucional del SENCE a nivel de Departamentos



Fuente: SENCE

Figura N°B3-2
Organigrama del Departamento de Capacitación a Personas del SENCE



Fuente: SENCE

La unidad responsable del programa Despega MIPE, se denomina Unidad de Bonos de Capacitación, y se encuentra adscrita al Departamento de Capacitación a Personas.

Las principales funciones de la Unidad de Bonos de Capacitación son las siguientes:

- Diseño De los programas propiamente tal, entendiendo que el marco normativo general sólo hace referencia a los aspectos conceptuales de ellos. Otros aspectos relacionados debe diseñarlos SENCE, a modo de ejemplo, bases de programas, instructivos de ejecución, manuales, etc.
- Planificación.
- Medición y control de resultados.
- Gestionar la demanda de capacitación para los programas que dependen de la Unidad.
- Análisis de datos. de coberturas asignadas, análisis presupuestarios, análisis de selección de cursos, análisis de ejecución y otros aspectos que sirvan para la toma de decisiones.
- Seguimiento de inicio de cursos, ejecución presupuestaria,
- Preparar los instrumentos necesarios para la correcta ejecución del programa (bases, instructivos, etc.).
- Firma de convenios con los ejecutores seleccionados para la ejecución del Programa.
- Creación de cursos en el sistema.
- Monitoreo de inicio de cursos en plazos establecidos.
- Monitoreo en periodo de ejecución.
- Cierre de los cursos
- Monitoreo en los pagos de los cursos
- Reportar cumplimientos de metas CMI, PMG, formulario H, ADP jefa departamento y Director Nacional, gestión interna, a las jefaturas del Departamento, unidad de comunicaciones, Control de gestión, etc.
- Entregar asesoría y soporte técnico interno y externo en temas asociados a los programas propiamente tal como:
 - Firma de convenios, revisión con las direcciones regionales de los documentos a solicitar y revisar
 - Inicio de cursos, revisar los requisitos para cumplir esta etapa, ejemplo: claves, de acceso, evaluación de relatores, fechas establecidas en las normativas, etc.
 - Se realizan asistencia en todo lo vinculado con los sistemas que utilizamos, SIC, Aula Digital, LMC.
 - Revisión de las normativas asociadas al programa, bases administrativas y técnicas, manual de procesos transversales, manual de asistencia técnica, etc.
- Planificar y desarrollar acciones tendientes a la mejora continua de los programas.
- Gestión y coordinación con equipos regionales y centrales.
- Resolución de incidencias.
- Control presupuestario.

- Participar de diversas instancias de coordinación, reuniones, instancias de atención directa a regiones, ejecutores y otros actores.

La Unidad Bonos de Capacitación cuenta con 5 personas, pero sólo una de ellas tiene dedicación exclusiva al Programa y el resto comparte funciones con otras líneas de acción de la unidad. Todo este personal mantiene una relación laboral bajo la modalidad “a contrata”. No se recibe información de la dedicación de jornada al Programa Despega MIPE del personal de apoyo (profesionales con dedicación parcial al programa).

El profesional con dedicación exclusiva principalmente desarrolla las siguientes tareas: Supervigilar la ejecución Programática, contraparte directa para la entrega de directrices a las Direcciones Regionales y Ejecutores del Programa asociada a una planificación territorial, participar de mesas de trabajo.

Asimismo, el resto de los profesionales por línea programática de la Unidad de Bonos se encarga de la ejecución de los programas, lo que implica la coordinación a nivel de servicio (central y regional) y con otras instituciones externas¹⁸⁴, según corresponda. En específico, la coordinación se concreta a través de reuniones y actividades de diverso tipo, destinadas a sentar las bases para una correcta ejecución de los programas.

La definición de servicios transversales de apoyo a los distintos programas SENCE, si bien resulta eficaz en aprovechar economías de ámbito (una unidad realiza las labores específicas relacionadas a una temática, contratación de seguro de accidente, o evaluación de ejecutores), se observa que el inicio del proceso de concurso de ejecutores para el Programa, en algunos años ha sido tardío en espera de definiciones de instancias transversales, atentando contra la eficacia de su ejecución.

Con respecto a la dedicación de los funcionarios regionales y sus responsabilidades, el SENCE Central procedió a un levantamiento de información y compilación de cálculos estimados que se muestran en las siguientes tablas.

¹⁸⁴ OTEC, ejecutores en general, Ministerio de Economía, Corfo, cualquier otra institución relacionada a las líneas programáticas de las que se encargan.

Cuadro B3-1

Encargado de Unidad de Capacitación de Personas Regional y su dedicación horaria a Programa Despega MIPE y declaración de funciones desarrolladas en este programa

REGIÓN	CARGO/DEPENDENCIA	TIEMPO MENSUAL DE DEDICACIÓN AL PROGRAMA (Horas)	FUNCIONES (Se copia respuesta de Encargados Regionales de Unidad de Capacitación de Personas)
Arica y Parinacota	ENCARGADA UNIDAD	0	-
Tarapacá	ENCARGADA UNIDAD	12	Revisión de pagos, temas presupuestarios de la unidad, difusión, reuniones de coordinación.
Antofagasta	ENCARGADO UNIDAD	16	Seguimiento, acompañamiento en la gestión con ejecutores
Atacama	ENCARGADO UNIDAD	0	-
Coquimbo	ENCARGADO UNIDAD	20	Coordinar y gestionar la ejecución del programa Despega MIPE, de acuerdo a la normativa y jefatura del Departamento de Capacitación a Personas, a fin de contribuir al cumplimiento de la misión del Servicio.
Valparaíso	ENCARGADO UNIDAD	22	n/r
Metropolitana	ENCARGADO UNIDAD	10	Coordinar y controlar implementación y ejecución programas de UCAP Gestionar asistencia técnica encargados de programa a los ejecutores de cursos. Coordinar y gestionar con nivel central ejecución de los distintos llamados Supervisar vigencias de boletas de garantía Coordinar y supervisar proceso de acompañamiento técnico ejecución de cursos (supervisiones de inicio y técnicas) programas de la UCAP regional. Realizar acompañamiento técnico ejecución de cursos Realizar salidas a terreno, supervisiones, ceremonias o reuniones con ejecutores
Libertador Bernardo O'Higgins	ENCARGADO UNIDAD	20	Seguimiento, apoyo en la difusión por redes sociales regionales y correos masivos, apoyo en reuniones, entrega de lineamientos de gestión, planificación territorial y focalización.
Maule	ENCARGADA UNIDAD	12	*Visación suscripción de convenios. - *Revisión y Control garantías. - *Visación resoluciones que autorizan convenios. - *Apoyo en Promoción programa DMIPE.- *Apoyo en Reunión de coordinación. - * Apoyo técnico ejecución programas SIC y apoyo a ejecutores. - * Aprobación rendición de antecedentes de obligaciones laborales y provisionales de OTEC.- (Anexo 2) *Control de presupuestos para avance de ejecución presupuestaria mensual.- *Participación reunión coordinación con nacional programa D-MIPE
Ñuble	ENCARGADO UNIDAD	8	Coordinar y controlar implementación y ejecución programas de la UCAP Regional. Coordinar asistencia técnica encargados de programa a los ejecutores de cursos. Dar seguimiento ejecución de los programas de la Unidad Regional.

			<p>Coordinar con los Encargados programas nivel central, para la entrega de lineamientos y directrices generales de los cursos.</p> <p>Generar y reportar información de todos los procesos de la Unidad UCAP regional.</p> <p>Participar en Mesas Técnicas Regionales (ZOIT, Energía).</p> <p>Coordinar y supervisar proceso de acompañamiento técnico ejecución de cursos (supervisiones de inicio y técnicas) programas de la UCAP regional.</p> <p>Apoderado Firma regional URAF.</p> <p>Revisar documentación legal para firma de convenio programas a cargo (LTP, ECCL, Sectorial).</p> <p>Revisar y visar documentación dispuesta en bases Administrativas y técnicas disponibles en SIC por fase y componente de los programas a cargo (LTP, ECCL, Sectorial).</p> <p>Gestionar el proceso de implementación y ejecución de los programas a cargo (LTP, ECCL, Sectorial).</p> <p>Realizar acompañamiento técnico ejecución de cursos (supervisión inicial y técnica) programas a cargo (Despega MIFE, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p>
Bio Bio	ENCARGADO UNIDAD	(2)	Encargada de la Unidad, además de la ejecución directa del programa CCL en la región. Coordinar, ejecutar los distintos programas, elaboración de informes y reportes al director regional, participación de distintas mesas territoriales, participación de ceremonias, del Observatorio Laboral Nacional
Araucanía	ENCARGADO UNIDAD	44	Revisión normativa - Supervisión y ejecución etapa de Firma de convenios - Elaboración de resoluciones - Asistencia técnica OTEC durante todo el proceso de ejecución - Monitoreo en sistemas - Apoyo inicio de cursos - Coordinación con unidad de comunicaciones - Revisión de plataformas en cursos en modalidad e-learning - Inspección Ocular - Inspección de carga inicial - Supervisión de ejecución - Orientación a OTEC durante la ejecución - Revisión de sistema para cierres de curso en sistemas y/o documentos físicos - Coordinación con unidad de pagos - Supervisión entrega de certificados - Coordinación con contrapartes programáticas del nivel central - Participación en actividades convocadas por Dirección Nacional
Los Ríos	ENCARGADO UNIDAD	20	Supervisar la función del encargado regional. Solucionar inconvenientes con ejecutores, cuando éste lo exige. Apoyo permanente al encargado regional y al equipo regional UCAP en todos los temas, asistencia uso SIC, Supervisiones, pagos, ejecución de cursos, cumplimiento indicadores y metas ADP.
Los Lagos	ENCARGADO UNIDAD	0	-
Aysén	ENCARGADO UNIDAD	4	Visación de pagos, resolución problemas sic, revisión documental
Magallanes	ENCARGADO UNIDAD	40	Control y supervisión de todos los procesos de los programas bajo dependencia de la Unidad de Capacitación a Personas, Programas Becas Laborales, Transferencia al Sector Público, Becas FCS, Despega Mipe, Emprendimiento, Fórmate para el trabajo línea personas en situación de discapacidad, Reinvéntate, Plan Especial Mina Invierno, Continuidad de Estudios, Proyecto+R, parte del comité de clima laboral, Convenio Marco y Alfabetización Digital y Profesional Delegada de la Dirección Regional XII.

Fuente: Unidad de Bonos de Capacitación de SENCE, en base a levantamiento regional.

Notas:

s/i Sin información

(n/r) No responde

(2) Depende de la temporalidad del programa, es decir desde el momento que comienza el proceso de firma de convenio en adelante, por lo que efectivamente es relativo. Entre un 20 y un 40%.del tiempo mensual dependiendo de la temporalidad en que se encuentre el programa (resumen de la respuesta).

Cuadro B3-2

Personal Regional Encargado de Programa Despega MIPE - Declaración de funciones desarrolladas

REGIÓN	CARGO/DEPENDENCIA	TIEMPO MENSUAL DE DEDICACIÓN AL PROGRAMA (Horas)	FUNCIONES
Arica y Parinacota	D. MIPE	(1)	Todas las actividades se realizan de acuerdo a los plazos destinados para la ejecución del programa. Respondiendo también a los requerimientos del OTEC en relación a Proceso administrativo (firma de convenio), inicio de postulación, revisión de acuerdo operativo, inspección de carga inicial o inspección ocular, supervisión técnica, revisión termino fase lectiva y cierre de curso, consultas, dudas o problemas que se puedan presentar.
Tarapacá	D. MIPE	72	Encargada de Programa Despega Mipe (atención a OTEC, usuarios, temas administrativos, pagos, supervisión, difusión, reuniones, entre otros).
Antofagasta	D. MIPE	40	Firma de convenio, revisión de antecedentes legales, asistencia técnica organismos ejecutores, habilitación de curso, seguimiento a las postulaciones, cumplimiento de cupos, revisión de traspasos de cursos a modalidad e-learning, revisión de acuerdos operativos, seguimiento, revisión cierre de cursos revisión de pagos de cursos y su procesamiento. La supervisión de los cursos tanto inicial como durante la ejecución se encuentra a cargo de supervisora de la Dirección Regional.
Atacama	D. MIPE	40	Firma de convenio - seguimiento- supervisión- reunión con OTEC, gestión de inicio de Curso
Coquimbo	D. MIPE	80	Apoyar y coordinar la ejecución del programa Despega MIPE, dando cumplimiento al marco regulatorio establecido, con el fin de cumplir con plazo, cobertura y presupuesto para la ejecución de los programas. Controlar la ejecución de programas a través del sistema informático utilizado, a fin de cumplir con la ejecución de acuerdo a los plazos establecidos, presupuesto y cupos disponibles. Reportar información y ejecución de metas de los programas a actores internos y externos, con el objetivo de controlar el cumplimiento de metas e indicadores establecidos para los programas.
Valparaíso	D. MIPE	123	Encargada Programa Despega MIPE 140 HRS y Encargada cursos CAP-19-01 / CAP-20-01 / CAP 21-01 (a la fecha 36 horas) programa FPT Registro Especial, en detalle: Programa Despega Mipe 1. Gestionar, controlar, administrar y revisar proceso de firma de convenio y sus modificaciones dentro de la ejecución del programa 2. Gestionar articulaciones con servicios, asociaciones, agrupaciones, OMIL, etc. 3. Difusión del programa con actores estratégicos de la región

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Estrategias y apoyo al reclutamiento de participantes 5. Revisión, seguimiento y autorización de traspasos e-learning 6. Revisión y autorización de inspección de carga inicial y/o inspección ocular según corresponda 7. Gestión, control y revisión de acuerdos operativos y sus anexos 8. Supervisión de cursos en ejecución 9. Soporte técnico a OTEC en todos los procesos del programa en general (carga de relatores, aula digital, libro de clases, sic, etc.) 10. Gestión, control, revisión y seguimiento en proceso de cierre fase lectiva (revisión de asistencia y calificaciones, cargas manuales en caso que aplique, autorización de cobros, etc.) 11. Procesos transversales del programa 12. Elaboración, administración y control de documentos del programa (resoluciones, convenios, formularios, etc.) 13. Participación en mesas de trabajo, reuniones, encuentros y/o otra actividad que director regional designe
Metropolitana	D. MIPE	176 (100%)	<p>Controlar, supervisar y realizar seguimiento constante a la ejecución de los cursos del Programa, a través de los OTEC que se tengan a cargo, mediante la revisión y autorización de inicios de curso, supervisiones a terreno, atención de reclamos y consultas de beneficiarios, autorización de pagos mediante la revisión y visación de libros de clases, registro de entrega de certificados para ceremonias de certificación de alumnos aprobados.</p> <p>El ejecutivo debe mantener la información sobre la ejecución completa de los cursos a su cargo a fin de controlar y verificar que la ejecución se realice de forma correcta, según lo indican las bases normativas del Programa.</p> <p>Autorización y Visación de Inicios de Curso: para aprobar el acuerdo operativo se realiza mediante la revisión y visación de documentos legales señalizados como requerimientos obligatorios en las bases del Programa (set de documentos por alumno: cedula y voucher.)</p> <p>Seguimiento a la ejecución realizada por el Organismo Técnico de Capacitación: se realiza mediante reuniones periódicas con las contrapartes de los Organismos Técnicos, llamados telefónicos, correos electrónicos y visitas en terreno, para mantener información oportuna de puntos críticos, tales como cursos que no se pudieran ejecutar por baja cantidad de matrícula, cambios de cursos de comuna para cubrir comunas no adjudicadas, gestionar con informática errores producidos en el sistema que pudieran afectar la continuidad de los alumnos en los cursos e inconvenientes que pudieran surgir.</p> <p>Autorización de pagos: se realiza mediante la revisión de libros de clases, actualmente la visación se hace a través del sistema, si todo se encuentra correcto se le informa al OTEC para que continúe con el proceso de pagos, para gestionar la transferencia monetaria pactada con el Organismo Técnico</p>

			de Capacitación por el servicio de capacitación que le fue adjudicado en el marco del Programa Bono Empresa y Negocio. Funciones Sociales Asignadas al Cargo: Atención de consultas y reclamos de Beneficiarios en Plataforma del Servicio, OIRS Mediante atención presencial, correos electrónicos, buzón ciudadano, ley de transparencia, para atender a usuarios/as, entregando información clara, precisa y oportuna, procurando la satisfacción de sus requerimientos.
Libertador Bernardo O'Higgins	Profesional 1 D. MIPE	72	Los profesionales trabajan en dupla los siguientes programas: becas FCS, reinvéntate, cursos TSP. Profesional 1 además es encargada de Género y experto SIC. Trabajan desde la firma de convenio hasta el cierre de los cursos, cálculo de pagos, traspasos a modalidad e-learning, supervisiones e inspecciones presenciales y virtuales (cursos e-learning/blended) etc.
Libertador Bernardo O'Higgins	Profesional 2 D. MIPE	72	Ambas profesionales se dividen todas las tareas de gestión, sólo que Profesional 2 está más orientada a acciones en terreno como supervisar, inspecciones oculares, ferias de capacitación, gobiernos en terreno, y Profesional 1 por su parte es quien lidera el tema administrativo y de lineamientos con los ejecutores.
Maule	D. MIPE	52	<ul style="list-style-type: none"> *Revisión antecedentes legales para suscripción de convenios.- *Control de ingresos de garantías de fiel cumplimiento y estado de avance según sea el caso, control de endosos y liberación según corresponda. *Confección de convenios y resoluciones que lo autoriza.- *Promoción programa DMIPE con distintas entidades que reúnan beneficiarios con el perfil requerido, como por ejemplo cámaras de comercio, Agrupaciones, beneficiarios de bases de datos, encuentros Pymes *Reunión de coordinación con ejecutores para entrega de lineamientos contenidos en Bases, lineamientos regionales iniciales y de ejecución del programa. * Reuniones individuales con ejecutores, asistencia técnica y capacitación sistemas SENCE.- *Revisión de solicitudes de autorización, ejecución de Procesos y resoluciones de traspaso de cursos a modalidad e-learning y reanudaciones presenciales.- * Revisión antecedentes exigidos en bases para inicio de cursos. * Confección de carpetas digitales por cursos y/o carpetas físicas según sea el caso. * Asesoría técnica a ejecutores durante la ejecución de cursos según requerimientos. * Revisión antecedentes para cierre fase lectiva programa. * Revisión de asistencias desde aula digital SENCE y propias * Cargas de asistencias manuales en SIC para pago * Liquidación de Fase Lectiva Cursos, solicitud y revisión de antecedentes requeridos para cierre y envío a URAF.

			<p>* Revisión de antecedentes de obligaciones laborales y provisionales de OTEC.-</p> <p>*Control de presupuestos para avance de ejecución presupuestaria mensual.-</p>
Ñuble	D. MIPE	40	<p>Revisar y validar documentación legal para firma de convenio programas a cargo (Despega Mipe, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p> <p>Revisar y visar documentación dispuesta en bases Administrativas y técnicas disponibles en SIC por fase y componente programas a cargo (Despega Mipe, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p> <p>Asistir y dar seguimiento ejecución de los programas a cargo (Despega Mipe, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p> <p>Gestionar el proceso de implementación y ejecución de los programas a cargo (Despega Mipe, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p> <p>Realizar acompañamiento técnico ejecución de cursos (supervisión inicial y técnica) programas a cargo (Despega Mipe, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p> <p>Recepcionar, Revisar, Validar y Liberar Garantías por programa (Despega Mipe, Becas Fondo de Cesantía solidario, Reinvéntate, Becas Laborales).</p> <p>Gestionar uso y mantenimiento de Vehículos de la Dirección regional.</p> <p>Apoyar y asistir a la Dirección Regional y ejecutores en el funcionamiento del Sistema de Capacitación (Experto SIC).</p>
Biobío	Profesional 1 D. MIPE	(2)	Encargada de la línea a nivel regional, ve la ejecución de algunos de los ejecutores, responsable de los reportes, informes tanto a nivel central como regional. Encargada además de becas laborales, LTP y +R.
	Profesional 2 D. MIPE		Profesional de apoyo en Despega Mipe viendo la ejecución de distintos OTEC's, trabaja también en línea Registro Especial, sectorial, reinvéntate y FCS
	Profesional 3 D. MIPE		Profesional de apoyo en Despega Mipe viendo la ejecución de distintos OTEC's, trabaja también en línea Registro Especial, sectorial, reinvéntate y FCS
	Profesional 4 D. MIPE		Profesional de apoyo en Despega Mipe viendo la ejecución de distintos OTEC's, trabaja también en línea Registro Especial, discapacidad, emprendimiento, reinvéntate.
Araucanía	D. MIPE	44	<p>Revisión normativa - Supervisión y ejecución etapa de Firma de convenios - Elaboración de resoluciones - Asistencia técnica OTEC durante todo el proceso de ejecución - Monitoreo en sistemas - Apoyo inicio de cursos - Coordinación con unidad de comunicaciones - Revisión de plataformas en cursos en modalidad e-learning - Inspección Ocular - Inspección de carga inicial - Supervisión de ejecución - Orientación a OTEC durante la ejecución - Revisión de sistema para cierres de curso en sistemas y/o documentos físicos - Coordinación con unidad de pagos - Supervisión entrega de</p>

			certificados - Coordinación con contrapartes programáticas del nivel central - Participación en actividades convocadas por Dirección Nacional
Los Ríos	D. MIPE	50	Firma de convenios, revisión de antecedentes legales, asistencia técnica organismos ejecutores, habilitación de cursos en plataforma SIC, seguimiento a las postulaciones, cumplimiento de cupos, revisión de trasposos de cursos a modalidad e-learning, revisión de acuerdos operativos, seguimiento, revisión cierre de cursos, revisión de pagos de cursos y su procesamiento, supervisión de los cursos tanto inicial como durante la ejecución.
Los Lagos	D. MIPE	45	Encargada programa emprendimiento, encargada Sectorial Transporte, Encargada programa MIPE, coordinación Programa Becas Laborales. Revisión y cuadratura de liquidaciones finales, anticipos de cada programa a cargo.
Aysén	D. MIPE	30	Difusión llamado a OTEC, preparación y firma de convenios, evaluación y aprobación de traspaso a e-learning, monitoreo de fechas de inicio, control de ejecución de cursos, supervisión, revisión documentación de pago, despacho a uraf documentación de pago, devolución de garantías
Magallanes	D. MIPE	60	Encargada Programa Despega Mipe, Encargada Programa Proyecto +R, Encargada Programa Fórmate para el Trabajo, línea personas en situación de discapacidad, Encargada Programa Becas FCS, Encargada Programa Plan Especial Mina Invierno, Analista de pagos de todos los Programas a cargo, Encargada CMI, Parte del comité de clima laboral, Apoyo en metas de control de gestión, Inspección y supervisión de los cursos de capacitación, Subrogante de la Encargada de la Unidad de Capacitación a Personas.

Fuente: Unidad de Bonos de Capacitación de SENCE, en base a levantamiento regional

(1) No define un número de horas de dedicación al programa. (2) Depende de la temporalidad del programa, es decir desde el momento que comienza el proceso de firma de convenio en adelante, por lo que efectivamente es relativo. Entre un 20 y un 40% del tiempo mensual dependiendo de la temporalidad en que se encuentre el programa (resumen de la respuesta).

De los cuadros anteriores se observa que, a nivel regional existe una dispersión en términos de las horas mensuales dedicadas en promedio al programa, tanto de los encargados de la UCAP como de los encargados regionales del Programa Despega MIPE, la desviación estándar de las horas de dedicación al Programa por parte de los encargados es de 38,2 horas mensuales. En el caso de los encargados de la Unidad de Capacitación de Personas (UCAP)¹⁸⁵ presentan una desviación estándar de 13,2 horas mensuales en la dedicación al Programa.

En las regiones de mayor tamaño, en relación a los cupos asignados, el encargado del programa dispone de una mayor cantidad de horas mensuales destinadas al Despega MIPE (117,3 horas mensuales en promedio) en relación a las regiones pequeñas (53,6 horas mensuales en promedio). A nivel central la encargada atribuye esta diferencia de horas promedio a que las regiones grandes se ejecutan más cursos y se relacionan con una mayor cantidad de ejecutores, pero el Panel, a partir de la información levantada en entrevistas con los encargados regionales, constata que las regiones grandes poseen un mayor apoyo por la existencia de más unidades que asumen labores administrativas, esto último no ocurre en regiones pequeñas, donde estas labores las debe asumir el encargado del programa. Lo anterior también puede ser atribuible a que las regiones grandes ejecutan más cursos y se relacionan con una mayor cantidad de ejecutores.

Del cuadro B 3.1 llama la atención que algunos encargados de la Unidad de Capacitación de Personas declaran no dedicar horas al Programa Despega MIPE (Arica y Parinacota, Atacama, Los Lagos).

El Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT) define, por otro lado, que en cada región se nombrará un encargado MAT y a lo menos un asesor técnico, cuya función principal es la de supervisión¹⁸⁶. Lo anterior, de acuerdo lo declarado en el cuadro B 3.1, los encargados del Programa a nivel regional realizan actividades de supervisión, aun cuando existe un encargado MAT en la región. De lo anterior se observa que los lineamientos del MAT no se cumplirían.

Por otro lado, de acuerdo a las bases del concurso, la difusión es responsabilidad del ejecutor y, paralelamente la Unidad de Comunicaciones realiza una labor transversal de difusión, que incluye al Programa Despega MIPE. Dentro de esto último las acciones de difusión consideran un componente de “Campañas orgánicas por cuenta de SENCE nacional y regional” (ver Anexo 3 A) que podrían justificar esta dedicación. No obstante, en las entrevistas a regiones en el focus group realizado, se declaró que la difusión absorbía hasta un tercio de la jornada del encargado. A, juicio del panel esto parece excesivo dada la cantidad de funciones declaradas por los encargados regionales.

Los encargados regionales revelan en las entrevistas que un alto porcentaje de su jornada la dedican a labores administrativas, los que disminuye la jornada laboral que pueden dedicar al Programa.

A juicio del panel, si bien existen documentos que definen funciones, procedimientos y asignación de responsabilidades, como el MAT y el Manual de Operación de Procesos Transversales, estos no son aplicados correctamente, dado el exceso de carga de trabajo

¹⁸⁵ También se podría señalar que existe una dispersión de funciones que realizan los encargados del Programa Despega MIPE. En general, durante las entrevistas ha sido identificada la percepción que dedican mucho tiempo a temas administrativos.

¹⁸⁶ De acuerdo a lo señalado en las entrevistas con las DRs la decisión de quién se hace cargo de la supervisión la hacen las mismas DR, las más grandes tienen una unidad del programa de supervisión de personas, en las más pequeñas las realiza el encargado del programa. La supervisión entendida como la inspección de carga inicial e inspección ocular (cuando se va a terreno a supervisar).

que enfrentan los profesionales encargados del programa a nivel regional (lo que declaran en entrevistas a regiones). Por otro lado, la dispersión de horas dedicadas al programa, tanto de los encargados del programa como de la UCAP, revela la falta de mayor dotación de personal en algunas regiones y/o la de manuales de procedimientos que definan tareas y la implementación de personal necesaria para cumplirlas, lo anterior podría ser atribuible a que algunas regiones tienen menor ejecución de cursos motivo que es la razón explicativa que da el Programa. El Panel no posee información suficiente para emitir un juicio al respecto.

Si bien el Manual de Operaciones de Proceso Transversales entrega directrices muy detalladas de los aspectos relacionados con la difusión del ejecutor (a responsabilidad y costo de él) no queda clara la capacidad o el control efectivo que se hace de ellos, al menos el MAT que define los procesos de supervisión no explicita la supervisión de estos aspectos.

En términos de coordinación para cooperación y difusión con instituciones externas, el Programa no tiene convenios con otras instituciones y sólo busca apoyo de información (SII) y para la aplicación de encuestas o convocatorias (base de datos de MINECON). El Programa Despega MIPE actualmente no mantiene espacios de coordinación con las estrategias de programas de otras instituciones, a juicio del Panel esto diluye la eficiencia de los recursos públicos utilizados en la capacitación.

Entre los programas de capacitación ofertados por SENCE, la Franquicia Tributaria comparte población objetivo con el Programa, ya que este programa define su población objetivo como: Personas de 15 años y más de la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales, competencias que son demandadas y solicitadas por parte de las empresas¹⁸⁷. En esa definición se contiene la población objetivo del Programa Despega MIPE y poseen un objetivo a nivel de Propósito similar. A juicio del Panel la Franquicia Tributaria SENCE es un programa complementario al Despega MIPE, ya que este último brinda una alternativa a la población objetivo en común, de acceder a la capacitación sin requerimientos que comprometan su liquidez, que es una de las razones identificadas por este Panel, para el bajo acceso a la Franquicia de las MIPES.

Un segundo programa SENCE que comparte población objetivo y posee un Propósito similar al Despega MIPE es el programa Becas Laborales que entrega competencias en oficios y en ese sentido resulta complementario al Despega MIPE que no aborda este tipo de competencias.

Finalmente, entre la oferta SENCE se encuentra la iniciativa “Plan nacional de alfabetización digital”, este último programa define su población objetivo como:

Personas de 18 años o más que cuenten con cédula de identidad vigente y que pertenezcan a alguna de las siguientes poblaciones objetivos:

- a. Personas pertenecientes al 80% de la población más vulnerable, de acuerdo con el Registro Social de Hogares o el instrumento de focalización que lo reemplace.
- b. Preferentemente para el 60% mujeres que postulen al programa.
- c. Preferentemente personas hasta el 40% de la población más vulnerable, de acuerdo con el Registro Social de Hogares
- d. Personas desocupadas (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez).

¹⁸⁷ SENCE, 2022.

Salvo los señalados en el último punto, (letra d), el perfil de la población objetivo de este programa comparte características similares a las de los microempresarios que son parte de la población objetivo del Programa Despega MIPE. Por otro lado, el objetivo a nivel de Propósito se relaciona con la entrega de una capacitación en una competencia transversal en temas de digitalización, que constituye una competencia habilitante para algunos de los cursos ofertados por Despega MIPE, especialmente los ofertados en modalidad online. De lo anterior, se considera complementario al Programa Despega MIPE.

De la información levantada por el panel, y en relación a los otros programas SENCE, las estrategias revisadas de ninguno de estos, considera, en términos formales, coordinación entre ellos. No obstante, lo anterior, de acuerdo a los entrevistados a nivel regional, existen instancias de coordinación y apoyo entre los encargados de los distintos programas SENCE, a juicio del Panel esto potencia la complementariedad y oportunidades de expansión del Programa al beneficiarse de información de oportunidades detectadas por otros programas. A juicio del Panel, SENCE debiera establecer formalmente instancias de coordinación entre sus programas de capacitación.

Entre otros programas de capacitación, que no son presupuesto SENCE, Mujer Digital del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, define su población objetivo como “Todas las mujeres mayores de 18 años con cédula de identidad vigente”, esta definición incluye mujeres trabajadoras, dueñas, socias y/o representantes legales de una MIPE mayores de 18 años, es decir coincide con la población objetivo del Despega MIPE. Por otro lado, el objetivo a nivel de Propósito se relaciona con la entrega de una capacitación (en el área Tecnología de la Información), en una competencia transversal en temas de digitalización, que constituye una competencia habilitante para algunos de los cursos ofertados por Despega MIPE, especialmente los ofertados en modalidad online. De lo anterior, se considera complementario al Programa Despega MIPE.

SERCOTEC oferta el programa Capacitación y Formación Empresarial cuyo población objetivo coincide en parte a la del Programa y se define como “Personas naturales, micro y pequeñas empresas y emprendedores que están en etapa de inicio, crecimiento o consolidación de sus negocios y deseen adquirir conocimientos, capacidades y habilidades para mejorar su gestión empresarial”, su propósito se declara como “MIPEs superan brechas de conocimiento en temas de gestión empresarial e inician uso de nuevas tecnologías para la comercialización de sus productos y/o servicios”. De las dos líneas acción de este programa, la primera, servicios de formación empresarial, entrega capacitaciones en temas transversales que apoyan la gestión y el desarrollo de habilidades empresariales. A juicio del Panel, y no obstante el compartir la población objetivo y entregar capacitación en habilidades transversales, la corta duración de los cursos ofertados por este programa (4 horas) le dan un carácter introductorio y no duplicarían la oferta con el Despega MIPE y podrían ser un insumo para generar la continuidad y profundización de los temas tratados a través del Despega MIPE. Esto último, generaría una eventual complementariedad con el Despega MIPE, sin embargo, no existe instancias de coordinación entre el Programa y SERCOTEC.

Por último, la Corfo oferta el programa de Formación para la Competitividad cuya población objetivo, en parte coincide con la del Despega MIPE y se define como “Ser persona natural chilena o extranjera con residencia definitiva en el país además de cumplir con los requisitos adicionales definidos para cada proyecto” su propósito apunta a aumentar la calidad y cantidad de trabajo calificado. A juicio del Panel este programa resulta complementario al Despega MIPE ya que su oferta apunta al fortalecer oficios. No existe instancias de coordinación entre este programa y Despega MIPE.

El siguiente cuadro presenta las principales entidades del sector público que apoya a la MIPes y medianas empresas en términos de servicios que de diversa índole y que impactan en la productividad de la MIPes.

**Cuadro N°B3-3
Red Pública de Apoyo a la MIPes en Chile**

Institución	Misión Institucional	Relación
Corporación de Fomento Productivo (CORFO) Programa de Fortalecimiento de la Competitividad	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.	Complementariedad: Si, oferta instrumentos de apoyo financiero a la ejecución de ideas innovadoras y para potenciar gestión y aprovechamiento de herramientas digitales en apoyo de la gestión de las MIPes. Duplicidad: Si bien oferta cursos on line de carácter transversal en variadas temáticas estos son de corta duración hasta 30 horas. De lo anterior no presentaría duplicidad al ser introductorios a temas que eventualmente podría complementar Despega MIPE. Coordinación: Si bien existe algún nivel de contacto, este se refiere más a la facilitación de bases de datos de contactos con MIPes. No existe coordinación en temas de capacitación.
Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC). Programas de apoyo financiero: a) Reactiva MIPE b) Crece Programas de Capacitación: a) Capacitación y Formación - Empresarial	Brindar apoyo a los emprendedores y empresas de menor tamaño a través de asesoría, capacitación y aportes económicos para que logren resultados sostenibles, con el propósito de contribuir a la reactivación del país.	Complementariedad: Si, oferta instrumentos de apoyo financiero para potenciar gestión y aprovechamiento de herramientas digitales en apoyo de la gestión de las MIPes Duplicidad: Si bien oferta cursos on line de carácter transversal en variadas temáticas estos son de corta duración (4 horas) y su oferta es durante todo el año. De lo anterior no presentaría duplicidad al ser introductorios a temas que eventualmente podría complementar Despega MIPE. Coordinación: Existió un convenio de cooperación para la difusión del programa Despega MIPE a través de las oficinas regionales de SERCOTEC, pero no funcionó. Actualmente no está vigente.
Banco Estado Microempresas (BEME)	Prestar servicios de asesoría financiera integral a los	Complementariedad: Si, oferta instrumentos de apoyo

	MicroEmpresarios del país en un marco de calidad y servicio especializado y de excelencia.	financiero a las MIPES. Entre otros servicios canaliza los Fondo de Garantía para el Pequeño Empresario (FOGAPE) del Ministerio de Hacienda Duplicidad: No. Coordinación: No.
Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	Contribuir al desarrollo económico sostenible y a la valorización de la Agricultura Familiar Campesina y sus organizaciones, mediante una acción de fomento tendiente a fortalecer el capital humano, social, productivo, natural y cultural, de hombres, mujeres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios.	Complementariedad: Si, oferta instrumentos de apoyo financiero, asistencia técnica y en gestión, fomento de la asociatividad a las MIPES del sector agrícola. Genera cobertura rural a programas SENCE mediante convenio para desarrollo del Programa Especial de Capacitación para la Agricultura Familiar Campesina, además de apoyar el Programa Más Capaz Mujer Emprendedora del SENCE que aborda una población objetivo que aún no inicia emprendimiento, es decir es potencialmente una futura MIPE, apoya con subsidio y capacitación. Duplicidad: No. Coordinación: No directamente con el Programa Despega MIPE
Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	Contribuir a la superación de la pobreza y la vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades.	Complementariedad: Si, oferta instrumentos de apoyo financiero y acompañamiento, para el inicio de nuevos emprendimientos (futuros MIPES), apoyo financiero a MIPES ya en operación, facilita acceso a microfinanciamiento para pequeños negocios, apoya y financia asociatividad de pequeños emprendimientos. Duplicidad: Realiza cursos de apoyo a pequeños emprendimientos y un programa con enfoque de género de educación financiera que eventualmente puede abordar microemprendimientos. No se accede a mayor información respecto de estos cursos por lo que no se evalúa la duplicidad. Coordinación: No

Fuente: Elaboración propia en base a información de las páginas web de las instituciones presentadas.

Además de las instituciones identificadas en el cuadro anterior, existe una serie de iniciativas puntuales de organismos públicos que apuntan a mejorar la productividad (en algunos casos con acciones de capacitación) de las MIPES, entre estas instituciones destacan: Subsecretaría de Economía, Subsecretaría de Turismo, Servicio Nacional de Turismo (Sernatur), Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (Sernapesca), ChileCompra, Instituto de Investigación Agraria (INIA), Fondo de Innovación Agrícola (FIA), Corporación Nacional Forestal (Conaf), Instituto Forestal (Infor), Servicio Nacional de la Mujer (Sernam).

El Programa Despega MIPE no muestra instancias de coordinación formales con otras iniciativas (ni de SENCE ni de otras instituciones), que busquen aumentar la productividad de las MIPES.

En general y como un problema que atraviesa a toda la institucionalidad de fomento y apoyo a las MIPES (incluso a todo tipo de emprendimiento), es la falta de coordinación entre las distintas instancias lo que diluye los esfuerzos y no permite complementariedad entre programas que permitiría potenciar el resultado de su intervención. A juicio del Panel, este tipo de coordinaciones debería establecerse de modo de potenciar el logro del propósito de estas iniciativas.

C. Criterios de asignación de recursos, mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

El proceso asociado a criterios de asignación/distribución de recursos se realiza partiendo de la asignación establecida en la ley de presupuestos para financiar los cursos y lo establecido en el Decreto supremo N°14 de 2011, modificado a través de decreto supremo N°7 de 2019 que asigna el valor de la acción de capacitación hasta la suma de 600.000 pesos por beneficiario. Ambos montos permiten obtener el máximo número de cupos estimados a ejecutar reflejado en las Bases Administrativas y Técnicas del Concurso Público del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios que se convoca anualmente.

Es importante destacar que acorde con lo señalado en el cuadro N° 53 que el pago promedio por beneficiario, durante el período de evaluación, no ha superado los 400 mil pesos, esto es por debajo de los 600 mil pesos establecidos. Por otra parte, ante el contexto de migración de cursos de presencial a modalidad online y al destacar en la sección de economía de la presente evaluación, que por razones de mayor oferta competitiva bajo esta modalidad el Valor Hora Alumno Capacitación (VHAC) ha venido decreciendo. A juicio del panel, el pago de 600.000 pesos por beneficiario podría estar sobrestimado, repercutiendo en una menor cantidad de total de cupos planificados a distribuir entre las regiones.

La distribución de cupos planificados es a partir de la cantidad de empresas de menor tamaño identificadas en cada región según la información disponible en el Servicio de Impuestos Internos (SII), de modo de ajustar una distribución de cobertura regional en base a la cantidad de cupos en cada una de las regiones a partir de la cantidad de empresas de menor tamaño localizadas geográficamente. Existe una gran heterogeneidad regional del gasto por beneficiario, por ejemplo, en el año 2021 en la región de Coquimbo alcanzó el millón de pesos por beneficiario, en contraste con la de la Araucanía que dicho monto alcanzó los 121 mil pesos. Esto significa, que, si bien es cierto que el promedio de 600 mil pesos por beneficiario es superior al pago por beneficiario, la amplia heterogeneidad regional justifica la planificación de pagos por un monto de 600.000 pesos por beneficiario

La transferencia de recursos se realiza hacia los proveedores de capacitación del programa. Esta transferencia se realiza de acuerdo con lo establecido en las bases del Programa.

Los pagos a los ejecutores implican los siguientes procedimientos:

- ii. Pago de estado de avance (no obligatorio de solicitar por parte del ejecutor): Tanto para cursos e-learning, blended y presenciales, los ejecutores podrán solicitar este estado de avance a partir de la aprobación en el sistema SIC del Acuerdo Operativo y hasta transcurrido el 50% de las horas totales de éste, el que corresponderá al 50% del Valor Capacitación.
- iii. Pago Fase Lectiva: Independiente de la modalidad del curso, el cálculo de pago se realizará considerando la participación de los alumnos en éste y descontando, además, el estado de avance, según proceda.
Sin perjuicio de lo anterior, los pagos se realizarán considerando la modalidad de los cursos, de acuerdo con lo siguiente:
 - Cursos y módulos presenciales y cursos blended: Pagos de acuerdo con la asistencia de los alumnos. Desde un 75% se paga un 100% del valor

alumno, en tanto que, para el caso de alumnos con menos de un 75% se paga proporcional.

- Cursos y módulos e-learning y cursos blended: Se paga en función de las horas de conectividad y el porcentaje de avance de cada alumno respecto al curso.
- iii. Pago de licencia habilitante o referencial: Según corresponda al tipo de curso, por este concepto se paga el valor la examinación¹⁸⁸ para su obtención, más costos complementarios de exámenes médicos o arriendo de maquinaria, en caso de que corresponda.

Para finalizar, hay que indicar que cualquiera de los ítems indicados se paga contra la presentación de los medios de verificación establecidos en las bases.

Según lo que se establezca en la liquidación final del curso, podría proceder la recuperación de fondos, de acuerdo con la Resolución Exenta N°4388¹⁸⁹, de 26 de octubre de 2018, que define Procedimiento de Recuperación de Fondos adeudados al SENCE.

Las bases establecen la documentación y requisitos para materializar los pagos y la forma de cálculo del valor de capacitación efectiva, de acuerdo con la modalidad del curso y de los instrumentos habilitantes o referencial.

Con respecto a la oportunidad de pagos a los organismos ejecutores, se requiere un análisis de los tiempos de pagos, desde que se emite la factura por parte de los organismos ejecutores hasta que efectivamente se recibe o se acredita en cuenta al proveedor el monto respectivo causado. Se encuentra fuera del alcance de la presente evaluación un análisis de los tiempos de pagos hacia los proveedores de capacitación del Programa. El Panel no cuenta con evidencia de retrasos de pago a sus proveedores.

¹⁸⁸ Por parte de institución acreditadora.

¹⁸⁹ En caso de no pago de la multa (s) por parte del infractor en el plazo establecido o por la compensación de los saldos negativos que puedan generarse en contra del ejecutor, con ocasión de la ejecución de los cursos y sus distintos componentes, SENCE descontará el monto de la multa de los pagos que tenga derecho a percibir el ejecutor, con ocasión de la realización de los servicios que contempla la ejecución de cursos seleccionados.

D. Funciones y actividades de seguimiento y evaluación que realiza la unidad responsable

D.1 Sistema de indicadores

El SENCE cuenta con un sistema informático llamado Sistema Integrado de Capacitación (SIC), en donde se van registrando las distintas etapas de la ejecución de los programas de capacitación, tales como: la firma de convenio, registro de evaluación facilitadores, creación de cursos, habilitación de los cursos para postulaciones y la difusión de los mismos¹⁹⁰. Este mismo Sistema es el que se utiliza para el Programa Despega MIPE.

Una vez que los cursos ya se encuentran cargados en el SIC estos se disponen de manera abierta a través de la plataforma <https://eligemejor.sence.cl/> para que las personas que cumplen con los requisitos puedan postular. Tal como se detalló en la sección anterior, al momento de postular, de manera automática se verifican los requisitos de acceso.

El SIC contiene también el registro de los datos de los usuarios de los cursos de capacitación, desde su postulación hasta su egreso. Adicionalmente, en el SIC también deben registrarse las distintas acciones relativas a las supervisiones y las fichas de las mismas, de acuerdo con el Instructivo de Modelo de Acompañamiento Técnico, MAT, año 2022.

En relación con los indicadores¹⁹¹ el programa cuenta con dos indicadores a nivel de propósito desde el año 2020, los cuales se presentan a continuación.

1. Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos de capacitación.
2. Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación.

El primero de estos indicadores se obtiene de las bases de datos administrativas del programa, la cual se alimenta del SIC y, el segundo, del Reporte de resultados de la encuesta de satisfacción del programa que se realiza anualmente. Estas encuestas se aplican en modalidad telefónica a una muestra estadísticamente representativa del total de los usuarios egresados del programa y sus respectivos informes de resultados se entregan a mediados del año siguiente aproximadamente. Estas encuestas se aplican a todos los programas del servicio.

Previo al año 2020, se consideraba como indicador de propósito el Porcentaje de egresados aprobados que cotizaban al sexto mes de egreso. Este indicador se medía porque desde el 2011 al 2018 (inclusive) el Programa incluía dentro de su población potencial/objetivo a los trabajadores por cuenta propia.

Desde el año 2019 ingresaron a la población objetivo los trabajadores de las MIPes, lo cual se ve reflejado en términos de cálculos para el año 2020. Por lo tanto, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia solicitó modificar dicho indicador, ya que dentro de los objetivos del programa no se encontraba la formalización de los trabajadores, considerando que la población potencial/objetivos son los trabajadores, socios, dueños y/o representantes legales los cuales debiesen estar formalizados en términos de cotizaciones laborales.

A nivel de componente, para el período a evaluar el Programa ha definido un indicador:

1. Porcentaje de personas desertoras

¹⁹⁰ Fuente: Presentación Despega MIPE, Diciembre 2021, entregada por el Programa.

¹⁹¹ Fuente: Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Informe de detalle de programas reformulados Bono Empresa y Negocio, 2021.

Este indicador se calcula a partir de la base de datos administrativa del Programa considerando a los usuarios del programa que presentan un estado final, es decir que aprobaron, reprobaron o desertaron del curso.

Es importante señalar que estos indicadores se informan en los procesos que se desarrollan con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, específicamente el proceso de monitoreo de programas por parte de la Unidad de Estudios del SENCE. El área de control de gestión del SENCE los monitorea y provee de información a la Unidad de Estudios, y de acuerdo con lo señalado por el Programa, *“permiten dar respuesta a las solicitudes de información e indicadores comprometidos por el programa, entre los que destacan: Indicadores de Desempeño (Formulario H), Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG), gestión interna, Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), Alta Dirección Pública (ADP)”*. Sin embargo, el cálculo realizado para todos los indicadores arriba señalados considera beneficiarios de diferentes periodos lectivos. A juicio del panel no se considera adecuados sumar beneficiarios de diferentes periodos de manera de mantener la consistencia con el periodo presupuestario.

El sistema de gestión propio permite hacer seguimiento a los procesos de mejora continua definidos y a todas las evaluaciones que se realizan a los programas del SENCE, procesos que están a cargo de la Unidad de Estudios del SENCE. De acuerdo con lo señalado, este proceso de mejora continua permite levantar las alertas y establecer los compromisos necesarios de mejora con los encargados de los programas a nivel nacional.

El Programa anteriormente a la presente evaluación contaba con indicadores mínimos de propósito y componente validados metodológicamente por el MDSyF entendiendo de esta manera la existencia de una Matriz de Marco Lógico (MML), así también en la Ficha de evaluación ex ante del están presentes los indicadores a nivel de propósito sin embargo en el marco de la presente evaluación la MML fue ajustada, agregando los indicadores necesarios para poder medir y dar seguimiento al desempeño del Programa.

D.2 Sistema de seguimiento y evaluación

El Programa cuenta con una base de datos administrativa que permite la cuantificación de los indicadores de la MML, que se presenta en el Anexo 2c. La gran mayoría de los indicadores se alimenta de dicha base de datos, así como también se alimentan de la Encuesta de Satisfacción. Esta última cuenta con una periodicidad anual y se aplica a los participantes que han aprobado los cursos de capacitación. De esta forma, se obtienen los reportes de resultados a mediados del año siguiente aproximadamente. Esto, sin duda, a juicio del panel genera desfases para la retroalimentación periódica al programa, entendiéndose que esto se debe a la factibilidad para poder levantar la información, ya que se debe esperar el egreso de los participantes del programa para el levantamiento del instrumento.

En lo que respecta a la generación de información y el sistema de evaluación de los Programas SENCE, la Unidad de Estudios es la encargada de elaborar los siguientes documentos una vez al año, utilizando toda información disponible del programa:

- Anuario estadístico, que resume coberturas y presupuesto del programa, desagregando información por sexo, región, comuna, área, subárea y especialidad de la capacitación y proveedores.
- Reporte de caracterización del programa, que resume las principales características de los usuarios de cada año, de acuerdo con los campos disponibles en las bases administrativas del programa.
- Ficha de diseño, donde se resume el diseño del programa de cada año.

Reportes Laborales, que resumen la situación de los usuarios en cuanto a cotizaciones y salarios de los doce meses posteriores al egreso de los programas. Reportes de resultados Encuesta de Satisfacción, tienen como finalidad poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del Programa. Las dimensiones que aborda la encuesta corresponden a: procedimientos previos al inicio del curso (información, postulación), desarrollo del curso (metodología, facilitador, proveedor, etc.), y resultados (percepción sobre efectos en el empleo, adquisición de conocimientos, etc.).

Así también la Unidad de Estudios del SENCE, es la responsable de la ejecución de los estudios de implementación que se han realizado de manera independiente para evaluar la gestión y los resultados del Programa, los cuales se detallan en la siguiente sección, de la administración de la base de datos del programa y de la aplicación de las encuestas de satisfacción, junto con sus respectivos reportes de resultados.

Estos documentos se encuentran disponibles en la página web del SENCE y se utilizan para comunicar a los distintos departamentos del SENCE los indicadores de cada programa y dar cuenta al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, entre otros, de los indicadores utilizados en las fichas de seguimiento del programa.

Asimismo, el proceso de mejora continua es coordinado por la Unidad de Estudios del SENCE y el monitoreo de los compromisos los realiza la Unidad de Control de Gestión del Servicio. Este proceso consta de las siguientes etapas:

- (1) Presentación de resultados; a partir de todas las evaluaciones y documentos que se tienen por programa donde se identifican los nudos críticos
- (2) Retroalimentación regional: se revisan los nudos críticos con los equipos regionales de manera de validar y complementar los presentados. Los nudos críticos son entendidos como aspectos de gestión y diseño.
- (3) Mesa de trabajo a nivel central para establecer compromisos; esta mesa está constituida por jefes de departamento de programas, encargados de programa, Unidad de Estudios y unidades transversales involucradas. Del trabajo de esta mesa se obtiene un reporte ejecutivo de compromisos de mejoras.
- (4) Validación compromisos por parte de comité; reunión con comité de mejora continua, encargados de programa y Unidad de Estudios, para la validación de compromisos, y establecer plazos asociados. El comité de mejora está constituido por el director nacional, subdirector y jefes de departamento.

A partir del año 2019 el proceso de mejora continua comenzó a ejecutarse, para el año 2019 y 2020 se priorizaban los programas que serían parte de estos procesos de acuerdo a los nudos críticos levantados. Sin embargo, y según lo informado por la Unidad de Estudios, desde el año 2021, todos los programas del SENCE que presentan algún nudo crítico entran al proceso de mejora continua. En el caso del Programa Despega MIPE, este fue priorizado el año 2020, se visibilizaron los nudos críticos y se establecieron los compromisos de mejora, cada compromiso cuenta con una descripción, quiénes son los responsables y los plazos para llevarlos a cabo.

De manera complementaria, el Instructivo del Modelo de Acompañamiento Técnico, MAT año 2022, que tiene como objetivo contribuir a optimizar la capacitación y los demás componentes, es aplicado a todos los programas de capacitación gestionados por el SENCE, independiente de su modalidad. En el MAT 2022, se señalan las metas asociadas a este acompañamiento técnico, en relación a la cantidad de cursos y programas a ejecutar

por región mediante un Oficio elaborado por el Departamento de Capacitación a personas. En la descripción del MAT se señala que los resultados de las supervisiones *“permiten retroalimentar la toma de decisiones en todos los procesos que integran el ciclo de capacitación, para una mayor pertinencia de los cursos y la consecución de los objetivos”*.

El MAT establece las etapas que se contemplan en el Modelo de Acompañamiento Técnico,

- Etapa 1: Priorización
- Etapa 2: Supervisión
- Etapa 3: Acompañamiento Técnico

La etapa de supervisión debe ser realizada por cada Dirección Regional del SENCE y se debe observar directamente la ejecución de la capacitación y las condiciones de entrega de ésta, previo al inicio de los cursos y durante la ejecución del curso.

La etapa 2 se subdivide de la siguiente manera:

1. Supervisión previa al inicio del curso

- a. Módulos, actividades, evaluación tutores, revisión aleatoria de actividades y recursos, entre otras.
- b. Verificación de que el curso sea asequible desde un computador y dispositivos móviles.
- c. Se aplica un “Formulario de Supervisión Técnica Previo al inicio del curso”
 - i. Resultados
 - 1. Aprobado: cumple con todos los aspectos supervisados
 - 2. Rechazado: no cumple con todos los aspectos supervisados – se entregan 5 días hábiles para subsanar los aspectos no aprobados.

2. Supervisión Técnica durante la ejecución del componente de capacitación

- a. Se verifica el estado de ejecución de los cursos y de los demás componentes del programa.
- b. También se realiza supervisión a la metodología empleada por los facilitadores o tutores.

3. Aplicación del Instrumento Formulario de Supervisión Técnica

- a. Observación en el espacio de formación respecto del uso que hacen de los recursos, herramientas y equipos que tienen disponibles. Donde se evaluará la calidad de la implementación del proceso formativo.
 - i. Resultados
 - 1. Excelente
 - 2. Satisfactorio
 - 3. Regular
 - 4. Inadecuado – si se califica uno de los aspectos como inadecuado se debe dejar registro y derivar al Encargado de la Unidad de fiscalización regional.

4. Protocolo de supervisión técnica durante ejecución del curso

- a. Se divide en dos partes:
 - i. Gestión previa
 - ii. Gestión durante el dictado del curso
 - 1. Presencial
 - 2. E-learning

5. Resultados

- a. Aprobada

b. Rechazada

Todas las acciones que se realicen con base en este Modelo deben ser ingresadas al SIC, donde, de acuerdo con el instructivo, “se podrá conocer el resultado de las supervisiones y las fichas de las mismas”.

De acuerdo con lo levantado en las entrevistas con las DR de SENCE, existe un encargado MAT a nivel regional que está en permanente comunicación con los ejecutores del Programa Despega MIPE y con la encargada del programa para poder entregar la asesoría técnica necesaria. Los registros de seguimiento de dichas supervisiones facilitadas al Panel constataron que los campos con información son: comuna y región de ejecución del curso; fecha inicio; fecha termino; rut ejecutor; nombre ejecutor; tipo (inspección ocular o supervisión); estado visita (aprobada, creada o rechazada). Sin embargo, no se evidencian registros con las dimensiones supervisadas acorde al MAT, lo que a juicio del panel no permite levantar las variables de seguimiento que permitan mejorar el acompañamiento técnico a los ejecutores.

El panel valora los instrumentos de evaluación y seguimiento definidos en las bases administrativas y técnicas del programa, así como en el MAT 2022, sin embargo, no cuenta con información relativa a los resultados de dichas evaluaciones para poder emitir un juicio respecto de la periodicidad, la confiabilidad y la oportunidad de la información entregada y la vinculación de los resultados con la modalidad de pago y transferencia de recursos.

A juicio del panel, el trabajo realizado por la Unidad Estudios de SENCE respecto al proceso de mejora continua considera los aspectos necesarios para poder retroalimentar respecto al desempeño del Programa. Sin embargo, de acuerdo a lo señalado por las DR entrevistadas el proceso de supervisión no es una prioridad, debido a la falta de tiempo por múltiples tareas administrativas encomendadas para la ejecución del programa y su participación en el proceso de mejora continua es solo para la presentación de nudos críticos, pero no se involucra a las DR en el resto de las etapas. Esta falta de involucramiento de las DR tanto para las supervisiones como en el proceso de mejora continua podría estar excluyendo algunas observaciones relativas al funcionamiento del Programa a nivel local, por lo anterior, el Panel recomienda un mayor involucramiento de las DR en los procesos relativos a la supervisión y mejora continua.

D.3 Línea base y seguimiento de indicadores

El programa cuenta con una base de datos que contiene registros administrativos de los postulantes y usuarios del programa con variables de caracterización tales como: región de postulación, datos del postulante (nombre, rut, fecha de nacimiento, etc.), fecha de postulación, fecha de matrícula, fecha de inicio y término del curso, antecedentes del organismo ejecutor (nombre, rut, etc), antecedentes de pago (monto de factura, estado de la solicitud de pago, etc.)¹⁹². Esta base está vinculada con bases de datos externas a nivel de individuos, a saber, microdatos de la superintendencia de pensiones o seguro de cesantía. A juicio del panel esta base permitiría identificar grupos de control para futuros estudios de impacto, considerando que se puede diferenciar respecto al estado del individuo, es decir si solo quedó como postulante o si finalizó el programa de capacitación o no recibió capacitación o instrumento habilitante.

Desde el punto de vista de la caracterización de la problemática, el Programa no cuenta con línea base que permita caracterizar el estado inicial de las características del capital

¹⁹² Fuente: Ficha2_IC_2022, entregada por SENCE el 30-11-2021.

humano de la población potencial/objetivo antes de iniciarse el Programa. La fuente de datos proveniente del SII dispone de información pública respecto a las MIPES que permite analizar la población potencia/objetivo por sexo y región únicamente.

De acuerdo con el Panel esto se considera una limitante para poder realizar comparaciones en relación a la evolución de los indicadores definidos para el desempeño del programa.

D.4 Análisis evaluaciones del programa

En el cuadro siguiente se presentan las evaluaciones realizadas al Programa y que tienen directa relación con la presente evaluación. Es de destacar, que el listado que se presenta a continuación tiene como objeto de identificar las actividades de evaluación realizadas previas al presente informe, que han sido utilizadas para efectos de gestión y transparencia del Programa.

Cuadro A3- 12. Evaluaciones realizadas al programa Despega MIPE

Nombre evaluación	Autor	Año/s	Tipo de evaluación	Objetivo	Principales resultados	Recomendaciones
Estudio de Evaluación de la implementación del Bono Empresa y Negocio 2012	Consultora Clodinámica	2013	Resultados	Se desarrolló una evaluación cualitativa y cuantitativa de la implementación del programa que consideró entrevistas y “focus group” a actores claves del programa, entre los que se encontraban beneficiarios, relatores, OTEC, encargados de programa, directores regionales y nacional de SENCE. Se evaluaron diversos aspectos que engloban la implementación del programa, como procesos de inscripción, selección, capacitación, y gestión programática. Lo anterior permitió medir, indagar y conocer la percepción y satisfacción de los usuarios del programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración por las temáticas transversales para la capacitación. - Valorada positivamente la accesibilidad y simpleza en la postulación. Así también los horarios de las capacitaciones. - Percepción de efectos positivos sobre la actividad de los beneficiarios y a nivel personal. - Alto nivel de satisfacción en relación con la experiencia con las OTEC. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones de tipo mixtas (e-learning / presenciales) - Descentralización de las necesidades de capacitación. - Acreditación de los cursos que permita apuntar hacia oficios de tipo técnicos. - Evaluar a los OTEC - Diseñar una coordinación nacional y regional. - Seguimiento de los beneficiarios una vez egresados de los cursos de capacitación.
Evaluación de implementación y resultados programa Despega MIPE, año 2019	Consultora ARSChile Spa	2020	Resultados	Evaluar la gestión, la implementación y los resultados del programa, además de realizar un seguimiento laboral a los usuarios egresados.	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinencia del Programa ya que a través de la capacitación contribuye a solventar una de las principales barreras que condicionan la mejora de la competitividad de las micro y pequeñas 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de expandir la cobertura del Programa hacia nuevos segmentos dentro de la población potencial. - Necesidad de desarrollar cursos con mayores niveles de especialización.

					empresas y, por otro lado, por la insuficiencia existente de la oferta pública para atender esta problemática. - La valoración del aporte del Programa a la mejora de la competitividad de las empresas, a partir de la capacitación de sus trabajadores es más difusa, tanto en lo que respecta a su aplicación como a la ampliación de responsabilidades entre los trabajadores capacitados.	- Se sugiere explorar la postulación desde la empresa y asociaciones colectivas de empresas.
Informe de evaluación Bono Empresa y Negocio	Ministerio de Desarrollo Social y Familia	2018	Ex Ante	Presenta evaluación ex ante de programa. Justifica reformulación, detalla estructura de gasto, población y gasto por beneficiario, resultado de indicadores a nivel de propósito y componentes. Evalúa atingencia, coherencia y consistencia del programa.	La evaluación general señala que el programa cumple en términos de atingencia, consistencia y coherencia. Obtiene calificación de: recomendado favorablemente. Incorporación de los trabajadores de MYPES como población objetivo.	
Informe de evaluación Bono Empresa y Negocio	Ministerio de Desarrollo Social y Familia	2020	Ex Ante	Presenta evaluación ex ante de programa. Justifica reformulación, detalla estructura de gasto, población y gasto por beneficiario, resultado de indicadores	La evaluación general señala que el programa cumple en términos de atingencia, consistencia y coherencia. Obtiene calificación de: recomendado favorablemente.	

				a nivel de propósito y componentes. Evalúa atingencia, coherencia y consistencia del programa		
Reporte de Resultados Encuesta de satisfacción	Unidad de Estudios, SENCE	2018	Resultados	<p>Tienen como finalidad poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del Programa. Las dimensiones que aborda la encuesta corresponden a: procedimientos previos al inicio del curso (información, postulación), desarrollo del curso (metodología, facilitador, proveedor, etc.), y resultados (percepción sobre efectos en el empleo, adquisición de conocimientos, etc.).</p> <p>Presenta los ISN por dimensión que componen la encuesta, además de los porcentajes de satisfacción positiva y negativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Satisfacción Neta (ISN) del 74,6% considerado como regular. 	
Reporte de Resultados	Unidad de Estudios, SENCE	2019	Resultados	Tienen como finalidad poder comparar los resultados y generar	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Satisfacción Neta (ISN) del 82,1% 	

Encuesta de satisfacción				<p>mejoras en ámbitos de diseño y gestión del Programa. Las dimensiones que aborda la encuesta corresponden a: procedimientos previos al inicio del curso (información, postulación), desarrollo del curso (metodología, facilitador, proveedor, etc.), y resultados (percepción sobre efectos en el empleo, adquisición de conocimientos, etc.).</p> <p>Presenta los ISN para cada tipo de usuario y por dimensión que componen la encuesta, además de los porcentajes de satisfacción positiva y negativa.</p>	<p>considerado como positivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se observa una satisfacción levemente mayor por parte de los dueños, socios y representantes legales. 	
Reporte de Resultados Encuesta de satisfacción	Unidad de Estudios, SENCE	2020	Resultados	<p>Tienen como finalidad poder comparar los resultados y generar mejoras en ámbitos de diseño y gestión del programa. Las dimensiones que aborda la encuesta corresponden a: procedimientos previos al inicio del curso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ISN del 81,6% considerado como positivo. • Se observa una satisfacción levemente mayor por parte de los dueños, socios y representantes legales. 	

				(información, postulación, postulación online), desarrollo del curso (metodología, plataforma y comunicación, facilitador, proveedor, etc.), y resultados (percepción sobre efectos en el empleo, adquisición de conocimientos, etc.).		
Reportes Laborales	Unidad de Estudios, SENCE	2019	Resultados	Seguimiento en los doce meses previos a la capacitación y los doce meses posteriores al egreso.	<ul style="list-style-type: none"> - Disminuye la participación en el mercado laboral formal luego del paso por este programa (83% previos y 77% posterior) - 2% de ingreso al mercado laboral formal - 17% de los usuarios aumentó su densidad de cotizaciones - los usuarios presentan 8 cotizaciones en promedio en un periodo de 12 meses. 	

Fuente: Elaboración propia, con base en información del Programa

Existen dos evaluaciones independientes relativas a la implementación, gestión y resultados del programa, el “Estudio de Evaluación de la implementación del Bono Empresa y Negocio 2012” y la “Evaluación de implementación y resultados programa Despega MIPE, año 2019” siendo la más relevante para esta evaluación la segunda de éstas, es decir, la realizada durante el año 2019. Esta evaluación permitió identificar los logros y debilidades del Programa, y con base en ello se sugirieron una serie de recomendaciones que aún no se han visto reflejadas en la implementación del Programa.

Por su parte, en los procesos de Evaluación ex Ante del Programa Despega MIPE se ha presentado la información que justifica los cambios que buscan introducir al diseño del Programa, proponiéndose los siguientes cambios:

- Ampliar el foco de la población objetivo del Programa, integrando a los trabajadores de las MIPES a partir del año 2019.
- Mejorar la cobertura de las regiones a partir de la consideración del número de MIPES con presencia regional y la cantidad de trabajadores MIPES a partir del año 2020.

Anexo 4: Análisis de Género de programas Evaluados

El Programa Despega MIPE, no incorpora el enfoque de género ni en su diagnóstico, conceptualización, diseño, implementación, ni en ninguno de sus procesos y actividades como se ha podido visibilizar en el cuerpo del informe.

El Panel observa que no existe información en el diagnóstico realizado por el Programa para conocer si el problema detectado afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres.

En relación a los beneficiarios efectivos, la proporción de mujeres participantes del Programa ha representado sobre el 60% de los beneficiarios del Programa para el periodo a evaluar, pasando de un 77% el año 2018 a un 63% para el año 2021, así también la proporción de postulantes mujeres que en promedio han representado 61,6%. Al comparar estas cifras con las estadísticas disponibles en el SII de trabajadoras MIPEs, se observa que la participación de las mujeres inscritas y postuladas en el Programa está por encima del porcentaje de la participación de mujeres trabajadoras en las MIPEs (38%). Es de destacar, que este resultado no ha sido previamente establecido o incentivado con una estrategia preliminar de enfoque de género por parte del Programa.

El Programa no considera estrategias de acción diferenciadas según el género para la provisión del componente de capacitación y los procesos vinculados a éste. Sin embargo, a partir de la “Ficha de antecedentes del Programa” (pag.16) el Programa señala, respecto a la incorporación del enfoque de género, en la definición de los componentes que *“en la etapa de diseño y de ejecución de los cursos aborda la problemática de la división sexual del trabajo como una barrera de acceso laboral para las mujeres, como forma de contrarrestarla. Asimismo, en los cursos se promueve un lenguaje inclusivo en términos de género”*.

A pesar de lo señalado, y considerando la información recibida en el marco de la presente evaluación, el Panel no ha identificado barreras y/o limitantes diferenciadas en el acceso a los cursos de capacitación que tienen o enfrentarían mujeres y hombres para participar en el Programa.

- Indicadores

Por otro lado, la construcción de la MML no incorpora la perspectiva de género¹⁹³. Los indicadores de la MML por sí mismos, no permiten reflexionar y dar respuesta sobre el enfoque de género en el diseño e implementación del Programa, solo establecer las diferencias entre hombres y mujeres con base en una dimensión específica del Programa.

A nivel de propósito y de componente, se observa una tasa mayor de aprobación y menor de deserción para las mujeres, esto es una consecuencia de la autoselección y no proviene de una estrategia previa definida por el Programa. Como se mencionó con anterioridad, las causas asociadas a la existencia de esta brecha positiva para las mujeres se desconocen, sin embargo, el panel considera que podría estar relacionada con que la población potencial/objetivo ya se encuentra inserta en el mercado laboral y que la modalidad e-learning ha permitido disminuir las barreras de participación de las mujeres. A pesar de lo anteriormente planteado, se requiere, en una primera fase, del levantamiento de

¹⁹³ La MML solo considera un indicador que permite medir el efecto diferenciado entre hombres y mujeres, el cual es pertinente como parte del proceso de monitoreo y evaluación,

estadísticas diferenciadas a nivel de diagnóstico y de un estudio de brechas y barreras que permita establecer si es necesario la aplicación de un enfoque de género en el Programa.

CUADRO ANÁLISIS DE GENERO			
Nombre del programa	Despega MIPE		
Objetivo del programa	Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las micro y pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.		
¿Corresponde aplicar enfoque de género según la evaluación?	SI	NO	
	¿Por qué?:	¿Por qué?:	El panel considera que no existe información suficiente para emitir un juicio acerca de la necesidad de un enfoque de género en el Programa.
Si la respuesta es SI, continuar el análisis			
¿Se aplica satisfactoriamente en la población objetivo?	SÍ	NO ¿Por qué?: no se realizan estimaciones en el diagnóstico de la población objetivo respecto a brechas de género	RECOMENDACIÓN
¿Se aplica satisfactoriamente en la definición del propósito y los componentes?	SÍ	NO ¿Por qué?: no realiza distinción en los procesos de postulación	RECOMENDACIÓN
¿Se aplica satisfactoriamente en la provisión del servicio?	SÍ	NO ¿Por qué?: no se observa en la provisión del componente de capacitación acciones diferenciadas por sexo ni en los procesos asociados	RECOMENDACIÓN
¿Se aplica satisfactoriamente en la formulación de indicadores?	SÍ	NO	RECOMENDACIÓN

		¿Por qué?: no ha sido incluido en la formulación de los indicadores, solo en el seguimiento de los indicadores	
--	--	--	--

Anexo 5: Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos

A efectos de comparar presupuestos y gastos, todas las cifras contenidas presupuestarias y ejecución devengadas son expresadas en moneda de igual valor. Para ello, los valores en pesos nominales se actualizan a valores en pesos reales del año 2022, al multiplicar por los correspondientes factores señalados en la siguiente tabla:

Cuadro A5- 1. Deflatores año base 2022

Año	Factor
2018	1.1764
2019	1.1471
2020	1.1132
2021	1.0650
2022	1.0000

Las fuentes de información utilizadas provienen de la Ley de Presupuestos del periodo 2018-2022 en su Subtítulo 24 Ítem 01 Asignación 004 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), y del Sistema de administración financiera SIGFE, lo relativo a la ejecución presupuestaria para los mismos años (reporte que incluye el presupuesto inicial, final y devengo de cada año).

Desde SIGFE se utilizó el reporte por insumos, el cual permite identificar el catálogo de programas públicos y el devengo realizado en cada dirección regional por año.

Finalmente, los montos asociados al Subt 24 Ítem 01 Asig 004 corresponden en casi su totalidad a lo publicado en web DIPRES (con la excepción de la desagregación por región del Cuadro N°6). Por otro lado, los montos asociados a gastos de administración (subt 21, 22 y 29) fueron calculados a partir de los resultados reales obtenidos el año 2020 y extraídos desde SIGFE (reporte por insumos, catálogo de programas públicos¹⁹⁴).

Enumeración y descripción de los pasos seguidos;

Detalle de la información agregada en cada cuadro:

1. Cuadro N°1.A: Asignación específica al programa 2018-2022
 - Monto total Ley de Presupuesto: Presupuesto Ley (inicial) del Servicio para cada año.
 - Monto específico del programa: Subt 24 Ítem 01 Asig 004 Ley de presupuesto SENCE.
2. Cuadro N°1.B: Aportes Institución responsable
 - Monto total Ley de Presupuestos: Corresponde al presupuesto inicial para cada uno de los subtítulos solicitados en el cuadro (21-22-29)
 - Monto específico al programa: Corresponde al porcentaje estimado para cada subtítulo, a partir del gasto efectivo del año 2020 obtenido gracias al catálogo de programas públicos de SIGFE. (real 2020, estimado para 2018-2019-2021-2022)

¹⁹⁴ De acuerdo con instrucción DIPRES, dicho catálogo contiene los gastos directamente asociados a un programa, incluyendo los subtítulos 21, 22, 24, 29 u otro que pueda ser necesario agregar.

3. Cuadro N°2: Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la institución responsable
 - Presupuesto inicial institución responsable: Ley de Ppto SENCE para cada año.
 - Presupuesto inicial del programa: Cálculo automático, considera la suma entre el presupuesto inicial para el programa (24-01-004) y los montos proporcionales calculados para los subt 21, 22 y 29.
4. Cuadro N°3: Presupuesto Inicial, vigente y devengado del programa
 - Presupuesto inicial, vigente y devengado Subt 24-01-004 corresponde a información publicada en web DIPRES.
 - Presupuesto inicial, vigente y devengado subt 21, 22 y 29 corresponden a los montos proporcionales calculados para cada subtítulo a partir de los resultados reales 2020.
5. Cuadro N°4: Gasto total del programa
 - Suma de total gastos subt 21, 22, 24 y 29 para cada año.
6. Cuadro N°5: Gasto total del programa según uso
 - Gasto en producción: Corresponde al monto del Subt 24 ítem 01 Asig 004 de acuerdo con información publicada por DIPRES.
 - Gastos en administración: Recursos humanos corresponde al gasto calculado para el subt 21 y otros gastos a los montos calculados para los subtítulos 22 y 29.
7. Cuadro N°6A: Gasto de producción de los componentes del programa. Devengo por año para el Subt 24-01-004 de acuerdo con publicaciones web DIPRES.
8. Cuadro N°6: Gasto Regional
 - Monto devengado en cada dirección regional para el Subt 24-01-004. Fuente de información: SIGFE (Reporte por Insumos).
9. Sobre las estimaciones de gastos Subts 21-22-24 (seguros)-29
 - Subt 21: Gasto calculado a partir del catálogo de programas públicos de SIGFE, en el cual se asignó al programa a los funcionarios que desempeñaran mayoritariamente funciones relacionadas al mismo, o bien, ser el único funcionario en la dirección regional que desempeña funciones para el programa.
 - Lo anterior, debido a la dificultad en realizar el cálculo de las horas que utiliza de manera anual cada funcionario durante el periodo analizado. Como ejemplo ilustrativo del cálculo de horas a nivel regional, en el Cuadro B3-1arriba reseñado se evidencia la heterogeneidad de la dedicación horaria y la base de cálculo de la dedicación horaria regional
 - Subt 22: Corresponde al resultado obtenido por el catálogo de programas públicos de SIGFE, al que se le agregó montos relacionados a las campañas comunicacionales del propio programa.

Cuadro A5- 3. Plan Comunicacional y asignación de gasto Programa DESPEGA MIPE

Grupo objetivo	Dueños, socios y trabajadores/as de MIPES a nivel nacional.
Plan de medios	Los planes de difusión Pan radial (regional/levantada con cada regional y Nacional). Plan digital, considerando difusión en plataformas con segmentación focalizada en el público objetivo y redes sociales (Facebook, Instagram).
Productos	Gráficas para redes sociales Banner Mailing Video Frase radial
Otras acciones de difusión	Hito comunicacional Envío de mailing Apoyo Secom difusión Archi/Arcatel Activación gubernamental Gestión de prensa Redes con otras instituciones públicas y privadas para apoyo en la convocatoria. Campañas orgánicas por cuentas SENCE nacional y regional.
Presupuesto	\$49.975.240 (Año 2019) \$15.510.146 (Año 2020) \$15.000.000 (Año 2021) N/D (Año 2020)

Fuente: SENCE

- Subt 24 Seguros: El ppto inicial y vigente corresponden a la ley de presupuestos. El presupuesto asignado al Programa, corresponde a los montos calculados de manera proporcional de acuerdo con los beneficiarios inscritos en el programa durante cada año. El monto ejecutado corresponde a la proporción del presupuesto ejecutado, considerando los alumnos inscritos de manera presencial, ya que el servicio de seguro solo aplica a los inscritos en cursos presenciales.

El seguro se contrata vía licitación pública, con una duración de 24 meses y 80.000 beneficiarios por contrato. Esto nos permite conocer el gasto estimado por cada asegurado. Posteriormente este estimado individual se multiplica por los usuarios inscritos en cursos de modalidad presencial, para obtener el estimado asignado al Programa Despega MIPE.

Cuadro A5- 4. Gasto de Seguro SENCE

Año	Números Asegurados	Ejecución por Año	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final
2018	80.000	91.996.256	189.175.000	91.997.000
2019		109.013.000	194.470.000	109.013.000
2020	80.000	90.795.569	189.549.000	189.549.000
2021		84.134.662	193.814.000	84.135.000
2022		0	202.342.000	-

	80.000			
--	--------	--	--	--

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas. SENCE

- Subt 29: considera los montos indicados en el catálogo de programas públicos de SIGFE.

Cuadro N° 1
Fuentes de financiamiento del Programa, período 2018 - 2022
(en miles de pesos año 2022)

Fuentes de Financiamiento	2018		2019		2020		2021		2022		Variación 2018-2022
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	%
1. Presupuestarias	2.664.513	100%	7.189.151	100%	7.135.788	100%	4.389.682	100%	4.306.772	100,0%	62%
1.1. Asignación específica al Programa	1.661.438	62%	6.066.176	84%	6.039.963	85%	3.313.587	75%	3.248.248	75,4%	96%
1.2. Aportes institución responsable (subtítulos 21, 22 y 29, entre otros)	1.003.075	38%	1.122.976	16%	1.095.825	15%	1.076.095	25%	1.058.524	24,6%	6%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Extrapresupuestarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total (Presupuestarias + Extrapresupuestarias)	2.664.513	100%	7.189.151	100%	7.135.788	100%	4.389.682	100%	4.306.772	100%	62%

Fuente: SENCE

Cuadro Nº 2
Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período
2018-2022
(en miles de pesos año 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	277.256.686	2.664.513	1,0%
2019	262.245.443	7.189.151	2,7%
2020	256.941.154	7.135.788	2,8%
2021	1.991.570.643	4.389.682	0,2%
2022	413.709.636	4.306.772	1,0%

Fuente: SENCE

Cuadro N° 3
Presupuesto Inicial, Vigente y Gasto Devengado del Programa, período 2018-2022
(en miles de pesos año 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	987.956	1.006.221	1.003.500	99,7%	101,6%
Bienes y Servicios de Consumo	11	11	11	104,6%	105,9%
Transferencias	1.676.546	1.370.401	1.326.605	96,8%	79,1%
Inversión	-	-	-	-	-
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	2.664.513	2.376.633	2.330.116	98,0%	87,4%

Fuente: SENCE

AÑO 2019	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	1.041.972	1.049.058	1.028.689	98,1%	98,7%
Bienes y Servicios de Consumo	57.338	57.338	57.338	100,0%	100,0%
Transferencias	6.089.841	1.669.047	1.668.325	100,0%	27,4%
Inversión	-	-	-	-	-
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	7.189.151	2.775.442	2.754.352	99,2%	38,3%

Fuente: SENCE

AÑO 2020	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	1.058.203	1.058.203	1.058.203	100,0%	100,0%
Bienes y Servicios de Consumo	17.277	17.277	17.277	100,0%	100,0%
Transferencias	6.060.308	2.361.036	1.685.005	71,4%	27,8%
Inversión	-	-	-	-	-
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	7.135.788	3.436.516	2.760.485	80,3%	38,7%

Fuente: SENCE

AÑO 2021	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	1.045.544	972.502	775.630	79,8%	74,2%
Bienes y Servicios de Consumo	15.985	15.985	15.985	100,0%	100,0%
Transferencias	3.328.154	3.328.154	1.922.829	57,8%	57,8%
Inversión	-	-	-	-	-
Otros (Identificar)	-	-	-	-	-
Total	4.389.682	4.316.640	2.714.444	62,9%	61,8%

Fuente: SENCE

AÑO 2022	Presupuesto Inicial
Personal	1.044.235
Bienes y Servicios de Consumo	9
Transferencias	3.262.528
Inversión	-
Otros (Identificar)	-
Total	4.306.772

Fuente: SENCE

Cuadro N° 4
Gasto Total del Programa, período 2018-2021
(en miles de pesos año 2022)

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total Gasto del Programa
2018	2.330.116	-	2.330.116
2019	2.754.352	-	2.754.352
2020	2.760.485	-	2.760.485
2021	2.714.444	-	2.714.444

Fuente: SENCE

Cuadro N° 5
Gastos Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción, período
2018-2021
(en miles de pesos año 2022)

AÑO 2018	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	1.003.500	1.003.500	43,1%
Otros Gastos	1.326.605	11	1.326.616	56,9%
Total	1.326.605	1.003.511	2.330.116	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	56,9%	43,1%	-----	-----

Fuente:SENCE

AÑO 2019	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	1.028.689	1.028.689	37,3%
Otros Gastos	1.668.325	57.338	1.725.663	62,7%
Total	1.668.325	1.086.027	2.754.352	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	60,6%	39,4%	-----	-----

Fuente:SENCE

AÑO 2020	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	1.058.203	1.058.203	38,3%
Otros Gastos	1.685.005	17.277	1.702.283	61,7%
Total	1.685.005	1.075.480	2.760.485	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	61%	39,0%	-----	-----

Fuente:SENCE

AÑO 2021	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs. Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	-	775.630	775.630	28,6%
Otros Gastos	1.922.829	15.985	1.938.813	71,4%
Total	1.922.829	791.615	2.714.444	-----
% (Gasto Produc. vs. Admin)	70,8%	29,2%	-----	-----

Fuente: SENCE

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

AÑO 2018	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Ñuble	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	RM	Total
Capacitación	31.465	23.548	18.925	33.101	64.766	28.018	101.509	55.431	-	123.300	114.158	34.201	29.476	16.619	18.734	633.355	1.326.605

Fuente: SENCE

AÑO 2019	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Ñuble	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	RM	Total
Capacitación	38.746	47.867	17.267	38.913	91.072	113.791	89.969	202.709	39.639	229.953	139.488	41.731	66.782	16.269	20.317	473.810	1.668.325

Fuente: SENCE

AÑO 2020	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Ñuble	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	RM	Total
Capacitación	25.757	101.744	20.843	117.254	51.969	77.926	78.706	162.736	34.056	102.198	138.697	35.778	47.625	16.692	22.978	650.045	1.685.005

Fuente: SENCE

AÑO 2021	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Ñuble	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	RM	Total
Capacitación	66.583	70.702	14.410	46.401	46.638	111.867	57.631	104.986	9.235	159.344	45.953	35.772	81.515	18.700	13.929	1.039.163	1.922.829

Fuente: SENCE

Anexo 6 Criterios de Evaluación de Experiencia y Comportamiento

El presente anexo contiene los criterios de evaluación de las propuestas presentadas al concurso de selección de ejecutores de la parrilla de cursos a ofertar y aplicados por la Comisión Evaluadora de modo de dar objetividad dicha evaluación.

I.-EVALUACIÓN EXPERIENCIA DEL OFERENTE

A. EVALUACIÓN OFERENTES CON EXPERIENCIA EN SENCE (100%)

i. SUBCRITERIO EVALUACIÓN OFERENTES CON EXPERIENCIA SENCE EN LA REGIÓN (50%)

Este subcriterio se medirá considerando la experiencia que tenga el oferente en la realización de cursos, en cualquiera de los Programas de SENCE (excluyendo Franquicia Tributaria) y de Becas Laborales, en la región a la cual postula, que hubieren finalizado su fase lectiva entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de junio de 2020, y que cuenten con formulario de cierre de fase lectiva visado por la Dirección Regional al 30 de junio de 2020. Esta información será validada por SENCE a través de sus registros extraídos a la fecha de cierre de presentación de propuestas.

La evaluación de este criterio se realizará utilizando la siguiente tabla:

INDICADOR	CRITERIO	NOTA
N° de cursos ejecutados por el oferente en la región a la que postula (cursos de Programas SENCE y Becas Laborales).	El oferente ejecutó el 6,5% o más de los cursos realizados en la región en el período antes detallado.	7
	El oferente ejecutó el 2,5% y menos del 6,5% de los cursos realizados en la región en el período antes detallado.	5
	El oferente ejecutó entre el 0,5% y menos del 2,5% de los cursos realizados en la región en el período antes detallado.	3
	El oferente ejecutó menos del 0,5% de los cursos realizados en la región en el período antes señalado.	1

ii. SUBCRITERIO EVALUACIÓN OFERENTES CON EXPERIENCIA SENCE A NIVEL NACIONAL (50%)

Este subcriterio se medirá considerando la experiencia que tenga el oferente a nivel nacional promediando la evaluación de cada región donde registre experiencia, en la realización de cursos ejecutados en cualquiera de los Programas de SENCE (excluyendo Franquicia Tributaria) y de Becas Laborales, que hubieren finalizado su fase lectiva entre el 1 de enero de 2018 y hasta el 30 de junio de 2020, y que cuenten con formulario de cierre de fase lectiva visado por la Dirección Regional respectiva al 30 de junio de 2020. Esta información será validada por SENCE a través de sus registros extraídos a la fecha de cierre de presentación de propuestas del presente concurso.

La evaluación de este criterio se realizará utilizando la siguiente tabla:

INDICADOR	CRITERIO	NOTA
N° de cursos ejecutados por el oferente a nivel nacional (cursos de Programas SENCE y Becas Laborales).	El oferente ejecutó el 6,5% o más de los cursos realizados en el período antes detallado.	7
	El oferente ejecutó el 2,5% y menos del 6,5% de los cursos realizados en el período antes detallado.	5
	El oferente ejecutó el 0,5% y menos del 2,5% de los cursos realizados en el período antes detallado.	3
	El oferente ejecutó menos del 0,5% de los Cursos realizados en la región en el período antes señalado.	1

B. EVALUACIÓN EXPERIENCIA OFERENTES NUEVOS (100%)

Esta evaluación será por Rut postulado independiente a las regiones a las que postule, vale decir si un oferente postula a 4 regiones distintas obteniendo nota 1,0 en al menos una región, ésta será replicada para todas las regiones a las que postule.

El oferente al ingresar a la plataforma específicamente a “Declaración de Experiencia” deberá seleccionar si su declaración será como oferente nuevo.

Una vez realizada dicha elección se le desplegarán cuadros de textos donde se deberá completar la información solicitada.

Al momento de la evaluación, SENCE verificará que todos los RUT postulantes como “oferentes nuevos” no tengan ningún registro en SENCE en el periodo y forma mencionada en dicho criterio, en caso contrario será evaluado con nota 1,0 en todas las regiones postulada en este ítem.

Para la presentación de este ítem el oferente deberá basarse en el Anexo N°2 “Guía de Presentación Experiencia Oferentes Nuevos” de las bases donde se les entregan mayores detalles para su desarrollo.

INDICADORES	CRITERIOS	NOTAS			
		7	5	3	1
CONTENIDO E HISTORIA	Describe al menos 4 aspectos importantes de propuesta de valor (motivaciones)	Describe 4 motivaciones o aspectos motivacionales relacionados a su formación como institución	Describe 3 motivaciones o aspectos motivacionales relacionados a su formación como institución	Describe 2 motivaciones o aspectos motivacionales relacionados a su formación como institución	Lo descrito no se ajusta al enunciado de la pregunta
	Describe al menos 4 aspectos importantes de propuesta de valor (proyecciones)	Describe 4 proyecciones de la empresa o institución	Describe 3 proyecciones de la empresa o institución	Describe 2 proyecciones de la empresa o institución	Lo descrito no se ajusta al enunciado de la pregunta
	Describe al menos 5 postulaciones en las que ha participado en los últimos 5 años, según definiciones indicadas en la “Guía de presentación experiencia oferentes nuevos”	Nombra 5 postulaciones en los últimos 5 años	Nombra 3 postulaciones en los últimos 5 años	Nombra 2 postulaciones en los últimos 5 años	Lo descrito no se ajusta al enunciado de la pregunta
	Describe al menos 3 Actividades desarrolladas para elaborar su propuesta cumpliendo con lo indicado en los campos del formato	Describe 3 actividades desarrolladas para elaborar su propuesta cumpliendo con lo indicado en los campos del formato	Describe 2 actividades desarrolladas para elaborar su propuesta cumpliendo con lo indicado en los campos del formato	Describe 1 Actividad desarrollada para elaborar su propuesta cumpliendo con lo indicado en los campos del formato	Lo descrito no se ajusta a enunciado del criterio o no adjunta acta de actividades

PROFESIONALES ASOCIADOS AL CURSO	Idoneidad Profesionales asociados el curso (Reconocer la valía del ser humano)	Propone más de 2 argumentos de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, personas cesantes o con riesgo de perder el empleo.	Propone 2 argumentos de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, personas cesantes o con riesgo de perder el empleo.	Propone sólo 1 argumento de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, personas cesantes o con riesgo de perder el empleo.	Lo descrito no se ajusta al enunciado de la pregunta
	Idoneidad Profesionales asociados el curso (Brindar apoyos idóneos para cada persona)	Describe 5 adaptaciones para ayudar el proceso de inserción laboral para personas en situación de vulnerabilidad	Describe 3 adaptaciones para ayudar el proceso de inserción laboral para personas en situación de vulnerabilidad	Describe 2 adaptaciones para ayudar el proceso de inserción laboral para personas en situación de vulnerabilidad	Lo descrito no se ajusta al enunciado de la pregunta
	Idoneidad Profesionales asociados el curso (Capacidad de trabajar en equipo)	Describe 5 acciones para coordinar al equipo de trabajo.	Describe 3 acciones para coordinar al equipo de trabajo.	Describe 2 acciones para coordinar al equipo de trabajo.	Lo descrito no se ajusta al enunciado de la pregunta.

La comisión evaluadora, deberá evaluar a todos los oferentes en donde la nota final será el promedio de cada una de estas evaluaciones.

II.- EVALUACIÓN COMPORTAMIENTO

La etapa de evaluación de comportamiento no aplicará para aquellos oferentes definidos como nuevos, indistintamente que correspondan a oferentes que cuenten con ejecución de cursos y aplicación de multas anteriores al período definido para esta evaluación (a partir del 1 de enero de 2017).

A. EVALUACIÓN COMPORTAMIENTO PARA OFERENTES CON EXPERIENCIA SENCE EN LA REGIÓN (100%)

i. APLICACIÓN DE MULTAS POR SENCE A NIVEL REGIONAL (15%)

La comisión evaluará el comportamiento del oferente, a nivel Regional, en relación a las multas aplicadas, por SENCE⁸, en estado pagadas, impagas y recurridas entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, en todos sus programas incluyendo Franquicia Tributaria (exceptuando Becas Laborales), sobre la base del número de cursos ejecutados por el oferente, cuya fase lectiva hubiera finalizado en dicho periodo y que el formulario de cierre de fase lectiva se encuentre visado por la Dirección Regional hasta el 31 de diciembre de 2019 o en caso de Franquicia Tributaria, los cursos que se encuentren liquidados en dicho período.

Se excluirán de esta evaluación aquellas multas que se encuentren reclamadas administrativa o judicialmente, y que respecto de ellas se haya decretado la suspensión de sus efectos.

Esta evaluación se realizará de acuerdo con la información proporcionada por las Unidades de Fiscalización, Franquicia Tributaria y el Departamento de Capacitación a Personas de SENCE.

Las Multas serán ponderadas en función de la gravedad de estas, considerando la información a nivel regional, de acuerdo a lo siguiente:

- **Multas leves (Tramo 3) = 10%;**
- **Multas menos graves (Tramo 2) = 20% y**
- **Multas graves o gravísimas (Tramo 1) = 70%.**

Luego los porcentajes de cada Tramo de Multas se sumarán y el total se dividirá por el número de cursos de Programas Sociales y Franquicia Tributaria que hayan sido informados por las Unidades y Departamento antes señalados.

ii. NIVEL DE DESERCIÓN INJUSTIFICADO EN CURSOS SENCE (15%)

Para la medición de este subcriterio se considerará el nivel de deserción regional de participantes en cursos ejecutados por el oferente en Programas SENCE y Becas Laborales, que hubieren finalizado entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de junio de 2020, con formulario de cierre de fase lectiva visado al 30 de junio de 2020, en la región a la que postula el ejecutor.

El nivel de deserción se calculará considerando el número de participantes desertores injustificados en relación con el número de inscritos en los cursos.

Se considerarán como desertores injustificados aquellos que registren, al menos, un día de asistencia en los cursos de los Programas SENCE y en el Programa Becas Laborales. Por el contrario, no se considerarán en este cálculo a los participantes registrados como reemplazantes ni a los que hubieren concluido el curso como desertores justificados o que hubieren sido expulsados.

Esta información será validada por el SENCE a través de sus registros internos, extraídos a la fecha de cierre de presentación de propuestas.

Indicadores	Criterios	Nota
Porcentaje de participantes desertores/as injustificados en relación con los participantes inscritos, según criterio indicado anteriormente.	El porcentaje de deserción injustificada fue 0%	7
	El porcentaje de deserción injustificada fue mayor a 0% y hasta 5%	5
	El porcentaje de deserción injustificada fue mayor a 5% y hasta 10%	3
	El porcentaje de deserción injustificada fue mayor a 10%	1

iii. DESEMPEÑO DEL OFERENTE EN LA REGIÓN (70%)

Esta evaluación será realizada por las Direcciones Regionales, a partir de la información entregada por el Departamento de Capacitación a Personas, la cual deberá ser verificada por el equipo regional de SENCE y de información que maneje la Dirección Regional. Para realizar esta evaluación los equipos de las direcciones regionales de SENCE deberán seguir las instrucciones detalladas en el Anexo N°3 “Guía para Evaluación de Desempeño” de las bases.

En esta evaluación sólo se considerará información de Programas financiados por el Fondo Nacional de Capacitación, con excepción del Programa Transferencias al Sector Público.

Indicadores	Criterios	Nota	Oferentes con información disponible para todos los criterios	Oferentes sin información para el criterio de ejecución de Fases
1. Firma de Convenios correspondientes a concursos seleccionados entre el 1 de enero de 2018 y el 29 de febrero de 2020.	El oferente cumplió con la firma de convenios, para la totalidad de los concursos en los que resultó seleccionado en la región.	7	20%	30%
	El oferente no cumplió con la firma de convenios por causas que le sean imputables, de al menos un concurso en el que resultó seleccionado en la región, incluidas las prórrogas de vigencia de este para resguardar los recursos comprometidos y las obligaciones pendientes por ejecutar.	1		
2. Inicio de Cursos seleccionados entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019.	El oferente inició la totalidad de los cursos que resultaron seleccionados entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019, para todos los programas en la región.	7	40%	60%
	El oferente no dio inicio al menos un curso del total que resultó seleccionado entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019.	1		
3. Ejecución de Fases de Cursos seleccionados entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019.	El oferente realizó el 100% de las fases de los cursos seleccionados entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019	7	30%	0%
	El oferente realizó más del 30% y menos del 100% de la totalidad de fases de los cursos seleccionados entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019.	3		
	El oferente realizó un número menor o igual del 30% de la totalidad de fases de los cursos iniciados entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de septiembre de 2019.	1		
4. Resoluciones de cobro de garantía de estado de avance o de fiel cumplimiento, dictadas entre el 1 de enero de 2018 y el 29 de febrero de 2020.	El oferente no registra en el sistema de garantías, resoluciones de cobro o ejecución de garantías de estado de avance o fiel cumplimiento emitidas entre el 1 de enero de 2018 y el 29 de febrero de 2020.	7	10%	10%
	El oferente registra en el sistema de garantías, resoluciones de al menos un cobro o ejecución de garantías de estado de avance o fiel cumplimiento emitidas entre el 1 de enero de 2018 y el 29 de febrero de 2020.	1		

B. EVALUACIÓN COMPORTAMIENTO PARA OFERENTES SIN EXPERIENCIA SENCE EN LA REGIÓN (100%)

i. APLICACIÓN DE MULTAS POR SENCE A NIVEL NACIONAL (15%)

La comisión evaluará el comportamiento del oferente, a nivel nacional, en relación a las multas aplicadas, por SENCE⁹, en estado pagadas, impagas y recurridas entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, en todos sus programas incluyendo Franquicia Tributaria (exceptuando Becas Laborales), sobre la base del número de cursos ejecutados por el oferente, cuya fase lectiva hubiera finalizado en dicho periodo y que el formulario de cierre de fase lectiva se encuentre visado por la Dirección Regional hasta el 31 de diciembre de 2019 o en caso de Franquicia Tributaria, los cursos que se encuentren liquidados en dicho período.

Se excluirán de esta evaluación aquellas multas que se encuentren reclamadas administrativa o judicialmente, y que respecto de ellas se haya decretado la suspensión de sus efectos.

Esta evaluación se realizará de acuerdo con la información proporcionada por las Unidades de Fiscalización, Franquicia Tributaria y el Departamento de Capacitación a Personas de SENCE.

Las Multas serán ponderadas en función de la gravedad de estas, considerando la información a nivel nacional, de acuerdo a lo siguiente:

- **Multas leves (Tramo 3) = 10%;**
- **Multas menos graves (Tramo 2) = 20% y**
- **Multas graves o gravísimas (Tramo 1) = 70%.**

Luego los porcentajes de cada Tramo de Multas se sumarán y el total se dividirá por el número de cursos de Programas Sociales y Franquicia Tributaria que hayan sido informados por las Unidades y Departamento antes señalados

Finalmente, para asignar la Nota Final del Sub Criterio MULTAS APLICADAS POR SENCE se tomará el porcentaje obtenido y se asignará la nota según la siguiente Tabla:

RANGO	NOTA
0% a 1%	7.0
Mayor a 1% hasta 3%	5.0
Mayor a 3% hasta 10%	3.0
Mayor a 10% o más	1.0

ii. NIVEL DE DESERCIÓN INJUSTIFICADO EN CURSOS SENCE (15%)

Para la medición de este subcriterio se considerará el nivel de deserción a nivel nacional de participantes en cursos ejecutados por el oferente en Programas SENCE y Becas Laborales y que hubieren finalizado entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de junio de 2020, con formulario de cierre de fase lectiva visado al 30 de junio de 2020, en todas las regiones donde presenta ejecución de cursos.

El nivel de deserción se calculará considerando el número de participantes desertores injustificados en relación con el número de inscritos de los cursos.

Se considerarán como desertores injustificados aquellos que registren al menos un día de asistencia en los cursos de los Programas SENCE y en el Programa Becas Laborales. Por el contrario, no se considerarán en este cálculo a los participantes registrados como reemplazantes ni a los que hubieren concluido el curso como desertores justificados o que hubieren sido expulsados.

Anexo 7 Guía de Elaboración de Propuesta Técnica

Esta guía tiene por objetivo entregar la información técnica y herramientas necesarias a los oferentes para orientarlos en las directrices generales para la formulación de su propuesta técnica en la elaboración de la propuesta formativa, instrumentos de evaluación y la estrategia metodológica de estos módulos.

I. Propuesta Formativa

Es un programa de aprendizaje, el cual debe estar articulado por medio de un conjunto de módulos asociados a una competencia particular para el logro de la competencia general consignada en el plan formativo, el cual debe indicar: nombre de los módulos, aprendizajes esperados, criterios de evaluación, contenidos y horas cronológicas por cada uno de ellos, insumos, herramientas y equipamiento que se utilizarán para la ejecución del proceso formativo. Dicho plan formativo debe:

a) Sustentarse en principios de didáctica activa o aprendizaje activo

- Considerar para el logro de los aprendizajes el proceso de pensamiento de las personas y su experiencia laboral.
- El aprendizaje en personas con algún grado de trayectoria laboral se fundamenta en sus experiencias previas, esto nos obliga a diseñar experiencias de aprendizaje, contextualizadas, activas y significativas.
- Principios de participación y horizontalidad, donde el participante está al centro del aprendizaje y el docente adquiere un rol de facilitador, de mediador entre las experiencias y los aprendizajes que se deben lograr.
- Enfoque a la capacidad de los individuos no solo de aprender a aprender, si no aprender a desaprender y reaprender a través de un proceso de reflexión, que les permita primero mirar su quehacer y luego corregir, mejorar, complementar, proceso en el cual debe ser acompañado del docente facilitador.

b) Tener un enfoque hacia lo práctico

- Las metodologías de enseñanza y aprendizaje deberán tener un carácter eminentemente práctico (saber hacer), pero sustentado en bases conceptuales y/o de contexto y saber ser. Además de estar anclados a la realidad laboral.

c) Desarrollarse desde la perspectiva del aprendizaje

- Centrado en el participante.
- Los aprendizajes esperados deberán traducir una manera de desarrollar las competencias que están a la base del programa.
- Las experiencias de aprendizaje deberán apuntar al desarrollo de las capacidades expresadas en los aprendizajes esperados.
- Los recursos de aprendizaje deberán apuntar al desarrollo de las capacidades expresadas en los aprendizajes esperados.
- La evaluación en las propuestas formativas deberá ser para el o los aprendizajes. (La evaluación, por tanto, debe considerar instancias de evaluación formativa y de retroalimentación)

Conceptos y definiciones claves a considerar en la Propuesta Formativa:

Nombre del Plan Formativo/Modulo:

Es el nombre del Plan Formativo, debe estar referido a la acción formativa en relación con la actividad productiva a desarrollar. No corresponde, que el nombre del plan formativo sea el mismo que el perfil

ocupacional o perfil de cargo, esto es, el puesto de trabajo en que posiblemente se desempeñe el participante. Por tanto, el nombre debe dar cuenta del proceso de formación requerido, a modo de ejemplo: Perfil ocupacional “Banquetero”; Nombre del Plan Formativo: “Servicio de Banquetería”.

A su vez, el nombre del Módulo debe estar referido a la acción formativa relacionada con la competencia a desarrollar en éste, es decir, al conjunto de funciones y subfunciones que el participante abordará formativamente. Asimismo, debe vincularse a la acción formativa asociada a la competencia general del Plan Formativo. Siguiendo el ejemplo del plan formativo “Servicio de Banquetería” podemos considerar como módulo la “Organización de un evento gastronómico”.

Duración en Horas Plan formativo/Modulo:

Se considera las horas cronológicas para la totalidad del plan formativo (donde se incluye módulos transversales, si corresponde), las que deben ser suficientes para que, de acuerdo al perfil de ingreso definido, el participante pueda adquirir las competencias determinadas en el plan formativo y de cada uno de sus módulos.

El número de horas del módulo corresponde a la cantidad total de horas cronológicas del Módulo. El tiempo asignado debe tener directa relación y coherencia con la agrupación de aprendizajes esperados, criterios de evaluación y contenidos. Por otra parte, debe guardar relación con los lineamientos técnicos sectoriales requeridos.

Las horas del plan formativo y las horas de cada módulo deben ser enteras salvo que exista regulación de un organismo competente que indique lo contrario, es decir, normativa que expresamente establezca el uso de horas fraccionadas.

Descripción de la ocupación y campo laboral asociado:

Todo Plan Formativo debe contener una descripción general y breve de la ocupación en sí misma y del campo laboral asociado al desempeño laboral.

Se entenderá por descripción de la ocupación, aquella que entregue las características generales en el desempeño laboral, es decir, el conjunto de funciones principales que realizará aquella persona en el ejercicio diario del oficio una vez que esté ejerciendo.

Para el caso de la descripción del campo laboral, se entenderá aquella que dé cuenta de los principales actores productivos en donde se podrá desempeñar, ya sea por vía dependiente como independiente, entorno laboral, condiciones de territorialidad, jornadas laborales, entre otros, con el objeto de visualizar o proyectar los lugares, centros o industrias en que pueda desempeñar la ocupación.

A modo de ejemplo:

- Plan Formativo: Actividades comerciales en kioscos tipo C de establecimientos educacionales.
- Descripción de la Ocupación: El concesionario de kioscos escolares tipo C realiza labores de comercialización de productos y alimentos dentro de un establecimiento educacional, tomando en consideración los aspectos de salud y nutrición dispuestos en diferentes normas legales.
- Campo laboral Asociado: Su campo laboral radica en el emprendimiento y trabajo independiente de un kiosco escolar dentro de un establecimiento educacional, cumpliendo con todos los requisitos legales, tales como autorizaciones sanitarias y arriendo dentro de un colegio, liceo o escuela. Cabe destacar que para el ejercicio del oficio mencionado requerirá de los siguientes permisos y autorizaciones: Resolución sanitaria respectiva para establecimientos destinados a la elaboración de alimentos y Patente municipal e inicio de actividades comerciales.

Requisitos que debe cumplir el ejecutor:

Los requisitos del organismo ejecutor corresponden a aquellas licencias, autorizaciones u otro acto que le permita a la entidad capacitadora poder ejecutar algún tipo de proceso de capacitación, de acuerdo a la normativa específica vigente. En tal sentido, el apartado indicado, debe contar tanto con el nombre de la autorización requerida y el organismo que emite dicha autorización. Para los planes formativos que se requiera una acreditación especial para el Organismo Ejecutor, el oferente deberá adjuntar en la plataforma de presentación de ofertas, la acreditación correspondiente, tales como: DIRECTEMAR, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Ministerio de Salud etc., toda vez que ella indica una especialización que el oferente debe conocer y tener.

Requisitos de ingreso de los participantes al Plan Formativo:

Los requisitos de ingreso al Plan Formativo son aquellas condiciones que debe cumplir el participante para poder ingresar a la capacitación, es decir, al proceso formativo. Estos requisitos formales deben estar condicionados respecto del nivel de cualificación del perfil u ocupación y las características de complejidad técnica que este puede contener. Desde esta perspectiva, los requisitos de ingreso deben dar cuenta de los conocimientos básicos o experiencias laborales del participante a la hora de entrar en un proceso de capacitación. En caso de existir una licencia habilitante, el oferente debe establecer las condiciones de acceso que la licencia habilitante plantee, replicando aquellos requisitos en el plan formativo. De todas formas, no se considerarán aquellos planes formativos que constituyan requisitos de ingreso que puedan constituir una discriminación arbitraria. Cabe señalar que los requisitos de ingreso normados por instituciones externas (DIRECTEMAR, SAG, entre otras) que pudieran no visualizarse en el proceso de evaluación, pero que existan, prevalecerán a los establecidos por el oferente, si éstos aplican al momento del inicio de la ejecución.

Se debe considerar que los requisitos de ingreso no deben propiciar la discriminación en ningún ámbito.

Competencia del Plan Formativo:

Las competencias laborales son todas las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. El plan formativo debe lograr la adquisición de la competencia que le sirva al participante para integrarse a dicha función laboral definida. Lo anterior implica la traducción curricular de la competencia laboral hacia una estructura de formación, conteniendo el conjunto de capacidades generales que deberá desarrollar el participante dentro de proceso de capacitación, integrando las funciones principales en relación a los ejes modulares, además de establecerse como el objetivo general de aprendizaje. Fijar esta competencia de formación requiere ser diseñada a partir de preguntas como: ¿Cuál es el objetivo de esta capacitación? ¿Qué debería saber y saber hacer el participante luego de esta capacitación? Se redacta teniendo en cuenta la siguiente estructura: verbo + objeto + condición. En relación con el criterio de identificación del verbo o los verbos rectores de esta competencia, deben ser expuestos desde taxonomías acordes al nivel de cualificación y estructura técnica de la ocupación, asimismo de la complejidad que implique la formación en las materias del Plan Formativo, lo que deberá guiar a los ejecutores de la capacitación hacia determinado objetivo de aprendizaje.

Módulo:

Constituye una unidad autónoma con sentido propio que, al mismo tiempo, se articula con los distintos módulos que integran la estructura curricular. El propósito formativo de cada módulo se refiere y se asocia estrechamente con los elementos de cada competencia, se pueden cursar y aprobar en forma independiente.

La autonomía de los módulos otorga flexibilidad al diseño curricular, lo torna apto para adecuarse a las demandas dinámicas de la tecnología, organizacionales y a las necesidades propias de quienes se están formando.

Se recomienda que el número de módulos por plan formativo sea entre 3 y 5, según la naturaleza de la competencia a desarrollar en el plan.

Módulos transversales:

Son aquellos módulos que tributan hacia la obtención de una competencia transversal. Esta competencia es aquella que entrega los componentes no técnicos, pero si necesarios para una correcta inserción laboral y desempeño en el puesto de trabajo. Algunas competencias transversales requeridas por el mundo del trabajo

en la actualidad son: Comunicación, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, Iniciativa y Aprendizaje Permanente, Efectividad Personal, Conducta Segura y Autocuidado, entre otras.

Competencia del Módulo:

Es la que se estructura a partir del conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes visibles a desarrollar por el participante en el módulo, la que tributa a la competencia del plan formativo y tiene directa relación con el campo laboral. Aquella definición que debe integrar las habilidades, los conocimientos y actitudes necesarias para los estándares de desempeño laboral. En este caso, a diferencia del diseño de la competencia del Plan Formativo, se debe estructurar a partir de la función específica a desarrollar formativamente, es decir, en su redacción se debe reconocer el proceso de enseñanza-aprendizaje de la capacidad específica que se requiere en el desarrollo de competencias para el desempeño laboral, por tanto deberá ser estructurada en relación a las funciones concretas que se pretenden desarrollar modularmente. Además, deberá estar contenida en la estructura de verbo, objeto y condición. Para su redacción se pueden ponderar las siguientes preguntas: ¿Cuál es el objetivo de este módulo? ¿Qué debería saber o saber hacer el participante luego de pasar por este módulo? Se redacta como la competencia del Plan Formativo, teniendo en cuenta que su alcance es, obviamente menor ya que las competencias de los módulos son la desagregación de la Competencia del Plan Formativo.

Por ejemplo:

Competencia del Plan "OPERACIONES BÁSICAS DE CONDUCCIÓN DE UN DRÓN"	Operar un DRON, de acuerdo con las normativas aeronáuticas, de seguridad y de privacidad		
	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3
Competencias de cada Módulo	Identificar las normas de seguridad en operación de un DRON, de acuerdo condiciones climáticas y a la normativa legal vigente	Reconocer los elementos y sistemas que componen tanto un DRON como su unidad de control considerando, tipos, diseño, categorías y características propias.	Realizar operación de un DRON bajo condiciones de seguridad y cuidado de la privacidad de las personas, de acuerdo a normativa aeronáutica vigente

Los aprendizajes esperados u objetivos de aprendizajes son lo que se espera que una persona logre al finalizar un proceso de aprendizaje. Son específicos, observables, medibles, relevantes y factibles de lograr en un contexto de aprendizaje. Se organizan de manera tal que avanzan en complejidad (ascenso taxonómico) y de acuerdo con las subfunciones descritas en la Competencia del Módulo. Integra los conocimientos, habilidades, destrezas, herramientas y actitudes fundamentales requeridas. Asimismo, deberá referirse a los distintos tipos de conocimientos, habilidades o destrezas, estrategias cognitivas y actitudes requeridas para el logro de la competencia del módulo, así por ejemplo, podrán establecerse los aprendizajes en relación a: reconocimiento de conceptos básicos y principios teóricos; conocimiento y

manejo de técnicas determinadas; desarrollo de habilidades determinadas para una operación en concreto; análisis, evaluación o interpretación de datos en una situación determinada; reconocimiento de manejo y uso de herramientas o equipos de trabajo necesarios para la ocupación; resolución de conflictos o problemas relacionados a la actividad; desarrollo de actitudes laborales requeridas para el oficio; definición de criterios de desempeño laboral; entre otros. El desarrollo de éstos debe respetar la estructura de verbo + objeto + condición, es decir, debe utilizar un verbo en modo infinitivo (terminación ar, er, ir), más un objeto donde recae la acción/verbo y un contexto o condición en el cual la acción/verbo se realiza.

El oferente debe desarrollar, a lo menos, 2 aprendizajes esperados por módulo.

Criterios de Evaluación:

Los criterios son enunciados que permiten determinar los elementos mínimos de evaluación en la desagregación de acciones, saberes y actitudes. Deben ser redactados a partir de un verbo en presente, más el objeto y condición, considerando aquellas tareas u operaciones significativas para el desarrollo de las capacidades requeridas.

Los verbos deben estar en función de una tarea y deben ser formulados en tercera persona singular ejemplo:

ejecuta, verifica, identifica, etc.

El oferente debe desarrollar, a lo menos, 2 criterios de evaluación que evidencien el cumplimiento de los aprendizajes.

Por ejemplo:

Competencia módulo 2	Reconocer los elementos y sistemas que componen tanto un DRON como su unidad de control considerando, tipos, diseño, categorías y características propias		
Aprendizajes Esperados	Determinar los sistemas que componen un RPA, según especificaciones técnicas.	Comprobar el funcionamiento de la estación de control y de los sensores de un DRON, según especificaciones técnicas.	Verificar los componentes y los sistemas de seguridad de los instrumentos de la estación de control, según sus características y su funcionalidad
Criterios de Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> -Señala las características -Describe los fuselajes y tipos de diseño de un DRON, según voltaje, capacidad y velocidad de carga y descarga. -Compara los tipos de motores eléctricos utilizados por un DRON, según el tipo de corriente con el que funcionan. -Examina los componentes externos de un DRON, según su función 	<ul style="list-style-type: none"> -Examina los sensores de un DRON, que entregan información a la estación de control. -Explica cómo se produce la comunicación entre el DRON y la unidad de control en tierra 	<ul style="list-style-type: none"> -Determina los elementos fundamentales de una estación de control, de acuerdo con la función que cumple. -Señala los sistemas de seguridad que facilitan un correcto pilotaje

Hacen referencia a los diferentes conceptos, procedimientos, normas, valores u otro elemento que posibilite el desarrollo formativo por competencias y, en consecuencia, la adquisición de capacidades relacionadas al saber, saber hacer y saber ser. Su redacción debe contener un título numerado que lo identifique a la unidad didáctica respectiva, comenzando por un tema central hacia subtemas que se requieran. Ejemplo: Peligros de la actividad: Concepto de riesgo. Concepto de accidente. Concepto de enfermedad profesional. Ley 16.744 de protección de los trabajadores. Riesgos operacionales típicos: cortes.

Aprendizaje	- Comprobar el funcionamiento de la estación de control y de los sensores que permiten la navegación de un DRON, según especificaciones técnicas.
Criterios de Evaluación	- Examina los sensores de un DRON que entregan información a la estación de control. - Explica cómo se produce la comunicación entre el DRON y la unidad de control en tierra.
Contenidos	- Funcionamiento del sistema de control y sensores de un RPA. *Sensores de los RPA: De altitud y altura; de régimen de variación de altura; de velocidad; de rumbo; de actitud; de posición. *Sistema de control del RPA: Señales electromagnéticas, rango de radio frecuencias; alcance emisión; modulación de señal. Codificación de la señal: PPM; PCM. Tiempo de latencia.

II. Metodología Cursos Presencial

Mecanismos recomendados para la transferencia y aseguramiento de la adquisición de conocimientos y competencia del módulo a los participantes del curso, la que deberá responder a 4 preguntas claves para el desarrollo del plan formativo:

- ¿Qué va a hacer? (estrategia de aprendizaje)
- ¿Cómo lo van a hacer? (actividades didácticas)
- ¿Con qué lo van a hacer? (medios soportes)
- ¿Dónde lo realizará y cómo se agruparán? (lugar e infraestructura y distribución de las participantes)

La metodología debe poner atención a la diversidad presente en los participantes, considerando factores culturales, sociales, étnicos, de género, de estilos de aprendizaje y de niveles de conocimiento entre otros.

Para diseñar atendiendo a la diversidad es necesario:

- Promover un trabajo sistémico con actividades variadas para los diferentes estilos de aprendizaje procurando que todos tengan acceso a las oportunidades de aprendizaje que se proponen.
- Diseñar experiencias de aprendizaje que se acomoden a las particularidades e intereses de los participantes. Mientras más información se tenga del grupo objetivo más pertinente podrá ser el diseño.
- Proveer igualdad de oportunidades, asegurando que todos los participantes puedan contribuir de igual manera, evitando estereotipos asociados a género y a características físicas.

Para la Metodología se deben proponer estrategias de aprendizaje y actividades suficientes que permitan desarrollar el proceso de aprendizaje, para lo cual se debe realizar:

- a) La descripción de actividades: se refiere a las estrategias metodológicas posibles de aplicar durante la realización del aprendizaje esperado, en función de lo que se pretende lograr.
- b) Uso de equipamiento y material didáctico: se refiere a la forma en cómo se utilizará el equipamiento y el material didáctico en función de lograr el desarrollo de las actividades de aprendizaje
- c) Organización de la actividad: es decir, si las actividades de aprendizaje serán individual o grupales.
- d) Selección de técnicas didácticas para lograr habilidades: es decir determinar de qué manera se realizará el proceso en que los participantes internalizarán los contenidos y lograrán los aprendizajes esperados. Algunas metodologías propias de la formación por competencias son: juego de roles, trabajo colaborativo, simulación, análisis de casos, aprendizaje basado en problemas, entre otros.

En síntesis, la metodología debe indicar cómo se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje como una experiencia de aprendizaje, en donde debe quedar clara la función del facilitador tanto en su labor teórica, como respecto a su ayuda para la actividad práctica en pro del participante. En el aspecto práctico, priorizar

metodologías participativas. Indicar cómo se organizarán los trabajos (individual, grupal –cantidad). Señalar el uso de equipos y medios didácticos (además del material de consumo si es que procediere) e indicar dónde se realizará la actividad práctica, si es que procediere.

Por ejemplo:

Una parte del módulo se desarrolla dentro de la sala clases con la exposición del relator, quien mediante la presentación de diapositivas presenta los elementos y sistemas de un DRON y su Unidad de Control. Los participantes leerán extractos del manual del curso, reconociendo los componentes de un Dron a través de las distintas diapositivas. Posteriormente, en grupos de no más de cuatro, los participantes identificarán dichos componentes en un DRON real que cada grupo tendrá en su poder. Además, a través de videos y aplicando el trabajo en el DRON identificarán las funciones de cada componente, cuáles son las fallas más comunes en la operación y cómo éstos se pueden solucionar, además identificarán las distintas técnicas de operación a partir de los videos. Se realizarán algunos ejercicios de resolución de problemas en que los participantes, trabajando en duplas, deberán encontrar la solución a diversos problemas relacionados con los componentes de un DRON, así como de problemas relacionados con la manipulación incorrecta de la Unidad de Control de un DRON que se les presentará. Posteriormente, en el en el patio de maniobras, los participantes se reunirán nuevamente en grupos de cuatro y a través de la metodología de trabajo colaborativo, utilizarán los distintos comandos de la Unidad de Control, sin llegar a elevar a más de 2 metros el DRON (la operación real corresponde al siguiente módulo).

Por último, nuevamente se reunirá a los 4 grupos en la sala y harán una exposición de los problemas que pudieron haberse presentado en la operación, se consultará a los observadores si pudieron identificar los mismos problemas que sus compañeros.

Conceptos y definiciones claves a considerar en la Metodología:

Actividades didácticas: Son las acciones que se emplean para hacer significativo un tipo de aprendizaje, por ejemplo: Juego de Roles, simulaciones, gamificaciones, entre otras

Recursos didácticos: Son aquellos recursos y herramientas que sirven para complementar las estrategias y actividades didácticas del proceso metodológico, como, por ejemplo: proyector, pizarrón, papelógrafo, Tablet, videos, recursos tecnológicos, entre otros.

Equipos y herramientas: Contempla el detalle de Equipos y Herramientas, todos en cantidad suficiente para la ejecución según cupos del curso y todo lo que se establezca en este ítem resulta vinculante para efectos de ejecución.

Se medirá la coherencia entre los equipos y herramientas propuestos para la ejecución con los diferentes módulos del Plan Formativo.

El proponente deberá declarar, describir y cuantificar los equipos y herramientas, en cantidad suficiente y adecuada para atender al número de participantes establecidos para cada curso.

Materiales e insumos: Son todos aquellos implementos que sirven para realizar el curso y que se pueden denominar materias primas, especialmente útiles para realizar las diferentes actividades y procesos. Debe haber coherencia entre estos, tanto en su tipo como en sus cantidades, para lograr la competencia de cada uno de los módulos.

Infraestructura: Es el conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad, por ejemplo: sala de clases, gimnasio, patio de maniobras, taller, entre otros.

III. Metodología en modalidad a distancia, e-learning

Es una capacitación a distancia, ofrecida a través de Internet, que permite a los participantes desarrollar el proceso de enseñanza - aprendizaje de manera integrada, utilizando recursos informáticos de comunicación y producción, provistos a través de las herramientas disponibles en una plataforma digital de gestión del aprendizaje.

La modalidad a distancia, e-learning, es el mecanismo recomendado para la transferencia y aseguramiento de la adquisición de competencias del módulo a los participantes del curso, en ese sentido la metodología, deberá responder 3 preguntas claves para el desarrollo del módulo seleccionado y por extensión del plan formativo:

- ¿Qué herramientas tecnológicas debe conocer el participante para iniciar la capacitación? (Inducción Tecnológica y Metodológica)
- ¿Qué hará el participante?
- ¿Cómo lo hará el participante?

Estas tres preguntas y sus respuestas se observarán en la plataforma en la que presentará el Oferente sus ofertas, las cuales se desarrollarán en un ambiente virtual.

La metodología debe poner atención a la diversidad presente en los participantes, considerando factores culturales, sociales, étnicos, de género, de estilos de aprendizaje y de niveles de conocimiento informático entre otros.

Para diseñar atendiendo a la diversidad y conocimientos tecnológicos de los participantes es necesario:

- Promover un trabajo sistémico con actividades variadas para los diferentes estilos de aprendizaje procurando que todos tengan acceso a las oportunidades de aprendizaje que se proponen.
- Diseñar experiencias de aprendizaje que se acomoden a las particularidades e intereses de los participantes. Mientras más información se tenga del grupo objetivo más pertinente podrá ser el diseño.
- Proveer igualdad de oportunidades, asegurando que todos los participantes puedan contribuir de igual manera, evitando estereotipos asociados a género y a características físicas.

En la Metodología se deben proponer dos actividades de aprendizaje que permitan desarrollar el proceso de aprendizaje, esto se verá evidenciado con el desarrollo de los siguientes ítems:

a) Inducción Tecnológica y metodológica. Debe preparar a los participantes en el uso de su tecnología (plataforma) y metodología del curso. Podrán incluirse actividades de formación en el uso general de tecnologías de información en caso que resulte necesario.

b) Relación metodología y competencia: se espera una relación directa y complementaria entre la metodología y la competencia del plan formativo, es decir, que la metodología utilizada resuelve la transferencia y adquisición de las habilidades asociadas a los aprendizajes del módulo a evaluar por parte de los participantes. Además, el Oferente debe velar por que el participante no posea un rol pasivo. Para esto debe existir una interacción con los participantes y se debe considerar, además, una producción propia.

c) Proceso de aprendizaje: se refiere a como se desarrollará el proceso de aprendizaje, explicando el uso de la plataforma y el método de enseñanza que se utilizará.

En este ítem el Oferente deberá explicar cómo, a través del rol del Relator, serán conducidas y orientadas las actividades, entendiendo que existen actividades y evaluaciones de retroalimentación automáticas y otras off line, en las cuales su retroalimentación no podrá exceder un plazo máximo de 72 hrs. Por otra parte, deberá explicitar si existirán mensajes de orientación, retroalimentación, etc.

- d) Aspectos motivacionales: se refiere al tipo de actividades de aprendizajes a realizar por módulos para contribuir al proceso de aprendizaje y fomentar la interacción de los participantes.
- e) Apoyo a los participantes o tutorías: se refiere a la atención del apoyo al participante, que debe entregar los oferentes respecto al soporte, administración y comunicación entregada al participante respecto de la plataforma, la metodología y de aspectos administrativos de la actividad. Lo anterior se traduce en la entrega de una guía, que debe informar cómo se organizará la atención remota, el apoyo técnico. Por último, debe definir el plan de tutoría a fin de orientar, de manera permanente y durante el periodo que dure la capacitación, y reforzar el proceso de aprendizaje.
- f) Administración de la actividad en día y horarios: Corresponde a la descripción de cómo se administrará la actividad en tiempo real, en términos de días, horarios, consultas, números de teléfonos, correo electrónico, personal a cargo y un plan de contingencia en el caso de que se interrumpa o altere el normal desarrollo de la actividad.
- g) Recursos didácticos: se refiere a la forma en cómo se utilizará el material didáctico en función de lograr el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Corresponde describir y enumerar los medios y/o recursos de capacitación, tales como, presentaciones, tutoriales, videos interactivos, un instructivo, un cuadro comparativo, multimedia en general, entre otros, que se consideran fundamentales para la transferencia del aprendizaje y el desarrollo de las actividades declaradas en el método de enseñanza. Adicionalmente a lo anterior, debe plantear la inducción y el apoyo en la docencia virtual del relator y tutor.
- h) Actividades de evaluación formativa. Describe el/los tipo/s de actividad de aprendizaje a realizar en el módulo para contribuir al proceso de aprendizaje y fomentar la interacción (ejercicios de simulaciones (con software o multimedia), tareas, ejercicios prácticos, juegos de roles, análisis de casos, aprendizaje basado en problemas, etc.)
- i) Evaluación del proceso de aprendizaje, considerando la totalidad de los Aprendizajes esperados del módulo.

Debe considerar criterios de evaluación (en tareas a realizar por el participante). Propone estrategias y actividades evaluativas para medir el logro del aprendizaje.

Técnicas e instrumentos. Propone estrategias y actividades evaluativas para medir el logro del aprendizaje. Presenta los instrumentos a utilizar durante el desarrollo de la actividad. Establece retroalimentación en la plataforma automática y por el relator.

En síntesis, en el ambiente virtual, la metodología debe indicar de forma taxativa cómo se desarrolla un ambiente práctico de aprendizaje virtual, en donde debe quedar clara las funciones del Relator y Tutor tanto en su labor teórica como práctica, respecto de facilitar metodologías en pro del participante, vale decir, el

relator y tutor son responsables de la apropiación de los materiales de estudio digitales como en la permanente asistencia técnica en el aprendizaje de participantes.

IV. Metodología en modalidad Blended, Presencial y E-Learning.

Blended es la combinación de la modalidad Presencial y la modalidad E-Learning, por tal motivo, debe considerar los puntos anteriores de esta guía para desarrollar esta modalidad.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES CLAVES A CONSIDERAR EN LA METODOLOGÍA:

Actividades didácticas: Son las acciones que se emplean para hacer significativo un tipo de aprendizaje, por ejemplo: Juego de Roles, simulaciones, gamificaciones, entre otras.

Gamificación es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos.

Recursos didácticos: Son aquellos recursos y herramientas que sirven para complementar las estrategias y actividades didácticas del proceso metodológico, como, por ejemplo: multimedia, audios, tutoriales, videos interactivos, entre otros.

Ambiente virtual (plataforma): Es el ciberespacio que como espacio tecnológico posibilita la adquisición de habilidades gestionando los contenidos didácticos, medios, mediaciones y procesos de aprendizaje, con un conjunto dinámico de tecnologías y aplicativos asociados. Por su naturaleza digital, asumen un lenguaje interactivo para realizar el uso de multimedia que contribuye el mejoramiento de los procesos de aprendizaje.

LMS: Es un sistema de gestión de aprendizaje, un software instalado en un servidor web que se emplea para administrar, distribuir y controlar las actividades de formación no presencial de una institución u organización.

E- LEARNING ASINCRÓNICO: Es una modalidad de aprendizaje en que el tutor y el alumno interactúan en espacios y momentos distintos. Esto permite al alumno, a través de documentación, material y actividades en línea, desarrollar su propio proceso de aprendizaje; es decir que, bajo esta modalidad, el alumno es autónomo, es quién planifica su ritmo y su tiempo de dedicación al estudio y a la participación en tareas o actividades individuales o en grupo, sin necesidad de estar en conexión directa con el o los tutores y los otros alumnos. Las herramientas de comunicación o interacción más utilizadas para el apoyo de esta modalidad de aprendizaje son: correo electrónico, teléfono foros, pizarra informativa, etc.

BLENDED: Es una metodología de aprendizaje semipresencial, se refiere a la combinación del trabajo presencial y del trabajo en plataforma LMS, en donde el alumno puede controlar algunos factores como el lugar, momento y espacio de trabajo. Esta modalidad considerar la parte práctica (Presencial) con igual o mayor número de horas que la parte e-learning (Teórica).

Nota:

Hay que indicar que la Naturaleza del curso puede afectar en su evaluación. La Metodología y recursos que se utilicen en la plataforma deben considerarlo, pues si la oferta (curso) es práctica, los recursos educativos que se entreguen en la plataforma deben evidenciarlo. Por lo tanto, una solicitud que incluya actividades, en terreno o presenciales, no puede ser presentada bajo la modalidad elearning, dado que, la naturaleza del curso no lo permitiría. Por ejemplo, un curso de Grúa Horquilla, de 8 hrs prácticas y 8 hrs teóricas, solo se podría realizar bajo la modalidad Presencial o la modalidad Blended, ya que, solo así se podrá evidenciar el logro de los Aprendizajes Esperados.

Anexo 8 Propuesta de Población Potencial

La presente propuesta se realiza con el objeto de poner a la disposición de Programa un método de cálculo de población potencial que permita acotar el tamaño de dicha variable objetivo. En lo particular el método de cálculo cobra relevancia a razón que se considera en este EPG que la población potencial es igual a la población objetivo, ya que la característica que distingue la población objetivo a la potencial es el “interés por capacitarse”.

El Programa establece el “interés por capacitarse” dentro de la definición de su población objetivo como un criterio implícito de focalización, sin embargo, como se analiza en el cuerpo del documento, esta variable no es directamente observable, de ahí que no sea posible discriminar entre los que tienen y no tienen interés de capacitarse, a menos que se levante la información mediante encuesta anual, la cual implicaría altos costos de obtención, no sostenibles en el tiempo.

Para calcular la población potencial, el panel propone el siguiente método de cálculo:

1. Se parte de las estadísticas relacionada como “Estadísticas de Empresas por Tramo según ventas (13 tramos) y Tramo de trabajadores informados” disponibles del año 2020 del SII¹⁹⁵ y se calcula el número promedio de trabajadores dependientes informados según tramo¹⁹⁶.

Como se ha mencionado en el cuerpo de este informe, la data del SII, no registra a socios, dueños ni representantes legales, a menos que estos estuvieran contratados como trabajadores de sus empresas, esto, en virtud de la Ley N° 21.210, que define el “sueldo empresarial” para el dueño o los socios de la MIPE. La opción de “sueldo empresarial” es discrecional de parte del dueño, socio o representante legal de la MIPE, con lo que éste queda incorporado a la base de datos del SII sólo si recibe un “sueldo empresarial”. Para mitigar el riesgo de subestimación identificado en la data del SII como el tramo “(0) Sin trabajadores” se asume que el dueño o socio es el trabajador, por tanto, se asume un trabajador promedio por empresa, lo cual hace coincidir número de empresas y número de trabajadores es este tramo.

Cuadro A8-1 Cálculo de Promedio de Trabajadores por Tramo de Empresa Micro y Pequeña, Año 2020

Tramo según ventas (13 tramos)	Tramo según ventas (5 tramos)	Tramo según trabajadores dependientes informados	Número de empresas (a)	Número de trabajadores dependientes informados (b)	Promedio de trabajadores por tramo (b/a)
Micro 1	Micro	0) Sin trabajadores	319,047	319,047	1
Micro 1	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	24,157	41,417	2
Micro 1	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	482	8,720	18
Micro 1	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	89	9,687	109
Micro 1	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	64	101,147	1,580
Micro 2	Micro	0) Sin trabajadores	157,789	157,789	1
Micro 2	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	38,378	75,947	2
Micro 2	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	985	16,671	17
Micro 2	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	71	6,615	93

¹⁹⁵ Disponible en https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

¹⁹⁶ Descripción de Tramos:

- 1) Micro 1 0,01 UF a 200 UF.
- 2) Micro 2 200,01 UF a 600 UF.
- 3) Micro 3 600,01 UF a 2.400 UF.
- 1) Pequeña 1 2.400,01 UF a 5.000 UF.
- 2) Pequeña 2 5.000,01 UF a 10.000 UF.
- 3) Pequeña 3 10.000,01 UF a 25.000 UF.

Tramo según ventas (13 tramos)	Tramo según ventas (5 tramos)	Tramo según trabajadores dependientes informados	Número de empresas (a)	Número de trabajadores dependientes informados (b)	Promedio de trabajadores por tramo (b/a)
Micro 2	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	24	15,810	659
Micro 3	Micro	0) Sin trabajadores	145,606	145,606	1
Micro 3	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	94,391	247,831	3
Micro 3	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	6,615	110,536	17
Micro 3	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	467	40,685	87
Micro 3	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	68	91,253	1,342
Pequeña 1	Pequeña	0) Sin trabajadores	36,014	36,014	1
Pequeña 1	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	50,074	171,717	3
Pequeña 1	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	9,880	174,347	18
Pequeña 1	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	874	80,308	92
Pequeña 1	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	47	28,993	617
Pequeña 2	Pequeña	0) Sin trabajadores	16,442	16,442	1
Pequeña 2	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	30,543	123,195	4
Pequeña 2	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	13,396	253,744	19
Pequeña 2	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	1,466	136,530	93
Pequeña 2	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	119	95,306	801
Pequeña 3	Pequeña	0) Sin trabajadores	9,427	9,427	1
Pequeña 3	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	17,854	80,821	5
Pequeña 3	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	16,591	354,145	21
Pequeña 3	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	3,057	275,643	90
Pequeña 3	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	240	229,514	956
		Total		3,454,907	

Fuente: Elaboración propia a partir de SII

- La estimación de población potencial debe identificar las empresas micro y pequeñas, que han señalado que sus trabajadores, dueños, socios y representantes legales no han recibido capacitación en el último tiempo y cuya principal razón para no capacitar es que la empresa no tiene recursos disponibles. Este criterio se basa en la problemática que dio origen al Programa. En el cuerpo del documento, en la sección de justificación se argumenta que la población potencial se caracteriza por baja productividad laboral, no ha accedido a capacitación en el área en que se desempeña y no acede a financiamiento de terceros. El Despega MIPE se presenta como un programa que soluciona estos problemas de acceso.

En este contexto, se procede a calcular el número de empresas con esta problemática utilizando como Proxy los porcentajes del Reporte Nacional Encuesta Despega MIPE año 2020 del Observatorio Laboral Nacional, en específico los datos que arrojan las respuestas de las preguntas 19, 20, 21 y 22¹⁹⁷. Es importante destacar, que el panel ha planteado la necesidad de que dicha encuesta realice los esfuerzos de transparentar su significancia estadística, y por ende mejorar la confianza estadística de la encuesta al cuantificar la tasa de respuesta y su margen de significancia. Por tanto, este método de cálculo parte de que esta limitación será abordada y subsanada por el Observatorio Laboral Nacional.

Acorde a la encuesta 2020 del Observatorio Laboral Nacional, el porcentaje de micro y pequeñas empresas que los socios y/o representantes legales no han recibido capacitación en el último tiempo alcanza el 57%. De igual manera, la causa de esta limitación, en socios y/o representantes legales,

¹⁹⁷ La fuente utilizada para el cálculo proviene de la sección denominada "Preferencias para realizar la capacitación" del documento "Reporte Nacional Encuesta Despega Mipe 2020" entregado al Panel en fecha 18 de enero de 2022. Es importante destacar que existen diferencias entre la secuencia numérica de las preguntas de la encuesta presentada en el Reporte y de las preguntas del Cuestionario de la Encuesta. La secuencia numérica aquí utilizadas (respuestas de las preguntas 19, 20, 21 y 22) se refieren a las presentadas en el "Reporte Nacional Encuesta Despega Mipe 2020"

corresponde a que un 38% de las empresas no tiene recursos disponibles. Estos mismos porcentajes para los trabajadores de la MIPES son 68% y 41% respectivamente. El factor de cálculo para determinar el número de empresas, en aquellos tramos donde son los dueños o socios lo trabajadores es es 0,2166 (0,57*0,38). De manera equivalente, el Proxy en aquellas empresas cuyos tramos reportan trabajadores, el factor de cálculo es 0,2788 (0,68*0,41).

Cuadro A8-2 Cálculo del Número de Empresas que no tienen acceso a la capacitación, Año 2020

Tramo según ventas (13 tramos)	Tramo según ventas (5 tramos)	Tramo según trabajadores dependientes informados	Número de empresas (a)	Factor de Cálculo Empresas que no tienen acceso a la capacitación (b)	Número de Empresas que no tienen acceso a la capacitación (a*b)
Micro 1	Micro	0) Sin trabajadores	319,047	0.2166	69,106
Micro 1	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	24,157	0.2788	6,735
Micro 1	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	482	0.2788	134
Micro 1	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	89	0.2788	25
Micro 1	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	64	0.2788	18
Micro 2	Micro	0) Sin trabajadores	157,789	0.2166	34,177
Micro 2	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	38,378	0.2788	10,700
Micro 2	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	985	0.2788	275
Micro 2	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	71	0.2788	20
Micro 2	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	24	0.2788	7
Micro 3	Micro	0) Sin trabajadores	145,606	0.2166	31,538
Micro 3	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	94,391	0.2788	26,316
Micro 3	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	6,615	0.2788	1,844
Micro 3	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	467	0.2788	130
Micro 3	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	68	0.2788	19
Pequeña 1	Pequeña	0) Sin trabajadores	36,014	0.2166	7,801
Pequeña 1	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	50,074	0.2788	13,961
Pequeña 1	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	9,880	0.2788	2,755
Pequeña 1	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	874	0.2788	244
Pequeña 1	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	47	0.2788	13
Pequeña 2	Pequeña	0) Sin trabajadores	16,442	0.2166	3,561
Pequeña 2	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	30,543	0.2788	8,515
Pequeña 2	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	13,396	0.2788	3,735
Pequeña 2	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	1,466	0.2788	409
Pequeña 2	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	119	0.2788	33
Pequeña 3	Pequeña	0) Sin trabajadores	9,427	0.2166	2,042
Pequeña 3	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	17,854	0.2788	4,978
Pequeña 3	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	16,591	0.2788	4,626
Pequeña 3	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	3,057	0.2788	852
Pequeña 3	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	240	0.2788	67

Fuente: Elaboración propia a partir de SII

3. La estimación de población potencial en cuanto al número de trabajadores, dueños, socios y representantes legales resulta un aproximado del número promedio de trabajadores por tramo, multiplicado por el número de empresas estimadas que presenta el Problema. Esto suma una población potencial de 920.633 personas para el año 2020.

Cuadro A8-3 Cálculo de Propuesta de Población Potencial, Año 2020

Tramo según ventas (13 tramos)	Tramo según ventas (5 tramos)	Tramo según trabajadores dependientes informados	Promedio de trabajadores por tramo (a)	Número de Empresas que no tienen acceso a la capacitación (b)	Número de trabajadores que no tienen acceso a la capacitación (a*b)
Micro 1	Micro	0) Sin trabajadores	1	69,106	69,106
Micro 1	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	2	6,735	11,547
Micro 1	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	18	134	2,431
Micro 1	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	109	25	2,701
Micro 1	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	1,580	18	28,200
Micro 2	Micro	0) Sin trabajadores	1	34,177	34,177
Micro 2	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	2	10,700	21,174
Micro 2	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	17	275	4,648
Micro 2	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	93	20	1,844
Micro 2	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	659	7	4,408
Micro 3	Micro	0) Sin trabajadores	1	31,538	31,538
Micro 3	Micro	1) 1 a 9 trabajadores	3	26,316	69,095
Micro 3	Micro	2) 10 a 49 trabajadores	17	1,844	30,817
Micro 3	Micro	3) 50 a 249 trabajadores	87	130	11,343
Micro 3	Micro	4) 250 o más trabajadores informados	1,342	19	25,441
Pequeña 1	Pequeña	0) Sin trabajadores	1	7,801	7,801
Pequeña 1	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	3	13,961	47,875
Pequeña 1	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	18	2,755	48,608
Pequeña 1	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	92	244	22,390
Pequeña 1	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	617	13	8,083
Pequeña 2	Pequeña	0) Sin trabajadores	1	3,561	3,561
Pequeña 2	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	4	8,515	34,347
Pequeña 2	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	19	3,735	70,744
Pequeña 2	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	93	409	38,065
Pequeña 2	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	801	33	26,571
Pequeña 3	Pequeña	0) Sin trabajadores	1	2,042	2,042
Pequeña 3	Pequeña	1) 1 a 9 trabajadores	5	4,978	22,533
Pequeña 3	Pequeña	2) 10 a 49 trabajadores	21	4,626	98,736
Pequeña 3	Pequeña	3) 50 a 249 trabajadores	90	852	76,849
Pequeña 3	Pequeña	4) 250 o más trabajadores informados	956	67	63,989
		Total			920,663

Fuente: Elaboración propia a partir de SII

Anexo 9 Variables reportadas como “Regular” en los reportes de Encuestas de Satisfacción Programa Despega

El presente anexo resume un cuadro comparativo de la evolución de variables de calidad reportadas como regular durante el período de evaluación en las encuestas de satisfacción levantadas por la Unidad de Estudios del SENCE. De acuerdo con el Reporte de resultados, la categorización del nivel de satisfacción es la siguiente; 91-100% excelente, 76-90% positiva, 61-75% regular, 51-60% negativa, menor a 50% muy negativa. La leyenda con el símbolo (✓) representa reportada como regular; el símbolo (x) significa reportada como positiva o excelente. En este sentido, aquellas variables que para el 2021 mantienen el símbolo (✓), son dimensiones de calidad todavía pendientes por canalizar en el Programa.

Cuadro A9-1: Variables reportadas como “Regular” reporte Encuestas de Satisfacción Programa Despega MIPE

Dimensión	Subdimensión	Variables	2018	2019	2020	2021
(1) Procedimientos Previos al inicio del curso	Evaluación de la información	Facilidad para acceder a la información general del programa previo a la participación.	✓	✓	x	x
		Claridad de la información disponible para participar en el programa.	✓	x	x	x
	Postulación Global	Claridad de la información disponible sobre los cursos de capacitación	✓	x	x	x
		Tiempo transcurrido entre la postulación y el aviso de aceptación	✓	x	x	x
	Postulación online	Facilidad para encontrar donde postular.	✓	✓	x	x
		Facilidad para acceder a la información de los cursos	✓	✓	x	x
(2) Curso	Desarrollo del curso	Infraestructura física	✓	✓	x	x
		Equipamiento para las actividades	✓	✓	x	x

Dimensión	Subdimensión	Variables	2018	2019	2020	2021
		prácticas pertinentes al curso				
		Cantidad de equipamiento de acuerdo con la cantidad de participantes	✓	x	x	x
		Personal de apoyo administrativo durante la ejecución del curso	✓	x	x	x
	Metodología del curso ¹⁹⁸	Entrega oportuna de los resultados de las evaluaciones	x	x	✓	x
	Facilitador	Entrega justificación sobre las calificaciones de las evaluaciones	✓	x	✓	✓
	Plataforma y Comunicación ¹⁹⁹	Facilidad de acceso a la plataforma donde se ejecutó el curso	x	x	✓	✓
		Facilidad para encontrar la información que necesita dentro de la plataforma	x	x	✓	x
		Facilidad de uso y manejo de la plataforma donde ejecutó el curso	x	x	✓	x
		Utilidad de los elementos en línea para comunicarse e intercambiar información con otros participantes del curso	x	x	✓	x
(3) Resultados		El curso me dará nuevas	✓	✓	x	x

¹⁹⁸ La subdimensión Desarrollo del Curso cambia de nombre a Metodología del curso para el año 2020.

¹⁹⁹ Subdimensión que se agrego el año 2020.

Dimensión	Subdimensión	Variables	2018	2019	2020	2021
		posibilidades de trabajo				
		El curso me permitirá mejorar mi remuneración o salario.	✓	✓	x	x
		El programa de capacitación tendrá efectos positivos en mi trayectoria laboral ²⁰⁰	x	x	✓	x
		El programa de capacitación me aportó en mi crecimiento personal ²⁰¹	x	x	✓	x
		Efectos positivos en la dinámica familiar ²⁰²	x	x	✓	✓
		Efectos positivos en la dinámica social ²⁰³	x	x	✓	✓

Fuente: Elaboración propia a partir de los Reportes Encuesta de Satisfacción periodo 2018-2021

A pesar de no contar con suficientes evidencias con respecto a los cambios realizados por el programa para mejorar las variables evaluadas como “regular”, sí se puede afirmar que para los años 2019 6 de las 13 variables evaluadas como “regulares” en el año 2018 fueron categorizadas con un nivel de satisfacción “positiva”. Respecto al año 2020, se introdujeron nuevas subdimensiones y variables, como se observa en el cuadro A9-1, de las 7 variables evaluadas como “regulares” todas estas fueron evaluadas como “positivas” para el 2020, sin embargo, se introdujeron 10 nuevas variables con valoraciones “regulares”. Finalmente, en el año 2021, de estas 10 variables evaluadas como regulares, se mantienen en este estado tan solo 4, estas son “Facilitador entrega justificación sobre las calificaciones de las evaluaciones”, “Facilidad de acceso a la plataforma donde se ejecutó el curso”, “Efectos positivos en la dinámica familiar” y “Efectos positivos en la dinámica social” El panel considera que estas variables son relevantes de considerar para los procesos de mejora continua establecidos por SENCE para el Programa.

²⁰⁰ Se considera a partir del año 2020.

²⁰¹ Se considera a partir del año 2020.

²⁰² Se considera a partir del año 2020.

²⁰³ Se considera a partir del año 2020.