EVALUACIÓN SECTORIAL

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN, TRANSPARENCIA Y PRODUCTIVIDAD FISCAL
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
MINISTERIO DE HACIENDA

DIVISIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES
SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

Septiembre, 2025

Dirección de Presupuestos
Gobierno de Chile

EVALUACIÓN SECTORIAL
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal.
Dirección de Presupuestos – DIPRES © 2025 DIPRES

Directora de Presupuestos: Javiera Martínez Fariña
Subsecretaria de Evaluación Social: Paula Poblete Maureira
Jefe de Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal: Rodrigo Díaz Mery
Jefa de División de Políticas Sociales: Francisca Moreno Montealegre.

Equipo a cargo de la publicación:
Por parte de Dirección de Presupuestos: Mónica Parentelli, Ernesto González, Claudia Chamorro Donoso, bajo la conducción de Daniela Ortega Fernández (jefa subrogante del Subdepartamento de Evaluación de Programas).

Por parte de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: Alejandra Sanhueza y Camila Trujillo, bajo la coordinación de Camila Leiva Olivares (jefa del Departamento de Monitoreo de Programas Sociales). Karina Ruiz, bajo la conducción de Cristian Labra Olivares
(jefe del Departamento de Estudios).
La evaluación contó con un panel de evaluadores/as externos/as compuesto por: Bárbara Flores (Coordinadora), Nicolás Didier y Gustavo Rayo.

Esta evaluación se desarrolló como parte de la Línea de Evaluación Sectorial, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Exento N°444, del 07 de diciembre de 2023, del Ministerio de Hacienda.
Siempre que es posible se intenta usar un lenguaje no discriminador ni sexista. No obstante, para no obstaculizar la lectura, en los casos que sea pertinente, se usa el masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres y mujeres en igual medida.
Se autoriza su reproducción, siempre y cuando se haga referencia explícita a la fuente.

Para referenciar, emplear el siguiente formato:
DIPRES (2025). Evaluación Sectorial de Salud Mental. Informe Final. Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal. Santiago, Chile.

Registro de Propiedad Intelectual: Pendiente
ISBN: Pendiente
Diseño y Diagramación: M. Martínez V

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO 4
GLOSARIO 12
INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN SECTORIAL 14
PARTE I. 15
CAPITULO 1: Perspectiva estratégica y alcance de la política pública de capacitación y formación de competencias laborales 16
INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA 16
PROBLEMA QUE DA ORIGEN A LA POLÍTICA PÚBLICA 18
TRAYECTORIA DE LA POLÍTICA PÚBLICA 21
ACTORES DE LA POLÍTICA 23
RECURSOS DE LA POLÍTICA 28
NORMATIVA DE LA POLÍTICA 34
CAPITULO 2: Contenido de la Política Pública de Capacitación y Formación de Competencias Laborales 36
INTRODUCCIÓN 36
OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 37
PARTE II 45
INTRODUCCIÓN 46
LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN CHILE 47
MARCO CONCEPTUAL: POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN LABORAL 59
ACTORES Y OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 77
EVALUACIÓN COMPRENSIVA DE DISEÑO 89
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO OPERATIVO 123
EVALUACIÓN ESTRATÉGICA 150
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 156
REFERENCIAS 164
ANEXO 172

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la Evaluación Sectorial de “Capacitación y Formación Laboral” es evaluar integralmente la política de capacitación y formación laboral en Chile en el período 2018-2023. Los objetivos específicos se establecen como: (1) identificar la perspectiva estratégica y alcance de la política de capacitación y formación laboral; (2) identificar la oferta programática relevante que implementa la política pública y sus relaciones e interacciones; (3) evaluar comprensivamente el diseño de la oferta programática relevante, identificando duplicidades y/o complementariedades; (4) evaluar a nivel operativo la oferta programática relevante de la política de capacitación y formación laboral; y (5) Evaluar, a nivel estratégico, la política de capacitación y formación laboral.

El presente informe aborda los objetivos específicos 3, 4 y 5, correspondientes a la Parte II de la evaluación sectorial y a cargo del Panel externo de evaluación. En particular, comprende una revisión del contexto histórico de la política de capacitación en Chile, revisión de marcos conceptuales y una definición integrativa para operacionalizar la evaluación comprensiva de la Oferta Programática Relevante (OPR). En cuanto al diseño, se identifica la pertinencia de las estrategias de capacitación, criterios de focalización y de sus eventuales complementariedades y/o duplicidades. Asimismo, el informe incluye la evaluación de desempeño de la OPR. Ésta considera el análisis de cobertura, gasto y eficacia. Por último, se presenta un análisis estratégico, conclusiones y recomendaciones a la luz de los resultados obtenidos por el Panel.

CONTEXTO HISTÓRICO DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN LABORAL

El desarrollo de la política sectorial de capacitación laboral en Chile ha estado marcado por la evolución de sus marcos normativos, los cuales han sido utilizados por el Estado para articular sus políticas industriales, laborales, sociales y educacionales. En este contexto, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) ha desempeñado un rol clave en la consolidación del sistema de formación laboral desde su creación. Entre 1960 y 1989, la política de capacitación transitó desde un modelo con una fuerte participación estatal hacia un esquema de provisión privada, consolidado con el Estatuto de Capacitación y Empleo de 1976. Este marco normativo estableció un sistema basado en la franquicia tributaria para empresas y un sistema de becas para la capacitación de trabajadores cesantes y desempleados, sentando las bases del actual modelo. Asimismo, el reglamento de 1986 definió la estructura organizativa del sistema, introduciendo la figura de los Organismos Técnicos de Ejecución y los Organismos Técnicos Intermedios, así como las condiciones para la supervisión de los programas de formación.

Con la promulgación del Decreto con Fuerza de Ley N°1 en 1989, se introdujeron modificaciones que ampliaron las posibilidades de provisión de capacitación, permitiendo la participación de universidades e institutos profesionales en la oferta formativa financiada a través de la franquicia tributaria. Además, se reforzó el sistema de becas, priorizando a personas de escasos recursos y ampliando su alcance a trabajadores independientes y sectores de extrema pobreza. También se garantizó el mantenimiento de las remuneraciones durante los períodos de capacitación, con la excepción de horas extraordinarias. Estas modificaciones fortalecieron la institucionalidad de la capacitación ocupacional, asegurando su alineación con las necesidades del mercado laboral y las transformaciones económicas del país.

Posteriormente, entre 1990 y 2023, el SENCE experimentó importantes reformas con el objetivo de mejorar la calidad, cobertura y focalización de la capacitación laboral. En 1994, el gobierno presentó un diagnóstico que evidenció deficiencias en el sistema, como la baja calidad y concentración de las capacitaciones en sectores limitados, así como la falta de integración entre crecimiento económico y participación social. La Ley N°19.518, promulgada en 1997, buscó abordar estos problemas

mediante la creación de un nuevo marco normativo que fortaleciera la institucionalidad del sistema, estableciendo una Política Nacional de Capacitación y órganos de gobernanza como el Consejo Nacional de Capacitación y los Consejos Regionales. Entre los principales cambios se incluyó la ampliación de la cobertura de la Franquicia Tributaria, la creación de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) para promover la participación de los trabajadores, y la redefinición de los roles de los organismos de capacitación, imponiendo mayores requisitos de calidad y regulación.

Otro cambio clave fue la sustitución del sistema de becas por el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), administrado por el SENCE, lo que permitió una mejor focalización de los recursos y mayor supervisión estatal. A diferencia del esquema anterior, el FONCAP priorizó a sectores vulnerables como trabajadores cesantes, jóvenes de escasos recursos y mujeres jefas de hogar, reflejando un enfoque más inclusivo. Además, se incorporaron medidas específicas para apoyar a pequeñas y medianas empresas en el acceso a la capacitación. En términos generales, las reformas implementadas durante este período fortalecieron la institucionalidad del sistema de capacitación en Chile, promoviendo un modelo más equitativo y alineado con las necesidades del mercado laboral y el desarrollo productivo del país.

A lo largo de los años, el Estatuto de Capacitación y Empleo ha experimentado diversas modificaciones que han redefinido su alcance e institucionalidad. La primera de ellas, en 2001, a través de la Ley N°19.765, amplió el financiamiento a programas de formación técnica y capacitación laboral, incluyendo iniciativas para personas con rezago en lectoescritura y capacitación post-contrato. Posteriormente, en 2004, la Ley N°19.967 permitió la integración de entidades de educación superior en el registro de OTEC y estableció condiciones especiales de acceso para grupos vulnerables. En 2006, las leyes N°20.121 y N°20.124 facilitaron la participación de municipios en la capacitación y redefinieron los criterios del contrato de aprendizaje. La Ley N°20.267, promulgada en 2008, creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, fortaleciendo la formación y evaluación de trabajadores a través de ChileValora. Finalmente, la Ley N°21.666, en 2023, modernizó este sistema con mayor uso de tecnología, ampliación a nuevos sectores económicos y un enfoque en equidad de género y accesibilidad para grupos vulnerables, integrando la certificación de competencias con la formación técnica y profesional.

MARCO CONCEPTUAL PARA LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN LABORAL

La literatura internacional enfatiza distintos aspectos de la capacitación según la comunidad epistémica, abordando su relación con los mercados ocupacionales, su integración con la educación formal y su función como instrumento de política pública.

Los Sistemas Institucionales de Capacitación (SIC), representan distintos enfoques estructurados que los países adoptan para desarrollar las habilidades laborales dentro de sus políticas públicas y económicas. Estos sistemas definen la organización, financiamiento y regulación de la capacitación, involucrando actores como el Estado, el sector privado, las instituciones educativas y organizaciones laborales. Existen diferentes modelos de SIC según el rol del Estado y el mercado: regímenes liberales (EE.UU., Reino Unido), coordinados (Alemania, Suiza) y dirigidos por el Estado (Japón, Corea del Sur). Su configuración varía según factores como la estructura económica, el mercado laboral y los avances tecnológicos. Actualmente, la discusión se centra en la equidad, el aprendizaje continuo y la adaptación a la digitalización y automatización del trabajo.

Las Políticas de Educación Vocacional (PEV) buscan proporcionar habilidades técnicas y profesionales que faciliten la integración de las personas al mercado laboral, centrándose en sectores industriales y tecnológicos. A diferencia de la educación académica general, la educación vocacional está orientada a la formación práctica, respondiendo directamente a las necesidades del empleo. Incluye programas a nivel secundario, postsecundario y de formación continua para adultos, con un enfoque en el aprendizaje basado en el trabajo. Además, involucra la colaboración de

empresas y organizaciones laborales para asegurar que las habilidades adquiridas se ajusten a las demandas del mercado. En economías emergentes, como China, India y Brasil, la educación vocacional es clave para mejorar la fuerza laboral y reducir el desempleo juvenil, aunque enfrenta desafíos como la falta de infraestructura y la rigidez en los sistemas de credenciales, especialmente en un contexto de cambio tecnológico y transición ecológica.

Las Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML) son intervenciones gubernamentales diseñadas para mejorar la empleabilidad y productividad, reduciendo el desempleo estructural y friccional. A diferencia de las políticas pasivas, que ofrecen apoyo financiero a los desempleados, las PAML buscan fomentar la creación de empleo y mejorar las oportunidades laborales mediante instrumentos como capacitación, intermediación laboral, subvenciones a la contratación, empleo público y fomento al emprendimiento. Estas políticas se ajustan a las características del mercado laboral de cada país, con enfoques distintos en modelos nórdicos, liberales o coordinados. Aunque son fundamentales para enfrentar desafíos como la desigualdad y el desempleo, requieren una infraestructura robusta y evaluación constante para ser efectivas. Además, deben adaptarse a los cambios tecnológicos, la transición ecológica y la inclusión social.

PERSPECTIVA INTEGRATIVA PARA LA EVALUACIÓN SECTORIAL

El Panel desarrolló una propuesta analítica que considera: la inexistencia de una política explícita de capacitación en el marco temporal de la presente evaluación sectorial, las características del diseño institucional del sistema de capacitación y la naturaleza de la oferta pública en términos de instrumentos de intervención por parte del poder ejecutivo del Estado.

El Sistema de Capacitación y Empleo de Chile carece de una política nacional explícita de capacitación, y su estructura normativa es flexible y no vinculante en cuanto a la calidad de los programas, lo que permite que actores públicos y privados operen sin una regulación estricta. La falta de mecanismos formales para la certificación y transferencia de competencias limita la efectividad del sistema. Además, el diseño del sistema excluye la educación formal, y las políticas de capacitación se ven fragmentadas y desarticuladas. A pesar de los esfuerzos para integrar la capacitación con la educación vocacional, las modificaciones normativas no han sido suficientes. Por lo tanto, se propone utilizar el marco de las PAML como enfoque analítico para evaluar la política sectorial de capacitación, ya que permite una respuesta más adecuada y flexible a las dinámicas del mercado laboral, sin requerir complejas estructuras de gobernanza. Notar que, las recientes reformas (2023-2024) quedan fuera del análisis temporal de esta evaluación sectorial, pero se describen.

ACTORES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

La construcción de una política implícita de capacitación y formación laboral requiere comprender los diferentes procesos de toma de decisiones, provisión de servicios, intermediación y unidad intervenida en los programas de capacitación.

El Sistema de Capacitación y Empleo en Chile involucra varios agentes decisores: las empresas, el Estado y las personas. Las empresas tienen la opción de financiar programas de capacitación, con o sin incentivos tributarios, y no están obligadas a seguir las regulaciones del Estatuto si es que no utilizan Franquicia Tributaria. El Estado, por su parte, define la oferta pública de formación, pero también muestra flexibilidad en sus requisitos, mientras que las personas pueden financiar su propia capacitación sin una regulación estricta de calidad. En cuanto a la provisión de la capacitación, intervienen diferentes actores como empresas, organismos técnicos de capacitación (OTEC), organizaciones no OTEC (ONGs, universidades, empresas consultoras), y agencias públicas. Además, el sistema incluye roles de intermediación a través de organismos técnicos intermedios y oficinas municipales, que facilitan la conexión entre oferta y demanda de capacitación, y roles de

beneficiarios, que abarcan tanto a empresas que buscan mejorar sus procesos productivos como a individuos que buscan mejorar su empleabilidad y desempeño laboral.

OFERTA PÚBLICA RELEVANTE Y OPERACIONALIZACIÓN

La OPR considera 30 programas, considerando 23 programas sociales que contribuyen al desarrollo de la política social y 7 programas no sociales, implementados por 9 ministerios y 12 servicios encargados, lo que da cuenta de la gran heterogeneidad de actores responsables de programas asociados a la política implícita de capacitación laboral, y que no se acota exclusivamente al SENCE, institución a cargo de 9 programas de la OPR. Todos estaban vigentes en 2023. El Programa Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas) del SENCE el más antiguo, ya que, comenzó en 1976. Luego, 24 programas de la OPR comenzaron desde el año 2000 en adelante.

El análisis de los propósitos de los 30 de la OPR da cuenta de la consistencia de los programas con la Ley N°19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo. Así, se pueden considerar como objetivos de la política implícita los siguientes: (i) promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras, (ii) contribuir a un adecuado nivel de empleo, (iii) mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas, y (iv) la calidad de sus procesos y productos. También, los objetivos de las PAML se agrupan sintéticamente en cuatro: (i) reducir desempleo; (ii) mejorar empleabilidad; (iii) aumentar productividad y (iv) crear empleo. A juicio del Panel, existe consistencia entre objetivos de la normativa del Sistema de Capacitación y Empleo (política de capacitación implícita) y aquellos de las PAML.

Para operacionalizar la evaluación sectorial, el Panel considera pertinente agrupar programas según población objetivo. Esto es, diferenciar entre aquella oferta pública que se orienta a la demanda por trabajo (MIPEs o personas con negocios o emprendimientos potenciales) y aquella que se orienta a la oferta laboral (personas en edad de trabajar). Este grupo, a su vez, se puede distinguir además según estatus ocupacional (población ocupada, desocupada, inactiva). Esta clasificación permite identificar que 11 programas de la OPR están orientados a la demanda laboral. En el caso de los programas orientados a la oferta laboral, se observan 6 programas de la OPR que atienden a personas ocupadas, 8 programas que atienden a personas desocupadas, y 5 programas a personas inactivas.

EVALUACIÓN COMPRENSIVA DE DISEÑO

La pertinencia de una política pública se define como el grado en que un conjunto de medidas se orienta a resolver una problemática existente en el contexto en que se produce. La OPR asociada a la política de capacitación implícita en Chile identifica problemas asociados a la baja productividad, capacidad de gestión, autonomía económica, bajas competencias laborales, dificultades en la inserción laboral y empleabilidad. Si se contrasta con los problemas descritos para la política de capacitación implícita (déficit en capital humano, fallas de mercado, dinámicas de mercado y productividad), éstos se superponen entre las dimensiones identificadas por la OPR.

La baja productividad es señalada por programas orientados a la demanda, lo que se relaciona a su vez con la poca capacidad de gestión y generación de recursos autónomos. Pero también la OPR identifica como problema la falta de competencias laborales, inserción laboral y empleabilidad, todo ello asociado a la baja acumulación de capital humano. Por otro lado, los cambios que ocurren en el mercado laboral y las dinámicas de su oferta (ej. migración, envejecimiento) y demanda (ej. avance tecnológico) también influyen en las competencias laborales requeridas. De manera transversal, se encuentran las fallas de mercado, asociadas a asimetrías de información, contratos incompletos y limitaciones al crédito.

También se analizan los componentes de los programas en la OPR y si éstos contribuyen al logro del propósito declarado. Los 30 programas analizados consideran una estrategia de capacitación (directa, a financiar o certificar), pero además 8 programas tienen apoyos a la microempresa y al autoempleo, 8 programas incluyen asistencia a la búsqueda de empleo y servicios de colocación y 2 programas también entregan subsidios a empresas. Aunque los 30 programas de la OPR evidencian una orientación predominante hacia la capacitación como eje central de sus estrategias. Sin embargo, la integración de otros componentes, como la intermediación laboral depende de instituciones específicas, que aplican un enfoque más integral.

Luego, el concepto de focalización define criterios para asignar programas y definir a la población objetivo. Entre los programas de la OPR la población objetivo es diversa. En el grupo de programas orientados a la demanda, pueden ser beneficiadas por los programas, personas de pueblos originarios, en situación de extrema pobreza, pobreza o vulnerabilidad socioeconómica, cumpliendo condena, con discapacidad, mujeres y sin formalizar su emprendimiento en el SII. También, dependiendo del caso, los programas distinguen según estatus ocupacional (personas ocupadas, desocupadas e inactivas). El grupo de programas para personas ocupadas, atiende a personas que trabajan para el gobierno nacional y/o subnacional, y personas mayores de 15 o 18 años de edad. Los programas para personas desocupadas naturalmente atienden a personas desempleadas o en procesos de inserción laboral. No obstante, se distinguen heterogeneidades respecto al nivel de vulnerabilidad socioeconómica, edad y territorio. Finalmente, en el grupo de programas orientados personas inactivas, la población objetivo es vulnerable (en el sistema penal, mujeres) y la capacitación se utiliza como un medio para alcanzar otros objetivos de la política social.

Los instrumentos utilizados para cuantificar la población objetivo son diversos y depende de cada programa, mientras algunos utilizan registros administrativos, otros deben recurrir a encuestas nacionales. El Panel sugiere fortalecer el sistema de información de verificación de características en línea vía convenio con MDSyF, accesible a todos los servicios públicos y actualizado periódicamente (2 años o menos según fluctuaciones del mercado laboral). Esto permitiría hacer seguimiento y verificar la calidad de la focalización, algo que no se puede hacer actualmente para la totalidad de la OPR. No hay una sistematización de información con características de personas efectivamente beneficiadas por los programas de capacitación laboral.

Al analizar complementariedades, se busca estudiar la alineación entre programas que buscan el mismo objetivo. El Panel identifica algunas complementariedades autodeclaradas por los servicios entre los mismos programas de la OPR. Sin embargo, se constata una subdeclaración de complementariedades. Por ejemplo, el programa de Certificación de Capacitaciones Laborales de SENCE, no identifica programa complementario alguno. Existen complementariedades virtuosas, que articulan los programas identificados en la OPR con programas de acceso a fuentes de financiamiento institucionales para el desarrollo de iniciativas productivas. En general, las poblaciones objetivo están debidamente definidas a través de los criterios de focalización, con baja posibilidad de duplicidades entre programas de la OPR. Aunque es necesario un sistema de información robusto para verificar focalización.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO OPERATIVO

Se utiliza el indicador de cobertura planificada, es decir, proporción de la población efectivamente atendida respecto a la población objetivo. Este indicador permite analizar el desempeño operativo, ya que, da cuenta de un valor meta que se busca alcanzar desde el mediano plazo, que puede alcanzarse o no con la cobertura efectiva. Cuando la información está disponible en el Banco Integrado de Programas Sociales y No Sociales (BIPS), entonces el panel estima la cobertura planificada. El análisis por tipo de programas indica que, cuando los programas se orientan a la

demanda, la cobertura es relativamente más volátil en el tiempo pero mayor que cuando la política se dirige a personas, independiente de su estatus ocupacional.

Respecto a la eficacia o nivel de avance en el logro del propósito por parte de la OPR, en términos generales, se observan indicadores estables para los programas dirigidos a la demanda (en torno al 60% de logro), personas ocupadas (también en torno a 60% de logro desde el 2022), los programas para personas desocupadas se mantuvieron en torno el 36% de logro. En contraste, los programas orientados a personas inactivas muestran un aumento en sus indicadores de logro a través del tiempo, variando desde 54% en 2021 a un 68% de logro en 2023.

Si bien los programas analizados están en general alineados con los objetivos de la política de capacitación, los indicadores de propósito de la OPR presentan limitaciones. La mayoría miden la formación y, en menor medida, la inserción laboral, pero hay menos evidencia del impacto en la productividad y la calidad. Para mejorar la consistencia, el Panel sugiere incorporar indicadores que midan efectivamente la mejora en desempeño laboral (por ejemplo, variaciones en el ingreso autónomo, promociones o ascensos, producción por hora trabajada), la estabilidad del empleo generado (por ejemplo, duración del empleo formal medido a través de cotizaciones, tasa de contratos indefinidos versus temporales) y los efectos en la calidad de los procesos productivos (por ejemplo, tiempos de producción, cumplimiento de estándares de calidad, productos defectuosos, desperdicio de insumos). Aunque la medición de estos indicadores puede ser más costosa que la construcción de indicadores actuales, su construcción generaría evidencia más robusta del alcance de los propósitos señalados por los mismos programas.

Adicionalmente, se analizan las tendencias del gasto público, las estructuras de financiamiento, los costos de producción de los componentes y sus gastos administrativos. Luego se procederá a presentar los indicadores de gasto por personas beneficiarias efectivas, y la relación de gastos de producción de componente por persona beneficiaria.

Se observa cómo las políticas activas de mercado laboral se adaptaron al impacto de la pandemia por Covid-19. Entre 2018 y 2019, el gasto en programas de capacitación representaba entre el 42% y 43% de la inversión pública total en esta área, considerando toda la OPR identificada para la presente evaluación. Sin embargo, entre 2020 y 2023, este gasto aumentó al 60-66%, para luego reducirse en 2023 a un 36,9%, regresando al nivel prepandemia. Así, los énfasis de las agendas de combate contra las externalidades de la pandemia y luego la de reactivación económica, llevaron a que el incremento del gasto orientado al grupo de programas de Empresas aumentara en período 2020 -2022, para luego ser reemplazado con una fuerte inyección de recursos hacia los programas orientados hacia la subpoblación de personas ocupadas.

En promedio, las diferentes instituciones distribuyen un 85,3% de los recursos asignados a los programas a la producción de sus componentes, dejando un 14,7% en los gastos asignados a administración. También, se ha estimado el gasto por beneficiario de acuerdo con los datos de la población atendida efectiva y el gasto por programa. Los resultados muestran que el mayor gasto por beneficiario se presenta en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, con un 26,7% de participación del gasto total asociado a esta categoría, seguido por el Servicio de Cooperación Técnica (18,7%), Gendarmería de Chile (17,7%), y la Subsecretaría del Trabajo (14,5%).

EVALUACIÓN ESTRATÉGICA

La evaluación estratégica considera los análisis de diseño y operación y la información cualitativa levantada a través de entrevistas en profundidad a personas de servicios públicos relacionados con la OPR, así como representantes de OTICs y OTECs. En total, se realizaron 9 entrevistas durante la presente evaluación sectorial. El análisis destaca la complejidad del sistema de capacitación

laboral en Chile, que involucra a diversos actores públicos y privados. El SENCE es el principal articulador de este sistema, supervisando y fiscalizando los programas de capacitación y empleo. A pesar de su rol crucial, los OTICs han limitado su función principalmente a la intermediación con SENCE y a asesorar a las empresas sobre el uso de la franquicia tributaria, sin realizar el asesoramiento estratégico necesario en el diseño de planes de capacitación.

Resalta la importancia de acercar la capacitación a las pequeñas y medianas empresas, que suelen capacitar poco a pesar de ser responsables de gran parte de la externalización de actividades en rubros específicos. Además, se señala que la capacitación debe ser una responsabilidad compartida, no solo de las empresas, sino también de las personas, especialmente en un contexto de alta rotación laboral. También se observa rigidez de los incentivos y la falta de flexibilidad en el sistema de capacitación, lo que limita la calidad de la oferta. A pesar de los avances de instituciones como ChileValora, su impacto ha sido limitado debido a la falta de demanda por parte de las empresas y los trabajadores. La participación de los gremios en los Consejos Regionales de Capacitación también ha sido escasa, lo que limita la efectividad de estas instancias.

CONCLUSIONES

La evaluación de la política de capacitación laboral en Chile (2018 – 2023) evidencia desafíos tanto normativos como operativos que afectan su efectividad. Se destaca la ausencia de una política nacional explícita de capacitación, lo que genera descoordinación entre las distintas iniciativas públicas y limita la alineación de la oferta formativa con las demandas del mercado laboral. Si bien, la oferta del SENCE se define en base a la evidencia que levantan los observatorios laborales, el Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) y otras fuentes de información secundarias, esto no aplica a toda la oferta pública relevante que ofrece capacitación laboral.

Asimismo, la falta de un marco diagnóstico común impide identificar con precisión las necesidades de capacitación en diferentes segmentos de la población, lo que conlleva una dispersión de esfuerzos y recursos. Si bien ha habido un aumento en la oferta de programas, persisten dificultades en la focalización de los beneficiarios, especialmente en los sectores más vulnerables, y en la adecuación de las metodologías de formación para mejorar su impacto.

A nivel operativo, se observa que la cobertura de los programas sigue siendo baja y que la oferta de capacitación no siempre responde a las necesidades del mercado laboral, en especial para personas con menor nivel educativo. Existen limitaciones en la integración de estrategias complementarias como la intermediación laboral, así como en los mecanismos de seguimiento para evaluar si la población beneficiaria real coincide con los criterios de focalización establecidos. La falta de un sistema de información detallado sobre personas beneficiarias de la capacitación dificulta la evaluación del impacto y de la eficiencia del gasto público. El Panel destaca las iniciativas del SENCE respecto al seguimiento a personas beneficiarias a partir de encuestas de seguimiento, de satisfacción y cruces con registros administrativos. Así también, la realización es de evaluaciones de impacto y estudios cualitativos y cuantitativos de algunos programas. Sin embargo, si se considera a toda la oferta pública relevante, el monitoreo y evaluación de los programas resultan insuficientes, lo que impide realizar ajustes estratégicos basados en evidencia para mejorar su efectividad.

Desde una perspectiva estratégica, la fragmentación institucional y la falta de coordinación entre organismos representan un obstáculo para la consolidación de trayectorias formativas coherentes que faciliten la inserción laboral efectiva. Aunque se han identificado avances en la articulación público-privada, aún existen brechas en la actualización de la oferta formativa para responder a las transformaciones tecnológicas y productivas. La digitalización acelerada por la pandemia ha generado nuevas oportunidades, pero también ha evidenciado desigualdades en el acceso a la

capacitación. Finalmente, se percibe una limitada flexibilidad del mercado de la capacitación, la que dificulta el desarrollo de una oferta innovadora y actualizada.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la efectividad de la política de capacitación laboral, es fundamental fortalecer la vinculación con el sector productivo, optimizar los mecanismos de seguimiento y evaluar de manera sistemática su impacto en la inserción y calidad del empleo. Las recomendaciones del Panel se organizan en un horizonte de corto, mediano y largo plazo para apoyar la toma de decisiones y potenciales compromisos de las instituciones públicas.

En el corto plazo, se recomienda fortalecer el monitoreo de oferta y demanda laboral con reportes periódicos y descentralizar la capacitación, empoderando a los Gobiernos Regionales. Es clave visibilizar ChileValora y facilitar financiamiento para certificación de competencias en PYMEs. Se debe mejorar la comunicación sobre programas de formación, mitigar costos indirectos que limitan la participación y adaptar la oferta a realidades territoriales. Finalmente, se propone reforzar la alfabetización digital de los trabajadores, tomando como referencia iniciativas exitosas de CORFO y SERCOTEC, para facilitar su adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral.

En el mediano plazo, se recomienda establecer un diagnóstico común que alinee oferta y demanda de formación. Es clave desarrollar una política integral que supere la fragmentación actual, promoviendo la coordinación interinstitucional y descentralización hacia los Gobiernos Regionales. Se debe garantizar la pertinencia territorial de la capacitación, complementándola con apoyos logísticos. Además, urge implementar un sistema de seguimiento para medir su impacto en la empleabilidad, tal como lo realiza el SENCE para algunos de sus programas. Se propone fortalecer alianzas público-privadas e instalar un Comité Interministerial por la Empleabilidad para articular mejor la formación con el mercado laboral. En el plano técnico, a juicio del panel, SENCE debiese tener un rol regulador de la oferta pública de capacitación y formación laboral, facilitando la certificación de cursos y proveedores de servicios, estableciendo estándares de calidad, tanto a nivel nacional como regional. En conjunto, las recomendaciones buscan mejorar la eficacia de la política de capacitación y formación laboral de manera progresiva.

GLOSARIO

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BIPS: Banco Integrado de Programas Sociales y No Sociales.

CAF: Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe.

CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.

CBC: Comité Bipartito de Capacitación.

ChileValora: Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

CNC: Consejo Nacional de Capacitación.

CONADI: Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.

CORFO: Corporación de Fomento de la Producción.

CRC: Consejo Regional de Capacitación.

CSE: Calificación Socioeconómica.

FFAA: Fuerzas Armadas.

FONCAP: Fondo Nacional de Capacitación.

FOSIS: Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

GENDARMERÍA: Gendarmería de Chile.

GORES: Gobiernos Regionales.

IND: Instituto Nacional de Deporte.

INDAP: Instituto de Desarrollo Agropecuario.

MINTRAB: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

MIPES: Micro y Pequeñas Empresas.

MIPYMES: Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OPR: Oferta Programática Relevante.

OTEC: Organismo Técnico de Capacitación.

OTIC: Organismo Técnico Intermedio de Capacitación.

PEA: Población Económicamente Activa (Ocupada - Desocupada)

RSH: Registro Social de Hogares.

S. ENERGÍA: Subsecretaría de Energía.

SENAME: Servicio Nacional de Menores.

SENCE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

SERCOTEC: Servicio de Cooperación Técnica.

SERNAMEG: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

SERVEL: Servicio Electoral de Chile.

SIC: Sistemas Institucionales de Capacitación.

SII: Servicio de Impuestos Internos.

SINIM: Sistema Nacional de Información Municipal.

SSyOO: Subsistema Seguridades y Oportunidades.

SUBDERE: Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo.

SUBTRAB: Subsecretaría del Trabajo.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Introducción a la evaluación sectorial

En el año 2020, la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (Dipres) comienza una experiencia piloto de una nueva línea de evaluación (denominada Evaluación Sectorial), con el desafío de incorporar en el ejercicio de la evaluación, un conjunto de programas y los lineamientos estratégicos de la política que comparten. Su fin es proveer información para la toma de decisiones en el ámbito institucional y de la respectiva política, incluidas aquellas relacionadas con el ciclo presupuestario.

Este instrumento plantea la necesidad de mirar de forma integrada al conjunto de bienes y servicios, programas y otros elementos que interactúan con la finalidad de resolver un problema de carácter público. Es una valoración más integral de todo el ciclo de la acción gubernamental: desde sus procesos decisionales de nivel superior (estratégicos) hasta la puesta en práctica de diferentes acciones; su seguimiento y evaluación, la mejora continua y los efectos que genera en la población (productos, resultados intermedios e impactos). De esta manera, la Evaluación Sectorial observa dos niveles: uno estratégico, que corresponde principalmente al ámbito de decisión de las preferencias políticas y de los ejes centrales de planificación/programación; y otro a nivel de gestión y operativa de esas decisiones.

La evaluación pone foco en áreas de política pública, no sólo a nivel de programas u otras iniciativas, al definir sus objetivos específicos:

a. identificar la Oferta Programática Relevante (OPR) que implementa la política pública con sus relaciones e interacciones;

b. evaluar comprensivamente el diseño de los programas que son parte de la Oferta Programática Relevante, identificando duplicidades y/o complementariedades;

c. evaluar el desempeño de los programas que son parte de la Oferta Programática Relevante (OPR) considerando cobertura y focalización, eficacia y eficiencia;

d. evaluar integralmente la gestión operativa de la política pública.

En esta oportunidad, el objeto de la evaluación es la política de formación y capacitación para el trabajo entendida, en términos generales, como un proceso de aprendizaje dirigido a mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores para aumentar su rendimiento profesional. Este alcance del *área de la política pública* se define en base a sus elementos estratégicos y en el entendido que una *política pública* es un "*conjunto de decisiones tomadas y de acciones emprendidas por una serie de actores, tanto públicos como privados para solucionar un problema público delimitado*" (Subirats, Knoepfel, Larrue, & Varone, 2008). De este modo, la evaluación profundiza en el objetivo de interés público y en el plan o planes que puedan existir para incentivar la formación y capacitación de los trabajadores chilenos.

La evaluación se realiza en dos etapas; una primera es desarrollada por equipos profesionales internos de Dipres y de la Subsecretaría de Evaluación Social (SES) del Ministerio de Desarrollo Social y de Familia (MDSyF); y la segunda, por un panel de expertos externo con experiencia en temas relacionados con la capacitación y formación laboral. La primera etapa entrega como resultado la "Perspectiva estratégica del área de política pública y Oferta Programática Relevante", que incluye, además de la definición del alcance de la política pública a evaluar y de la oferta de programas y acciones a ser considerada, información existente y útil para la evaluación (bases de datos e información primaria o secundaria). La segunda etapa, desarrollada por el panel, corresponde a la evaluación propiamente tal de la Oferta Programática Relevante y de la política de capacitación y formación de competencias laborales.

PARTE I.

IDENTIFICACIÓN DE PERSPECTIVA ESTRATÉGICA Y DE OFERTA PROGRAMÁTICA EN CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN E COMPETENCIAS

CAPITULO 1: Perspectiva estratégica y alcance de la política pública de capacitación y formación de competencias laborales

INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

La definición y el análisis de la perspectiva estratégica y el alcance de la política de capacitación y formación para el trabajo, requiere consultar diferentes fuentes de información relacionadas directa o indirectamente con el tema, entre los cuales se incluyen: programas de Gobierno; entrevistas a representantes de instituciones involucradas; discursos presidenciales y cuentas públicas (ante el Congreso Nacional); Balances de Gestión Integral (BGI) y definiciones estratégicas institucionales; convenios, tratados, leyes, decretos, reglamentos e historial de leyes; leyes de presupuestos; páginas web institucionales; bibliografía referida al tema y al análisis de las políticas económicas chilenas; además de toda la oferta programática relacionada directa o indirectamente con el tema de la capacitación y formación para el trabajo.

Ese proceso de revisión y análisis de las fuentes de información se da en el contexto referenciado por el modelo de Subirats et. al. (Subirats, Knoepfel, Larrue, & Varone, 2008) que plantea que la política pública es una serie coherente de decisiones o de acciones tomadas por diferentes actores, públicos y no públicos, con recursos e intereses diferentes, que apuntan a resolver un problema colectivo políticamente definido. Ello da lugar a actos formales con obligatoriedad variable, tendientes a modificar la conducta de grupos sociales que originan el problema colectivo a resolver y en favor de los grupos sociales que padecen sus efectos negativos.

Un elemento fundamental en el proceso de definición y análisis de la perspectiva estratégica y el alcance de la política es identificar y dimensionar el problema público que le da origen. Éste es una construcción social y política que depende de las diferentes ópticas de quienes participan de su definición. El problema forma parte de lo que los autores del modelo denominan "las claves del análisis de políticas públicas": los actores, los recursos, el contenido de la política y las reglas.

1. **Los actores** pueden estar representados por un individuo, como por varios colectivos que actúan con homogeneidad interna; personas jurídicas o incluso, un grupo social. Pueden ser tanto ***públicos[1] como privados[2]*** y, en su conjunto, constituyen una red compleja de interacciones.

2. **Los recursos** se refieren a derecho (bases legales y reglamentarias), recursos económicos y personales, información, organización, infraestructura pública, tiempo y consenso, entre otros.

3. **Las reglas**, corresponden a estructuras y reglas formales explícitas y generalmente formalizadas jurídicamente; y a normas informales que pueden ser estables o inestables. Ellas establecen estructuras y procedimientos que también son parte del estatus quo y que, a su vez, también conllevan comportamientos estratégicos versus los fijados por normas sociales.

4. **El contenido de la política** es el conjunto de acciones que da respuesta al problema público específico y que puede ir cambiando en el tiempo y actualizándose con el problema. Tiene como elementos constitutivos: la propia respuesta al problema público, los grupos objetivos en el origen del problema, coherencia menos intencional (falta de coherencias), diversas decisiones y actividades y/o, un programa de intervenciones, entre otros.

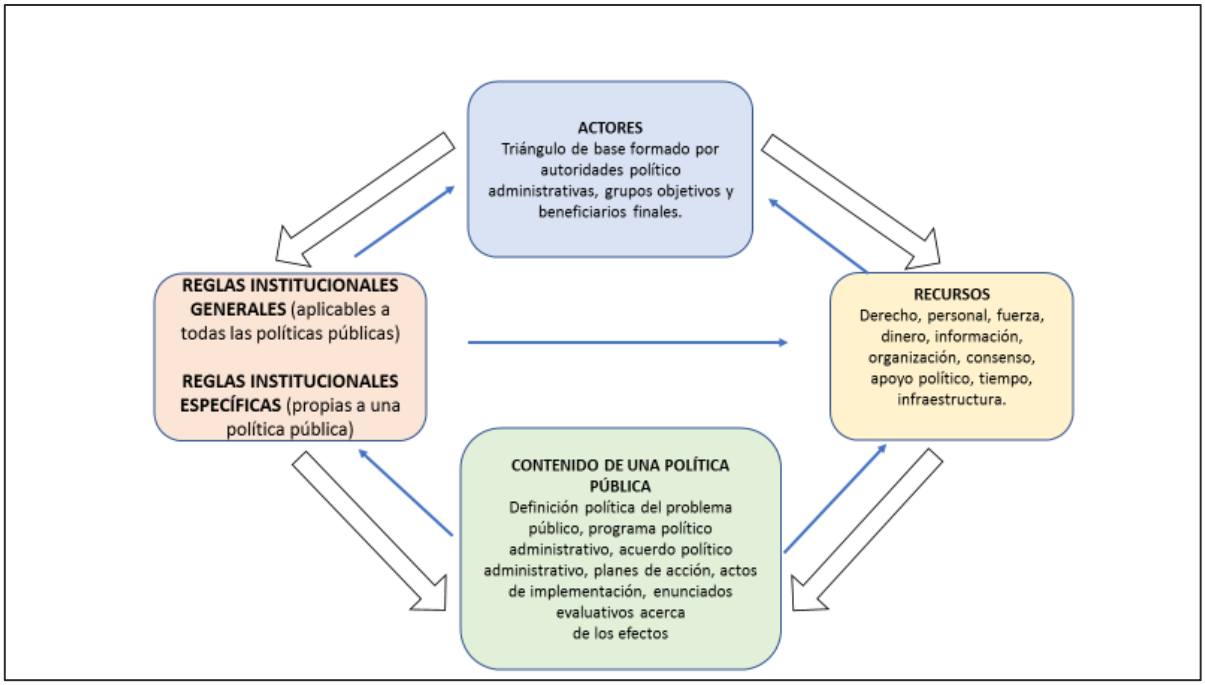
---

1 Parte del sistema político, entendido como instituciones gubernamentales, administrativas y judiciales que disponen de la capacidad, legitimada por el orden jurídico, de estructurar cualquier sector de la sociedad a través de decisiones dotadas de autoridad. Incluye instituciones *paraestatales*: entes públicos, creados por ley con autonomía y libertad, organizaciones de economía mixta, organizaciones privadas (cajas de ahorro empresas de servicio) y organizaciones sociales (fundaciones, ONG) (Subirats, Knoepfel, Larrue, & Varone, 2008).

2 Participan en la constitución y estructuración del espacio de una política pública, sin que ello implique control gubernamental directo sobre su proceder. Incluye el grupo objetivo (su conducta se considera causa directa del problema), beneficiarios finales (a quienes el problema les afecta directamente) y terceros (que representan intereses) (Subirats, Knoepfel, Larrue, & Varone, 2008).

La siguiente Figura 1 permite identificar los elementos claves mencionados y las interacciones que entre ellos se dan.

Figura Nº1. Las claves del análisis de políticas públicas



FUENTE: (SUBIRATS, KNOEPFEL, LARRUE, & VARONE, 2008)

El modelo identifica un proceso de generación y evolución de la política que considera cuatro etapas sucesivas y que posibilitan la retroalimentación mediante la etapa de evaluación, en la medida en que permite una actualización y/o redefinición del problema en función de los resultados obtenidos:

1) **Primera etapa:** Inclusión del problema en la agenda
    a. **Producto 1:** la definición política del problema público
2) **Segunda etapa:** Decisión- programación para darle solución al problema
    a. **Producto 2:** programa de actuación político-administrativo
    b. **Producto 3:** acuerdo de actuación político-administrativo
3) **Tercera etapa:** Implementación de las acciones destinadas a solucionar el problema
    a. **Producto 4:** planes de acción
    b. **Producto 5:** actos de implementación (outputs)
4) **Cuarta etapa:** Evaluación de las acciones implementadas
    a. **Producto 6:** enunciados evaluativos acerca de los efectos (impactos y outcomes)

Por otra parte, las decisiones y acciones de naturaleza sustantiva (referidas a los contenidos de la política), pueden reforzar o debilitar las decisiones de orden institucional (referidas a un carácter más general). Debe existir, por tanto, coherencia entre la dimensión sustantiva y la institucional para que influyan decisivamente sobre los resultados (institucionales y sustantivos) que se obtienen en la siguiente fase.

La integración de las claves del análisis al proceso de las políticas públicas, definen el modelo teórico integrado que permite analizar las políticas públicas en el tiempo (según las diferentes etapas) y considerando cuatro importantes puntos:

- Concreción del "contenido sustantivo" de la política pública: Es la constatación empírica, a lo largo de las diferentes etapas, de una gradual concreción y especificación del contenido de la política pública. En la medida que una política pretende resolver un problema colectivo, las acciones y las decisiones efectuadas se deben orientar hacia esta finalidad. Esta coherencia sustantiva es condición sine qua non para la eficacia de la política e, incluso, para su existencia.
- La consolidación del "espacio" de una política pública: Es la constatación, a partir del triángulo base de toda intervención estatal (Estado, grupo-objetivo y beneficiarios finales), del surgimiento, la consolidación e incluso la delimitación (hasta cierto punto exclusiva) del espacio de la política analizada (este espacio estaría formado por la red de esa intervención pública que integran también los grupos de afectados o beneficiarios).
- La consolidación de un "capital institucional": Es la identificación de las reglas institucionales de la política (factores que permiten una mayor estabilidad de las conductas individuales, de las interacciones entre los actores y de los resultados sustantivos que se derivan de las interacciones); las que rigen las organizaciones administrativas del sistema político-administrativo correspondiente; y sobre todo, las normas (in) formales que se dan a sí mismos los actores involucrados en una política específica.
- La explotación de todo el "abanico de recursos" La observación de todos los recursos efectivamente movilizados a lo largo del desarrollo de una política pública, los intercambios de recursos entre los actores que se llevan a cabo e incluso, los cambios de estatus de algunos recursos.

Este modelo interpreta a las políticas públicas como un proceso dinámico y permite identificar y analizar, en cada una de las etapas, elementos circunscritos y un número limitado de actores involucrados. La posibilidad de explicar parcialmente los resultados sustantivos e institucionales de una etapa, independientemente del contenido de la etapa precedente, amplía efectivamente la perspectiva de análisis. Las dimensiones de análisis permiten comparar los actores, los recursos utilizados, las instituciones en acción y los productos de las políticas públicas, ya sea a lo largo de las diferentes fases de una misma política pública (análisis diacrónico) o en los procesos de decisión llevados a cabo en diferentes zonas o incluso países en el ámbito de una o varias políticas públicas (análisis sincrónico).

PROBLEMA QUE DA ORIGEN A LA POLÍTICA PÚBLICA

Previo a abordar el problema que da origen a la política en evaluación, es necesario especificar lo que se entiende por *formación y capacitación*. Con frecuencia estos dos términos se confunden, aunque existe diferencia entre ellos[3].

La revisión bibliográfica relacionada con la *formación y capacitación laboral* coincide en establecer diferencias entre estos conceptos identificando a la *capacitación* como un proceso mediante el cual una organización entrega conocimiento a su personal respecto de su quehacer local e institucional, con un carácter informativo, de aprendizaje o de mejoramiento de las capacidades individuales. Es, generalmente, un proceso más corto que la formación que debe estar enfocada hacia una necesidad de conocimiento o habilidad[4].

Por su parte, la *formación* es un proceso académico formal (diplomado, técnico, bachiller, licenciado, máster, doctorado, entre otros) en el que se desarrollan e integran elementos técnicos o

[3] Si bien la Real Academia Española de la Lengua (RAE) los identifica como sinónimos, al considerar las diferentes acepciones existen diferencias. *Capacitación* es: "Acción y efecto de capacitar" y *capacitar* es: "Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.". Por su parte *formación* es: "la acción y efecto de formar o formarse", mientras que *formar* es, en su quinta acepción: "Preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o a un grupo de personas".

[4] Méndez Morales, Efrén; "Necesidades de ¿capacitación o formación?". Costa Rica, 2004.

profesionales. Es un proceso más extenso y general que no siempre responde estrictamente a lo que la organización necesita[5].

Dado lo anterior, el área de política a evaluar se concentrará en las acciones públicas de capacitación laboral, incorporando solo aquellas de formación técnico profesional de los Centros de Formación Técnica (CFT), además de la nivelación básica y media y el analfabetismo por desuso. La incorporación de estos tres últimos elementos se debe a que están considerados explícitamente en la ley N° 19.518, normativa base para la definición de la política. El área de formación académica está orientada a objetivos más amplios y diferentes de la capacitación laboral y corresponde, por ende, a una normativa, institucionalidad y actores diferentes.

El origen de la política de capacitación laboral en Chile data de 1951 en el contexto de un convenio de cooperación técnica entre Chile y Estados Unidos y que dio origen, en 1955, al Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC). Una de las principales funciones de esta nueva institución es investigar y enseñar técnicas, métodos, sistemas y prácticas de organización y administración racional de empresas y, específicamente, "capacitar y adiestrar personal en estas técnicas"[6]. Hasta 1976, es el Estado el proveedor directo de la capacitación laboral en Chile; a partir de ese año, se da un cambio de paradigma en la política y el Estado pasa a ser un regulador y financista de las actividades de capacitación a empresas que ejecutan entidades capacitadoras. Es la época en que se crea el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el instrumento utilizado para financiar la capacitación es la Franquicia Tributaria (FT), a través de descuentos tributarios.

El nuevo modelo económico aplicado en Chile en los años ´70 por el gobierno cívico-militar, luego de mostrar capacidad de crecimiento económico y de aumento de la productividad, comienza a agotarse a partir de 1997, con un ritmo menor de crecimiento y, especialmente, del incremento de la productividad. Si bien no hay acuerdo en las causas que provocan esta situación, la diferencia creciente entre las competencias laborales de los trabajadores y las que demanda el mercado laboral surge en los debates como una de las causas principales. Ello con mayor énfasis cuando se plantea la inserción en la economía global, generando valor agregado mediante el conocimiento y la prestación de servicios basados en la información (Rivera Polo, F. 2014).

La baja acumulación de capital humano y por consiguiente el déficit que se produce a nivel de las empresas, puede afectar su crecimiento y su competitividad. Los cambios en el mercado laboral generados por los avances tecnológicos y la globalización establecen una demanda constante por competencias y habilidades para dar respuesta a los nuevos requerimientos. Ante esta situación, la oferta educativa no siempre responde oportunamente con el contenido y metodología necesarios.

Una aproximación para estimar el capital humano de un país es el Índice de Capital Humano (ICH)[7] que permite cuantificar la capacidad de las personas para contribuir a la productividad nacional. En el caso de Chile sus valores varían entre 0.6 y 0.7 (0.626 en 2010; 0.674 en 2017; 0,665 en 2018; 0,652 en2020), en un contexto donde los índices más altos corresponden a países como Hong Kong, Corea y Singapur con valores superiores a 0,8.

Según estadística del año 2010, Rucci (BID, 2010), existe consenso en que Chile debe "seguir invirtiendo en acumulación de capital humano y productividad para alcanzar estándares de vida de país desarrollado (OECD, 2010)". Aunque el nivel de educación ha mejorado, el capital humano se mantiene bajo en la tabla de factores que conforman el índice de competitividad global del país y

[5] Ídem anterior.

[6] Soto Martínez, Víctor; "Marco legal de la capacitación laboral en Chile: evolución histórica y proyectos de modificación". Serie Informes Nº 02-21, Biblioteca del Congreso nacional de Chile

[7] El Índice de Capital Humano se basa en tres elementos principales: la educación, la salud y el empleo. Estos tres factores se combinan al evaluar el potencial de un país para alcanzar el desarrollo económico a largo plazo. El puntaje del índice final oscila entre 0 y 1, y mide la productividad que tendrá una niña o un niño nacido hoy cuando sea un trabajador en el futuro, en comparación con la que podría tener si hubiera contado con una atención integral de salud y una educación completa. (www.bancomundial.org)

está por debajo de las de los países de la OCDE[8]. El análisis de datos de países de la OCDE (Encuesta de Habilidades de Adultos OECD, 2014 y 2023) indica que, en promedio, 48% de adultos entre 25 a 64 años participan en alguna forma de capacitación. En Chile, la capacitación de la PEA en 2013 (según encuesta CASEN) es de 10.9%, cifra notoriamente más baja que el promedio OCDE 2014 y muy similar al resto de los países de América Latina, con la excepción de Brasil, que en 2015 cuenta con un porcentaje cercano al 32%.

Información más reciente generada por OCDE (2023) indica que, en promedio, el 19.4% de la población entre 25 y 64 años, tiene nivel de educación primaria; 40.3% tiene nivel de educación secundaria inicial y post secundaria pero no terciaria; 40.7% tiene nivel de educación terciaria. En el caso de Chile, el primer nivel es de 25% y el segundo de 42% (ambos mayores al promedio OCDE que significa una posición desfavorable con respecto al promedio), mientras que, en el tercer nivel, la participación es menor con 32.9%. Si bien estas cifras dan una aproximación del nivel educacional de la población, ellas no permiten identificar si la población tiene capacidades desarrolladas para satisfacer los requerimientos del mercado laboral, o en su defecto, cual es la brecha existente.

También hay dinámicas del mercado laboral (demográficas, shocks tecnológicos) que generan cambios en la oferta (los trabajadores que buscan empleo) y en la demanda (las empresas que necesitan contratar empleos).

En términos demográficos se identifican dos situaciones que están ocurriendo y que tienen impacto en el mercado laboral chileno. Por un lado, es el envejecimiento de la población que está ocurriendo a pasos acelerados donde el incremento del porcentaje de población de 60 años y más respecto de la población total, equivale a 9,5% en 1992 y a 18,1% en 2022; se estima que en 2050 este grupo etario equivalga al 32,1% de la población[9]. Las cifras del último censo de población y vivienda del año 2024 dan cuenta de un índice de envejecimiento (cantidad de personas de 65 años o más por cada 100 personas menores de 15 años) de 79,0 por cien para el total de la población y de 67,5 por cien para los hombres y 90,5 por cien para las mujeres. Esta situación influye, por un lado, en el aumento de población dependiente de la población en edad de trabajar y por otro, en el retiro laboral de mayor número de población mayor de 65 años que no transmite su experiencia y conocimiento a las nuevas generaciones.

La otra situación demográfica que se identifica en Chile es la inmigración de población de países de América del Sur y del Caribe, especialmente de Venezuela, Perú y Colombia; con una mayoría de ingresos entre los años 2017 y 2022. Las cifras censales 2024 también indican, que el peso de los migrantes en la población nacional es del 9%, con un perfil etáreo joven (solo el 3% de los migrantes es mayor de 60 años) y con un nivel de educación promedio de 11,5 años que, si bien es superior al nivel educacional de Chile (10,4 años), indica que, en promedio, es una población que no ha cumplido con el ciclo completo de educación media. Ello suma una presión mayor sobre el mercado laboral al indicar que su calificación, en promedio, es baja.

En términos de avances tecnológicos existe un desafío cada vez mayor para las empresas por incorporar nuevas tecnologías que les hagan más competitivas a nivel internacional y, a su vez, demandan trabajadores más calificados que puedan abordar los desafíos planteados. Este tema está muy relacionado con el problema ya mencionado de la baja acumulación de capital humano.

Por otra parte, el financiamiento público de una política de capacitación laboral se justifica por las mismas razones con que lo hace en otros ámbitos de la economía como es, asegurar la provisión

[8] Departamento de Administración, Facultad de Economía y Negocios Universidad de Chile; "Informe de competitividad mundial 2024" www.uchile.cl 2024

[9] Para mayor detalle, al interior del grupo 60 y más años, la proporción de grupo 60 a 79 años tendería a descender, pasando de 83,6% en 2022 a 72,0% en 2050. Por el contrario, el grupo 80 y más años aumentaría más de tres veces su tamaño en igual período y representaría el 28,0% del total de personas mayores en 2050. En contraste, el porcentaje de personas menores de 15 años ha ido y seguiría descendiendo, mientras en 1992 conformaban el 29,7%, en 2022 su participación bajó a 18,9% y se proyecta que en 2050 equivalga al 14,2% del total de habitantes del país. Instituto Nacional de Estadísticas (INE), *"Envejecimiento en Chile, evolución y características de las personas mayores",* Santiago de Chile, 2024.

de bienes y servicios en los casos donde falla la asignación de recursos por el mercado (bienes públicos, externalidades) o por buscar la equidad social. En el mercado de la capacitación laboral también existen fallas que forman parte del problema y que se aborda desde la propia política de capacitación laboral:

Contratos incompletos que no especifican las condiciones necesarias para solucionar los problemas de apropiabilidad de beneficios y el financiamiento de la capacitación entre trabajador y empleador (el empleador no tiene incentivos para financiar la capacitación por el riesgo de que el trabajador cambie de empleo una vez capacitado).

Imperfecciones en el mercado de capitales que limitan acceso al crédito para las personas que quieran invertir en capital humano (acceso al crédito para capacitar al personal o para una capacitación individual del trabajador).

Asimetrías e insuficiencia de información que afectan a los involucrados por su conocimiento sobre los beneficios que ésta reporta, las demandas del mercado, las competencias reales de un trabajador y la heterogeneidad del producto capacitación. Ello se hace más pronunciado en los trabajadores menos educados y calificados, las empresas de menor tamaño y oferentes pequeños de capacitación por sus menores posibilidades de solucionar dichas asimetrías.

TRAYECTORIA DE LA POLÍTICA PÚBLICA

De acuerdo con la definición que presenta la Ley N° 20.267 de 2008 (que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo), se entiende por capacitación el *proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.*

La decisión del Estado de involucrarse en la capacitación de los trabajadores, a través del impulso a diversas iniciativas legales y la creación de variados mecanismos de apoyo al perfeccionamiento, hizo que la política de capacitación laboral fuese adquiriendo una creciente importancia en el esfuerzo del Estado por hacer posible que los trabajadores posean mejores competencias para asumir labores que se complejizan y modifican en el tiempo. La siguiente tabla da cuenta de un recuento cronológico de los principales hitos del papel del Estado:

***Tabla 1: Principales hitos de la capacitación laboral el Chile**[10]*

Año	Hito
1922	El Servicio de Correos y Telégrafos crea la Escuela Postal Telegráfica.
1950	La Universidad Técnica del Estado (actual USACH) inicia cursos de capacitación ocupacional para adultos.
1951	Los Gobiernos de Chile y Estados Unidos suscriben un convenio de cooperación técnica que marca el origen de la participación estatal en el proceso de formación profesional.
1960	SERCOTEC (creado en 1955) organiza el Departamento de Formación Profesional.
1966	Se crea el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP).
1976	Se promulga el D.L Nº 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo", primer cuerpo legal que se dictó en Chile sobre esta materia, que incluye la creación del Sistema de Capacitación y Empleo y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la creación de un subsidio a la demanda (franquicia tributaria) para los gastos de capacitación de las empresas. A raíz de esto, el Estado chileno deja formalmente de ofrecer capacitación de

[10] El detalle de los principales hitos se puede revisar en los anexos.

	manera directa, y se encarga de regular, facilitar y co-financiar las actividades relacionadas con formación en Chile.
1985	Se promulga la Ley 18.391, entre cuyas disposiciones estuvieron la ampliación a 3 ingresos mínimos mensuales el tope de la franquicia tributaria para las pequeñas empresas.
1988	Se promulga la Ley 18.709, con modificaciones al Estatuto de Capacitación y Empleo, se faculta al SENCE para suscribir convenios de colaboración con otras entidades del Estado mediante la transferencia de recursos y la administración de programas de capacitación.
1989	Se dicta el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 que refunde todas las normas del Estatuto de Capacitación y Empleo, y establece que el objetivo del SENCE es "promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos"
1997	Se promulga la Ley 19.518 que modifica al Estatuto de Capacitación y Empleo, en donde se establecen algunas modificaciones al Sistema de Franquicia Tributaria, se crea el Fondo Nacional de Capacitación, FONCAP; se amplían las facilidades para constituir Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, OTIC; se crea el Consejo Nacional de Capacitación y los Consejos Regionales de Capacitación, organismos tripartitos destinados a asesorar al gobierno en materias de políticas públicas de capacitación.
2001	Se promulga la Ley 19.765 que amplía la aplicabilidad de la franquicia tributaria y de los recursos del FONCAP.
2003	Inicio del Programa Chile Califica que busca el aseguramiento de la calidad de los OTEC (Sence, 2002).
2004	Se publica la Ley Nº 19.967 que modifica la Ley Nº 19.518 de 1997 y crea un Registro Nacional de Cursos y pasa a ser una obligación de los OTEC inscribir los cursos que ofrecieran a las empresas, previa aprobación del SENCE.
2008	Se promulga la ley N°20.267 que crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo.
2011	Se constituye la Comisión Revisora de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral, a la cual se le encomienda revisar las políticas de capacitación y realizar recomendaciones al sistema.
2021	El Decreto Nº 34, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, crea la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral, cuya misión es el asesorar a la Cartera de Estado en el proceso de diseño e implementación de Estrategia Nacional de Prospección Laboral.
2023	La Comisión elabora una propuesta de Estrategia Nacional de Prospección Laboral, que fue aprobada en octubre de 2023, para orientar la oferta formativa, el diseño de políticas públicas y sus decisiones laborales y educativas
2023	Decreto Exento 110 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Estrategia Nacional de Prospección Laboral y crea Programa Observatorio Laboral. El objetivo de la Estrategia será consolidar un sistema de monitoreo y anticipación de las características y desajustes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado laboral. El Programa Observatorio Laboral tendrá como finalidad la producción de conocimiento, territorial y sectorial, respecto de las principales ocupaciones del país, entregando evidencia sobre sus características, su oferta y demanda, y de los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan las personas trabajadoras que las realizan.
2023	Como parte de la Agenda de Productividad 2023, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social constituye el Consejo Nacional de Capacitación, una instancia tripartita que congrega al Gobierno, trabajadores y empleadores, que tiene como eje la reconversión

	laboral en el país y también tiene la función de asesorar al ministerio en la formulación de la Política Nacional de Capacitación.
2024	Se publica la Ley N° 21.666, que modifica la Ley Nº 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. El propósito de la nueva ley busca modernizar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales mediante la inclusión de nuevas atribuciones (régimen sancionatorio) a la Comisión del Sistema Chile Valora, el establecimiento de su financiamiento directo por la Ley de Presupuestos y la incorporación de oficinas regionales, como también ajustar las funciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y de los Organismos Técnicos para Capacitación en coordinación con la nueva articulación de la capacitación laboral y la formación técnico profesional.

Fuente: Elaboración propia en base a SENCE 2003 y Biblioteca del Congreso Nacional de Chile 2021.

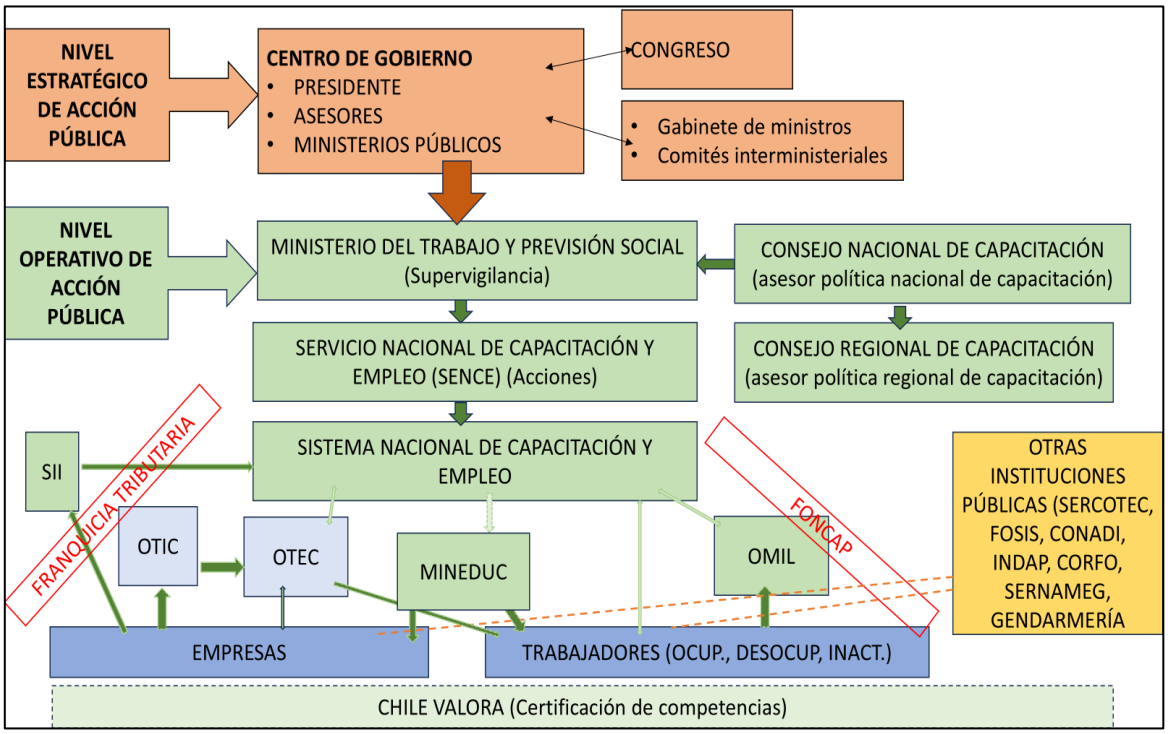
ACTORES DE LA POLÍTICA

En las secciones anteriores es posible identificar cómo ha evolucionado la política de formación y capacitación laboral desde sus inicios hasta el momento actual y cómo ésta ha ido abordando los diferentes problemas que busca solucionar. A partir de esta sección, la mirada se detiene en los elementos que la metodología denomina “claves del análisis” (actores, recursos, normativa y contenido de la política) para presentarlos en su individualidad y posteriormente, identificar sus articulaciones y coordinaciones.

Los actores de una política, como ya se mencionó al inicio de este capítulo, pueden ser desde un individuo hasta grupos o colectivos que actúan internamente de manera homogénea, incluso personas jurídicas. Pueden tener un carácter público como privado y constituir una red compleja de interacciones, que opera en diferentes escenarios (Subirats, Knoepfel, Larrue, & Varone, 2008).

En la siguiente figura se presenta, de manera esquemática, la identificación de los principales actores que participan de la política de capacitación y formación laboral. En líneas generales y para efectos de ordenar el análisis, es posible identificar un nivel estratégico relacionado con la toma de decisiones en la política pública y un nivel operativo que la pone en práctica.

Figura 2: Principales actores de la política de formación y capacitación laboral



Fuente: Elaboración propia

El nivel estratégico está conformado por aquellos actores públicos que constituyen las autoridades político-administrativas, que tienen poder decisional. En el caso de Chile, ese nivel está representado por un Centro de Gobierno (CDG)[11] conformado por la Presidencia, los asesores directos, las unidades administrativas encargadas del seguimiento y coordinación del programa de gobierno y los Ministerios Políticos como Secretaría General de Gobierno (SEGEGOB), Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Hacienda. Este Centro de Gobierno, a su vez, se articula con el Gabinete de ministros y con el Congreso[12], utilizando para ello diferentes instrumentos como la Agenda y Programación de Gobierno, los discursos presidenciales (por ejemplo, rendición de cuentas), la gestión comunicacional y de contenidos.

En el nivel operativo, donde se implementa la política a través de diferentes instrumentos, se identifican aquellos actores públicos encargados de administrar la política, y los actores privados que constituyen los grupos objetivo y beneficiarios finales de las acciones de la política (que son impactados directa o indirectamente por ella). En este nivel es posible identificar secciones que están relacionadas en momentos diferentes, identificables y necesarios para poner en marcha la capacitación y formación laboral. Una parte está relacionada con la definición de la política de capacitación a nivel nacional y regional que, pese a estar definida por ley desde 1997, recién ha comenzado a funcionar durante 2024; dada la demora en implementar los mencionados consejos, las modificaciones realizadas a la política han respondido a modificaciones legales al Estatuto de

[11] Según OCDE, "la expresión centro de gobierno abarca a la institución o al grupo de instituciones que provee un apoyo y asesoramiento directo a la máxima autoridad política en la cumbre del Poder Ejecutivo y al consejo de ministros (OCDE, 2004. Según el Banco Mundial "es importante destacar que las secretarías centrales (por ejemplo, oficinas de gabinete) y ministerios (por ejemplo, Hacienda) brindan soporte administrativo vital al centro" (Banco Mundial, 2010).

[12] BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID) "El fortalecimiento del Centro de Gobierno para Resultados en Chile"; Nota Técnica # IDB-TN-563; DUMAS, Víctor; LAFUENTE, Mariano y PARRADO Salvador. Agosto 2013.

capacitación y empleo y a directivas que responden al nivel estratégico de las diferentes administraciones que se han sucedido en el gobierno.

Una segunda parte tiene relación con la gestión de la capacitación y su implementación mediante organismos intermedios, Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) encargados de realizar la capacitación en temas de competencia laboral y los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) que actúan como nexo entre las empresas que representan y los organismos de capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales. Una tercera y última parte tiene relación con la certificación de competencias que, si bien esta función está definida desde 2008, su implementación y funcionamiento no ha sido completo.

La figura 2 permite identificar que la participación de actores es diversa, especialmente la parte operativa; dentro de los organismos públicos se identifican, mediante instrumentos normativos, aquellos que conforman el Sistema de capacitación y empleo:

Ministerio del trabajo y previsión social: encargado de la supervigilancia del SENCE según la Ley N° 19.518 y de la formulación de la política nacional de capacitación con la asesoría del Consejo Nacional de Capacitación.

Consejo nacional de capacitación: órgano nacional integrado por el ministro de Trabajo y Previsión Social (como presidente), los ministros de Economía, Fomento y Turismo; Hacienda, Educación y el vicepresidente de CORFO; representantes del sector laboral y del sector empresarial. Tiene la función de asesorar al ministro del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Consejo regional de capacitación: órgano regional que tiene la función de asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política a nivel regional.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE): organismo técnico estatal con la misión de mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de las personas, con especial atención en aquellas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, focalizando en la pertinencia territorial e incorporando la transversalización de perspectiva de género y derechos fundamentales, mediante un sistema integrado de habilitación laboral que vincule sus programas, instrumentos e incentivos a la contratación.

Servicio de Impuestos Internos: organismo estatal encargado de aplicar y fiscalizar todos los impuestos internos establecidos en que tenga interés el Fisco y cuyo control no esté específicamente encomendado por la ley a una autoridad diferente. En este caso, cae bajo su fiscalización el instrumento “franquicia tributaria” utilizado como incentivo para la capacitación a nivel de empresas.

Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, OTIC: organismos sin fines de lucro constituidos por la reunión de, a lo menos, 15 empresas que totalicen 900 empleados permanentes; su objetivo es brindar apoyo a las respectivas empresas en la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y asistencia técnica. No son organismos capacitadores y, según registros Sence, existen 20 en el país.

Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC: organismos con personalidad jurídica, validados por Sence y facultados para impartir capacitación ocupacional a través de acciones o cursos. Están vigentes y forman parte del sistema de capacitación a julio 2025, 3.189 que operan a nivel nacional, según registros Sence.

Ministerio de Educación, MINEDUC: órgano de la administración pública que regula la educación formal en conformidad con las disposiciones de la ley N° 18.162, Orgánica Constitucional de Enseñanza. En el contexto de la capacitación laboral, son considerados en el contexto de la ley N°19.518 la formación de técnicos de nivel superior en Centros de Formación Técnica (CFT) autorizados por este ministerio; los cursos de nivelación de educación básica y media, incluidos aquellos casos de analfabetismo por desuso.

Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL: son servicios públicos que dependen de las municipalidades chilenas y del Sence, cuyo propósito principal es conectar a las personas que

buscan empleo con oportunidades laborales y de capacitación, facilitando su inserción en el mercado laboral.

Chile Valora: es sinónimo de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, un servicio público que surge por Ley 20.267 del 2008 y se moderniza y adquiere nuevas atribuciones y funciones por Ley N° 21.666 de 2024. Su objetivo es certificar las competencias laborales de las personas mediante procesos de evaluación basados en estándares de competencias, alineados con el mercado laboral, definidos y validados a través del diálogo social tripartito.

Otras instituciones públicas: son organismos públicos que, aunque no están contemplados en la ley N° 19.518 que establece el sistema de capacitación laboral, realizan capacitación laboral mediante variadas modalidades (talleres, cursos presenciales y digitales, entre otros) focalizada en la población objetivo que les corresponde por definición normativa. Las acciones de capacitación pueden constituir un programa o ser parte de éste en uno de sus componentes. Si bien no tienen vinculación con el sistema de capacitación laboral, algunos de estos programas tienen convenios con SENCE para su ejecución. Ejemplo de éstos son FOSIS, CONADI, INDAP, SERCOTEC, Gendarmería, CORFO, entre otros.

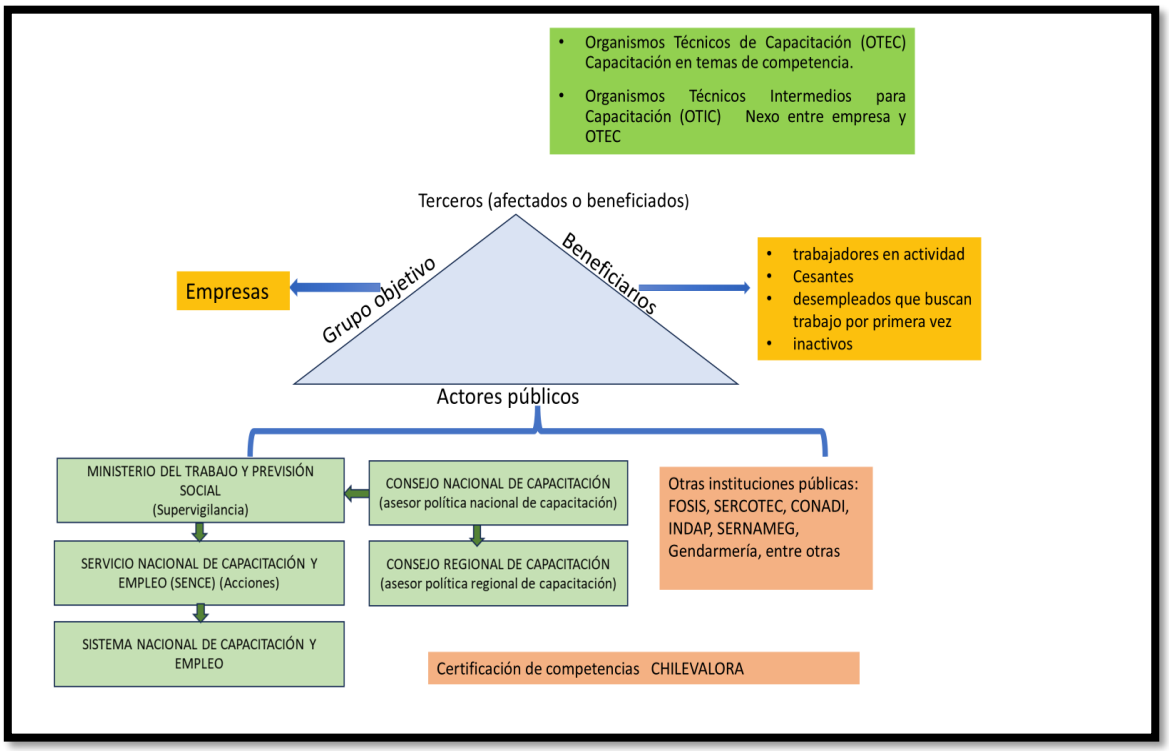
Empresas: las empresas que pueden participar de la franquicia tributaria según la ley N° 19.518, son aquellas que clasifican en la primera categoría de la Ley sobre impuesto a la renta, que tienen una planilla anual de remuneraciones superior a 35 UTM y tienen a sus trabajadores con las cotizaciones previsionales pagadas. Las micro y pequeñas empresas que no califican para este beneficio, se capacitan mediante el Fondo Nacional de Capacitación o mediante alguno de los programas que ofrecen otros servicios públicos como SERCOTEC, CORFO, FOSIS,

Trabajadores: este actor identifica al trabajador que, de manera individual, busca capacitarse para ascender en su empleo o buscar uno nuevo. Se incorporan en este grupo aquellas personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas ni desocupadas (OIT, 2023), los trabajadores ocupados y los desocupados.

Articulación de actores

Los actores identificados y descritos en el apartado anterior se relacionan y articulan, como lo demuestra la Figura 3, en un triángulo cuyos lados representan grupos de actores que cumplen y representan roles diferentes dentro de la política.

Figura 3: Articulación de actores de la política de formación y capacitación laboral



Fuente: Elaboración propia

Por uno de los lados del triángulo se identifican los **actores públicos**, constituidos por el conjunto de servicios públicos que implementan la política. En el caso de capacitación y formación laboral se identifica, por un lado, el sistema nacional de capacitación y, por otro, el conjunto de programa y acciones que entregan capacitación por distintas instituciones públicas pero que no forman parte del mencionado sistema. En dicho sistema se identifican dos instrumentos principales que entregan el beneficio de la capacitación: la franquicia tributaria y el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP). El conjunto de programas de otras instituciones públicas distintas de SENCE ofrece, por su parte, acciones de capacitación focalizadas en grupos específicos de la población objetivos.

En el otro de los lados del triángulo se identifica otro grupo de actores que representa el **grupo objetivo** sobre el cual la política interviene para llegar al beneficiario final. En este caso, el grupo objetivo está constituido, de manera mayoritaria, por las empresas; considerando que el principal instrumento de la política es la franquicia tributaria. Para tener una referencia de la magnitud de este grupo, el número de empresas totales registradas a nivel nacional por el SII en 2023 es de 1.503.813 donde el 43.2% corresponden a las ubicadas en la Región Metropolitana.

El tercer lado que conforma el triángulo corresponde a los **beneficiarios** de la capacitación y que, en este caso, está representado por los trabajadores. Ellos reciben el beneficio de la capacitación mediante la intervención de los grupos objetivos (las empresas en las que están trabajando) o directamente por la acción de programas que focalizan en grupos de trabajadores más vulnerables o de micro y pequeñas empresas. De esta manera, pueden ser beneficiarios los trabajadores ocupados[13], que según la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2024) se estiman en 9.298.540

[13] Corresponde a aquellas personas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia de la encuesta, dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración o beneficios, ya

personas; los inactivos[14] que según la misma encuesta se estiman en 6.229.060; y los desocupados (cesantes y que buscan trabajo por primera vez (BTPV))[15], con una estimación en 2024 de 860.750 personas (782.150 de cesantes y 78.600 que buscan trabajo por primera vez).

Finalmente, fuera de la figura del triángulo, pero muy cercano a él porque forman parte del proceso de implementación, se encuentran **los terceros** que pueden ser afectados o beneficiados por la implementación de la política. En este caso, forman parte de este grupo los organismos creados por ley N° 19.518 para poner en práctica la capacitación dentro del sistema de capacitación laboral, especialmente para implementar la capacitación vía franquicia tributaria. Estos organismos son las OTEC (encargadas de la capacitación en los temas de competencia) y las OTIC (que actúan de nexo entre las empresas y las OTEC para planificar los programas de capacitación). En el primer caso, y como ya se mencionó en el apartado anterior, existe un número de OTEC vigentes, según estadística SENCE de 3.189 y 20 OTIC, operando nivel nacional.

RECURSOS DE LA POLÍTICA

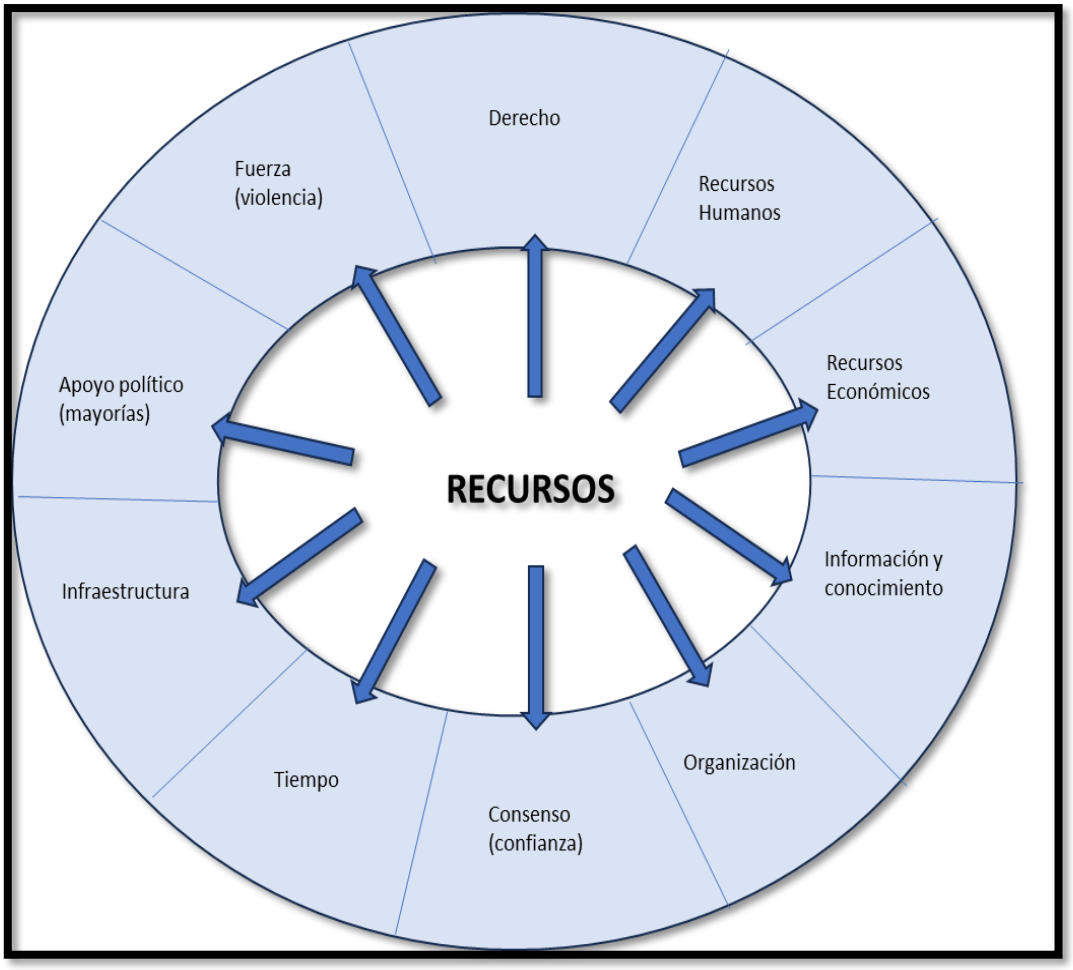
Los recursos con los que cuenta la política para su implementación corresponden a aquellos efectivamente movilizados en un período de años acotado o intercambiados entre los actores. Dentro de los recursos que se tienen en cuenta al evaluar deben considerarse, por ejemplo, el consenso que la política tiene, la información y conocimiento que administra y genera, la infraestructura que utiliza, entre otros que están enumerados y diagramados en la figura 4. Para determinar el alcance de esta política de capacitación y formación laboral se utilizan los recursos económicos involucrados y referidos a las distintas instituciones que en ella participan, tanto públicos como privados.

sea en dinero o especies. En otras palabras, realizaron actividades consideradas como trabajo en la ocupación. Encuesta Nacional de Empleo, INE, junio 2024

[14] Corresponde a personas fuera de la fuerza de trabajo (FFT) que, en edad de trabajar, durante la semana de referencia de la encuesta, no estaban ocupadas ni desocupadas (OIT, 2023). Antiguamente se les denominaba «inactivos/as». Encuesta Nacional de Empleo, INE, junio 2024

[15] Corresponde a aquellas personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia de la encuesta. Se subdividen en cesantes y personas que buscaron trabajo por primera vez (INE, 2021). Cesante es un subconjunto de los/as desocupados/as que tuvieron una ocupación anterior que duró por lo menos un mes (INE, 2021) y BTPV se refiere a quienes llevaron a cabo actividades de búsqueda activa de un trabajo en la ocupación durante las últimas cuatro semanas de referencia de la encuesta y declararon estar disponibles para comenzar a trabajar dentro de las próximas dos semanas. Encuesta Nacional de Empleo, INE, junio 2024

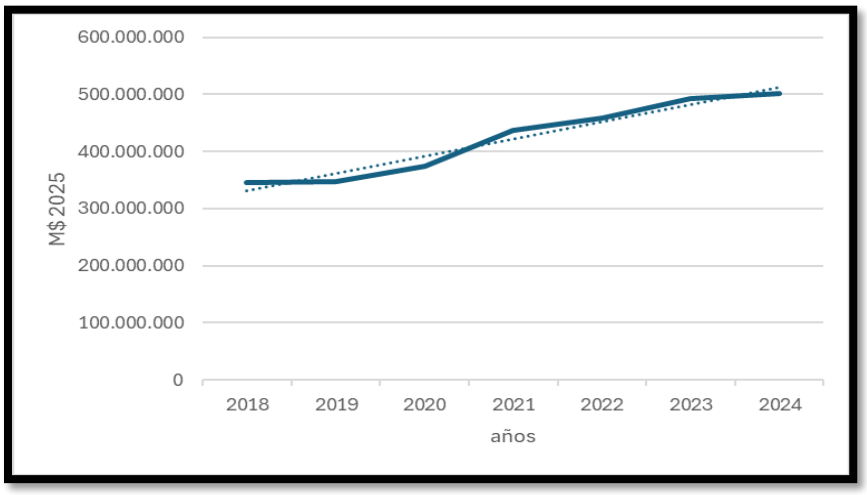
Figura 4: Tipos de recursos que se pueden identificar en una política



La fuente la información sobre los recursos económicos utilizados considera el reporte de las instituciones en el monitoreo de la oferta programática (Sistema de monitoreo y evaluación de MDSyF y Dipres), las respectivas leyes de presupuestos y la información que registran y comunican las distintas instituciones involucradas mediante sus anuarios, publicaciones y páginas web.

En base a la información antes mencionada, que solo representa el monto total de los recursos económicos identificables, se estima un monto global para la política de capacitación laboral del orden de M$502.105.328 para el año 2024 y, como puede verse en el Gráfico 1, con una tendencia ascendente durante el período considerado (2018-2024).

Gráfico 1: Monto total estimado de la política de capacitación laboral por año



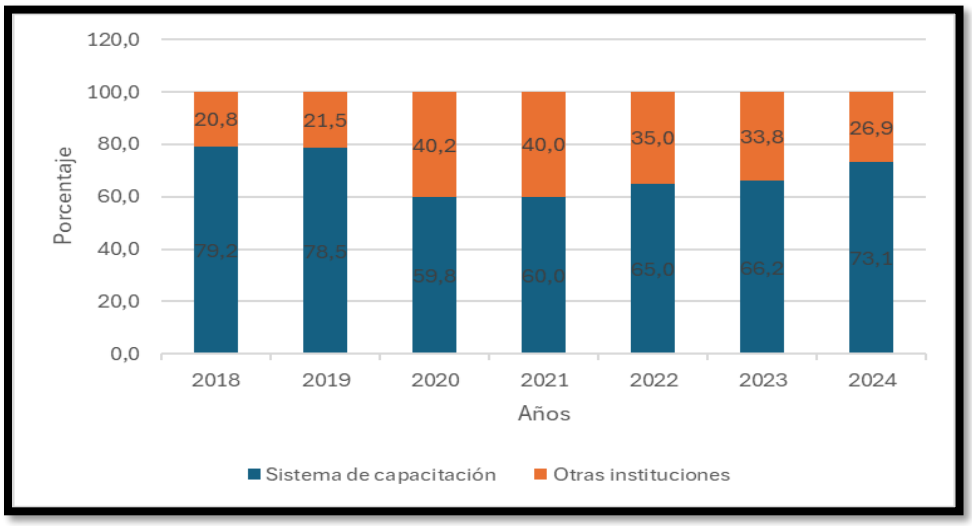
Fuente: Elaboración propia en base a fichas de monitoreo, ley de presupuestos y anuario estadísticos SENCE.
NOTA: Las respectivas estimaciones se basan en información de gasto, con excepción de 2024 en que se considera información presupuestaria porque no está publicado el monitoreo 2025 (correspondiente a ejecución 2024).

Por su parte, el Gráfico 2 da cuenta de la estructura de los recursos considerando aquella perteneciente al sistema de capacitación y empleo (sólo los recursos utilizados en capacitación)[16] y aquellos que corresponden a otras instituciones que también realizan capacitación laboral fuera del sistema. Los recursos del sistema superan todos los años el 50% durante todo el período, con un máximo de 79,2% en 2018 y un mínimo de 59,8% en 2020; en 2024, dicho porcentaje corresponde a 73,1%.

[16] El porcentaje de recursos dedicados a capacitación dentro del sistema nacional a cargo de SENCE son:

2018: 12,0%	2019: 15,6%	2020: 23,0%	2021: 31,3%	2022: 30,9%	2023: 26,3%	2024: 22,2%

Gráfico 2: Porcentaje de los recursos económicos del sistema de capacitación y de otras instituciones distintas de las que participan en el sistema, por año

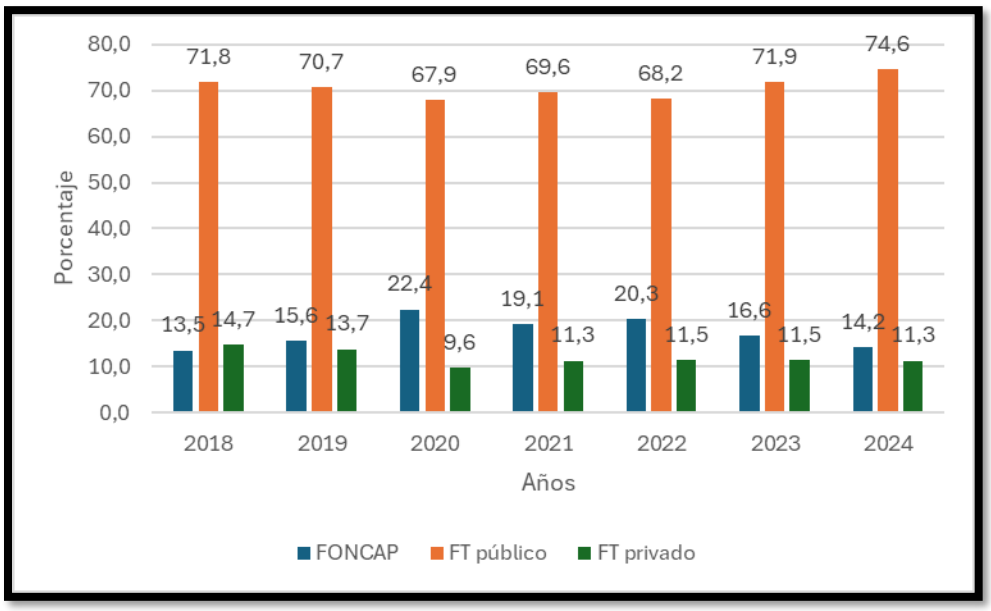


Fuente: Elaboración propia en base a fichas de monitoreo, ley de presupuestos y anuario estadísticos SENCE

NOTA: Las respectivas estimaciones se basan en información de gasto, con excepción de 2024 en que se considera información presupuestaria porque no está publicado el monitoreo 2025 (correspondiente a ejecución 2024).

La parte correspondiente a capacitación del mencionado sistema se estructura, a su vez, en franquicia tributaria (FT) y en los programas SENCE que forman parte del Fondo de Capacitación (FONCAP). El gráfico 3 permite apreciar que los recursos públicos utilizados vía franquicia tributaria ocupan entre el 67,9% (2020) y el 74,6% (2024), mayoritarios durante todo el período, mientras que los recursos privados correspondientes a la misma franquicia oscilan entre 9,6% (2020) y 14,7% (2018) y los recursos FONCAP, lo hacen entre 13,5% (2018) y 22.4% (2020).

Gráfico 3: Porcentaje de los recursos económicos del sistema de capacitación según corresponda a franquicia tributaria (financiamiento público o privado) y a FONCAP, por año



Fuente: Elaboración propia en base a fichas de monitoreo, ley de presupuestos y anuario estadísticos SENCE
NOTA: Las respectivas estimaciones se basan en información de gasto, con excepción de 2024 en que se considera información presupuestaria porque no está publicado el monitoreo 2025 (correspondiente a ejecución 2024).

El resto de los recursos económicos, que corresponden aquellas instituciones que realizan capacitación laboral pero no forman parte del sistema, están representados por 30 programas[17] vigentes al año 2023 (23 sociales y 7 no sociales), correspondientes a 9 ministerios y 11 instituciones. En la tabla 2 se identifican las instituciones seleccionadas con la participación que tienen con sus programas de capacitación en el conjunto que se ha presentado previamente como “Otras instituciones”.

En los años iniciales del período de referencia, la mayor participación la tuvo FOSIS con más del 50% en 2018 y 2019 y, aunque a partir de 2020 disminuye su peso relativo, coincidente con el inicio de un programa de INDAP, igual se mantiene dentro de las tres instituciones con mayor peso. En el caso de INDAP, éste ha mantenido un promedio cercano al 30% desde 2020 hasta 2024; y a partir también de 2020 en que inician sus programas seleccionados, SERCOTEC aporta con porcentajes en 16% y 26%.

[17] La identificación de los programas y el proceso de selección se presenta en el capítulo correspondiente al contenido de la política.

Tabla 2: Porcentaje de participación de instituciones en la capacitación laboral que no forma parte del sistema nacional de capacitación y empleo, por años.

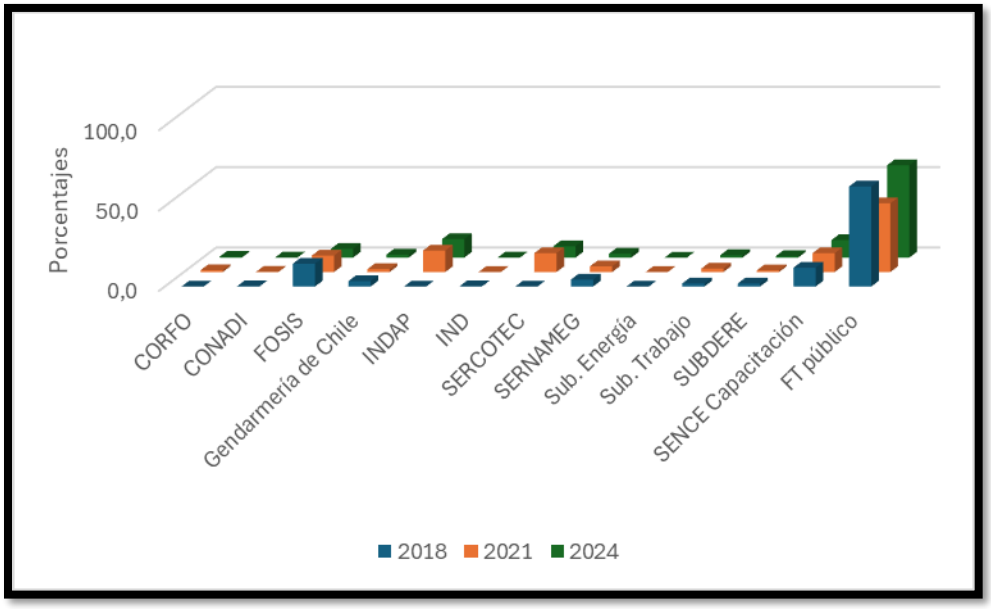
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CORFO	0,0	0,0	1,5	2,6	2,6	1,4	1,8
CONADI	0,7	0,9	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3
FOSIS	54,4	53,9	26,8	22,5	28,1	23,0	17,2
Gendarmería de Chile	13,0	12,1	5,3	4,0	4,8	5,8	6,0
INDAP	0,0	0,0	30,7	29,4	28,2	30,5	36,5
IND	0,7	0,7	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2
SERCOTEC	0,0	0,0	16,3	25,9	21,1	25,5	22,4
SERNAMEG	16,6	18,4	9,7	7,9	8,4	7,2	7,6
Sub. Energía	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0
Sub. Trabajo	7,2	6,5	5,2	4,7	4,1	3,9	4,8
SUBDERE	7,4	7,6	3,6	2,4	2,0	2,0	3,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a fichas de monitoreo, ley de presupuestos y anuario estadísticos SENCE

NOTA: Las respectivas estimaciones se basan en información de gasto, con excepción de 2024 en que se considera información presupuestaria porque no está publicado el monitoreo 2025 (correspondiente a ejecución 2024).

Si a este grupo de instituciones se incorpora SENCE con los programas del FONCAP y el aporte público de la franquicia tributaria, ello permite identificar cuáles son las más importantes fuentes de financiamiento público para la capacitación laboral. El gráfico 4 muestra para los años 2018 (inicio del período), 2021 (mitad de periodo) y 2024 (final del período) que el mayor financiamiento para capacitación laboral está dado por la franquicia tributaria con pesos relativos de 60,2% (2018), 42,8% (2021) y 57,5% (2024).

Gráfico 4: Porcentaje de participación de instituciones en la capacitación laboral incluidos SENCE y Franquicia Tributaria, para los años 2018, 2021 y 2024.



Fuente: Elaboración propia en base a fichas de monitoreo, ley de presupuestos y anuario estadísticos SENCE
NOTA: Las respectivas estimaciones se basan en información de gasto, con excepción de 2024 en que se considera información presupuestaria porque no está publicado el monitoreo 2025 (correspondiente a ejecución 2024).

El resto de las instituciones tienen porcentajes que no superan el 15% y la gran mayoría de ellas está por debajo del 10%. A inicios del período de referencia solo dos instituciones superaban el 10%, FOSIS y SENCE con 14,2% y 1,7% respectivamente. A mediados del período, en que la franquicia tributaria disminuye su participación, son cuatro las instituciones que superan el 10%, FOSIS (10,3%), INDAP (13,4%), SERCOTEC (11,8%) y SENCE (11,7%). Finalmente, y hacia finales del período, vuelven a ser dos las instituciones mayores al 10% y estas son INDAP, con 11,5% y SENCE con 10,9%.

Si bien FOSIS se mantiene con capacitación durante todo el período, pierde participación en el conjunto de la oferta pública y aparecen otras instituciones con nuevos programas como son SERCOTEC e INDAP. SENCE se mantiene con una participación similar durante todo el período.

NORMATIVA DE LA POLÍTICA

La normativa de la política corresponde a estructuras y reglas formales explícitas generalmente formalizadas jurídicamente además de normas informales que pueden o no ser estables. Estas normas establecen estructuras y procedimientos que son parte del estatus quo y que, a su vez, también conllevan comportamientos estratégicos o fijados por normas sociales.

Un primer ordenamiento de carácter general de estas reglas es identificar aquellas que son aplicables a todas las políticas públicas. Son reglas institucionales de carácter general como, por ejemplo, los programas de Gobierno, discursos presidenciales, cuentas públicas (tanto por parte de los presidentes de la República ante el Congreso Nacional como de instituciones involucradas), comisiones presidenciales, leyes, decretos y reglamentos, tratados y convenios internacionales. Estas reglas se diferencian de aquellas institucionales particulares que son propias a una política pública.

Reglas institucionales generales

En el contexto de las reglas institucionales generales es posible identificar:

- Código del trabajo que en su Título VI se refiere específicamente a la capacitación ocupacional.
- En el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric, correspondiente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en que se crea el Consejo de Capacitación Laboral, instancia de carácter tripartito que forma parte de la Agenda de Productividad 2023 y que tiene como eje la capacitación y la reconversión laboral en el país.
- Como parte de las definiciones estratégicas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, específicamente en su objetivo estratégico 7, donde establece: "*Mejorar la empleabilidad laboral, mediante la revisión y adecuación de los programas de capacitación y formación para el empleo, acorde a las transformaciones digitales y tecnológicas".*
- Como parte de los lineamientos del programa de gobierno referido específicamente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en que se plantea "Trabajo Decente para todos y todas", entendiéndose como trabajo decente *"aquel que permite a los y las trabajadoras desempeñar ocupaciones en las que puedan utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común*" (Observatorio del Trabajo en la globalización).

Reglas institucionales particulares

En el contexto de las reglas institucionales particulares, éstas son varias, aunque más específicas. Las más importantes son las siguientes:

- Ley N° 19.518: Fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Publicada: 14-10-1997
- Ley N° 19.765: Modifica la Ley N° 19.518, Sobre Estatuto de Capacitación y Empleo. Publicada: 02-11-2001
- Ley N° 19.967: Sobre racionalización del uso de la franquicia tributaria de capacitación. Publicada: 04-09-2004
- Ley N° 20.121: Modifica la Ley N° 19.518, permitiendo que las Municipalidades puedan actuar como Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). Publicada: 04-09-2006
- Ley N° 20.124: Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo, en materia de bonificación al Contrato de Aprendizaje. Publicada: 27-10-2006
- Ley N° 20.267: Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. Publicada: 25-06-2008
- Ley N° 21.666: Modifica la Ley nº 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, y otros cuerpos legales Publicada: 25-04-2024. Fortalece Chile Valora
- LEY 19.518 Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo

CAPITULO 2: Contenido de la Política Pública de Capacitación y Formación de Competencias Laborales

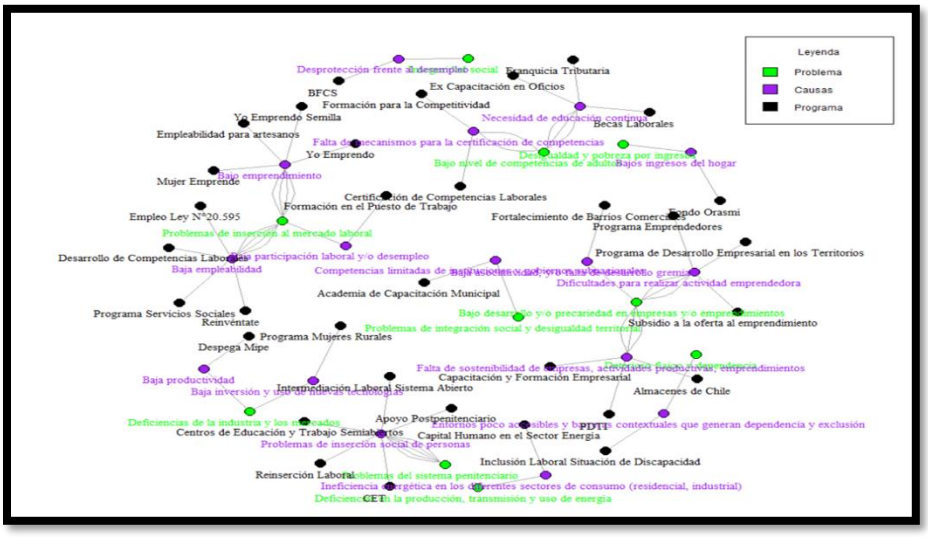
INTRODUCCIÓN

El contenido de la política parte por la identificación, medición y análisis del problema que le da origen (en este caso la definición del problema se aborda en el apartado II de este documento). En una segunda etapa, se identifican si existe un programa y acuerdo político administrativo que llevan a definir la política y a planificar su implementación. De esta etapa pueden surgir planes de acción que, finalmente, se hacen operativos a través de una oferta de programas que, en algunos casos, cumplen roles relevantes y, en otros de apoyo a la implementación de la política.

En esta oportunidad, no se han identificado programas y acuerdos político-administrativos, ni planes de acción. El contenido está dado principalmente por una oferta de programas que, desde distintas instituciones, realizan capacitación laboral de manera independiente y, por otro, ponen en práctica el sistema nacional de capacitación laboral.

Para identificar la oferta programática relevante (OPR) se realiza una primera revisión de la base de datos de monitoreo 2023 (con 696 programas) utilizando palabras claves específicas al tema de la política, para buscar en sus definiciones de propósito y componentes. Esta búsqueda da un conjunto de 213 programas. A partir de este conjunto, se realiza una búsqueda manual de las palabras claves, lo que reduce a 30 programas, el conjunto final de programas que integran la OPR. La figura 5 permite ver uno de varios ejercicios realizados con la información base para poder concluir con el número final de programas.

Figura 5: Mapa principal de programas con acciones de capacitación laboral que relaciona problema, causas y programa



Elaboración propia

La OPR queda conformada, entonces por 13 programas dirigidos a generar competencias y certificaciones de personas empleadas, 11 programas dirigidos a emprendedores, 3 dirigidos a competencias sectoriales, 3 dirigidos a personas privadas de libertad.

OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

La oferta de programas relevante final se presenta de manera resumida en la tabla 3 donde se identifica la institución a la que pertenece, el nombre del programa y una breve descripción de lo que hace. La información completa de cada uno de los programas se presenta en la ficha respectiva como anexo.

Tabla 3: Oferta programática relevante de la política de capacitación laboral.

SERVICIO	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
CONADI	Microemprendimiento Indígena	Aborda la baja capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios que son usuarios activos del Subsistema Seguridades y Oportunidades, a través de tres componentes: Capacitación; Financiamiento y; Asistencia técnica.
CORFO	Programa de Formación para la Competitividad	Es parte de la política de fomento y tiene como objetivo fortalecer el capital humano a través del cierre de brechas, aumento en calidad y/o cantidad del trabajo calificado, competencias y aprendizajes de la fuerza laboral, actual o potencial de sectores productivos. El programa provee becas de capacitación, de certificación de competencias laborales y además becas de pasantías escolares en el extranjero. El programa es ejecutado por Agentes Operadores Intermedios, a quien Corfo le traspasa los recursos.
FOSIS	Yo Emprendo	Atiende personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad que, para subsistir, desarrollan actividades independientes en condiciones precarias y con escasas posibilidades de acceso a oportunidades de desarrollo, lo que dificulta que dichas actividades generen ingresos económicos permanentes y de calidad. Implementa los componentes Financiamiento Capital Semilla, Capacitación y Asesoría Técnica.
FOSIS	Yo Emprendo Semilla	Atiende a personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% de Calificación Socio Económico, o al subsistema SSyOO, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con Registro Social de Hogares, tienen escasas posibilidades de acceso a financiamiento y formación de capacidades para emprender. El programa se implementa a partir de los componentes Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento en su versión Regular y en su versión Seguridades y Oportunidades
GENDARMERÍA	Centros de Educación y Trabajo Cerrados	Tiene como objetivo que condenados privados de libertad en recintos diferenciados, reciban intervención con el objetivo de desarrollar y/o mejorar sus

		competencias sociales y hábitos laborales para lograr disminuir la probabilidad de reincidencia delictual.
GENDARMERÍA	Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Tiene como objetivo que condenados sujetos a la Ley 18.216 (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciban intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad para disminuir su reincidencia delictual.
GENDARMERÍA	Intermediación laboral para penados en el sistema abierto	Tiene como objetivo que condenados sujetos a la Ley 18.216 (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciban intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad para disminuir su reincidencia delictual.
IND	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Se implementa a través de tres componentes: Capacitación a Dirigentes Deportivos; Capacitación a Técnicos y Monitores Deportivos y; Capacitación a Jueces, Árbitros y Clasificadores. Los componentes responden a la necesidad de profesionalizar el Sistema Nacional de la Actividad Física y Deporte (SNAD) encargándose del desarrollo de cada ámbito: Gestión de organizaciones deportivas (Dirigentes Deportivos), implementación de actividades deportivas (Técnicos y Monitores Deportivos) y control reglamentario de las competencias (Jueces, Árbitros y Clasificadores). De esta manera, las organizaciones deportivas y áreas de deporte de los municipios serán administrativamente más eficientes, las actividades deportivas (formativas, recreativas, competitivas y de alto rendimiento) y campeonatos que gestionan tenderán a realizarse con mayores estándares de calidad, contribuyendo de mejor manera al desarrollo de la actividad física y el deporte en la población en concordancia con lo establecido en el Modelo de Actividad Física y Deporte.

INDAP	PDTI	El Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI) está orientado a mejorar los sistemas silvoagropecuarios y conexos de los pueblos originarios, comprendiendo a sus familias, las comunidades o cualquier otra forma de organización, con el propósito de alcanzar mayores niveles de producción, de acuerdo a su propia visión de desarrollo. Los usuarios del Programa, para lograr dicho propósito, acceden a un servicio de extensión pertinente y de calidad, a capacitación técnica, a financiamiento integrado y oportuno. El Programa se ejecuta, preferentemente, por municipios y excepcionalmente por entidades públicas o privadas, para lo cual INDAP suscribe Convenios de colaboración con municipios y entidades públicas y contratos de prestación de servicios con entidades privadas los que tendrán una duración de cuatro y dos años respectivamente. Se implementa en las regiones: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Valparaíso, Bíobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
SERCOTEC	Capacitación y Formación Empresarial	Iniciado en el año 2009, el programa corresponde a servicios de formación para micro y pequeños empresarios/as y emprendedores/as, que entregan conocimientos en temas de gestión y de desarrollo de habilidades empresariales. Para lo anterior, el programa desarrolla dos líneas de implementación: servicios de formación empresarial, que consisten en talleres teóricos y prácticos; y difusión de información de interés, a través de seminarios, charlas de especialistas, talleres temáticos, entre otros.
SERCOTEC	Desarrollo Empresarial en los Territorios	Tiene como objetivo contribuir al aumento de la productividad y sostenibilidad de las empresas de menor tamaño (EMT) atendidas por los Centros de emprendimiento de los territorios, incorporando capacidad de gestión empresarial, a través de asistencia técnica, vinculación a redes y asociatividad. Para lo anterior, el programa promueve el crecimiento, la productividad, utilidades e innovación de las EMT, acompañando en sus desafíos de desarrollo a través de mejoras en su gestión empresarial. Sus principales actividades se relacionan con acompañamiento y seguimiento a emprendedores y/o empresas; asistencia técnica; diagnósticos y capacitaciones; otorga orientación y/o derivación junto con guiar los planes de trabajo.

SERCOTEC	Programa Emprendedores	Tiene como objetivo aumentar el número de iniciativas empresariales, a través de proveer financiamiento para proyectos de inversión y asistencias técnicas para la implementación de los proyectos. Es un fondo concursable que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios con oportunidad de participar en el mercado y cofinancia un plan de trabajo destinado a implementar un proyecto de negocio.
SERCOTEC	Almacenes de Chile	Corresponde a un instrumento cuyo objetivo es contribuir al aumento de la competitividad de los almacenes del país, mediante acciones que buscan disminuir las brechas que presentan en sus niveles de conocimiento en administración y acceso a financiamiento. Para lo anterior, el programa realiza asesorías individuales especializadas y apoyo a la inversión de almaceneros; capacitaciones especializadas a distancia; y posee una plataforma de apoyo con información a disposición de los almacenes.
SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario	Busca resolver la baja empleabilidad de personas que acceden al FCS que no cuentan con los recursos para acceder a capacitación. Para ello, considera la ejecución de acciones de capacitación que permitan a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario mejorar su inserción laboral por medio de la adquisición de competencias técnicas y transversales de modo de posibilitar su acceso a un trabajo dependiente.
SENCE	Becas Laborales	Busca eliminar las barreras e inhabilitaciones laborales para acceder al mundo del trabajo con las que se encuentran las personas vulnerables. Para ello, el programa otorga becas de capacitación en oficios con cargo a remanentes y excedentes de Franquicia Tributaria. Las capacitaciones son totalmente gratuitas para los beneficiarios, quienes cuentan con un subsidio de movilización y colación, subsidio de cuidados y de útiles o herramientas cuando corresponda. Además, disponen de un seguro de accidentes personales, que tiene una vigencia igual o superior a la duración del curso.
SENCE	Certificación de Competencias Laborales	Aborda las bajas condiciones de empleabilidad de personas que no poseen un título técnico y/o profesional pero que han adquirido competencias producto de la experiencia laboral, mediante la certificación de competencias laborales. En primera instancia se identifican sub sectores prioritarios y se realiza un levantamiento de demanda a nivel regional, en donde diversas instituciones informan su interés en la

		evaluación y certificación de los candidatos, mediante centros evaluadores acreditados por ChileValora.
SENCE	Despega Mipe	Busca mejorar el capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MYPE) a través de cursos de capacitación.
SENCE	Formación en el Puesto de Trabajo	Busca aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años (línea aprendices) y adultos de 50 años o más (línea experiencia mayor) desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación. Para esto, el programa entrega una bonificación al empleador por cada persona contratada, cuyo monto varía según la edad de la persona, así como financiamiento de hasta $400.000 por única vez a la empresa, para financiar los costos de su formación en la empresa.
SENCE	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios	Busca mejorar la empleabilidad de la población económicamente activa, del 60% más vulnerable, o que pertenece a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley. Para ello, el programa considera una estrategia integral que incluye la formación en un oficio, práctica laboral, inserción laboral y asistencia técnica para desarrollar un proyecto de emprendimiento.
SENCE	Transferencias al sector público	El programa busca resolver la falta de competencias laborales necesarias para un empleo en personas dependientes de las instituciones en convenio correspondientes a FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, mediante cursos de capacitación en oficio que generen nuevas competencias laborales en los beneficiarios.
SENCE	Franquicia Tributaria	Busca atender la necesidad de mayores competencias laborales en los trabajadores y socios de las empresas, eventuales trabajadores y ex trabajadores, con el fin último de mejorar la productividad de las empresas.
SENCE	Reinvéntate	Busca mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, y personas en riesgo de perder su empleo, mediante cursos de capacitación que entreguen competencias laborales en áreas identificadas por los Observatorios Laborales, y de un proceso de inserción laboral enfocado en el acompañamiento del participante en su proceso de búsqueda de trabajo, a través del cual se realiza la fase de gestión de empleo, en la que el ejecutor debe realizar las gestiones necesarias con las

		empresas para que los participantes sean insertados laboralmente.
SERNAMEG	Autonomía Económica de la Mujer	Aborda la baja participación de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil en proyectos que aborden inequidades de género, a través de Concurso Nacional de Proyectos, Programas o Actividades para la Equidad de Género y Asistencia Técnica para la transferencia de competencias a las organizaciones de mujeres participantes en el Fondo.
SERNAMEG	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Apoya a mujeres jefas de hogar que no cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permita generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, a la oferta pública y a conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados, a través de Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica y Acompañamiento Proyecto Laboral.
SERNAMEG	Mujer Emprende	Aborda el problema de bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos de mujeres desde los 18 años de edad, a través de Profesionalizando el Emprendimiento y Fomento de Redes y asociatividad. El trabajo de coordinación a nivel intersectorial será fundamental en el desarrollo de ambos componentes para la vinculación efectiva de las emprendedoras con instituciones de fomento productivo, una vez que hayan egresado del Programa y logrado avanzar en el desarrollo de sus emprendimientos. La implementación del Programa se realizará a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en fomento productivo y vía licitación. Ejecutores externos capacitarán en todos los contenidos técnicos (de gestión, administración, Tics) y otros relativos a los emprendimientos. El equipo SernamEG Regional lo hará en temas de Empoderamiento, liderazgo y Género. En el componente 2 se realizará a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en género y vía licitación. El conjunto de servicios secuenciados de la forma descrita constituye una oferta integral que facilitará el desarrollo de las emprendedoras y el mantenimiento de sus emprendimientos.

SUBS. ENERGÍA	Capital Humano en el Sector Energía	El problema público que el programa abordará es la falta o déficit de conocimientos y competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales en el sector energía. Para lo anterior, el programa implementará iniciativas para disminuir las actuales brechas de capital humano, robustecer un marco de cualificaciones técnico profesional existente y actualizar la oferta de cursos de capacitación y certificaciones.
Subs. TRABAJO	Programa apoyo al Empleo Ley N°20.595 Y Sistema Chile Solidario	El programa busca resolver el desempleo y la falta de habilidades para lograr una inserción laboral efectiva en personas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades", mediante acciones de intermediación laboral dependiente o independiente. A través de este programa, se financia un trabajo orientado a entregar competencias, preferentemente en el área agroforestal, para los sectores más vulnerables de la población. Ello se realiza a través del desarrollo de tres etapas: un módulo de apresto laboral (2 meses), otro de capacitación en oficios (1 mes) y una práctica laboral (1 mes). Durante el período de participación del beneficiario, se le entrega una remuneración mínima proporcional a la jornada laboral que cumple (aproximadamente 2/3 de jornada).
Subs.TRABAJO	Programa Servicios Sociales	El programa busca disminuir el desempleo de la población más vulnerable, mediante el financiamiento de iniciativas de capacitación, intermediación y acompañamiento laboral, que faciliten la inserción laboral de personas desempleadas, disminuyendo sus condiciones de vulnerabilidad social a través de acciones destinadas a incrementar sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, recibiendo capacitación en competencias de empleabilidad y oficios, seguido por la realización de una práctica laboral, intermediación y colocación laboral, y finalmente un seguimiento post inserción laboral.
Subs. TRABAJO	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Busca resolver la dificultad que artesanos(as) tradicionales presentan para insertarse de manera permanente en el mercado laboral, mediante su oficio artesanal. Para ello, el programa gestiona capacitaciones en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio a los artesanos(as), para que una vez capacitados, la fundación en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionen su inserción en plataformas comerciales.

SUBDERE	Academia de Capacitación Municipal	Aborda el problema "funcionarios de los gobiernos subnacionales carecen de las competencias profesionales, técnicas y/o de especialización necesarias para el cumplimiento de sus funciones". Para ello implementa cinco componentes: Capacitación Directiva o Diplomados, Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.), Certificación por Competencias, Área Extensión y Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales.

PARTE II

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL A NIVEL ESTRATÉGICO, DISEÑO Y OPERACIÓN.

Panelistas:

Bárbara Flores Arenas (Coordinadora)
Nicolás Didier Pino
Gustavo Rayo Urrutia

INTRODUCCIÓN

En 2020, la Dirección de Presupuestos (DIPRES) crea la línea de Evaluación Sectorial (ES) como parte del conjunto de evaluaciones ex-post de la Oferta Programática Pública. Esta línea nace producto de recomendaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y con apoyo metodológico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para evaluar integralmente un área de política pública, identificando su perspectiva estratégica y alcance, junto a la Oferta Programática Relevante (OPR) que la implementa. Se busca proveer información que permita apoyar la toma de decisiones, incluidas aquellas que requiere el ciclo presupuestario.

En este marco, una ES plantea la necesidad de analizar un conjunto de programas, componentes, y/o elementos que interactúan con la finalidad de resolver un problema de política pública y de una valoración más integral de todo el ciclo de la acción gubernamental: desde sus procesos decisionales de nivel superior (estratégico), pasando por su diseño hasta la implementación, seguimiento y evaluación.

Específicamente, el **objetivo general** de la ES de "Capacitación y formación laboral" es evaluar integralmente la política de capacitación y formación laboral en Chile en el período 2018-2023. Luego, los objetivos específicos se establecen como los siguientes:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la perspectiva estratégica y alcance de la política de capacitación y formación laboral.
2. Identificar la oferta programática relevante que implementa la política pública y sus relaciones e interacciones.
3. Evaluar comprensivamente el diseño de la oferta programática relevante, identificando duplicidades y/o complementariedades.
4. Evaluar a nivel operativo la oferta programática relevante de la política de capacitación y formación laboral.
5. Evaluar, a nivel estratégico, la política de capacitación y formación laboral.

Los primeros dos objetivos específicos han sido elaborados por DIPRES en el informe correspondiente a la Parte I de esta ES. El presente informe constituye el informe final entregado por el panel de evaluación y aborda los objetivos específicos 3, 4 y 5, correspondientes a la Parte II de la ES.

En particular, comprende una revisión del contexto histórico de la política de capacitación en Chile, revisión de marcos conceptuales y una definición integrativa para operacionalizar la evaluación comprensiva de la Oferta Programática Relevante (OPR). En cuanto al diseño, se identifica la pertinencia de las estrategias de capacitación, criterios de focalización y de sus eventuales complementariedades y/o duplicidades. Asimismo, el informe incluye la evaluación de desempeño de la OPR. Ésta considera el análisis de cobertura, gasto y eficacia. Por último, se presenta un análisis estratégico, conclusiones y recomendaciones a la luz de los resultados obtenidos por el Panel.

LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN CHILE

El abordaje de la política sectorial de capacitación laboral enfrenta una serie de desafíos para su cabal entendimiento en el marco de un proceso de evaluación como este. Lo anterior se debe a lo cambiante de los marcos normativos que han sido utilizados por el Estado chileno para articular los diferentes intereses derivados de sus políticas industriales, laborales, sociales y educacionales. En este contexto, para la revisión del sistema, el Panel ha optado por iniciar su trabajo en función de la institucionalidad que ha abarcado una mayor parte del espectro de las acciones de capacitación, la cual corresponde a la creación y evolución del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

PERÍODO 1960-1989

El primer hito desde el cual se construye esta institucionalidad corresponde a la creación del Instituto Nacional de Capacitación en 1966. Dicho instituto representa un rol activo del Estado como proveedor de instancias de capacitación, siendo la oferta generada en estas circunstancias financiada por recursos públicos. Sin embargo, este esquema y rol del Estado fue transformado en la dictadura militar, a través del primer Estatuto de Capacitación y Empleo en 1976.

El Decreto Ley 1446, promulgado el 1 de mayo de 1976, estableció un marco para la capacitación ocupacional y el fomento del empleo en Chile, a través del primer Estatuto de Capacitación y Empleo. El Estatuto definió las condiciones de operación de un Régimen de Capacitación y Empleo, cuyo objetivo era "procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas" (artículo 1°). No obstante, el articulado posterior entregó a las empresas del sector público la posibilidad de adherirse al sistema de forma voluntaria. Para ello, el régimen propuesto consideraba el desarrollo de acciones de supervigilancia de las acciones de capacitación ocupacional provistas por las empresas y aquellas derivadas de políticas de becas (artículo 2°); mientras que, en el ámbito del fomento al empleo, se consideraban acciones para asegurar la movilidad laboral, la provisión de servicios de colocación o intermediación laboral, y la coordinación multilateral del régimen de relaciones laborales (artículo 3°).

Por otra parte, se estableció en el Estatuto que las políticas en materias de capacitación y empleo debían "formularse y llevarse a cabo de acuerdo con el desarrollo económico del país, sobre la base de una permanente investigación de las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores" (artículo 4°). Mientras que en su artículo 5°, se definió que la población beneficiaria de la operación del régimen correspondiera a "trabajadores que se encuentren en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez". Esta última definición fue modificada en el reglamento del decreto[18], promulgado en 1986, donde se estableció que "serán beneficiarios del sistema del Estatuto los trabajadores dependientes del sector privado y de los Servicios e Instituciones del sector público, los cesantes y aquellos que buscan trabajo por primera vez… (también) los trabajadores independientes y las personas naturales o los socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas de su propiedad" (artículo 2°).

Por otra parte, se estableció en este marco normativo que la capacitación ocupacional correspondía a "el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los progresos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de

[18] Decreto 42: "Aprueba reglamento del decreto ley No. 1.440, de 1976, sobre estatuto de Capacitación y Empleo". Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.

la economía" (artículo 9° del Estatuto). Mientras que, en el reglamento posterior, se definió en artículo 8° que:

a. La capacitación ocupacional comprenderá las actividades educativas extraescolares, que persigan una preparación específica para el empleo y que se caractericen por tener contenidos seleccionados y objetivos de aprendizaje evaluables.

b. Predominará en esta capacitación la instrucción acelerada y el carácter eminentemente funcional de sus contenidos y objetivos, los cuales deben estar orientados a la calificación laboral.

c. Con todo, podrán comprenderse también programas de perfeccionamiento, con excepción de los que tengan un carácter puramente académico, impartidos a personas de diferentes profesiones u oficios, con la duración y demás requisitos que fije el Servicio Nacional.

d. Estas actividades deberán ser autosuficientes e independientes, no pudiendo constituir parte de un programa mayor.

e. La capacitación podrá extenderse además a las tareas u operaciones que componen una ocupación, llegando a incluir cuando sea estrictamente necesario, materias de formación integral indispensables para el desarrollo de las respectivas acciones de capacitación".

En cuanto al diseño institucional del régimen en materias de capacitación ocupacional, el decreto dispuso dos medios de acceso (artículo 10°). El primero correspondía al financiamiento de las propias empresas, donde estas eran responsables de ofrecer programas de formación profesional (artículo 16°). Mientras que el segundo mecanismo correspondía a un sistema de becas otorgadas por el Estado para aquellos trabajadores que cumplieran con los requisitos (artículo 27°). En este punto inician los dos grandes pilares de las lógicas de acceso y provisión del sistema de capacitación actual, donde por un lado se genera una franquicia tributaria para las empresas (organizaciones con personalidad jurídica que tributen en la primera categoría de la ley de rentas), y, por otro lado, se establece un mecanismo para la inclusión de políticas sociales con foco en la habilitación laboral[19].

Como derivada de este doble foco, lo que aparece marcando la transición entre la provisión pública de programas de formación (estrategia previa a 1976) hacia la provisión privada es la introducción de regulaciones sobre las características de los proveedores de servicios de capacitación. En este aspecto, se introdujo como criterio que las actividades de capacitación debían ser realizadas por organismos autorizados o reconocidos por el SENCE[20], con excepción de aquellas acciones ejecutadas por las propias empresas. Consistente con la naturaleza autoritaria del régimen dictatorial del país, se incluyó la prohibición expresa que las entidades de capacitación realizaran acciones proselitistas o partidistas, so pena de la cancelación de su reconocimiento por parte del SENCE.

El mecanismo establecido en la ley para la operación de la franquicia tributaria de capacitación correspondía a que las empresas definirían las necesidades de formación y su prioridad, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa[21], si este existiese. Las empresas que ofrecieran programas de capacitación debían informar previamente al SENCE, que supervisaba la calidad de los programas, y aseguraba que los trabajadores mantuvieran su remuneración durante el proceso

[19] Artículo 27°: "La Dirección Nacional establecerá un programa de becas, a fin de permitir la capacitación ocupacional en aquellas áreas de mayor interés para el país o donde ella no sea realizada por las empresas, dando especial énfasis a la atención de aquellas personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez".

[20] Las características y exigencias de los definidos "Organismos Técnicos de Ejecución" sólo fueron sistematizados en el reglamento de 1986.

[21] Artículo 17, inciso 2°: "El Comité señalado velará porque los programas cumplan con los requisitos y condiciones mínimas de horas de instrucción ofrecidas, cobertura del personal atendido y calidad de la capacitación impartida".

de capacitación. Mientras que, también, en caso de existir, los Comités de Empresa debían tomar "conocimiento de lo realizado en (las acciones de capacitación) y emitir su opinión sobre el particular, debiendo remitirse copia del acta de la reunión respectiva al Servicio Nacional" (artículo 21°).

En el caso de las becas referidas en el Estatuto, se estableció que sería responsabilidad del SENCE "(establecer) un programa de becas, a fin de permitir la capacitación ocupacional en aquellas áreas de mayor interés para el país o donde ella no sea realizada por las empresas, dando especial énfasis a la atención de aquellas personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez" (artículo 27°). De esta forma, los programas sociales derivados tenían una conexión intrínseca con el problema de la política laboral, y en particular, con atacar el problema del desempleo como objetivo central.

El SENCE fue el encargado de la implementación de este sistema, con la función de proporcionar orientación ocupacional, supervisar las oficinas de colocación de empleo y las entidades encargadas de la capacitación. Referente a la capacitación ocupacional, el Servicio debía: otorgar las autorizaciones y reconocimientos a los organismos técnicos de ejecución; informar técnicamente acerca de las actividades para cuyo desempeño se requiera una calificación determinada[22]; y, supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas[23] (artículo 41, letras c, d y e).

Dentro de este marco, la supervisión de los programas de capacitación correspondía al cumplimiento de los requisitos para pertenecer al registro de Organismos Técnicos de Ejecución[24], la inscripción de cursos de capacitación susceptibles de ser financiados por la Franquicia Tributaria[25], y la supervigilancia y control técnico de los departamentos, oficinas, o unidades de capacitación de que dispongan las empresas, las cuales debían se ceñirse a las instrucciones que el SENCE impartiese para tales efectos[26]. Para tales efectos, el reglamento del Estatuto definió que, a nivel organizacional, dichas funciones fueran radicadas en el departamento de Orientación y Capacitación (artículo 61°).

En este punto, destaca que las definiciones respecto de los roles de la provisión de la capacitación y sus orientaciones técnicas aparecen con la promulgación del reglamento del Estatuto en 1986. En este reglamento, se definen dos roles dentro del régimen asociados a la provisión de programas de capacitación: los Organismos Técnicos de Ejecución y los Organismos Técnicos Intermedios. Los primeros, fueron definidos en el artículo 10° como "las entidades reconocidas o autorizadas por el Servicio Nacional, que tengan por función fundamental o preferente realizar acciones de capacitación ocupacional". Mientras que los segundos, aparecen referidos como "la corporación de derecho privado sin fines de lucro, organizada sectorial o regionalmente, reconocida por el Servicio Nacional, cuyo objetivo primordial sea otorgar servicio de apoyo técnico a las empresas que se le adhieran, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de los programas de capacitación ocupacional acogidos al Estatuto, que cumplan con los requisitos establecidos por este último y por el presente reglamento. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación ocupacional" (artículo 21°). Al mismo tiempo, en su inciso 2° se estableció que "las empresas podrán adherir libremente a los Organismos Técnicos Intermedios, debiendo integrar en este caso los aportes en dinero que se convengan. Estos podrán ser considerados como costo directo de capacitación para los efectos previstos en el artículo 24 del Estatuto, hasta por los montos que se precisa en sus incisos primero o segundo"[27].

[22] Requisitos para la prestación de servicios específicos de capacitación.
[23] Empresas que hicieran uso de la Franquicia tributaria de capacitación.
[24] Decreto 42, Artículos 11° y 16°.
[25] Decreto 42, Artículo 17°.
[26] Decreto 42°, Artículo 37°.
[27] Artículo referente a los límites de la Franquicia Tributaria.

Por último, el Estatuto estableció la organización y funciones del SENCE, detallando su estructura, los recursos con los que se financió y las normas que debía seguir para llevar a cabo su misión. Se derogaron otras instituciones previas[28] y se transfirieron sus bienes al SENCE para la correcta ejecución de sus tareas.

Estas definiciones se mantuvieron hasta 1989, cuando se promulgó el Decreto con Fuerza de Ley N°1[29], que estableció un texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo contenidas en el Decreto Ley N°1.446 de 1976. Este decreto introdujo varias modificaciones, ajustando diversos aspectos de la capacitación ocupacional y el fomento del empleo en Chile.

Uno de los cambios más significativos fue en la capacitación ocupacional. Aunque se mantuvo el objetivo de promover y desarrollar las aptitudes de los trabajadores, se hizo un énfasis mayor en la necesidad de adaptación a los cambios tecnológicos y estructurales de la economía. Además, el DFL amplió las posibilidades de provisión de servicios de capacitación, permitiendo que universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica pudieran ejecutar las acciones de formación, siempre que ello no sea contrario a sus estatutos o a las disposiciones legales o reglamentarias por las que se rigen[30]. Esto no implicó que la norma los incluyera como Organismos Técnicos de Ejecución, sino que entregó la posibilidad a las empresas a contratar cursos de estas instituciones de educación superior con cargo a la Franquicia Tributaria.

Por otra parte, el DFL N°1 de 1989, expandió las directrices establecidas para el sistema de becas de capacitación. En su formulación inicial, el Estatuto de Capacitación y Empleo consideraba que las becas tenían el "fin de permitir la capacitación ocupacional en aquellas áreas de mayor interés para el país o donde ella no sea realizada por las empresas, dando especial énfasis a la atención de aquellas personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez" (artículo 27). Mientras que el DFL en su artículo 26° establece que el programa de becas tendría: (a) cobertura nacional; (b) estaría dirigido a personas de escasos recursos, dando especial énfasis a la atención de aquellas personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez o trabajadores independientes; (c) donde las becas tendrían como finalidad la mejora las capacidades laborales y el facilitar su acceso a un trabajo estable de esta población (inciso 1°). Al mismo tiempo, se facultó a la Dirección Nacional para "ejecutar programas extraordinarios de becas, tendientes a capacitar y favorecer la ocupación de personas de aquellos sectores, zonas o regiones de mayor interés para el país, acordes con los programas de desarrollo de los mismos, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social" (inciso 2°). Por otra parte, se definió que en el caso del trabajador independiente que pertenezca a sectores marginales o de extrema pobreza del área urbana o rural, la capacitación ocupacional ejecutada por el Estado podrá complementarse con acciones de formación integral y de asistencia técnica para el trabajador o su grupo familiar (inciso 3°). Finalmente, en su inciso 4°, se estableció que las acciones de capacitación previstas para los programas de becas deberían ser realizadas por los organismos técnicos de ejecución e instituciones de educación superior autorizadas para estos fines.

Finalmente, se garantizó que los trabajadores mantuvieran sus remuneraciones durante los períodos de capacitación, aunque se excluyó de remuneración a las horas extraordinarias destinadas a la

[28] Instituto Laboral y de Desarrollo Social, creado por DFL. N° 4, de 30 de mayo de 1967, publicado en el Diario Oficial de 21 de febrero de 1968; Servicio Nacional del Empleo, creado por el DFL. N° 5, de 30 de mayo de 1967, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 1967; Fondo de Educación y Extensión Sindical de la Dirección del Trabajo creado por DFL. N° 6, de 23 de octubre de 1967, publicado en el Diario Oficial de 12 de enero de 1968.
[29] DFL publicado el 19 de mayo de 1989.
[30] DFL N°1, Artículo 11.

capacitación. Estas modificaciones, por lo tanto, contribuyeron a una mayor formalización y regulación de la capacitación ocupacional en Chile, asegurando que las acciones de formación respondieran a las necesidades del mercado de trabajo y las empresas, a la par con los avances tecnológicos y las transformaciones estructurales del país.

PERÍODO 1990-2023

REFORMAS AL SENCE

El 30 de abril de 1994, se ingresó a trámite por mensaje presidencial un nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, el cual venía acompañado con un diagnóstico de lo que había sido la operación del Servicio Nacional de Capacitación. En primer lugar, se establecía que el SENCE tenía dentro de su ámbito de responsabilidad la implementación de diversos instrumentos de política pública, incluyendo: (a) la administración de un sistema de incentivos a la demanda por capacitación que permitía a las empresas financiar las acciones de capacitación para sus trabajadores, así como los estudios y la administración directa de la función al interior de la empresa[31] (Franquicia Tributaria); (b) un programa de capacitación para trabajadores desempleados, carentes de recursos (Becas de Capacitación); (c) un programa especial de reconversión laboral orientado a la capacitación de trabajadores del carbón (desde 1992), y, (d) un programa especial de capacitación para mujeres jefas de hogar. Adicionalmente, se consideró como un avance la creación de un programa de prácticas laborales, el cual representaba uno de los primeros intentos de vincular los subsidios a la contratación con las acciones de capacitación con fines de habilitación laboral[32].

El diagnóstico presentado desde el ejecutivo en el mensaje presidencial que acompañaba la iniciativa de ley, hacia énfasis en la diversidad de desafíos y limitaciones en el sistema de capacitación y empleo en Chile hasta ese momento[33]. Se expresaba en este contexto que, a pesar de los avances en crecimiento económico, control de la inflación y aumento del empleo, persistían problemas como la existencia de ocupaciones de baja calidad, mal remuneradas y de escasa productividad. Esto evidenciaba la necesidad de mejorar la calidad de los empleos y de los sistemas de capacitación, para asegurar un crecimiento sostenible y equitativo.

El diagnóstico resaltaba que el país enfrentaba el reto de mejorar la integración entre crecimiento económico y participación social. Por lo tanto, las políticas de capacitación debían adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales, y aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales relacionadas con la capacitación, lo que, a su vez, fomentaría un mayor compromiso y productividad por parte de los trabajadores capacitados.

También se argumentaba que, el sistema de capacitación, iniciado en 1966 y modificado en 1976, mostró limitaciones en cuanto a cobertura, calidad y focalización, con especial referencia al componente del régimen orientado hacia el fomento de la capacitación a través de la empresa. Al mismo tiempo, se esbozaba la crítica al uso del instrumento de la franquicia tributaria, lo cual es referido de la siguiente forma: “La calidad de las acciones de capacitación que se subsidian no es clara, atendido que, entre otros factores, las señales de las empresas hacia los organismos ejecutores son insuficientes, y la oferta de estos se concentra en pocas especialidades del sector servicios y administración”. Lo anterior se explicaba a razón de que, en el marco normativo anterior,

[31] Dentro de los gastos imputables a la franquicia se consideraba el financiamiento de unidades, oficinas o departamentos de capacitación.
[32] Este componente responde al objetivo del sistema en materia de empleo, donde su buscaba combinar estrategias basadas en la intermediación con el acceso preferencial a puestos de trabajo.
[33] Se puede acceder al mensaje presidencial y el diagnóstico referido en https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6697/

la elección de los cursos era potestad del empleador, mientras que el SENCE sólo vigilaba que la contratación de la provisión de programas de capacitación respondiera a los registros autorizados de proveedores y de cursos disponibles. A este respecto, se consideraba que, a pesar de la existencia de incentivos como la franquicia tributaria, la calidad de las acciones de capacitación era insuficiente, y los esfuerzos para aumentar la cobertura no se traducían en una mejora significativa en la formación de los trabajadores[34].

Se identificaron como áreas clave a mejorar: la cobertura del sistema de capacitación[35], su focalización para beneficiar principalmente a los trabajadores más vulnerables y la calidad de las acciones de formación, para asegurar que se alinearan con los desafíos de la modernización productiva y las nuevas demandas del mercado. Este diagnóstico sirvió de base para proponer una reforma que ampliara la cobertura, mejorara la focalización, y estableciera medidas para fortalecer la calidad y relevancia de los programas de capacitación.

Al finalizar la tramitación de la Ley N°19.518, promulgada en 1997, se introdujeron importantes reformas al sistema de capacitación en Chile, para abordar las deficiencias del sistema anterior, mejorar su cobertura, calidad y focalización, y redefinir el rol del Estado y de las empresas en la capacitación laboral. En este sentido, también se complejizó la configuración institucional del sistema, al introducir la necesidad de contar con una Política Nacional de Capacitación, como también dos instancias de gobernanza referidas como el Consejo Nacional de Capacitación y los Consejos Regionales de Capacitación. Estas instancias tenían como finalidad el asesorar a nivel nacional y regional la elaboración de la política nacional de capacitación y sus adecuaciones a nivel territorial, respectivamente. A continuación, se describen y comparan los principales cambios introducidos por esta ley respecto de la estructura de las dos líneas del ahora denominado Sistema de Capacitación y Empleo[36], donde se introdujeron modificaciones de forma y fondo tanto en la Franquicia Tributaria como en el Marco para la Provisión de Capacitación por parte del Estado.

Respecto de la Franquicia, una de las principales modificaciones de la Ley 19.518 fue la ampliación de la cobertura de los programas de capacitación. El sistema anterior había mostrado limitaciones en cuanto a la cantidad de trabajadores capacitados y la escasa participación de empresas en las acciones formativas. La ley promovió la inclusión de un mayor número de empresas, especialmente a través del perfeccionamiento del sistema de incentivos al interior de la franquicia tributaria, permitiendo una mayor deducción de impuestos por los gastos en capacitación.[37] Esto buscaba incentivar a las empresas a invertir en la capacitación de sus trabajadores y mejorar la calidad de los empleos en el país.

[34] Esta afirmación ha sido sujeto de examinación posterior de acuerdo con los datos obtenidos tanto desde el SENCE como en el ámbito académico. Es importante mencionar que los datos manejados desde el SENCE corresponden a la información administrativa de la liquidación de los gastos de capacitación, asociados a la operación de la franquicia tributaria como de los programas sociales con cargo al Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP). La examinación de encuestas sociales como la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN 1994-2021) y la Encuesta de Protección Social, han entregado tasas de cobertura significativamente menores a las reportadas en los anuarios estadísticos del SENCE. Aunque las tasas de cobertura estimadas a través de ambas fuentes de información difieren en el volumen de la fuerza de trabajo que registra o declara haber participado en cursos de capacitación, ambas tasas muestran estabilidad en términos de la proporción de trabajadores, ya sea una cercana al 15% reportada por el SENCE y otra cercana al 9% en las encuestas poblacionales. Por lo cual, independiente de la forma de cálculo y fuente de información, no se encuentran variaciones significativas en el período 1990-2024 (cf. SENCE (2024) Anuarios estadísticos 1997-2023; Didier, 2013, 2017, 2020, 2022).

[35] La cobertura estimada por el proyecto de ley correspondía a un 9,7% de la población ocupada en 1993.

[36] Esto reemplaza la expresión Régimen de Capacitación y Empleo del Estatuto de 1976.

[37] Por ejemplo, generación de tramos de cobertura del valor imputable de la hora de capacitación, generando un sistema progresivo, donde los trabajadores con menores salarios poseen un subsidio mayor que aquellos con salarios más altos.

En un segundo término, se modificó la forma de participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Esto, al incluir la figura de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC), donde en una instancia representativa para los trabajadores, estos pueden participar de la construcción del plan anual de capacitación. Esta medida promovió la participación activa de los trabajadores en las decisiones que afectaban su desarrollo profesional, favoreciendo un mayor compromiso con los objetivos de las empresas (Didier et al., 2013). Lo anterior viene a reemplazar la figura de los Comités de Empresa, cambiando su rol desde la evaluación o seguimiento de las acciones de capacitación a una instancia consultiva y que apoya a la planificación de las acciones formativas al interior de las empresas. Para incentivar su uso, el nuevo estatuto le añade una bonificación a la cobertura de la franquicia tributaria, en específico, sobre el valor hora de referencia para imputar los gastos de capacitación.

Un tercer elemento que apuntaba a la optimización del uso de la Franquicia Tributaria correspondió al cambio en la denominación de los agentes que intervienen en la provisión de las acciones de capacitación y una mayor especificación de sus roles y obligaciones. De esta forma, la ley 19.518 denomina a las empresas proveedoras de capacitación como Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) en vez de Organismos Técnicos de Ejecución, mientras que la intermediación correspondía a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) reemplazando a los Organismos Técnicos Intermedios.

En general, el nuevo Estatuto refunde las modificaciones al reglamento del previo respecto de las definiciones de los Organismos Técnicos Intermedios y de Ejecución, toda vez que agregó un mayor nivel de exigencia a los requisitos de constitución tanto para los OTEC y OTIC, añadiendo nuevas restricciones como la prohibición de discriminación a los trabajadores en su acceso a la capacitación para estas últimas (artículo 29). Al mismo tiempo se instruyó requisitos más exigentes para pertenecer al registro de organismos proveedores de capacitación, como, por ejemplo, la acreditación de sus sistemas de gestión de la calidad (artículo 21). Como ocurría con el Estatuto de 1976, las definiciones especificas respecto idoneidad y las condiciones de participación en el sistema, fueron localizadas en el respectivo reglamento.[38]

En lo que respecta a la capacitación de provisión pública, el Estatuto de Capacitación y Empleo de 1997 cambia el sistema de becas definidos en su versión de 1976 por la introducción del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP).

Como se hacía referencia anteriormente, en el Decreto Ley Nº1.446, el Sistema de Becas descrito en el Párrafo 3 “De la capacitación ocupacional efectuada por el Estado”, indica que el Estado actúa de forma subsidiaria al financiar capacitaciones en áreas específicas consideradas estratégicas para el desarrollo nacional. Este modelo priorizaba la formación en sectores productivos clave, pero deja en manos de organismos descentralizados la ejecución y la determinación de las necesidades de capacitación. Este diseño no incluía un fondo consolidado ni un organismo rector que administrase los recursos de manera centralizada, lo que se traducía en una menor capacidad de supervisión estatal sobre los programas implementados.

Por su parte, la Ley Nº19.518, en el artículo 44, establece la creación del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), administrado por el SENCE. Este fondo centraliza los recursos destinados a financiar la capacitación laboral y permite al Estado adoptar un rol más activo en la definición y ejecución de programas. A diferencia del sistema de becas del Decreto Ley Nº1.446, el FONCAP prioriza a sectores vulnerables, como trabajadores cesantes, personas que buscan empleo por

[38] Decreto 98 de 1998. aprueba reglamento general de la ley Nº19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.

primera vez, jóvenes de escasos recursos y mujeres jefas de hogar.[39] Esta focalización refleja un cambio hacia un enfoque más inclusivo y social en la capacitación laboral.

En cuanto a la gestión y administración, el Decreto Ley Nº1.446 mandataba la creación e implementación de un sistema de becas con énfasis en el financiamiento (artículos 27, 28 y 29), dejando la ejecución en manos de instituciones capacitadoras y entidades descentralizadas. En contraste, el artículo 44 de la Ley Nº19.518 otorga al SENCE la responsabilidad de administrar el FONCAP, asegurando una mayor coordinación y evaluación de los programas. Al mismo tiempo que expande sus posibles usos, como se refleja en el inciso segundo del articulo donde se establece que "(el) Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos".

De esta forma, se reemplazaron los principios generales de definición de la población objetivo de la capacitación financiada por el Estado. El Estatuto de Capacitación y Empleo de 1976 establecía: (a) participación voluntaria a través de postulación (artículo 2, letra b); (b) énfasis en aquellas personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez (artículo 27); (c) requisitos específicos relacionados a cada programa de capacitación (artículo 28); (d) inscripción en la oficina municipal o privada de colocación correspondiente a su domicilio para los cesantes y los desocupados que buscan trabajo por primera vez que postulasen; y (e) personas que trabajasen de forma independiente o que se encontrasen próximos a incorporarse a la vida laboral[40]. En su modificación, la ley 19.518 definió a la población potencial del FONCAP en su artículo 46, incluyendo: (a) trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 unidades tributarias mensuales en el año calendario anterior al de postulación al beneficio; (b) trabajadores se sectores que no posean alternativas laborales a causa de procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales; (c) trabajadores con contratos de aprendizaje; (d) personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral; y (e) jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal.

Finalmente, en el caso de pequeños y medianos empresarios, la ley 19.518 definió tramos diferenciados para el monto imputable a la Franquicia (artículo 36), inclusión en las definiciones marco del Fondo Nacional de Capacitación (artículo 46), y entregando una función expresa a la Dirección Nacional del SENCE de promoción en este segmento (artículo 83). Por ejemplo, la ley reconoció las necesidades específicas de las pequeñas y microempresas, permitiendo desarrollar acciones de capacitación con énfasis específicos para dichas empresas a través del FONCAP[41]. Estos programas estaban diseñados para mejorar la gestión y eficiencia de las pequeñas empresas, apoyando la capacitación de sus trabajadores y favoreciendo su competitividad tanto en el mercado interno como externo.

[39] Esta definición es más extensiva que en el Estatuto de 1976, al mismo tiempo, que consagra una definición de la población objetivo de los programas públicos de capacitación con un mayor nivel de detalle. Esto eliminaría los problemas de interpretación respecto de las posibles formas de focalización de este tipo de programas, reduciendo su ambigüedad, y aumentando el alineamiento del diseño con la misión institucional del SENCE.

[40] Ampliación de la población potencial presente en el reglamento del Estatuto (Decreto 42, articulo 50).

[41] Artículo 46, letra g: "La ejecución de acciones de capacitación destinadas a empresas calificadas de menor tamaño, según lo dispone el artículo segundo de la ley N°20.416. Se deberán considerar, entre otros, programas asociados a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad en estas empresas".

MODIFICACIONES POSTERIORES AL ALCANCE DEL ESTATUTO Y SU INSTITUCIONALIDAD

La ley N°19.518 sufrió su primera modificación en el año 2001 a través de la Ley N°19.765. En esta modificación, se incluyeron diversos cambios que dieron nuevos límites al accionar institucional del SENCE. Entre los principales: primero, la posibilidad de otorgar financiamiento a "los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento".[42] Al mismo tiempo, se incluye en este punto la posibilidad de financiar programas orientados a personas que hubiesen perdido competencias de lecto-escritura, la capacitación a dirigentes sindicales y la posibilidad de capacitación post-contrato (*outplacement*), estableciendo reglas que racionalicen ambas posibilidades.

Adicionalmente, se les agregan diferentes excepciones o usos alternativos a los definidos en el FONCAP, avanzando desde una definición genérica de cambio tecnológico en la ley de 1997 hacia una noción centrada en "(el) desarrollo de competencias y habilidades en el uso de nuevas tecnologías de la información, especialmente, en la red Internet o la denominación que la reemplace". Al mismo tiempo, se incluye la necesidad de brindar capacitación a trabajadores que presentaran condiciones de discapacidad validadas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud.

Luego, en 2004, ocurrió la segunda modificación significativa al estatuto de capacitación y empleo a través de la ley 19.967 "Sobre la Racionalización del Uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación". En dicho cuerpo normativo, se contempla la posibilidad que entidades pertenecientes al sistema de educación superior como los Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades puedan integrar el registro de Organismos Técnicos de Capacitación. Al mismo tiempo se incluyeron condiciones especiales de acceso a poblaciones vulnerables definidas por el sistema de protección social como personas en condición de invalidez, mujeres y jóvenes[43], tanto en la coordinación con otros programas sociales como en lo que respecta al uso de la propia franquicia tributaria.

En lo específico del uso de la franquicia tributaria se facultó al SENCE a llevar un registro actualizado de los cursos susceptibles de recibir el beneficio, generando reglas de duración de la inscripción y un arancel respecto del costo administrativo para dicho procedimiento. Al mismo tiempo, se regulan los principios de progresividad del uso del incentivo para la capacitación, los cuales fueron enunciados en la Ley 19.518 pero no fueron tratados en su reglamento (Decreto 98).[44] Estas especificaciones generaron también otras definiciones sobre el uso de los recursos asociados al FONCAP, como la obligatoriedad de licitación para la provisión de programas de capacitación y la pertenencia al registro de OTEC como condición habilitante para la participación en el proceso.

Durante el 2006 se realiza una modificación al Estatuto de Capacitación y Empleo a través de la ley N°20.121 que "Modifica la ley Nº19.518, permitiendo que las municipalidades puedan actuar como

[42] Estos cursos de nivelación de estudios deberán ser implementados por Entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.
[43] En este contexto, se añade un énfasis en la incorporación de un criterio de acceso o de focalización que incluye la condición de invalidez o discapacidad.
[44] La Franquicia Tributaria hasta el 2023, consideraba que el subsidio al valor hora de capacitación era condicional al valor del salario del trabajador. De esta forma, existían tramos bajos los cuales existía una cobertura del 100% del valor hora de la capacitación, del 50% y del 15%. El valor de referencia y los tramos se comunicaban a través de resolución del Servicio.

organismos técnicos de capacitación" y la ley N°20.124 que "Modifica el estatuto de capacitación y empleo, en materia de bonificación al contrato de aprendizaje". La primera, como su título indica, permite a las municipalidades actuar como OTEC. Esta medida apuntaba a aumentar el acceso al poner a disposición una oferta de capacitación en territorios donde no se encontrarían empresas dedicadas a la provisión de estos servicios. Alternativamente, esta posibilidad de participar en el registro de OTEC permitió a los municipios actuar como ejecutores de proyectos de formación para el trabajo con cargo a los recursos del FONCAP. Mientras que la segunda se encontró orientada a redefinir los límites legales para optar al beneficio de contratos de aprendizaje, modificando la edad considerada para su acceso y el monto de bonificación para dicho instrumento.

La ley N°20.267, promulgada en Chile en 2008, tuvo como objetivo crear el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y mejorar el Estatuto de Capacitación y Empleo. Este cuerpo normativo tuvo como objetivo el aumentar la competitividad del país al promover un mercado laboral más flexible y calificado, permitiendo que los trabajadores, al tener sus competencias reconocidas formalmente, pudieran mejorar sus condiciones laborales y acceder a mejores oportunidades.

Respecto del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, se buscó reconocer formalmente las competencias laborales adquiridas por los trabajadores, ya sea a través de la experiencia o mediante la educación formal e informal; siendo aplicables a todas las personas que trabajan en oficios o profesiones reconocidas dentro del sistema, sin importar su nivel educacional. Para estos fines se creó ChileValora, una comisión encargada de coordinar y supervisar el sistema de certificación[45]. A esta entidad se le entregó la autoridad para certificar a los centros de evaluación y establecer los estándares para la validación de competencias. Esta comisión, con el apoyo de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, es la encargada de dar marco a las calificaciones según los perfiles ocupacionales definidos como relevantes sectorialmente. Mientras que se crea la figura de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias [46], los cuales tenían el rol de generar credenciales o certificaciones representativas de las competencias definidas sectorialmente.

En lo que refiere a sus efectos en el perfeccionamiento del Estatuto de Capacitación y Empleo, la ley N°20.267 poseía un enfoque en la calidad de la capacitación. A través de esta norma, se reforzaron los mecanismos de control y evaluación de los programas de capacitación conducentes a la Certificación de Competencias Laborales, con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad del sistema de competencias laborales cuando se conectara con el desarrollo de actividades reguladas en el Estatuto de Capacitación y Empleo. Mientras que, en el área de fomento a la capacitación, se tuvo como objetivos el estimular tanto a empleadores como a trabajadores para que participen en programas de formación continua, fortaleciendo la relación entre la capacitación y el mercado laboral.

Finalmente, la última modificación relevante al sistema institucional de la política de Capacitación y Formación para el Trabajo corresponde a la ley N°21.666 que "Modifica la ley Nº20.267, que crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo, y otros cuerpos legales". Este cambio normativo tuvo diferentes focos, siendo el central la

[45] Su conformación es descrita en el artículo 5 de la ley, definiendo que esta Comisión estará integrada por nueve miembros que tengan reconocida calidad técnica en el ámbito de las competencias laborales, los que serán designados de conformidad a lo establecido en el reglamento

[46] La ley establece prohibición expresa que los Organismos Técnicos de Capacitación cuyo objeto único sea la prestación de servicios de capacitación, y los organismos intermedios para capacitación, regulados en la ley Nº19.518, operen como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (artículo 17, inciso 2)

construcción de una institucionalidad de mayor robustez para el sistema de certificación de competencias laborales. De forma esquemática se encuentran como eje central el fortalecimiento de ChileValora, a través de la modernización del sistema de certificación, donde: (a) se actualizan los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales para hacerlos más eficientes, ágiles y adaptados a los cambios del mercado laboral; (b) se integran nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la calidad y acceso a los procesos de evaluación y certificación; y (c) se refuerzan los vínculos entre ChileValora y otras entidades, tanto públicas como privadas, para asegurar que el sistema responda de manera efectiva a las necesidades de empleabilidad y capacitación de los trabajadores.

Adicionalmente, se realizó una ampliación de los sectores económicos y oficios que pueden acceder al sistema de certificación, incluyendo nuevas áreas estratégicas que se han desarrollado en el mercado laboral. En este aspecto se encuentra un nuevo énfasis en las tecnologías emergentes, como las tecnologías de la información y otros servicios avanzados. En un tenor diferente, se buscó avanzar en lógicas de promoción e impacto de proyectos sociales al alinear los mecanismos administrativos de la certificación con énfasis en grupos vulnerables, volviendo el sistema de certificación más accesible para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos que tradicionalmente enfrentan barreras en el mercado laboral. Al mismo tiempo se fomentó la equidad de género, a través del establecimiento de mecanismos para garantizar la participación equitativa de mujeres en la capacitación y certificación de competencias laborales, contribuyendo a reducir las brechas de género en el empleo. Esto se vio reforzado con modificaciones al proceso de certificación, de modo de simplificar los trámites administrativos, facilitando el acceso de los trabajadores a la certificación y fomentando la participación de más personas en el sistema.

Finalmente, se avanza hacia la integración entre los sistemas regulatorios del ámbito de la educación y del trabajo al realizar definiciones operativas y estratégicas para la política de capacitación y formación para el trabajo, vinculando los programas de formación técnica y profesional con el sistema de certificación de competencias, garantizando que los egresados puedan certificar sus habilidades en función de los estándares del mercado. Cabe mencionar, que si bien se conecta la institucionalidad de ambos sentidos de la política social -laboral y educacional-, esta modificación genera inhabilidades e incompatibilidades para los OTEC de participar en el sistema de certificación, mientras a las OTIC se les permite intermediar los servicios de certificación del mismo modo que con los servicios de capacitación.

PERÍODO 2023-2024

En el período 2023-2024 es posible encontrar la implementación progresiva de elementos que apuntaban a la mejora de la operación del sistema de capacitación, como es lo que correspondía la operación del Consejo Nacional de Capacitación y los Consejos Regionales de Capacitación.

Ambas instancias, el Consejo Nacional y los Consejos Regionales fueron descritos e identificados en la ley que promulgó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo en 1997[47] y su reglamento[48], sin embargo, no fueron implementados hasta 2023. En este contexto, destaca que se modificó el rol del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus Secretarías Regionales Ministeriales, al transferir las

[47] Ley 19.518, párrafo II, artículo 9.
[48] Decreto 98 de 1998, Ministerio del Trabajo, Titulo II, artículos 3°, 3° bis, 3° ter, 4°, 5° y 5° bis.

competencias de presidencia de los Consejos Regionales hacia los Gobernadores Regionales[49]. Al mismo tiempo, la Dirección Nacional y las Direcciones Regionales del SENCE mantuvieron su participación como encargados de la secretaría ejecutiva de sus Consejos respectivos.

A nivel del Consejo Nacional, su operación debía proveer insumos y recomendaciones para que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social formulara la política nacional de capacitación definida en el Estatuto. A la fecha de cierre de este informe, desde iniciadas las reuniones del Consejo, no se ha generado un documento público que dé cuenta de la política nacional, ni de sus alcances a nivel regional.

En lo que concierne a los Consejos Regionales, si bien éstos tenían por objeto el asesorar al Gobierno Regional en la implementación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional, el SENCE le dio autorización para disponer de un 35% de los recursos de Becas Laborales a ser destinados en cada región, para que cada consejo definiera prioridades de formación que fueran atingentes a su diagnóstico respecto de las necesidades territoriales. La definición de este monto de la asignación no fue expresada en el mismo acto normativo que reguló la transferencia de competencias, siendo decisión de la Dirección Nacional del SENCE tanto la transferencia efectiva de recursos, como el aporte final del FONCAP.

Por otra parte, el SENCE continúo su proceso de actualización y mejora continua de los procedimientos relacionados a la operación de la Franquicia Tributaria. En este contexto, a través del desarrollo de estudios respecto del comportamiento del mercado de prestadores, definió una nueva forma de cálculo del valor de la hora de capacitación, que considerara entre otras cosas la duración de la formación, la complejidad de las habilidades a formar, y la dificultad relativa de generar una oferta de calidad para la capacitación dependiente del tipo de habilidades. De esta forma, se generó una solución a una crítica permanente proveniente de las asociaciones gremiales de OTEC y de los OTIC respecto de las condiciones con las que se les asignaba un valor a la hora de formación, el cual poseía largos períodos en los que el valor fijado para SENCE no se actualizaba siguiendo las tendencias inflacionarias o no daba cuenta de la dificultad de elaborar una oferta para la demanda de desarrollo de habilidades emergentes producto del propio cambio tecnológico y estructuración de la actividad económica del país.

Finalmente, con la promulgación de la ley N°21.666 que buscaba perfeccionar la operación y márgenes de acción del Sistema de Certificación de Competencias, el SENCE modificó parte de su oferta programática que anteriormente había servido para financiar la certificación de competencias laborales como lo es el caso del programa Franquicia Tributaria (ex impulsa personas). Estos ajustes, también llevaron a la relocalización de recursos desde SENCE a ChileValora, para mantener la continuidad operacional de los programas orientados a la certificación ocupacional.

[49] Esta transferencia es temporal, y los Gobiernos Regionales tenían la opción de negarse a la transferencia de competencias. En el caso de los gobiernos regionales que se negaron a la transferencia de competencias, la presidencia fue retenida por la SEREMI del Trabajo y Previsión Social respectiva.

MARCO CONCEPTUAL: POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN LABORAL

Uno de los desafíos centrales en el contexto de esta evaluación sectorial es poder construir de forma conceptual, los bordes, componentes e interacciones dentro del sistema de políticas públicas en lo que refiere en específico a capacitación laboral.

La literatura internacional, dependiendo de la comunidad epistémica a la que pertenezcan, ha hecho énfasis en los diferentes aspectos que entran en juego frente a la toma de decisiones y coordinación de actores, como lo son la disposición general de cómo se intersectan y articulan las acciones de capacitación con la configuración de los mercados ocupacionales, la integración entre las acciones de capacitación como educación post formal y la educación formal, o como se estructuran las finalidades de los diferentes programas al considerar a la capacitación como instrumento de política pública.

Debido a la propia diversidad de perspectivas y la evolución histórica de la institucionalidad chilena, el poder escoger una perspectiva permitirá estructurar análisis comparativo con la evidencia internacional disponible con cierto margen de confianza en la pertinencia de dicho ejercicio.

A continuación, se presentan las principales conceptualizaciones de estas políticas, considerando las perspectivas de los Sistemas Institucionales de Capacitación, Políticas de Educación Vocacional, y Políticas Activas de Mercado Laboral.

SISTEMAS INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN

La primera perspectiva o aproximación a las políticas de formación para el trabajo es la representada por los denominados Sistemas Institucionales de Capacitación (SIC), conocidos en la discusión internacional como "*Skill Regimes*". En este punto, la concepción de sistemas se refiere a los diferentes enfoques estructurados que los países y regiones adoptan para desarrollar las habilidades y competencias de su fuerza laboral (Shan & Fejes, 2015; Trampusch, 2010). Estos sistemas están integrados dentro de las políticas públicas y económicas de cada país y son fundamentales para el desarrollo de la competitividad, la productividad y la inclusión social (Toner, 2010).

En términos formales, los SIC se refieren a la configuración institucional que determina cómo los países organizan, financian y regulan la capacitación y formación de habilidades. Estas configuraciones avanzan desde la definición de los diferentes agentes que intervienen en el proceso de toma de decisiones, implementación, evaluación, definición de personas beneficiarias o poblaciones preferentes, entre otros (Saar et al., 2013; Valdebenito & Sepúlveda, 2023). De modo genérico, la literatura ha hecho énfasis en el papel del Estado, el sector privado, las instituciones educativas y las organizaciones laborales en el desarrollo de competencias.

Como una perspectiva enraizada en la tradición de los Estados de bienestar y, en específico, principalmente en la experiencia de los países de la Unión Europea (UE), ha sido una concepción que ha debido lidiar durante los últimos cuarenta años con las tendencias y procesos sociopolíticos y económicos de dicha región. De este modo, se presenta una necesidad constante de revisar cómo los sistemas de formación y capacitación responden a las demandas del mercado laboral (componente de política social y laboral), promueven el aprendizaje a lo largo de la vida (componente de política educacional), y cómo se adaptan a los cambios tecnológicos y estructurales en la economía global (política económica) (Bauer & Gruber, 2007; Centeno, 2011; Iatagan et al., 2010). Todos estos puntos, articulados desde los acuerdos internacionales tomados por los países miembro

de la UE, como, por ejemplo, la Declaración de Bolonia (1999) y la coordinación de los diferentes sistemas de educación.

El análisis de los SIC define componentes clave, como lo son la estructura institucional, el financiamiento, las diferencias de la formación inicial y continua, y la participación de actores sociales o agentes en los procesos de toma de decisiones. En el caso de la estructura institucional, esta se encuentra compuesta por la legislación específica en materias de capacitación, las políticas públicas, las instituciones educativas (como universidades y centros de formación técnica), y los organismos de certificación de competencias que conforman el sistema (cuando los hubiere). En el tema del financiamiento del sistema de capacitación, generalmente existe una combinación de fuentes públicas y privadas, definiendo la predominancia de alguna de éstas y la relevancia relativa de los actores en el proceso de toma de decisiones. El alcance de los sistemas está dado por los límites entre la educación formal (inicial) y la post formal (continua), donde la segunda involucra toda instancia de formación que no es conducente a un grado académico o equivalente reconocido por la institucionalidad del sistema educacional de cada país. Finalmente, la inclusión de actores y agentes y sus mecanismos de coordinación aparecen como vitales para definir el carácter de los SIC, donde se considera la participación de sindicatos (o análogos de representación de personas trabajadoras), empleadores y el gobierno, en los procesos de planificación y ejecución de políticas de capacitación.

La aproximación de los SIC ha derivado en tipologías que funcionan como forma de decodificar la gran heterogeneidad que existe en términos de la construcción de las políticas de capacitación y formación para el trabajo. En este punto, es necesario reconocer que existe una concomitancia y dependencia mutua entre los regímenes de relaciones laborales y los sistemas de capacitación, donde la regulación en el empleo define el marco para situar las dinámicas de acceso y definición de oferta de instancias de capacitación. A modo somero, se encontrarían: (a) regímenes liberales, los que se caracterizan por poseer un menor nivel de intervención estatal y un enfoque en el mercado (ej., Estados Unidos, Reino Unido), derivando que tanto empresas e individuos adquieran mayor responsabilidad en la formación, y llevando a la capacitación a ser más flexible y orientada al corto plazo; (b) regímenes coordinados, como los presentes en países como Alemania o Suiza, donde existe un sistema dual en el que el Estado, las empresas y los sindicatos juegan un papel coordinado, permitiendo que la formación para el trabajo posea un enfoque a largo plazo, integrando instancias de educación formal con educación post formal, incluyendo los componentes de certificación; (c) regímenes dirigidos por el Estado, donde el Estado desempeña un papel central en la planificación y dirección de la capacitación, en estrecha colaboración con el sector privado para desarrollar las habilidades necesarias para sectores industriales estratégicos (ej., Japón, Corea del Sur).

Los SIC dependen de diferentes factores, los cuales generan complejidades adicionales frente a la comparación internacional, ya sea a nivel institucional como de políticas, planes y programas y su definición como instrumentos de política pública. En este contexto, se encuentran los determinantes provenientes de la estructura de las economías nacionales, donde se ha encontrado que los países con economías orientadas a la manufactura y sectores industriales tienden a tener sistemas de capacitación más estructurados y coordinados, mientras que las economías de servicios tienen una mayor fragmentación en los mecanismos de capacitación (Chiaramonte-cipolla et al., 2015; Didier & Cox, 2012; Géhin & Jobert, 2001; Ramirez-Anormaliza et al., 2017). Por otra parte, la estructura del mercado del trabajo definirá las dinámicas de acceso a la formación y la demanda por habilidades específicas por parte de las industrias y la flexibilidad de los trabajadores para adaptarse a nuevos roles (Didier, 2018). Finalmente, tal como se ha problematizado fuertemente desde foros internacionales, las dinámicas generadas por los rápidos cambios en las tecnologías emergentes y la globalización impulsan la necesidad de reformas en los sistemas de capacitación, con un enfoque

creciente en el aprendizaje continuo y la reeducación para enfrentar desafíos como la automatización y la transformación digital.

Actualmente, la discusión respecto de la configuración de los sistemas de capacitación y formación para el trabajo han avanzado fuertemente hacia consideraciones normativas respecto de la equidad (ej., preocupación creciente por hacer que los sistemas de capacitación sean más inclusivos, especialmente para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y personas con baja cualificación) (Akoojee, 2008; Furlong, 2006; Molgat et al., 2011), la integración de los principios de aprendizaje y educación continua como forma de enfrentar los cambios estructurales del mercado laboral (Frericks et al., 2010; Jennett & Swanson, 1994; Talmage et al., 2015), y la problematización respecto del desarrollo de habilidades digitales y tecnológicas en razón de los impactos previstos de la digitalización y la automatización en los sistemas productivos (Gashi et al., 2008; Rabayah & Sartawi, 2008; Vona & Consoli, 2015).

POLÍTICAS DE EDUCACIÓN VOCACIONAL

Las Políticas de Educación Vocacional (PEV) o *Vocational Education and Training* (VET, en inglés) constituyen un conjunto de políticas educativas que buscan dotar a las personas de habilidades técnicas y profesionales necesarias para incorporarse al mercado laboral (Billett, 2010; Camargo et al., 2021; Valiente et al., 2020). Estas políticas son fundamentales para el desarrollo de una fuerza laboral calificada y adaptable, especialmente en sectores industriales y tecnológicos.

En términos formales, la educación vocacional hace referencia a programas educativos que proporcionan habilidades técnicas y prácticas necesarias para trabajos específicos en sectores como la industria, la tecnología, la salud, la construcción, la agricultura, entre otros. A diferencia de la educación académica general, la educación vocacional está diseñada para responder de manera directa a las necesidades del mercado laboral, con un enfoque en la empleabilidad y en la formación práctica (Akyeampong, 2014; Davis, 2004; Sheldon & Thornthwaite, 2005). En este sentido, los programas de Educación Vocacional pueden ofrecerse en diferentes niveles, desde la formación básica y secundaria hasta programas de educación superior no universitaria (Lindell, 2006). Su nivel de éxito y utilidad se encuentran determinados por la capacidad de conectar la educación con el empleo, proporcionando a los estudiantes habilidades transferibles y aplicables en la vida laboral.

Como una forma de política educativa, los programas de Educación Vocacional se encuentran diseñados con el objetivo de que los estudiantes adquieran habilidades técnicas especializadas, mediante el uso de tecnología, máquinas, herramientas y prácticas relacionadas directamente con los sectores laborales (Colombari & Neirotti, 2022; Kim & Cho, 2009; Woolfson, 2008). Con esta orientación, la forma de enseñanza o estructura formativa se encuentra basada en el concepto de aprendizaje basado en el trabajo, incluyendo dentro de los planes actividades prácticas o aprendizajes en entornos laborales reales, lo que facilita la transición al empleo mediante la adquisición de experiencia directa en el campo.

A diferencia de lo que puede encontrarse en el sistema de educación formal, la Educación Vocacional ofrece altos grados de flexibilidad en las rutas de aprendizaje, ya sea a nivel de duración o de contenidos, facilitando la adaptación de la oferta formativa a las necesidades de los estudiantes y las demandas del mercado laboral (ej., programas de corta duración, certificados modulares) (Janssen et al., 2007; Wall & Ottewill, 2000). Adicionalmente, la definición de sus contenidos requiere de la coordinación y participación de agentes externos, como lo son empresas, empleadores y

organizaciones sindicales, de modo de garantizar que las habilidades adquiridas estén alineadas con las necesidades del mercado.

La literatura respecto de este tipo de formación distingue entre diversos tipos de educación vocacional, dentro de los cuales destacan la Educación Vocacional Inicial que hace referencia a educación profesional que generalmente se proporciona en la educación secundaria o postsecundaria y está dirigida a jóvenes que buscan una formación técnica antes de ingresar al mercado laboral (Levels et al., 2014; Ziderman, 1989). Educación Vocacional Continua, la cual es ofertada a adultos y trabajadores que forman parte de la población económicamente activa, con el objetivo de mejorar sus habilidades o cambiar de carrera (Lamo et al., 2011). Lo anterior ha ganado relevancia en el marco de las discusiones respecto del enfoque de la educación a lo largo de la vida y la recalificación (referido como *upskilling* o *reskilling* en la literatura internacional) ante cambios en la demanda laboral (Lerner & Menahem, 2003; Peng et al., 2018; Shin & McGrath-Champ, 2013). Finalmente, se encuentra el Aprendizaje Basado en el Trabajo (como aparece descrito para el sistema educacional alemán).

Es necesario destacar las propuestas derivadas de las economías emergentes como China, India, o Brasil, donde la Educación Vocacional se ha convertido en un mecanismo clave para elevar el nivel de habilidades de la fuerza laboral y abordar el desempleo juvenil (Ratcheva et al., 2019; World Economic Forum, 2019). Las Políticas de Educación Vocacional en estas regiones tienden a estar en desarrollo y a menudo carecen de una infraestructura sólida, pero son vistas como esenciales para apoyar el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. En esta misma línea, considerando los determinantes de la demanda laboral y la colaboración entre agentes relevantes del mercado del trabajo, se añade la necesidad de marcos institucionales fuertes que permitan determinar la calidad y reconocimiento de los programas, siendo ambas dimensiones clave en materia de señalizar la posesión de habilidades y definir las preferencias de los posibles empleadores.

En el contexto de las agendas internacionales, la transición ecológica y el cambio tecnológico, uno de los problemas que enfrenta este tipo de política educacional es la rigidez del sistema de credenciales y la estructura ocupacional del mercado del trabajo (Gasparini et al., 2021; Martins-Neto et al., 2021). En este sentido, en sistemas laborales con una matriz ocupacional de baja densidad o con bajos requerimientos de acumulación de capital humano, el encasillamiento en tareas y puestos de trabajo de responsabilidad y complejidad limitada dificultaría la progresión en el desarrollo de carrera y el acceso a empleos mejor remunerados.

POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO LABORAL

Las Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML) son un conjunto de medidas e intervenciones implementadas por los Estados para mejorar el funcionamiento del mercado laboral. Su objetivo principal es facilitar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y productividad de las empresas, y reducir el desempleo estructural y friccional. En la discusión internacional, estas políticas son fundamentales para enfrentar los desafíos del desempleo, la baja productividad y las desigualdades en el acceso al trabajo (Bucheli, 2005; Banco Mundial, 2018).

A diferencia de los SIC, que dan cuenta de la configuración institucional y el marco para las políticas de capacitación y formación para el trabajo, las PAML se refieren a programas y políticas diseñados para mejorar las oportunidades de empleo para las personas desempleadas, subempleadas y otros grupos vulnerables. Conceptualmente, se distinguen de las políticas pasivas, en cuanto las segundas

se enfocan en brindar apoyo financiero a los desempleados (como los seguros de desempleo), mientras que las primeras buscan intervenir directamente en el mercado laboral para promover la creación y retención de empleo (Banco Mundial, 2018).

De acuerdo con lo planteado por Meager (2009) es posible clasificar las PAML de acuerdo con su foco en la oferta o en la demanda del mercado laboral. En este aspecto, destacan como instrumentos de política pública los siguientes tipos de intervención: para la oferta se encuentran la capacitación y formación laboral, y la intermediación laboral; para la demanda se cuentan las subvenciones y apoyo a la contratación, programas de empleo público, y el fomento al emprendimiento.

Respecto de la capacitación y formación laboral, la literatura engloba en este tipo de instrumento los programas orientados a mejorar las habilidades y competencias de las personas trabajadoras para alinearlas con las demandas del mercado (ej., formación técnica, digital, educación continua). En este sentido, los objetivos trazados para este tipo de intervenciones consideran la definición de poblaciones vulnerables o con mayores barreras de entrada al mercado (ej., población con algún nivel de discapacidad, género, jóvenes, trabajadores maduros) y la condición de desempleo con sus características (ej., estacional, situacional, desempleo crónico, subempleo) (Gutiérrez Romero, 2009; Neugart, 2008; Puhani, 2003). Este tipo de instrumentos posee como supuesto que la vulnerabilidad psicosocial de la población depende de sus condiciones de ingreso, y que en la medida que la fuerza de trabajo posea las habilidades requeridas para participar del mercado laboral, esta vulnerabilidad se reduciría a la par que los problemas de desempleo (Didier et al., 2023).

En el caso de los instrumentos de intermediación laboral, éstos se caracterizan por ser planes y programas que agrupan los servicios de apoyo a la búsqueda de empleo, orientación laboral, asesoría para la búsqueda de empleo, y apoyo en la construcción de redes de contacto que conectan a trabajadores con empleadores (Behncke et al., 2010; Boone & Ours, 2009; Chang, 2013). Se considera como base del problema público la falta de calce entre los perfiles y trayectorias de quienes buscan trabajo (empleados y subempleados) y la demanda actual del mercado laboral, por lo que la intervención se centra en reducir asimetrías de información y reducir barreras artificiales de acceso al empleo a través de acciones que apoyen el proceso de búsqueda de empleo como de contratación en empleos formales y de calidad. Este último criterio es variable, pero se ajusta con las definiciones de las Naciones Unidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo.

En el lado de la demanda, se encuentran las subvenciones y apoyos a la contratación, las cuales considera el desarrollo de incentivos económicos a las empresas para la contratación de personal, ya sea de forma focalizada (poblaciones vulnerables) o no focalizada (subsidio contingente para reactivación del empleo) (Brown & Koettl, 2015; Ianchovichina et al., 2013; Vona et al., 2019). Este tipo de instrumentos se fundamentan en diagnósticos de la realidad del mercado del trabajo en que se considera que los costos laborales -reales o percibidos- son un impedimento para la absorción de la fuerza de trabajo en el empleo formal. De tal forma que los incentivos se alinean con la necesidad de reducir los costos transaccionales de adquirir una fuerza de trabajo capacitada y promover la integración de grupos prioritarios en el mercado de trabajo.

Otro mecanismo de estímulo a la generación de demanda laboral consiste en los programas de empleo público. Éstos implican la creación directa de empleos en el sector público o mediante proyectos temporales para absorber a personas desempleadas, de modo de resolver de forma contingente el problema del empleo. Mientras que los programas de fomento al emprendimiento se basan en el desarrollo de instrumentos de apoyo a la creación de micro y pequeñas empresas y

emprendimientos mediante asesoramiento, capacitación empresarial y acceso a financiamiento. En ambos casos, el foco como política social, los vuelve instrumentos con un impacto directo en el corto plazo, pero sin proyección en el largo plazo debido a restricciones presupuestarias o por la naturaleza de los emprendimientos (bajo impacto).

Al igual que con los SIC, las PAML varían considerablemente entre países, dependiendo de sus tradiciones políticas, estructura económica y modelo de bienestar social. A modo general, la literatura ha identificado algunas aproximaciones comparables con la tipología de los SIC, donde es posible encontrar: (a) Los modelos nórdicos (Escandinavia), que representan la trayectoria y experiencia institucional de países como Suecia, Dinamarca y Finlandia, donde su política de fuerza de trabajo ha sido basada en la llamada “flexiguridad”, principio que combina la flexibilidad laboral para las empresas con una seguridad laboral fuerte para los trabajadores (Forslund & Kolm, 2004; Vikström, 2017). Los sistemas incluyen una amplia oferta de programas de capacitación y una alta inversión en políticas activas, como servicios de empleo y subsidios para la reubicación laboral. (b) Modelos liberales, como los presentes en Estados Unidos y el Reino Unido. Estos países han tendido a implementar PAML más limitadas y con un enfoque orientado al mercado. La responsabilidad de la formación y reubicación laboral recae más en los individuos y las empresas, al igual que el financiamiento (Duckworth & Cochrane, 2012; Zuccotti & O’Reilly, 2019). Las políticas activas suelen enfocarse en la intermediación laboral y apoyos al emprendimiento. Y en tercer lugar, (c) los modelos coordinados, que por su coordinación inter agente, trabaja con nociones focalizadas centradas en instrumentos asociados a capacitación y formación para el trabajo (Gordon, 2015; Hujer & Thomsen, 2010).

El énfasis en los tipos de instrumentos dependerá del momento del ciclo económico en que se encuentre la economía, los principios que rigen la estructura de los programas sociales en materias de empleo y seguridad social, los niveles tolerables socialmente de desempleo, como también la tolerancia a la desigualdad en el acceso a bienes y servicios públicos.

Todo lo anterior, presenta grandes desafíos para la acción gubernamental en cuanto este tipo de intervenciones requieren amplios recursos públicos (ej., infraestructura institucional, capacidad instalada, capacidad administrativa e institucional del Estado). Por esta razón, uno de los principales desafíos es asegurar que las políticas activas realmente mejoren la empleabilidad y reduzcan el desempleo a largo plazo. En muchos casos, las políticas pueden ser costosas y tener impactos limitados si no están alineadas con las necesidades del mercado. Esto se ve complementado con los sistemas de información estadística del Estado, que deben ser capaces de proveer soporte a cada tipo de instrumento utilizado, como lo es, un sistema robusto de medición de habilidades que permita parametrizar los niveles de desajuste entre la oferta y demanda en el mercado del trabajo. Simultáneamente, son mecanismos necesarios que permitan realizar evaluación y seguimiento de los programas y los efectos en las poblaciones intervenidas, de modo de contar con métricas respecto de la efectividad de la contribución a la inserción laboral o a mejorar la productividad.

Finalmente, las tendencias de la discusión internacional consideran los mismos fenómenos descritos que para los SIC, incluyendo los problemas de la adaptación al cambio tecnológico (ej., habilidades tecnológicas y digitales en la fuerza laboral), la transición ecológica (desarrollo de mercado y oferta de formación para empleos "verdes", relacionados con la economía sostenible y la transición hacia energías limpias), y los problemas de desigualdad e inclusión social.

Finalmente, la Tabla 1 presenta una síntesis de las tres conceptualizaciones de políticas de capacitación laboral, considerando las perspectivas de los SIC, PEV, y PAML. Esta tabla muestra

sus objetivos, foco, tipologías y actores clave que define la literatura internacional. Con ello como insumo, en los apartados siguientes se clasificará la normativa y la oferta pública relevante definida para la presente evaluación sectorial.

Tabla 1: Síntesis de perspectivas conceptuales

Dimensiones	SIC	PEV	PAML
Objetivo	Desarrollar habilidades y competencias de la fuerza laboral	Dotar a las personas de habilidades técnicas y profesionales necesarias para incorporarse al mercado laboral	Facilitar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y productividad de las empresas, y reducir el desempleo estructural y friccional
Foco	Configuración institucional, financiamiento, formación inicial y continua, actores	Programas educativos que proporcionan habilidades técnicas y prácticas necesarias para trabajos en sectores económicos específicos	Programas y políticas laborales para mejorar oportunidades de empleo en grupos vulnerables
Tipología	Régimen Liberal; Régimen Coordinado; Régimen dirigido por el Estado	Educación Vocacional Inicial; Educación Vocacional Continua; Aprendizaje Basado en el Trabajo	Oferta (capacitación y formación laboral, intermediación laboral); Demanda (subvenciones y apoyo a la contratación, programas de empleo público, fomento al emprendimiento)
Actores	Estado, sector privado, instituciones educativas, organizaciones laborales	Estado, instituciones educativas, empresas y organizaciones sindicales	Estado, empresas, fuerza laboral

Fuente: Elaboración del Panel en base al análisis del marco conceptual.

PERSPECTIVA TEÓRICA-NORMATIVA DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

En función de los antecedentes presentados, tanto en la revisión de la evolución normativa del SENCE como los modelos teóricos descritos en los apartados anteriores, el Panel ha desarrollado una propuesta analítica que considera los siguientes elementos: la inexistencia de una política explícita de capacitación en el marco temporal de la presente evaluación sectorial, las características del diseño institucional del sistema de capacitación y la naturaleza de la oferta pública en términos de instrumentos de intervención por parte del poder ejecutivo del Estado. A continuación, se ofrecerá un desarrollo detallado de estos tres elementos, para luego elaborar la perspectiva de análisis de esta evaluación sectorial.

LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

Como se presentó en la revisión de la evolución histórica de la normativa asociada al SENCE, se ha podido observar que tanto en la perspectiva del legislador como en lo que corresponde a la iniciativa del poder ejecutivo, el sistema se ha visto definido por la atención a la falla de mercado definida por los mercados incompletos. Esta falla de mercado dice relación con que, en el ámbito del sistema de provisión de formación para el trabajo, Chile no necesariamente ha contado con la capacidad de cubrir las demandas efectivas de capacitación, ya sea por la falta de oferentes, estructura de incentivos a la inversión en formación de capital humano específico, o por la misma distribución desigual en el territorio de capacidades.

En el período previo a la elaboración del primer estatuto de capacitación y empleo, el Estado chileno definió la necesidad de desarrollar una oferta de capacitación a través del financiamiento de una agencia pública específica para estos fines. Dicha agencia, no sólo respondía a los lineamientos respecto de la existencia de oferta para fines de la política social, sino que se relacionaba con la estrategia de desarrollo económico del país en dicho período.

Posteriormente, en el período 1976-1989, la estrategia del Estado para resolver la necesidad de contar con una oferta de formación para el trabajo movió el eje desde el sector público al sector privado. Esto no sólo en términos de responsabilidades finales en la toma de decisiones, sino que también en la posibilidad de configurar un sistema de provisión de capacitación que se adecuara a la visión subsidiaria del Estado. Para ello, el desarrollo del instrumento de la Franquicia Tributaria se orientó al desarrollo del mercado de la capacitación, incentivando a las empresas a invertir en la formación de sus trabajadores, como también generando un marco para el intercambio entre proveedores y compradores de actividades de formación. Por lo tanto, no sólo se generaban condiciones para sostener estrategias competitivas por parte de las empresas, sino que se generaban las condiciones de actividad empresarial como empresas proveedoras de servicios de capacitación.

Finalmente, en el periodo 1990-2023, la estrategia del Estado, incluyendo las modificaciones al Estatuto de 1997, fue consolidar el mercado de la capacitación a través de mayores exigencias de calidad para los servicios, disponer de oferentes en todo el territorio nacional y que los instrumentos relacionados a la política social funcionaran también en base al esquema de provisión privada. El primer elemento relacionado a la calidad se vio reflejado en el Estatuto de Capacitación y Empleo[50] y su reglamento asociado[51], específicamente en las definiciones del sistema de capacitación

[50] Ley N°19.518, https://bcn.cl/2f1s8
[51] Decreto supremo 98, https://bcn.cl/2ij5a

(artículos 1[52] y 2[53]) modificaciones introducidas a las definiciones normativas de la operación de la Franquicia Tributaria (párrafo 4°, artículos 31-43)[54]. El segundo elemento aparece con una serie de modificaciones incrementales a la definición de las características de los proveedores de servicios de capacitación, permitiendo que municipalidades, centros de formación técnica, institutos profesionales y universidades participasen como OTEC. Mientras que el tercer elemento se relaciona con que la implementación de instrumentos de política social definidas en el párrafo 5° (artículos 44-70)[55] como el FONCAP, incluyó por diseño, que los proveedores también participaran de las exigencias definidas para los OTEC.

En esta trayectoria, se observa consistentemente que el Estado avanza hacia el desarrollo de un mercado de capacitación, aunque el foco no está en si la provisión es pública o privada. Se ha buscado que exista una oferta, independiente del tipo de proveedor (público/privado), y que luego ésta se profundice en términos de pertinencia, calidad y disponibilidad. Todo lo anterior, ha llevado que desde el marco normativo del Estatuto de Capacitación y Empleo y su reglamento, se hayan definido algunos principios orientadores para la operación en el sector privado de la provisión de capacitación (con énfasis en la Franquicia Tributaria), y en menor medida en lo que respecta a la provisión de programas de carácter público.

La definición del marco normativo lleva a establecer dos elementos centrales que configurarían la estrategia del Estado chileno para la existencia de instancias de formación para el trabajo: primero, la existencia de un sistema nacional de capacitación con un fin definido[56], donde las acciones deberán propender a la ordenación de las reglas de provisión (artículo 2°) y de fomento al empleo

[52] Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.518, Artículo 1º. El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.
La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la ley Nº 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley.
No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.
Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.
También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.
[53] Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.518, Artículo 2º. En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:
a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente ley, y
d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente ley.
[54] Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.518, Párrafo 4°, de la capacitación y su financiamiento, https://bcn.cl/iJBA1h
[55] Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.518, Párrafo 5°, de la capacitación financiada directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación, https://bcn.cl/Vt2dxU
[56] Estatuto de Capacitación y Empleo, Artículo 1°: "El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos".

(artículo 3°), con un foco final en beneficiarios pertenecientes a la población económicamente activa[57] (artículo 5°); y segundo, el requerimiento de una política de capacitación que responda a las necesidades de actualización productiva del país (artículo 4°). A este último respecto, la ley le entrega la misión de formular la política nacional de capacitación al Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), contando con la asesoría del Consejo Nacional de Capacitación. Sin embargo, al cierre de este proceso evaluativo, el MINTRAB no ha generado una versión oficial de la política de capacitación.

Considerando lo anterior, es que esta evaluación sectorial se construye en base a las definiciones generales del sistema de capacitación y empleo establecidas en el Estatuto, sin contar con una política explícita a la cual hacer referencia en el análisis. De este modo, se entenderá que la capacitación corresponde al "proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía" (artículo 10°)[58]. Donde, la toma de decisiones de acceso (ej. participación, contenidos) se encuentran determinadas por la fuente de financiamiento, donde no es necesario que concurra un acuerdo entre trabajadores y empleadores (artículo 11°)[59], y el SENCE puede definir su propia oferta de cursos como parte del FONCAP. Este enfoque ha priorizado la autonomía de las empresas en la toma de decisiones sobre las acciones formativas, dejando en manos de los empleadores gran parte del financiamiento de las actividades de capacitación (Didier, 2020).[60]

INSTITUCIONALIDAD DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Como fue expresado anteriormente, la institucionalidad creada a partir de la promulgación del Estatuto de Capacitación y Empleo se basa en la definición de roles públicos y privados en base a los dos grandes instrumentos definidos en la ley: la Franquicia Tributaria y el FONCAP. De esta forma, las facultades establecidas para el SENCE corresponden -en materias de capacitación- a la supervigilancia y regulación de los mecanismos de promoción de la capacitación en el caso de Franquicia Tributaria y administración directa de presupuestos para programas dirigidos a poblaciones vulnerables en el caso del FONCAP.

En este contexto, el mismo Estatuto define a los participantes en función de los mecanismos de provisión, considerando los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC), los cuales operan en el dominio específico del uso de la Franquicia Tributaria. Mientras que las empresas y trabajadores funcionan como requirente o tomador de decisiones en el caso de las primeras, y beneficiarios/as finales en el caso de las segundas.

[57] Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.
[58] Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.518, Artículo 10° https://bcn.cl/2nt6z
[59] Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.518, Artículo 11° https://bcn.cl/3rnOqj. La incorporación de comités bipartitos de capacitación en la toma de decisiones supone su constitución efectiva, operación regular, la generación de planes anuales de capacitación y la disposición al acuerdo entre las partes. Lo anterior, ha llevado a una participación marginal de este tipo de instancias en el financiamiento vía Franquicia Tributaria (fuente: Datos Administrativos Franquicia Tributaria 2016-2024).
[60] Para mayor detalle, revisar la sección de análisis sectorial del gasto del presente informe.

En esta arquitectura institucional, el rol del SENCE está constreñido a la operación del sistema, sin que se le entreguen atribuciones respecto de la articulación y definición de la oferta programática de otros servicios. En términos prácticos, lo anterior implica que, de no participar de las interrelaciones entre demandantes, proveedores y beneficiarios, las políticas sociales y no sociales que son diseñadas y ejecutadas por agencias públicas no deberían ser consideradas como parte del sistema de capacitación y empleo, o de su derivada en una política de capacitación.[61] Esto se relaciona directamente con la propia naturaleza de las organizaciones públicas, las cuales, por definición, sólo pueden actuar siguiendo los mandatos establecidos en la ley. Por lo tanto, sin mayor especificación que obligue a las agencias públicas a seguir los estándares de SENCE o coordinarse con este último para el diseño de la oferta, no existirían incentivos para que las primeras participen del sistema de capacitación y empleo definido en el Estatuto.

Lo anterior representa un desafío en cuanto a las estadísticas oficiales de capacitación, las cuales encuentran su mayor nivel de sistematicidad en los anuarios estadísticos del SENCE. Dichos registros administrativos apuntan a una tasa de cobertura efectiva respecto de la fuerza de trabajo ocupada (condición de inicio de la Franquicia Tributaria) que se encontraría entre un 6% y 8% para el período 2019-2023.[62] En los análisis previos realizados por Didier (2022) y Didier et al. (2013), dichas cifras serían consistentes con las estadísticas de las encuestas sociales como la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de corte transversal, y la Encuesta de Protección Social (EPS) tipo panel. Dichos análisis también entregan luces respecto de la distribución de acceso según las fuentes de financiamiento, donde entre el 60% y 75% de las acciones de capacitación han sido financiadas por las empresas, mientras que el porcentaje restante se divide entre programas sociales y acceso autofinanciado.[63] Aun considerando los cambios de la metodología de preguntas en las mencionadas encuestas sociales, la proporción de financiamiento vía SENCE y con recursos propios de la empresa, mantiene un balance 60-40 en favor del uso del incentivo tributario[64], mientras que la relación entre programas sociales y acceso autofinanciado mostró una relación promedio 3:1 entre 1994-2020.[65]

De esta forma, ya sea por las definiciones propuestas por el Estatuto de Capacitación y Empleo, las estadísticas de operación del SENCE y las encuestas sociales, se puede entender que el sistema de capacitación y empleo -en la práctica- es un régimen de capacitación basado en el empleador

[61] En la siguiente sección se describirá la oferta pública relevante para la presente evaluación sectorial, la que considera 23 programas sociales (incluidos en el gasto social) y 7 no sociales a cargo de 9 ministerios y 12 servicios públicos.

[62] Este cálculo de cobertura se basa en el número de personas individuales (RUT únicos) que aprueban los programas de capacitación (finalización según los requisitos del diseño de cada curso) respecto del cálculo del Instituto Nacional de Estadísticas de la Población Ocupada basado en las estimaciones de la encuesta nacional de empleo.

[63] El cuestionario de la Encuesta CASEN ha experimentado continuos cambios. Entre 1994 y 2011, era posible distinguir por las opciones de respuesta si la capacitación había sido financiada por las empresas utilizando la franquicia, sin utilizar la franquicia, por programas sociales o auto financiadas. Lo anterior con excepción de 2009, cuando no se incluyó una pregunta respecto a capacitación. Posteriormente, desaparece la opción de diferenciar entre empresas con uso y sin uso de la franquicia tributaria. Por lo tanto, la opción de una serie comparable corresponde a tres vías: financiado por el empleador, financiado por un programa social o autofinanciado. En el caso de la Encuesta de Protección Social, el fracaso del producto de 2012 no permite comparabilidad estadística ya sea porque el diseño muestral longitudinal panel se vio afectado, como con los cambios en las opciones de respuesta en 2015 y 2019-2020. Por su parte, la Encuesta Nacional de Empleo y la Encuesta suplementaria de Ingresos no consideran preguntas respecto del acceso a capacitación que permitan comparar las cifras año a año. Notar que en Franquicia Tributaria, existe componente público (lo que se descuenta del pago de impuestos) y privado (lo que debe cofinanciar la empresa cuando el curso de capacitación se orienta a trabajadores con rentas superiores a 25 UTM o cuando el valor del curso supera el valor hora definido por SENCE.

[64] Sujeto a los sesgos, entendimiento y conocimiento de los encuestados respecto de sus condiciones de acceso a cursos o programas de capacitación.

[65] Esta relación no es necesariamente constante, donde hay variaciones e inversiones en la direccionalidad en algunos de los años de aplicación de las encuestas.

como actor central, aun cuando pueda ser complementado por FONCAP y Becas Laborales. Lo anterior, aunque el Estatuto defina a los beneficiarios del sistema como la población económicamente activa, la estructura de incentivos y disponibilidad de programas sociales hace que la unidad de intervención más relevante sea la empresa como medio de acceso a la capacitación, la cual es muy superior a las otras fuentes de financiamiento.[66] Esto podría plantear ciertas confusiones respecto de la relación entre intervención y persona beneficiaria de los instrumentos definidos en el sistema de capacitación delimitados en la Ley N°19.518 de 1997.

INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE CAPACITACIÓN

Como se ha expresado anteriormente, en concordancia con la revisión normativa referente al período evaluado (2018-2023), el Estado chileno no contó con una política nacional de capacitación explícita. Por lo cual, el análisis de la política está condicionado a la falta de definiciones formales respecto del marco donde la oferta pública puede y debe ser coordinada como parte del Sistema de Capacitación y Empleo definido en el Estatuto de Capacitación y Empleo. A este respecto, los diferentes programas sociales y no sociales que ocupan como estrategia de intervención el uso de la capacitación, pudiesen aparecer dentro de los límites del sistema si son operados por SENCE, o fuera del sistema si son operados por otras instituciones públicas distintas de SENCE, según se establezcan criterios más o menos exigentes. Esto porque, el SENCE es la institución encargada de la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo y que regula el Estatuto de Capacitación y Empleo.

En este marco, el Panel considera atingente utilizar una perspectiva de procesos, estableciendo el foco en los instrumentos o herramientas de la oferta pública, ya que, desde dicho nivel se impone una menor exigencia respecto de los supuestos de la política implícita (Howlett, 2022). Esta aproximación lleva a considerar que, a falta de una política con sus parámetros de gobernanza, el análisis puede focalizarse en las condiciones básicas a partir de las cuales el Estado ha definido los mecanismos o medios para resolver un problema público (Blair, 2002; Nelson, 2013; Radin & Posner, 2011).

En particular, los instrumentos o herramientas de la oferta pública se clasifican en función de su grado de coerción, dependencia estatal y efectividad, dividiendo los instrumentos en: (a) regulatorios (mandatos, prohibiciones, sanciones); (b) económicos (subsidios, impuestos, incentivos); (c) informativos (educación, comunicación, persuasión), y (d) basados en la provisión directa de servicios públicos (Howlett 1991; 2020; Howlett et al. 2009).

Entonces, los instrumentos definidos por el Estado en su Estatuto de Capacitación y Empleo corresponden a instrumentos regulatorios del Sistema de Capacitación y Empleo y económicos para el fomento del acceso y desarrollo del mercado de la capacitación, a través de financiamiento directo, o el establecimiento de subsidios a las empresas. Estos instrumentos son complementados por instrumentos informativos (ej., programa de intermediación laboral) y basados en la provisión directa de servicios (ej., oferta de cursos definidos por SENCE imputados al FONCAP).

Sin embargo, la estructura del Sistema de Capacitación y Empleo corresponde a un instrumento regulatorio específico, donde se establecen los elementos básicos para la participación de agentes en la definición de prioridades para el acceso a capacitación laboral. En este contexto, las orientaciones entregadas por el Estatuto son vinculantes sólo para el diseño y operación de los dos

[66] Para una discusión en profundidad respecto de este problema, revisar Didier (2022).

grandes instrumentos a cargo del SENCE: Franquicia Tributaria y el FONCAP (y sus interrelaciones con instrumentos propios de los Servicios de Empleos Públicos)[67]. Dicho esto, los elementos establecidos dentro del sistema no son estrictamente mandatorios para el accionar de toda la oferta pública que incluye a la capacitación laboral como estrategia de intervención.

PERSPECTIVA INTEGRATIVA PARA LA EVALUACIÓN SECTORIAL

A través de los párrafos anteriores, se ha definido que -al menos- a nivel normativo, no existe una política nacional de capacitación explícita, mientras que los contenidos del Estatuto de Capacitación y Empleo, asimilables a una política, se encuentran definidos de una forma laxa y no mandatoria para la completitud de la oferta de programas del sector público. Por lo cual, de ser aplicable una visión donde la construcción institucional del Sistema de Capacitación y Empleo refleje una política implícita, entonces esta tendría que ser deducida tanto desde la operación del organismo especializado en estas materias (SENCE), como de la construcción de otros instrumentos de política pública. A continuación, se profundizará este argumento, conectando con los marcos analíticos presentados en apartados anteriores.

En primer lugar, como se expresó en la revisión del marco normativo, el Sistema de Capacitación y Empleo reconoce tres roles dentro del mismo: tomador de decisiones (asociado a la estructura de financiamiento: empleadores y servicios públicos), proveedores (organismos especializados en el desarrollo de actividades de capacitación) y grupos beneficiarios finales (personas en edad de trabajar)[68]. La definición de los dos primeros roles tiene cierto grado de flexibilidad, en términos que las agencias e instituciones públicas también pueden actuar como empleadores respecto de sus funcionarios y como proveedores (como es el caso de las municipalidades). Por lo cual, no es posible establecer condiciones rígidas sobre cómo operan los agentes, ni su necesidad de responder a las definiciones de actores como es el caso de los OTEC. Por ejemplo, el Estado puede contratar la provisión de un programa de capacitación a un organismo que no responde a las regulaciones que le asisten a las OTEC.

Basado en esta lectura de la política implícita, en la práctica, en el periodo bajo evaluación (2018-2023) no existen prohibiciones o regulaciones que hagan exigible participar de las definiciones de calidad propuestas en el Estatuto.[69] Por ejemplo, las personas pueden ser beneficiarias de capacitación ofrecida por agencias públicas distintas a SENCE, o las empresas pueden financiar cursos de capacitación sin recurrir a la Franquicia Tributaria, por lo que pertenecer al registro de OTEC no es inhabilitante para la prestación de servicios de capacitación. Si bien, lo anterior es una opción de las empresas privadas, el ejemplo ilustra que existen decisiones de capacitación que no se vinculan directamente con el Estatuto.

A este respecto, se debe considerar adicionalmente, que no existe un mecanismo formal definido por la normativa vigente para la apropiación y transferencia de las competencias adquiridas en los cursos de capacitación. Si bien, existen certificaciones o credenciales que entrega el Sistema de

[67] Este concepto es referido en la literatura internacional especializada como *public employment services*.

[68] Se debe distinguir la unidad de intervención del grupo de beneficiarios finales. Esto porque, la capacitación es siempre una intervención cuyo grupo beneficiario final corresponde personas que potencialmente adquieren una habilidad (personas en edad de trabajar). Distinto es si la empresa se define como unidad de intervención a través de la cual se identifican las personas a capacitar. Por lo tanto, el Panel considera que la población beneficiaria final de una política de capacitación será, en todos los casos, personas en edad de trabajar.

[69] Se debe señalar que el 28 de marzo de 2024 se aprobó y oficializó la Política Nacional de Fiscalización del SENCE (resolución exenta 1238).

Capacitación y Empleo, en general éstas no se exigen para la contratación, colocación en puestos de trabajo, o promoción y ascenso. Por lo tanto, se pierde las lógicas de apropiación y transferencia del capital humano. Aunque la creación de ChileValora y la institucionalidad de certificación de competencias laborales se encuentre presente en el actual diseño del sistema, no concurre a la certificación final de los aprendizajes esperados por los cursos de capacitación. Este elemento, se vuelve central, puesto que tanto el diseño de las vías de acceso, la definición de la naturaleza de la capacitación y la conexión con instancias de certificación, corresponden a características propias de los SIC descritos anteriormente en el marco conceptual.

En vista de este hecho, desde la perspectiva de los SIC, el Sistema de Capacitación y Empleo no puede ser definido en torno a sus tipologías (regímenes liberales, coordinados o dirigidos por el Estado), puesto que, en la práctica, el sistema chileno funciona como un sistema tipo *laissez-faire* (dejar hacer), donde la provisión puede ser mixta (público-privada), y la decisión de acceso depende del mecanismo de financiamiento (público a través de programas sociales y no sociales, empresas o personas). De acuerdo con las condiciones de la definición de los regímenes establecidos en esta tradición, el rol del decisor es fundamental para establecer la orientación del sistema, el cual a su vez debe optar dentro de las condiciones establecidas por el régimen institucional. De esta forma, aunque el decisor sea una organización con fines de lucro, el subsidio provisto por el sistema a sus actividades de capacitación (cerca de un 85% del costo del costo directo de capacitación), genera restricciones en el fondo y en la forma que hacen imposible la homologación del sistema chileno a un régimen liberal. Toda vez que el Estado también participaría con la totalidad de la inversión para el acceso a programas sociales, mientras que el acceso vía financiamiento propio se enfrenta a un escenario en que no hay normativa vinculante para la calidad y reconocimiento de dichas instancias de formación. No obstante, tampoco es posible clasificar al sistema como un régimen coordinado (porque no existe un sistema dual o estrategia de desarrollo a largo plazo consensuada entre actores) o dirigido por el Estado (aunque existe financiamiento público, gran parte de la oferta pública relevante no responde a una planificación central en colaboración con privados para sectores industriales estratégicos).[70]

En segundo lugar, se ha de destacar que la evolución normativa del Estatuto representada en sus modificaciones ha llevado a incluir conceptos o ideas propias de las aproximaciones de los SIC y de las Políticas de Educación Vocacional. En este aspecto, la inclusión de instancias como el Consejo Nacional de Capacitación, los Consejos Regionales de Capacitación y los Comités Bipartitos de Capacitación son consistentes con entregar orientaciones basadas en las ideas de diálogo social y democracia industrial, como parte de las recomendaciones para avanzar en la lógica del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (Didier & Cox, 2012). Otra muestra de aquello correspondería a la incorporación de la certificación de competencias al sistema de capacitación, los cuales buscan estandarizar y formalizar el proceso de formación para el trabajo. Por otro lado, las tendencias hacia la modularización de los programas de formación técnico-profesional de nivel superior estarían más relacionadas con la lógica de la educación vocacional, que promueve la integración entre la educación formal y la post-formal. No obstante, estas integraciones no han sido completas ni sistemáticas, y la implementación de estos marcos ha sido progresiva y desarticulada (Didier, 2018). Lo anterior se encontraría fundamentado en que los cambios normativos han sido parcializados en las distintas modificaciones a la ley, que aparecen centrados

[70] Desde el 2019, la oferta del SENCE se define en base a la evidencia que levantan los observatorios laborales, el Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) y otras fuentes de información secundarias. Sin embargo, esto no aplica a toda la oferta pública relevante que ofrece capacitación laboral.

en el uso de la Franquicia Tributaria, más que ofrecer una estrategia institucional que conecte las políticas laborales y las educacionales.

Relacionado con lo anterior, el trabajo de evaluación de los componentes de capacitación y de certificación de competencias laborales desarrollado por la comisión Larrañaga (2011) mostraba la necesidad de avanzar hacia intervenciones que conectaran de forma más directa la formación y sus características técnicas con la realidad de los oficios y las posibilidades de inserción laboral. Siendo esta sugerencia o recomendación la base de la posterior creación del programa de formación en oficios, donde se pretendía que los programas sociales apuntaran a la obtención de certificaciones habilitantes en el mercado del trabajo. Con todo, la falta de estructuras análogas entre las políticas educacionales y lo que corresponde a capacitación, ha llevado a que las certificaciones sólo ocupen ese rol en mercados específicos, tendiendo a ser homologadas a las licencias ocupacionales (ej. certificaciones de la Secretaría de Electricidad y Combustibles).

En tercer lugar, considerando que el marco normativo del Sistema de Capacitación y Empleo hace alusión directa a los instrumentos de la oferta pública definidos en la Franquicia Tributaria y FONCAP, existe una limitación para la interpretación de la totalidad de los esfuerzos de las agencias públicas para resolver los problemas de empleo friccional y empleabilidad de personas en edad de trabajar. Esto, toda vez que los programas asociados a la creación de condiciones para la mejora en la productividad de la economía nacional y de la calidad de los bienes y servicios de las empresas, no serían del todo consistentes con la orientación hacia los grupos beneficiarios definidos como personas pertenecientes a la fuerza de trabajo. Es así como la unidad de intervención (personas o empresas) aparece con mayor o menor nivel de conexión con los grupos beneficiarios finales del sistema, en la medida que los beneficios potenciales son más o menos apropiables por los agentes involucrados.

En cuarto lugar, el diseño del Sistema de Capacitación y Empleo, excluye del financiamiento la educación formal como se establece en el artículo 1° del Estatuto donde se expresa que “La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal…, y no puede ser objeto de financiamiento a través de la Franquicia Tributaria”. Esto implica que el sistema no se adecúa a las condiciones necesarias para aplicar el segundo marco descrito sobre Políticas de Educación Vocacional, donde se establece como base institucional que existan conexiones directas de los planes formativos de las instituciones con las posibilidades de especialización o formación para el trabajo.

A este respecto se debe señalar, que la incorporación en 2001 de la posibilidad de financiar módulos de formación técnica representa una expansión de las posibilidades de financiamiento del instrumento de la Franquicia Tributaria (artículos 10°[71] y 15°[72] del reglamento de la Ley N°19.518, Decreto N°98 de 1997)[73], pero no un marco que conecte ambas instancias de formación para el trabajo. Esto también aparece refrendado en el Decreto Supremo N°186 de 2002 que regula el uso de la Franquicia Tributaria para el financiamiento de los módulos de formación, entregándole el rol

[71] https://bcn.cl/kAOKdo
[72] https://bcn.cl/oFA8j1
[73] Sólo se refieren a los Centros de Formación Técnica para excluirlos de la necesidad de tener un objeto social único de capacitación, y excluirlos del cobro por la actualización de los contenidos en el registro de actividades susceptibles de ser financiadas por la Franquicia Tributaria.

de supervisión de la calidad al Ministerio de Educación, adoptando la resolución de éste como un ejercicio análogo a la curatoría del sistema de registro de actividades de capacitación[74].

Debido a lo expuesto, es que, a juicio del Panel, aun cuando se utilice una perspectiva de política implícita basada en las definiciones del Sistema de Capacitación y Empleo, los marcos analíticos de los SIC y de las PEV, no serían apropiados para esta evaluación. Entonces, para la construcción del análisis de la evaluación sectorial de capacitación laboral se ha optado por mover el foco desde los requisitos institucionales y de gobernanza que están implícitos en aquellos marcos analíticos hacia el análisis a nivel de los instrumentos de política pública, y por consiguiente, optar por el marco de las Políticas Activas de Mercado Laboral (PAML) como forma de establecer un parámetro común pertinente a la oferta pública que ha sido definida como congruente con una política sectorial en el ámbito de capacitación.

Esta estrategia de optar por el análisis de la política sectorial basada en los instrumentos y en base al marco de las PAML, aparece como una opción consistente con los elementos mínimos de la racionalidad de este tipo de políticas. La combinación de los argumentos expuestos, tanto en lo que refiere al diseño institucional, orientaciones y objetivos posibles para la política sectorial de capacitación, y las estrategias de focalización y diseño de los instrumentos, permitirían reducir a sus componentes mínimos la formalización de la racionalidad de intervención del Estado. Esta racionalidad respondería a la perspectiva de la economía neoclásica, y en concreto, a las formulaciones iniciales de la teoría del capital humano (Becker, 1962; Mincer, 1958). En dicha teoría, se propone que la acumulación de experiencias y habilidades por parte de las personas trabajadoras explicarían sus niveles de productividad, impactando en los resultados de las compañías en términos de eficiencia y eficacia en el uso de recursos, y aumentando la contribución marginal del trabajo, mejorando como consecuencia las remuneraciones de las personas empleadas (Deming, 2019). De esta forma, ya sea que la unidad de intervención sean personas o empresas, la racionalidad de inversión en capital humano, permite articular la diversidad de objetivos del sistema de capacitación y empleo.[75]

Adicionalmente, la misma institucionalidad diseñada por el Estatuto lleva a considerar a las PAML como una opción adecuada para resolver los problemas planteados anteriormente. Dado que al SENCE le ha correspondido la implementación de otras políticas laborales, como son las de estímulo al empleo y de intermediación laboral, el marco de las PAML integra los múltiples propósitos e interrelaciones entre instrumentos dentro de un set de estrategias definidas según su orientación hacia la oferta o a la demanda. Al abordar tanto la oferta como la demanda de empleo, este enfoque permite analizar los diferentes instrumentos considerando sus definiciones como programas sociales o no sociales, y, las posibles articulaciones al interior de la misma oferta pública de programas entre carteras.

Por otra parte, considerando el análisis de los supuestos de las diferentes aproximaciones teóricas hacia las políticas de capacitación, el enfoque de las PAML permite evitar la violación de supuestos fundamentales de los otros marcos analíticos en el caso chileno. Por ejemplo, las PAML no requieren como supuesto la presencia de sistemas de gobernanza complejos, como sucede con los enfoques que dependen exclusivamente de SIC o políticas de educación vocacional. Esto lo convierte en una

[74] Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto 186. Aprueba reglamento especial de la Ley Nº19.518, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica. Más detalles en https://bcn.cl/3mcip

[75] Definición encontrada en el artículo 1° de la Ley 19.518 que aprueba el Estatuto de Capacitación y Empleo.

solución más práctica y flexible, y al mismo tiempo, más adecuada al fenómeno de análisis por las razones antes expuestas.

En síntesis y como fue señalado anteriormente, aunque no existe una política pública explícita de capacitación y formación laboral, a través de la normativa vigente, como la Ley N°19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, se pueden considerar como objetivos de la política implícita los siguientes: (i) promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras, (ii) contribuir a un adecuado nivel de empleo, (iii) mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas, y (iv) la calidad de sus procesos y productos.

Asimismo, en esta perspectiva teórica-normativa presentada por el Panel, se ha concluido que estos objetivos de la política implícita responden directamente a los objetivos de las PAML que sintéticamente se agrupan en cuatro: (i) reducir desempleo; (ii) mejorar empleabilidad; (iii) aumentar productividad y (iv) crear empleo. A juicio del Panel, existe consistencia entre objetivos de la normativa del Sistema de Capacitación y Empleo (política de capacitación implícita) y aquellos de las PAML, tal como se presenta en la Tabla 2. Se puede apreciar que el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadores se relaciona con la reducción del desempleo, mejoras en empleabilidad y aumentos de productividad. Por su parte, un adecuado nivel de empleo se relaciona con la reducción de desempleo, mejoras en empleabilidad y la creación de empleo. Luego, las mejoras en productividad son también aumentos de ésta. Finalmente, el mejoramiento de la calidad de procesos y productos se genera con aumentos de productividad o viceversa.

Tabla 2: Coincidencia entre objetivos de la política de capacitación implícita y las PAML

Objetivos de la política de capacitación implícita	**Objetivos PAML**			
	Reducir desempleo	Mejorar empleabilidad	Aumentar productividad	Crear empleo
Promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras	✓	✓	✓	
Contribuir a un adecuado nivel de empleo	✓	✓		✓
Mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas			✓	
Mejorar la calidad de procesos y productos			✓	

Fuente: Elaboración del Panel en base a la Ley N°19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo y análisis del marco conceptual de las PAML.

El enfoque PAML, por tanto, proporciona un marco coherente y eficaz que articula la capacitación, la intermediación laboral y los incentivos al empleo, permitiendo una respuesta más rápida y ajustada a las dinámicas cambiantes del mercado laboral.[76]

Finalmente, es necesario considerar que, dado el marco temporal de la evaluación (2018-2023), las modificaciones introducidas entre 2023 y 2024 a causa de la implementación del Consejo Nacional de Capacitación, los Consejos Regionales de Capacitación, y los actuales esfuerzos en la elaboración de la Política Nacional de Capacitación, aparecen fuera de las consideraciones para el análisis de la Política Sectorial y de la Oferta Pública Relevante. Lo anterior, no obsta que se discutirán las recomendaciones en función del avance en dichos campos.

[76] Expresado en el Estatuto de Capacitación y Empleo. Revisar artículo 4°: “Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores”.

ACTORES Y OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

Esta sección presenta a los actores que interactúan en el sistema y la oferta programática relevante (OPR) para la política de capacitación laboral. Esta descripción permite operacionalizar a la OPR para desarrollar los análisis siguientes a nivel de diseño, operación y estratégico.

ACTORES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN LABORAL

La construcción de la política implícita de capacitación y formación laboral requiere comprender los diferentes procesos de toma de decisiones, provisión de servicios, intermediación de la contratación de servicios de capacitación, y la unidad intervenida en los programas de capacitación. A continuación, se realiza una breve descripción de estos cuatro roles que se extraen de la perspectiva teórica-normativa propuesta anteriormente por el Panel, para luego introducir una perspectiva integral.

Rol decisional

En esta dimensión se encuentran los límites de los diferentes agentes que participan en los procesos de capacitación, los cuales, de acuerdo con la legislación vigente, corresponden tanto a las empresas, como al Estado y las personas.

En primer lugar, consistente con la idea de un sistema basado en el empleador (implícito en el Estatuto), aparecen las empresas, las cuales pueden financiar cursos y programas de formación, con o sin el concurso de incentivos tributarios como la Franquicia Tributaria del SENCE, o interactuar con otras agencias públicas que también ofrecen capacitación. Como aparece expresado en la ley, responder a las regulaciones y roles definidos en el Estatuto, posibilita a las empresas a hacer uso de los incentivos. Sin embargo, no expresa su obligatoriedad, por lo que las empresas pueden decidir financiar con recursos propios y sin concurso de la intervención estatal, las materias y el oferente que estimen más adecuados para su plan de capacitación.

Por otra parte, se encuentra el Estado, el cual, a través de los diferentes programas públicos, puede definir la oferta, la calidad y la modalidad de prestación. Esto se ve reflejado en la disparidad de los requisitos encontrados en el Estatuto respecto de la operación del FONCAP, y lo que se encuentra en las normas de operación de los diferentes programas identificados en la OPR, donde, por ejemplo, no es requisito para ejecutar un programa de formación encontrarse en el registro de organismos de capacitación del SENCE.

El tercer agente decisor corresponde a las personas, quienes pueden financiar a título personal el acceso a un programa de capacitación. En este aspecto, aparece también como irrelevante la regulación del SENCE respecto de la idoneidad del proveedor, puesto que las personas operan con sus propios criterios, los cuales no necesariamente se alinean con los estándares de calidad propuestos para las OTEC. Por ejemplo, se encontrarían en esta categoría la dinámica de adquisición de diplomas y certificados de cursos en plataformas de aprendizaje en línea. Por lo tanto, el reconocimiento público y valoración del SENCE sería fundamental para que las personas opten por la oferta de capacitación delimitada por éste.

Rol de provisión de la capacitación

La provisión de la capacitación considera tipos de agentes que no necesariamente son consistentes con el ordenamiento de actores institucionales definidos en el Estatuto. En este contexto, se encontrarían:

1. Empresas/empleadores: En el marco de la franquicia tributaria, se les permite a los empleadores financiar formación en el puesto de trabajo, la cual consiste en que uno o más empleados de la misma organización, capaciten a los trabajadores en procesos y procedimientos internos.

2. OTECs: Estos corresponden a personas jurídicas que cumplen los requisitos establecidos en el Estatuto de Capacitación y Empleo y su reglamento. El registro es obligatorio para participar del financiamiento de acciones de capacitación vía franquicia o de los programas con cargo al FONCAP.

3. Organizaciones no OTEC: En esta categoría se encuentran las organizaciones (personas jurídicas) que no se encuentran adscritas al registro de OTEC del SENCE, las cuales, dentro de sus actividades, provean servicios de capacitación. Estas pueden ser organizaciones sin fines de lucro (ONGs y fundaciones), instituciones de educación superior, o empresas de giro amplio. Ejemplo de estas últimas, corresponde a empresas que capacitan a los trabajadores de sus clientes en el uso de sus productos. También, se pueden encontrar empresas consultoras que no cumplan con los requisitos del registro de OTEC.

4. Organizaciones del Estado y Agencias Públicas: En esta categoría se encuentran los cursos o programas de formación que son ofertados directamente por las propias agencias públicas. Por ejemplo, se pueden encontrar los cursos ofrecidos por la Contraloría General de la República, el Servicio Civil, la Dirección de Compras y Contratación Pública, entre otras. Al mismo tiempo, se pueden ubicar a los municipios que operen como OTEC en virtud de la prestación de servicios de capacitación en el marco del FONCAP.

Roles de intermediación

En este apartado se incluyen los roles de intermediación para dar acceso a servicios de capacitación previstos en el Estatuto de Capacitación y Empleo, incluyendo el rol de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC), y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). Los primeros poseen un rol en cuanto la franquicia tributaria permite la operación de estos agentes para conectar la demanda de capacitación de las empresas afiliadas y la oferta de los OTEC, de modo de facilitar los procesos de detección de necesidades de capacitación, elección de proveedores y gestión administrativa de la relación comercial con los OTEC.

En el segundo caso, y en el marco del Estatuto, la Política Nacional de Intermediación Laboral, y el Programa de Intermediación Laboral del SENCE, las OMIL pueden conectar a las personas en búsqueda de empleo (ocupadas, desocupadas y buscando empleo por primera vez) con ofertas de capacitación en el sector público, ya sea la provista por SENCE como por otras agencias. Al mismo tiempo, a través del mecanismo generado por el seguro de Cesantía, las OMIL pueden derivar a capacitación a los buscadores de empleo a la oferta definida por parte del SENCE para estos efectos.

Roles de unidad beneficiaria

Existen dentro de la operación del sistema de capacitación dos unidades de población beneficiaria: personas (ocupadas, desocupadas e inactivas), y las empresas.

Las empresas, cuando son los receptores de la capacitación, operan como una unidad al tener como objetivo mejorar la calidad de los procesos de producción interna, la eficiencia y competitividad. En

este aspecto, la formación de capacidades opera bajo las lógicas de apropiabilidad que permita la organización interna de los procesos de las empresas y el diseño de sus sistemas de gestión.

Por otra parte, las personas también funcionan como unidad beneficiaria, ya sea en los términos definidos en el Estatuto de Capacitación y Empleo, o bajo la estructura de objetivos de la capacitación donde se busque el cambio en las condiciones de empleabilidad o potencial de desempeño de los trabajadores. En ambos casos, aplica que la formación laboral llevará a la acumulación de capital humano que deberá ser apropiable por la persona beneficiaria, y no necesariamente, por la organización.

Perspectiva integral

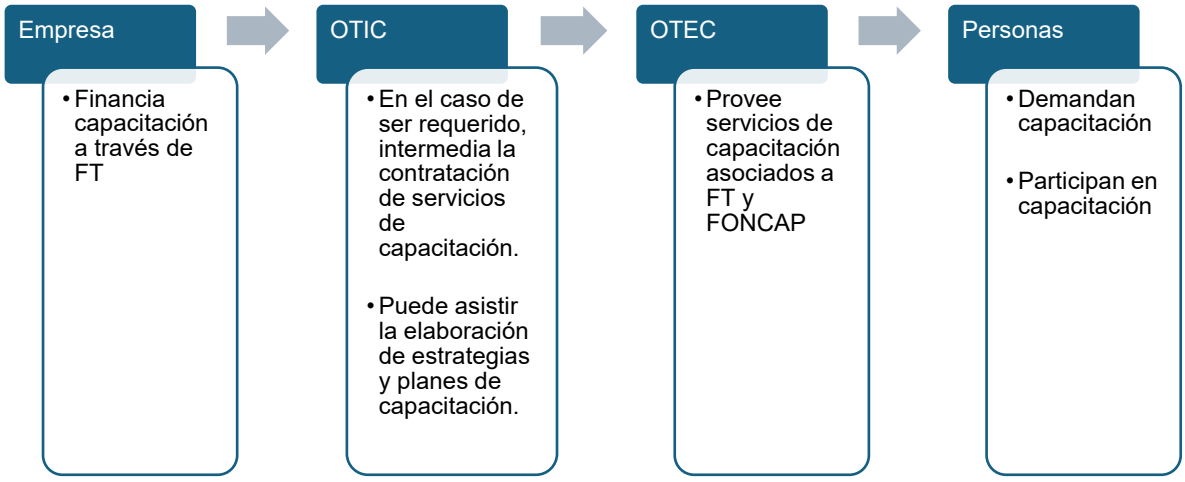
Siguiendo con la narrativa que se ha construido a través del informe, el Panel ha identificado dos formas de funcionamiento de la política de capacitación laboral en Chile, las cuales se representan a continuación.

1. Dentro del sistema (definición normativa)

Al interior del Sistema de Capacitación y Empleo definido por el Estatuto se encuentran la operación de los programas de Franquicia Tributaria (FT) y el FONCAP, a cargo del SENCE y cuyo rol se describió en apartados anteriores.

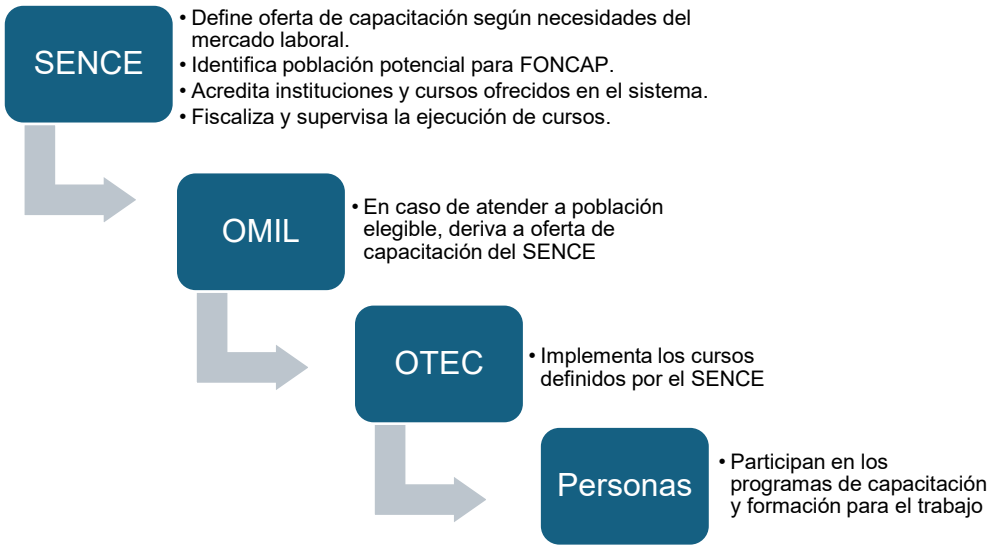
a. <u>Operación Franquicia Tributaria</u>

Como se observa en la siguiente figura, el rol decisor se encuentra en la empresa, el OTIC utiliza el rol de intermediación entre proveedores de capacitación y unidad beneficiaria, el OTEC es el proveedor y las personas corresponden a la unidad beneficiaria.



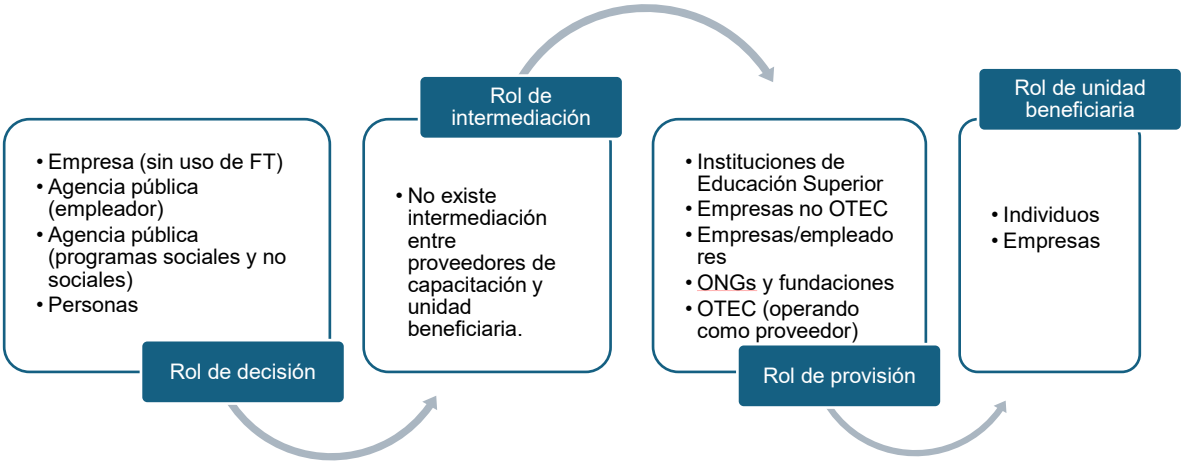
b. Operación Fondo Nacional de Capacitación

Como se establece en el Estatuto de Capacitación y Empleo, el SENCE ocupa en este punto el rol decisor, las OMIL pueden intermediar el acceso a los servicios de capacitación, las OTEC realizan la provisión de servicios, y las personas reciben la formación.



2. Fuera del sistema

Por otra parte, lo que el Panel considera fuera del Sistema, corresponde a todas las instancias de acceso a formación que no están incluidas en las regulaciones establecidas por el Estatuto, específicamente para el programa de Franquicia Tributaria y el Fondo Nacional de Capacitación.[77] Para fines de simplificación, se ofrece el siguiente diagrama.



DESCRIPCIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

La oferta programática relevante (OPR) de capacitación y formación laboral que ha surgido a través del tiempo es amplia, cubriendo aspectos de entrenamiento para nivelación de estudios o educación técnica superior, y capacitación laboral para el ingreso, inducción o ascenso.[78] En la Parte I de la presente Evaluación Sectorial, DIPRES y MDSyF definieron como OPR un conjunto de 30 programas de la oferta pública, en base al análisis de sus reglas institucionales generales y específicas.

En particular, a partir de la base de monitoreo de programas sociales y no sociales, disponible en el Banco Integrado de Programas Sociales y No Sociales (BIPS)[79], DIPRES y MDSyF identificaron 30 programas a partir de la coincidencia entre variables involucradas en la política pública de capacitación y formación laboral y las definiciones de estrategia de cada programa en el contenido

[77] Como se verá en la descripción de la oferta programática relevante y secciones posteriores de este informe, existen agencias públicas que pueden recurrir a SENCE a través de convenios para la implementación de actividades de capacitación por su experticia en el ámbito. No obstante, el Panel considera a estas agencias fuera del sistema porque la asociación con SENCE no está mandatada desde la normativa. Si no están mandatados, el que ocupen la vía de SENCE para implementar actividades de capacitación de sus programas es una opción, no una obligación que deban cumplir.

[78] Notar que la Ley N°19.518, que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, define en su Artículo 1°: "La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la Ley 18.962, Orgánica Constitucional de la Enseñanza, y no puede ser objeto de financiamiento a través de las franquicias tributarias establecida en la presente ley." De manera de delimitar la OPR y establecer bordes en la evaluación, no se considera la formación laboral inicial, excluyendo a programas del Ministerio de Educación del análisis.

[79] https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/

de sus propósitos, componentes y actividades.[80] Estos programas componen la OPR de la presente Evaluación Sectorial.

La Tabla 3 presenta la OPR identificada, la que incluye 23 programas sociales que contribuyen al desarrollo de la política social y 7 programas no sociales[81], implementados por 9 ministerios y 12 servicios encargados, lo que da cuenta de la gran heterogeneidad de actores responsables de programas asociados a la política implícita de capacitación laboral, y que no se acota exclusivamente al SENCE, institución a cargo de 9 programas de la OPR.

Los 30 programas de la OPR se encontraban vigentes al año 2023, último año considerado en el horizonte de la Evaluación Sectorial. No obstante, a partir de la Tabla 3 se puede observar que varía el año de inicio entre programas, siendo el Programa Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas) del SENCE el más antiguo, ya que, comenzó en 1976. En contraste, el Programa Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) tiene la fecha más reciente, con 2019 reportado como año de inicio. Adicionalmente, es posible notar que 24 programas de la OPR comenzaron desde el año 2000 en adelante, es decir, el 80% de la OPR se inicia posteriormente a las modificaciones más recientes del Sistema en su conjunto.

[80] También se identificó el Programa de Subsidio a la Operación Oferta de Atención al Emprendimiento de CORFO como parte de la OPR. Sin embargo, no se cuenta con información completa en la base de BIPS, por lo que se ha dejado fuera del presente análisis.

[81] Según la clasificación funcional del gasto público se determinan instituciones y programas asociados al ámbito social y no social. El Artículo 3 del Decreto N°5 promulgado en marzo de 2021 señala: “Se clasificarán funcionalmente dentro del gasto público social aquellos programas financiados y/o implementados por las instituciones determinadas de acuerdo al inciso siguiente, cuya finalidad o propósito contribuya al desarrollo de la política social. De acuerdo a los criterios señalados en el inciso anterior, la Subsecretaría de Evaluación Social, a través de una resolución fundada, visada por la Dirección de Presupuestos, determinará el listado de ministerios e instituciones cuya finalidad contribuya al desarrollo de la política social, que implementen o financien programas, o las eliminará de dicho listado si dejan de cumplir con el criterio anterior.” Para más información ver https://bcn.cl/31q90.

Tabla 3: Oferta programática relevante (OPR) para la política de capacitación laboral

N	Ministerio	Servicio / Agencia	Programa	Tipo de oferta	Año inicio
1	Ministerio de Agricultura	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	No Social	2011
2	Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI)	Microemprendimiento Indígena	Social	2006
3		Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	Yo Emprendo	Social	2003
4			Yo Emprendo Semilla	Social	2002
5	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)	Programa de Formación para la Competitividad	No Social	2014
6		Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC)	Almacenes de Chile	No Social	2015
7			Capacitación y Formación Empresarial	No Social	2009
8			Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	No Social	2015
9			Programa Emprendedores	No Social	2008
10	Ministerio de Energía	Subsecretaría de Energía (S. ENERGIA)	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	No Social	2018
11	Ministerio de Interior y Seguridad Pública	Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Social	2012
12	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Gendarmería de Chile	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	Social	2015
13			Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Social	1996
14			Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Social	1994
15	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)	Autonomía Económica de la Mujer	Social	2015
16			Mujer Emprende	Social	2015
17			Programa Mujeres Jefas de Hogar	Social	2007
18	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Social	2007
19			Becas Laborales	Social	1999
20			Certificación de Competencias Laborales	Social	2008
21			Despega Mipe	Social	2011
22			Formación en el Puesto de Trabajo	Social	2006
23			Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Social	1997
24			Franquicia Tributaria (Ex Impulsa Personas)	Social	1976
25			Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Social	2019
26			Transferencias al Sector Público	Social	1988
27		Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB)	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Social	2013
28			Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Social	2005
29			Programa Servicios Sociales	Social	2005
30	Ministerio del Deporte	Instituto Nacional de Deporte (IND)	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Social	2016

Nota: Programas sociales son aquellos clasificados funcionalmente dentro del gasto público social, porque su finalidad o propósito contribuye al desarrollo de la política social.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023).

A continuación, se analizan los propósitos de los 30 programas para evaluar la coincidencia o variedad de enfoques contenidos en la OPR y su pertinencia con la política de capacitación laboral en Chile.

Notar que la política de capacitación implícita extraída a partir de la normativa establece bordes relevantes. Al interior de éstos se encuentran los programas del SENCE, mientras que afuera existen programas llevados a cabo por otras instituciones públicas, con acciones orientadas por otras definiciones gubernamentales que pudieran concurrir a los mismos objetivos. Por lo tanto, cabe preguntarse por qué estos programas componen la OPR y si son representativos de la política de capacitación laboral del país. Esto es relevante, porque la institucionalidad no limita la posibilidad de contribuir al logro de los objetivos de la política pública de capacitación laboral y la adopción del enfoque PAML permite evidenciarlo. Adicionalmente, en lo que sigue el Panel busca pronunciarse respecto a la pertinencia de los instrumentos de SENCE, al interior de la política.

Para ello, la Tabla 4 presenta los 30 programas identificados en la OPR, clasificados según su orientación hacia los objetivos de la política implícita y paralelamente a los objetivos de las PAML. El método para esta clasificación consiste en el análisis de contenido del propósito de cada programa, es decir la declaración explícita de su objetivo que informan las instituciones encargadas en las fichas de monitoreo y seguimiento de BIPS (monitoreo 2023). La desagregación del análisis de objetivos y consistencia con los propósitos declarados por la OPR se encuentra en el Anexo, Tabla A1.

A juicio del Panel, los 30 programas de la OPR son consistentes y pertinentes a los objetivos de la normativa del Estatuto. Cabe destacar que este ejercicio solo analiza propósitos y cómo éstos se enmarcan en lo que se ha definido explícitamente para SENCE en el Estatuto. En consecuencia, criterios de financiamiento, calidad, actores que interactúan y otros contenidos no forman parte de esta clasificación. No obstante, el análisis permite confirmar que la identificación de la OPR ha sido pertinente en cuanto que persiguen objetivos que son consistentes con el marco normativo y su vez, éste se relaciona directamente con las PAML.[82]

[82] El Panel sugiere encargar estudios futuros que analicen en detalle toda la oferta pública de programas sociales y no sociales que efectivamente incluyen capacitación como una actividad entre sus componentes. En primera instancia, para acotar la magnitud de programas a revisar, se podría comenzar con las 12 instituciones públicas ya identificadas como impulsoras de capacitación laboral. Por ejemplo, la estrategia de capacitación para el desarrollo de competencias es utilizada como parte central en toda la oferta de SERCOTEC, sin embargo, la OPR solo incluye 4 programas de dicho servicio. El desarrollo tecnológico actual permite sistematizar y analizar volúmenes importantes de información a través de inteligencia artificial. En base a un algoritmo y no una búsqueda manual, se podría realizar una identificación más precisa.

Tabla 4: Clasificación de la OPR según consistencia entre objetivos de la política de capacitación implícita en el Sistema de Capacitación y Empleo, y objetivos de las PAML.

Objetivos de la política de capacitación implícita	Objetivos PALM			
	Reducir desempleo	**Mejorar empleabilidad**	**Aumentar productividad**	**Crear empleo**
Promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras	• Yo Emprendo Semilla • Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario • Programa Servicios Sociales	• Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET) • Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos • Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto • Certificación de Competencias Laborales • Despega Mipe	• Almacenes de Chile • Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios • Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía • Academia de Capacitación Municipal y Regional • Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	• Yo Emprendo Semilla
Contribuir a un adecuado nivel de empleo	• Yo Emprendo Semilla • Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS) • Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) • Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario • Programa Servicios Sociales	• Programa Emprendedores • Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET) • Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos • Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto • Autonomía Económica de la Mujer • Programa Mujeres Jefas de Hogar • Becas Laborales • Certificación de Competencias Laborales • Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) • Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) • Transferencias al Sector Público	• Despega Mipe	• Yo Emprendo Semilla
Mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas			• Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI) • Microemprendimiento Indígena • Yo Emprendo • Programa de Formación para la Competitividad • Almacenes de Chile • Capacitación y Formación Empresarial • Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios • Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía • Academia de Capacitación Municipal y Regional • Mujer Emprende • Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva • Despega Mipe • Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	• Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)
Mejorar la calidad de procesos y productos			• Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI) • Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva • Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	

Fuente: Elaboración del Panel en base a fichas de seguimiento y monitoreo en BIPS (2023), la Ley N°19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo y análisis del marco conceptual de las PAML.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA OPR

Según Bucheli (2005) la clasificación y evaluación de programas laborales en base a objetivos es complejo, dado que, en general, los programas de empleo son multipropósito y pueden considerar una amplia batería de estrategias para su logro. Este es justamente el caso de la OPR de la presente evaluación. Tal como fue expuesto en la Tabla 4, los propósitos se orientan principalmente a desarrollar competencias, ya sea para reducir desempleo, mejorar empleabilidad, aumentar productividad o crear empleo (a través del emprendimiento y autoempleo). Por esta razón, es posible observar programas en más de una celda de la tabla, como por ejemplo el programa Yo Emprendo Semilla de FOSIS, busca que las personas beneficiarias accedan a financiamiento y desarrollen capacidades para el desarrollo de un emprendimiento, a través de actividades de asistencia técnica, capacitación y financiamiento para idea de negocio.

A juicio del Panel, dicha situación genera complejidades para analizar el desempeño de la política y los mecanismos que explicarían los impactos de éstos, especialmente de la importancia relativa de la capacitación respecto de otras actividades y su efecto causal sobre el empleo o la generación de ingresos, por ejemplo.[83]

Por lo tanto, el Panel considera pertinente agrupar la OPR según población objetivo lo que permite contar con una clasificación que sí es excluyente[84] entre programas y estudiar los énfasis de la política de capacitación laboral en el horizonte temporal de la presente evaluación desde esta perspectiva. Esto es, diferenciar entre aquella oferta pública que se orienta a la demanda por trabajo (micro y pequeñas empresas, MIPEs, o personas que potencialmente pueden implementar un negocio o emprendimiento) y aquella que se orienta a la oferta laboral (personas). Al analizar a las personas en edad de trabajar, se puede distinguir además según estatus ocupacional (población ocupada, desocupada o cesante, e inactiva o fuera del mercado laboral), lo que constituye población objetivo por el lado de la oferta de trabajo. En total, estas cuatro categorías con consistentes con la tipología de las estrategias utilizadas por las PAML. Ver Tabla 5.

[83] Para estudios futuros, el Panel recomienda realizar evaluaciones de impacto de la OPR, tal que se pueda identificar la importancia relativa de la capacitación respecto de otras actividades, como la intermediación laboral o aportes monetarios para microemprendimientos, sobre el alcance de los propósitos.

[84] En algunos casos muy puntuales, los propósitos de la OPR orientados hacia la oferta no declaran el estatus laboral de la población objetivo o se considera más de un estatus laboral. Por ejemplo, en el caso de Gendarmería de Chile, los propósitos no indican explícitamente si las personas condenadas se encuentran trabajando, buscando empleo o inactivas. En estos casos, la población se considera inactiva. Otro ejemplo, es Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) cuyo propósito indica "Personas de 18 años y más, que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, mejoran su empleabilidad." Aunque en ambos casos se trata de una población vulnerable, a juicio del Panel, se clasifica en la categoría de población con mayor vulnerabilidad. En este caso, personas desocupadas. Otro caso es Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas), que además de personas ocupadas, también abarca desocupados a través de pre y post contrato, pero en una proporción menor. Por lo tanto, para la clasificación se opta por el grupo con mayor relevancia.

Tabla 5: Clasificación de la OPR según población objetivo

N	Servicio	Programa	Población objetivo			
			Demanda	Oferta (personas en edad de trabajar)		
			MIPEs	Ocupadas	Desocupadas	Inactivas
1	Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	1			
2	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI)	Microemprendimiento Indígena	1			
3	Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)	Yo Emprendo	1			
4		Yo Emprendo Semilla	1			
5	Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)	Programa de Formación para la Competitividad	1			
6	Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC)	Almacenes de Chile	1			
7		Capacitación y Formación Empresarial	1			
8		Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	1			
9		Programa Emprendedores	1			
10	Subsecretaría de Energía	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía		1		
11	Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE)	Academia de Capacitación Municipal y Regional		1		
12	Gendarmería de Chile	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)				1
13		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos				1
14		Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto				1
15	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)	Autonomía Económica de la Mujer				1
16		Mujer Emprende	1			
17		Programa Mujeres Jefas de Hogar				1
18	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)			1	
19		Becas Laborales			1	
20		Certificación de Competencias Laborales		1		
21		Despega Mipe	1			
22		Formación en el Puesto de Trabajo			1	
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)			1	
24		Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)		1		
25		Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)			1	
26		Transferencias al Sector Público			1	
27	Subsecretaría del Trabajo	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales		1		
28		Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario			1	
29		Programa Servicios Sociales			1	
30	Instituto Nacional de Deporte (IND)	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva		1		
		Total general	**11**	**6**	**8**	**5**

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023).

La clasificación propuesta por el Panel en la Tabla 5 permite identificar que 11 programas de la OPR están orientados a la demanda laboral, dado que la unidad de intervención son micro y pequeñas empresas (MIPEs) o personas que potencialmente podrían crear un negocio o emprendimiento después de la capacitación. En el caso de los programas orientados a la oferta laboral, se observan 6 programas de la OPR que atienden a personas ocupadas, 8 programas que atienden a personas desocupadas, y 5 programas a personas inactivas o que no participan en el mercado del trabajo. Por lo tanto, la política de capacitación actual, considerando toda la OPR, muestra una distribución relativamente equivalente entre tipologías de las PAML, pero se constata una oferta levemente mayor para MIPEs o personas con emprendimientos potenciales, y personas desocupadas. Es decir, la política ha considerado en su diseño todos los grupos de potenciales beneficiarios finales.

Esta clasificación permite ordenar los análisis presentados en las secciones que siguen (diseño y desempeño operativo), otorgando un marco para evaluar los énfasis de la política de capacitación de manera estratégica, según los estándares y recomendaciones realizadas por organizaciones internacionales, así como también comparar con otras experiencias.

Por ejemplo, el Banco Mundial (2018) ha propuesto un ordenamiento de los sistemas de protección social que se diseñan en los distintos países y en los que incluye políticas de empleo. Específicamente, el organismo señala que estos sistemas deberían estar fundados en derechos y compuestos por Asistencia Social (programas no contributivos para reducir pobreza y vulnerabilidad), Seguridad Social (programas contributivos para hacer frente a shocks que afecten la condición económica de personas u hogares) e intervenciones en el Mercado del Trabajo (programas pasivos como seguros de desempleo o incentivos al retiro, o activos como capacitación, intermediación laboral o subsidios laborales, en ambos casos pueden ser contributivos o no contributivos). Luego, para medir desempeño de los programas que componen una política, la institución recomienda analizar las dimensiones de gasto y presupuesto, personas beneficiarias totales y según quintiles de ingreso, cobertura, tamaño del beneficio respecto a otros programas o un estándar (por ejemplo, línea de la pobreza, salario mínimo, etc.), y su aporte para reducir la pobreza o redistribuir ingresos. No obstante, existe especial énfasis en la recomendación de realizar evaluaciones de impacto rigurosas para identificar efectos causales sobre propósitos.

EVALUACIÓN COMPRENSIVA DE DISEÑO

Esta sección tiene por objeto evaluar comprensivamente el diseño de la política de capacitación implícita, a través de los diferentes programas e instrumentos identificados en la OPR, considerando su coherencia interna, identificando complementariedades o duplicidades entre programas, así como los criterios de egreso de éstos. Se ha señalado previamente la diversidad de propósitos que ha caracterizado a la OPR en cuanto a la diversidad de instrumentos asociados en materia de capacitación y formación laboral.

Como se detallará en esta sección, la política de capacitación implícita actual se operacionaliza a través de programas que buscan, el fortalecimiento de la empleabilidad de la población económicamente activa; el mejoramiento de la productividad de las empresas; la inserción en el mercado del trabajo de grupos vulnerables por condiciones de discapacidad, vejez o inequidades de género; la reinserción social de condenados a penas aflictivas, entre otras cosas. Asimismo, aquellos asociados con entidades abocadas al fomento productivo de la MIPEs (micro y pequeñas empresas) procuran mediante la capacitación y la asistencia técnica el mejoramiento de procesos y productos, y el aumento de los ingresos de personas emprendedoras.

Para realizar un análisis comprensivo del diseño de la política de capacitación laboral, se ha recurrido principalmente a la información contenida en las fichas de monitoreo y seguimiento en BIPS entre los años 2018 y 2023. En algunos casos, para respaldar y complementar información se han considerado también fuentes documentales del ciclo de evaluación de programas.[85]

PERTINENCIA: PROBLEMA, PROPÓSITO Y POBLACIÓN OBJETIVO

La pertinencia de una política pública se define como el grado en que un conjunto de medidas se orienta a resolver una problemática existente en el contexto en que se produce (Casillas et al., 2020). En otras palabras, si las necesidades identificadas no coinciden con las reales, la política perdería su pertinencia al no abordar el problema público específico.

Para evaluar la pertinencia de una política, el primer aspecto a considerar es la correcta identificación del problema, con el fin de determinar si su definición es consistente con las necesidades reales. Aunque este proceso podría parecer sencillo, Cejudo y Michel (2015) advierten que muchas veces no se describe con precisión el problema que busca abordar una política, ni se cuenta con un diagnóstico integral sobre la población afectada o los factores que generan la necesidad de intervención.

Una vez identificado el problema, el siguiente paso es evaluar si las alternativas de intervención elegidas son adecuadas para resolverlo. En este sentido, el análisis debe centrarse en determinar si el conjunto de medidas implementadas por la política responde efectivamente a la problemática identificada.

El problema identificado que daría origen a la política de capacitación en Chile hacia los años 1950s se relacionaba con bajos niveles de escolaridad y fallas de mercado propias de la capacitación. Actualmente, permanecen dichos problemas y justifican también el conjunto de intervenciones. Específicamente, en la Parte I de la presente evaluación sectorial, se distinguen tres dimensiones principales:

[85] Evaluación Ex - Ante (https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-22181.html y evaluaciones Ex – Dure y Ex – Post, toda vez que existen informes disponibles para la OPR a partir de las distintas líneas de evaluación de DIPRES (https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24916.html)

- Bajo índice de competitividad global en la dimensión de capital humano: Aunque existen avances en educación, el capital humano sigue ocupando una posición baja dentro de los factores que conforman el índice de competitividad global del país y se encuentra por debajo del promedio de los países de la OCDE (BID, 2010). Entonces, el país debe seguir invirtiendo en acumulación de capital humano y productividad con el objetivo de alcanzar estándares de vida como los países desarrollados.

- Fallas de mercado en capacitación laboral: Los contratos son incompletos y no especifican mecanismos de apropiabilidad del capital humano adquirido por parte de las personas y también de las empresas. También se distinguen limitaciones al crédito para financiar la inversión en capital humano, así como asimetrías de información respecto a los beneficios que reporta la capacitación, las demandas específicas del mercado, competencias reales de las personas y la heterogeneidad de la oferta en capacitación. Este problema es más grave para personas de menor calificación y empresas de menor tamaño.

- Dinámicas del mercado laboral: El cambio demográfico generado por el envejecimiento de la población y los flujos migratorios hacen imperante incrementar el conocimiento aplicado al trabajo local, y mantener a las personas vigentes en el ciclo de vida laboral, reconvirtiendo el capital humano en base a los nuevos desarrollos productivos, tecnológicos y las dinámicas de la demanda por trabajo y de bienes finales.

Además de lo anterior, el Panel sugiere incorporar como problema de política pública asociado, los bajos niveles de productividad observados en el país. En efecto, éste se ha estimado por la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad[86] entre un 1,8% y 2,4% en 2023, con una tendencia de desaceleración de últimos 15 años (CNEP, 2023).

Notar que los objetivos de la política implícita son: (i) promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras; (ii) contribuir a un adecuado nivel de empleo, (iii) mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas; y (iv) mejorar la calidad de procesos y productos. A juicio del Panel, los problemas identificados anteriormente se deben actualizar y profundizar en un diagnóstico más detallado, ya que, no es clara la vinculación de los problemas con los objetivos de la política. Si bien la baja acumulación de capital humano se relaciona con competencias laborales, empleabilidad y productividad de las personas, es importante identificar cuáles son las competencias deficientes en el país, en qué rubros, zonas y poblaciones específicas. En el caso de las fallas de mercado, las limitaciones al crédito podrían asociarse al bajo nivel de competencias y acumulación de capital humano. Sin embargo, no es claro cómo se aborda en los objetivos de la política la baja apropiabilidad de la capacitación por parte de las personas o empresas que participan. Luego, para que los objetivos se vinculen a las dinámicas del mercado laboral, necesariamente deberían incluir aspectos de reconversión o acciones de formación incrementales a través del tiempo. Esto no está considerado por la política de capacitación laboral implícita. Por último, en los problemas de política pública detectados no se menciona la calidad de los procesos y productos. En este sentido, el Panel sugiere incorporar al diagnóstico la dimensión de la generación de valor agregado en la producción y así fundamentar por qué es necesario mejorar la calidad de los procesos y productos generados en el país.

A continuación, se realiza el análisis de pertinencia, revisando primero los 30 programas de la OPR, según la tipología definida anteriormente (población objetivo). Para ello, se considera la consistencia observable entre la definición del problema que justifica la intervención pública, el propósito

[86] https://cnep.cl/

declarado y la población objetivo. Se termina con una síntesis global que estudia cómo los problemas de la OPR son consistentes con los problemas identificados para la política de capacitación y si se han diseñado acorde al propósito general de ésta.

En la Tabla 6 se presentan los problemas, propósitos y población objetivo para el grupo de programas de la OPR orientados a la demanda (MIPEs o personas que potencialmente pueden crear un negocio emprendimiento). En este caso, se observan problemas asociados a un bajo nivel de productividad o margen de utilidad, baja capacidad de generar recursos autónomos, o competencias laborales que no son adecuadas para el emprendimiento (formalización, financiamiento). En cuanto a los propósitos declarados, para los 11 programas de la OPR en esta categoría, efectivamente se plantean como solución al problema. En consecuencia, el Panel considera que existe consistencia declarada respecto al problema que se busca abordar y la situación deseada.[87]

Respecto a la población objetivo, en todos los casos se trata de población de 18 años o más, excepto para tres programas de SERCOTEC: Almacenes de Chile que incluye almacenes, Capacitación y Formación Empresarial que incluye MIPEs, y Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios que también incluye a empresas de menor tamaño, es decir, interviene no solo a personas naturales, sino que también a personas jurídicas independiente de las características de sus representantes. No obstante, se observan heterogeneidades en los criterios de focalización: Pueden ser beneficiadas personas de pueblos originarios, en situación de pobreza o vulnerabilidad socioeconómica, cumpliendo condena, con discapacidad, mujeres y sin formalizar su emprendimiento en el SII. También, dependiendo del caso, los programas distinguen según estatus ocupacional (personas ocupadas, desocupadas e inactivas).[88] Tales diferencias poseen implicancias para el desempeño operativo (coberturas y gastos asociados), a desarrollar en la siguiente sección.

[87] Se sugiere revisar la redacción de algunos propósitos, que no se expresan como situación lograda, sino como un objetivo a lograr. Por ejemplo, Microemprendimiento Indígena: “Aumentar la capacidad de generación de recursos autónomos”.

[88] Se encuentra una inconsistencia en el diseño de Yo Emprendo Semilla de FOSIS, ya que, en su problema y propósito se incluye solo personas desocupadas o con empleo precario, mientras que en la población objetivo incluye a personas desocupadas o inactivas, sin mencionar a las ocupadas con empleo precario. Se sugiere revisar y actualizar el problema en caso de que también se busque proveer financiamiento y formación de capacidades a personas inactivas.

Tabla 6: Programas de la OPR orientados a la demanda por trabajo, según problema, propósito y población objetivo

N	Servicio	Programa	Problema	Propósito	Población objetivo
1	INDAP	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Bajo nivel de producción en los sistemas silvoagropecuarios y conexos de los productores de la agricultura familiar campesina pertenecientes a los Pueblos Originarios	Alcanzar mayores niveles de producción, de acuerdo a su visión de desarrollo.	Usuarios de INDAP que pertenecen a pueblos originarios con acreditación vigente.
2	CONADI	Microemprendimiento Indígena	Baja capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios.	Aumentar la capacidad de generación de recursos autónomos	Personas pertenecientes al SSyOO, mayores de edad y que pertenecen a los pueblos a pueblos originarios
3	FOSIS	Yo Emprendo	Personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad desarrollan actividades en condiciones precarias y con escaso desarrollo, dificultando la generación de ingresos permanentes.	Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad, que desarrollan actividades económicas autónomas, perciben ingresos mayores y más estables fruto de su actividad independiente de generación de ingresos.	Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, ocupadas. También personas cumpliendo condena (Gendarmería), con discapacidad y cuidadoras (Teletón).
4		Yo Emprendo Semilla	Personas desocupadas o con empleo precario en situación de pobreza o vulnerabilidad, tienen escasas posibilidades de acceso a financiamiento y formación de capacidades para emprender.	Personas desocupadas o con empleo precario, en situación de pobreza o vulnerabilidad, acceden a financiamiento y formación de capacidades para emprender.	Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, desocupadas o inactivas.
5	CORFO	Programa de Formación para la Competitividad	Fuerza de trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, no cuenta con las competencias laborales necesarias para abordar los desafíos productivos.	Fuerza de trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos.	Personas entre 18 y 65 años, pertenecientes a la fuerza laboral de los sectores priorizados por CORFO, que tiene bajo nivel de competencias laborales y que poseen un nivel de enseñanza media.
6	SERCOTEC	Almacenes de Chile	Los almacenes de barrio presentan un bajo margen de utilidad.	Almacenes de barrio aumentan su margen de utilidad, y sus niveles de conocimiento en administración y acceso a financiamiento.	Almacenes pequeños de alimentos y no especializados, con nivel de ventas inferior a 5.000 UF y antigüedad de al menos 24 meses.
7		Capacitación y Formación Empresarial	MIPEs presentan brechas de conocimiento en gestión empresarial y en uso de nuevas tecnologías digitales, limitando el acceso a nuevos mercados y clientes.	MIPEs aumentan sus capacidades en gestión empresarial, y en el uso de tecnologías digitales para la comercialización de sus productos y/o servicios.	Microempresas y/o emprendedores/as, con iniciación de actividades ante el SII y ventas menores a 25.000 UF netas anuales.
8		Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Los micro y pequeños/as empresarios/as y emprendedores/as presentan bajas capacidades de gestión empresarial en los distintos territorios.	Emprendedores, microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial.	Empresas de menor tamaño (EMT) y emprendedores del país.
9		Programa Emprendedores	Emprendedores MIPE presentan dificultades para concretar ideas de negocios, debido a insuficiente acceso a financiamiento, falta de conocimiento respecto al proceso de formalización. Esta situación se ve agudizada en mujeres y personas mayores.	Aumentar el número de emprendedores MIPE´s formalizados ante el SII.	Población mayor de 18 años de edad, sin inscripción de su emprendimiento en el SII.
16	SERNAMEG	Mujer Emprende	Bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos de mujeres desde los 18 años de edad.	Mujeres emprendedoras desde los 18 años de edad aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos.	Mujeres de 18 años o más, quintiles I a IV, con un emprendimiento de al menos un año y que dediquen al menos 26 horas semanales de trabajo.
21	SENCE	Despega Mipe	Bajo capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MIPE).	Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las MIPEs, a través de cursos de capacitación.	Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las MIPE (ventas no superiores a 25.000 UF al año), que presentan interés por capacitarse.

Notas: El problema y propósito han sido resumidos por el Panel por simplicidad para el análisis. En el problema se subraya el elemento principal de éste. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 5 para mantener la consistencia a través del informe.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

El segundo grupo de programas de la OPR se orienta a las personas en edad de trabajar que se encuentran ocupadas. La información sobre problemas, propósitos y población objetivo en esta clasificación se exhibe en la Tabla 7. En todos los casos, los problemas declarados corresponden a un bajo nivel de competencias laborales generales y/o específicas, excepto en el caso del programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales de SUBTRAB, donde se señala un problema de inserción en el mercado laboral. En cuanto a los propósitos declarados, en este grupo de 6 programas de la OPR, también se plantean como una solución a los problemas. Entonces, habría pertinencia en el diseño en este ámbito.[89]

Respecto a la población objetivo presentado en la Tabla 7, el grupo de programas de la OPR que atiende a personas ocupadas también da cuenta de diferentes poblaciones. Están aquellos programas orientados a personas que trabajan para el gobierno nacional y/o subnacional[90], personas mayores de 18 años en general, personas de 15 años o más, y artesanos(as). Notar que en este grupo se encuentra el programa Franquicia Tributaria de SENCE, por lo que el Estado no toma la decisión directamente respecto de las personas que reciben capacitación. Como fue señalado en la descripción de actores del sistema, el rol decisor se encuentra en la empresa.

A juicio del Panel, en este último caso, aunque la población objetivo corresponde a personas de 15 años y más de la fuerza laboral, pero se trata de un incentivo tributario para las empresas, no existen criterios estrictos que garanticen que la capacitación llegue a las personas que más la necesitan, como aquellas con menores calificaciones en áreas prioritarias de las empresas. Además, el sistema de información de SENCE se basa en la liquidación de los recursos utilizados, sin una sistematización detallada de las características de las personas beneficiarias. Esto impide conocer con precisión si la capacitación se destina efectivamente a fortalecer competencias laborales y qué criterios son utilizados por las empresas para decidir a las personas beneficiarias efectivas, por ejemplo. Se recomienda perfeccionar los sistemas de registro de SENCE, enriqueciendo los campos de información respecto de las características de las personas beneficiarias, incluyendo identificadores únicos y compatibles con otras bases de datos administrativas del Estado para permitir su vinculación.

[89] La consistencia entre los problemas de la OPR y los que se detectan para la política de capacitación laboral como un todo se presentan al final del análisis por tipo de programas.

[90] El Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía de la Subsecretaría de Energía no describe a su población objetivo, sino que una estimación de la población a capacitar al 2026, con sus criterios de priorización. Se recomienda reformular.

Tabla 7: Programas de la OPR orientados a personas ocupadas (oferta), según problema, propósito y población objetivo

N	Servicio	Programa	Problema	Propósito	Población objetivo
10	S. ENERGÍA	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	Brecha de competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales en el sector energía, y escasa oferta de capacitación en este sector, pese al crecimiento de los ocupados.	Aumentar competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales, que les permitan aportar a la instalación, operación y mantenimiento de los proyectos de energía que requiere la actual y futura matriz energética.	Personas capacitadas en el sector energía al 2026, de las cuales al menos 50% población general (4.500), 30% mujeres (2.700), 10% pueblos originarios (900) y 10% transición justa (900).
11	SUBDERE	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Funcionarios de los gobiernos subnacionales carecen de las competencias profesionales, técnicas y/o de especialización necesarias para el cumplimiento de sus funciones.	Funcionarios y autoridades municipales, de GORES y funcionarios de Asociaciones municipales adquieren competencias profesionales, técnicas o de especialización.	Funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país.
20	SENCE	Certificación de Competencias Laborales	Inexistencia de reconocimiento formal asociado a competencias laborales de las personas mayores de 18 años.	Reconocer formalmente competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.	Personas mayores de 18 años que requieran certificar sus competencias.
24		Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	Bajos niveles de competencias laborales en personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral.	Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, mejoran sus competencias laborales.	Personas de 15 años y más de la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales que son demandadas por las empresas.
27	SUBTRAB	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Baja inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile	Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile	Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero que están activos.
30	IND	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Deficiente conocimiento, competencias y especialización de dirigentes, técnicos, monitores, jueces, y árbitros del Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte (SNAD).	Dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores del Sistema Nacional de la Actividad Física y Deporte (SNAD) adquieren conocimientos, competencias y especialización en las materias relacionadas con la profesionalización, aportando al ejercicio de sus funciones.	Dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores que gestionan y participan en actividades del SNAD, desempeñándose en organizaciones deportivas vigentes del Registro Nacional de Organizaciones Deportivas de IND, municipios y programas IND.

Notas: El problema y propósito han sido resumidos por el Panel por simplicidad para el análisis. En el problema se subraya el elemento principal de éste. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 5 para mantener la consistencia a través del informe.

Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

A continuación, en la Tabla 8 se presenta el problema, propósito y población objetivo para el grupo de 8 programas de la OPR orientado a personas desocupadas. Consecuentemente, los problemas identificados se relacionan con desempleo, falta de competencias laborales para acceder a un empleo, baja inserción laboral y empleabilidad. Estos programas muestran consistencia entre problema y propósito, ya que, estos últimos corresponden a una respuesta de solución al problema, indicando la situación mejorada.[91] Al igual que en los casos anteriores, el Panel sugiere revisar la redacción de los propósitos en los casos en que se presenta como objetivo y no como un logro ya alcanzado (Becas Laborales, Formación en el Puesto de Trabajo y Transferencias al Sector Público del SENCE).

La población objetivo de los programas orientados a personas desocupadas naturalmente corresponde a personas desempleadas o en procesos de inserción laboral. No obstante, se distinguen heterogeneidades respecto al nivel de vulnerabilidad socioeconómica. Se observan programas orientados a personas pertenecientes a SSyOO, pero también de menor vulnerabilidad, como Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) del SENCE que es para el 80% de la población de menores ingresos. En cuanto a la edad, se observa Formación en el Puesto de Trabajo del SENCE dirigido al grupo de jóvenes entre 15 y 24 años y mayores de 50 años. Destaca, Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) de SENCE, el cual explícitamente declara en su población objetivo otros grupos vulnerables como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley. Además, se observa una dimensión territorial en el Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, ya que, es para quienes residan desde la región de Coquimbo hasta la región de Los Ríos, incluida la Región Metropolitana. Sin embargo, no se extrae del enunciado del problema directamente por qué se deben abordar estas regiones en específico. El diagnóstico, en este caso, debería incluir no solo las tasas de desempleo en las regiones que interviene el programa, sino que también debería contrastar con el comportamiento de las tasas de desempleo en las regiones no consideradas, justificando una mayor magnitud del problema en las áreas priorizadas.

[91] La consistencia entre los problemas de la OPR y los que se detectan para la política de capacitación laboral como un todo se presentan al final del análisis por tipo de programas.

Tabla 8: Programas de la OPR orientados a personas desocupadas (oferta), según problema, propósito y población objetivo

N	Servicio	Programa	Problema	Propósito	Población objetivo
18	SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Baja inserción laboral de los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario aumentan su inserción laboral.	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, que presentan interés por capacitarse.
19		Becas Laborales	Bajos niveles de empleabilidad en la población vulnerable económicamente activa.	Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.	Personas pertenecientes al 80% más vulnerable, y/o en situación de riesgo, cesantes, y a quienes buscan trabajo por primera vez o tienen empleos precarios o de baja calificación laboral.
22		Formación en el Puesto de Trabajo	Baja inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años y adultos de 50 años o más desocupados.	Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 50 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación	Personas de 15 a 24 años, y personas de 50 años o más desocupados.
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Bajos niveles de empleabilidad en las personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más.	Personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más mejoran su empleabilidad.	Personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable u otros grupos vulnerables como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley.
25		Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Baja empleabilidad en personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupados en riesgo de perder su empleo.	Personas de 18 años y más, que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, mejoran su empleabilidad.	Personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo (por automatización), pertenecientes al 80% de la población de menores ingresos.
26		Transferencias al Sector Público	Falta de competencias laborales para acceder a un empleo en personas dependientes de FFAA (FACH, Ejército y Armada), Gendarmería, SENAME e INDAP.	Mejorar la inserción laboral de la población dependiente de las FFAA, Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, mediante la adquisición de competencias laborales.	Personas dependientes de las FFAA (FACH; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones.
28	SUBTRAB	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social Chile Solidario y SSyOO carecen de habilidades sociales y competencias laborales que faciliten su inserción laboral efectiva.	Personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social Chile Solidario y SSyOO, son capacitadas en habilidades sociales y competencias laborales que facilitan su inserción laboral efectiva.	Personas pertenecientes a SSyOO (Programas Calle, Caminos y Familias), mayores de 18 años, con disponibilidad de insertarse laboralmente y que residan desde la región de Coquimbo hasta la región de Los Ríos, incluida la Región Metropolitana.
29	SUBTRAB	Programa Servicios Sociales	Alto desempleo de personas mayores de 18 años.	Personas desempleadas mayores de 18 años se insertan laboralmente en un puesto de trabajo dependiente, a través de capacitación en oficio.	Personas desempleadas, mayores de 18 años, con perfil laboral orientado hacia el empleo dependiente según evaluación psicológica. Existen cupos para participantes de SSyOO.

Notas: El problema y propósito ha sido resumido por el Panel por simplicidad para el análisis. En el problema se subraya el elemento principal de éste. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 5 para mantener la consistencia a través del informe.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Por último, se puede analizar el problema, propósito y población objetivo definido para los 5 programas de la OPR orientado a personas inactivas. Esta información se detalla en la Tabla 9. Se extrae que, en este caso, los problemas identificados se relacionan con la poca capacidad de autonomía económica, baja inserción laboral y empleabilidad. Así, los propósitos son consistentes con éstos y todos reflejan una situación lograda que avanza hacia la solución del problema, es decir, mayor capacidad de autonomía económica, inserción laboral y mayor empleabilidad, y adquisición de hábitos laborales que disminuye la probabilidad de reincidencia legal en personas condenadas.[92]

Por su parte, la población objetivo es diversa, constatando que, en este grupo de programas de la OPR, la capacitación se utiliza como un medio para alcanzar otros objetivos de la política social. Por ejemplo, en este grupo se encuentran los programas de Gendarmería, los cuales, buscan a través de la capacitación, generar competencias laborales para reducir factores de riesgo de reincidencia de personas condenadas. También, se encuentran programas de SERNAMEG orientados exclusivamente a mujeres para contribuir a su autonomía económica, considerando aspectos de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado.

En síntesis, la OPR asociada a la política de capacitación laboral en Chile identifica problemas asociados a la baja productividad, capacidad de gestión, autonomía económica, bajas competencias laborales, dificultades en la inserción laboral y empleabilidad. Si se contrasta con los problemas descritos para la política al inicio de esta sección (acumulación capital humano, fallas de mercado, dinámicas de mercado y productividad), éstos se superponen entre las dimensiones identificadas por la OPR, tal como se muestra en la Tabla 10. Es decir, la baja productividad es señalada por los programas de la OPR orientados a la demanda, lo que se relaciona a su vez con la poca capacidad de gestión y generación de recursos autónomos. Pero también la OPR identifica como problema la falta de competencias laborales, inserción laboral y empleabilidad, todo ello asociado a la baja acumulación de capital humano. Por otro lado, los cambios que ocurren en el mercado laboral y las dinámicas de su oferta (ej. migración, envejecimiento) y demanda (ej. avance tecnológico) también influyen en las competencias laborales requeridas. De manera transversal, se encuentran las fallas de mercado, asociadas a asimetrías de información, contratos incompletos y limitaciones al crédito para acceder a capacitación.

A juicio del Panel, una política pública de capacitación laboral además debería abordar el problema de la baja pertinencia y acceso desigual a la formación laboral, asegurando que la oferta de capacitación responda a las necesidades del mercado y de las personas con mayores barreras de empleabilidad. También, se debería abordar la desalineación entre la capacitación y la demanda de sectores productivos estratégicos. Además, se debe abordar el acceso a la capacitación, ya que la oferta no siempre se orienta hacia los grupos más vulnerables, como mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad y mayores. Entonces, se recomienda mejorar los mecanismos de diagnóstico de necesidades, el análisis de la vinculación con el sector productivo y garantizar un sistema de evaluación que mida el impacto de la política de capacitación sobre los objetivos planteados.

Cabe destacar que los aspectos mencionados están estrechamente relacionados, y una política nacional de capacitación laboral debería establecer explícitamente cómo se aborda la desconexión entre la oferta de capacitación y la demanda de sectores productivos estratégicos, estableciendo la o las instituciones a cargo del diagnóstico, así como también, se debería identificar si basta con la reformulación de programas ya existentes o es necesario definir un marco institucional que regulara interacciones entre actores. El Panel considera que es necesario reforzar las alianzas público-

[92] La consistencia entre los problemas de la OPR y los que se detectan para la política de capacitación laboral como un todo se presentan al final del análisis por tipo de programas.

privadas para detectar necesidades reales en el sector productivo, es decir existen aspectos de gobernanza institucional que se deben reforzar a nivel de política. En este sentido, las figuras de los Comité Bipartitos de Capacitación Consejos Nacionales de Capacitación y Consejos Regionales de Capacitación podrían tener relevancia para sistematizar las demandas, si se fortalece su rol.

Respecto al acceso desigual a la formación laboral, un diagnóstico acabado respecto de cuáles son las competencias laborales demandadas, en qué sectores productivos, en cuáles zonas del país y qué barreras enfrentan las personas y empresas para acceder a capacitación laboral, podría dar luces para definir si los programas de la OPR están correctamente diseñados y focalizados en las personas que más lo necesitan. Dada la naturaleza dinámica del mercado laboral, la política debería establecer estándares de equidad para el acceso a capacitación, pero permitir que los criterios de focalización más específicos cambien en el tiempo, por lo que, este ámbito se debería resolver a nivel programático.

Tabla 9: Programas de la OPR orientados a personas inactivas (oferta), según problema, propósito y población objetivo

N	Servicio	Programa	Problema	Propósito	Población objetivo
12	GENDARMERÍA	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	Personas condenadas a privación de libertad en establecimientos penitenciarios tradicionales, próximas al egreso, presentan baja empleabilidad.	Personas condenadas a privación de libertad en establecimientos penitenciarios tradicionales, próximas al egreso, mejoran empleabilidad.	Personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios tradicionales, que han cumplido dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios y registran una calificación de conducta buena o muy buena.
13		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Condenados privados de libertad presentan alto riesgo de reincidencia delictual requiriendo intervención especializada en espacios diferenciados para favorecer su proceso de reintegración social y laboral.	Condenados privados de libertad intervenidos en espacios diferenciados desarrollan competencias sociales y hábitos laborales disminuyendo su reincidencia legal.	Personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios tradicionales, que han cumplido dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios y registran una calificación de conducta buena o muy buena.
14		Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Población condenada a penas sustitutivas presenta riesgo de reincidencia asociado a dificultades para lograr su reinserción laboral estable por deficientes competencias laborales, requiriendo intervención laboral especializada para reducir factores de riesgo de reincidencia	Personas con penas sustitutivas (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciben intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad, disminuyendo su reincidencia legal	La población objetivo corresponde a la población sujeta a la Ley 18.216, excluyendo expulsión y que tienen una vinculación de intervención y/o control en los Centros de Reinserción Social.
15	SERNAMEG	Autonomía Económica de la Mujer	Mujeres en situación de vulnerabilidad social presentan bajos niveles de empleabilidad.	Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus niveles de empleabilidad.	Mujeres entre los 18 y 65 años, desocupadas o que buscan trabajo por primera vez, trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.
17		Programa Mujeres Jefas de Hogar	Mujeres jefas de hogar, no cuentan con herramientas para su autonomía económica, que les permitan generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, la oferta pública y a conciliar trabajo doméstico y cuidados.	Jefas de hogar cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, acceder a la oferta pública y conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.	Mujeres Jefas de Hogar entre 18 y 65 años de edad que vivan o trabajen en la comuna donde se implemente el Programa y que pertenezcan a los quintiles I, II y III de ingreso.

Notas: El problema y propósito ha sido resumido por el Panel por simplicidad para el análisis. En el problema se subraya el elemento principal de éste. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 5 para mantener la consistencia a través del informe.

Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Tabla 10: Síntesis de problemas identificados por la OPR y consistencia con el problema identificado por la política de capacitación implícita

Población objetivo	Problemas identificados por la OPR					
	Productividad	Capacidad de gestión	Autonomía Económica	Competencias Laborales	Inserción laboral	Empleabilidad
Demanda	✓	✓	✓	✓		
Ocupada				✓	✓	
Desocupada				✓	✓	✓
Inactiva			✓		✓	✓

Problemas identificados en la política	
	Productividad
	Capital Humano
	Dinámicas del mercado
	Fallas de mercado

Fuente: Elaboración del Panel.

Continuando con el análisis de diseño, y considerando el marco conceptual de las PAML propuesto por el Panel en la sección anterior, los programas que componen la OPR se pueden clasificar según los objetivos de las PAML y contrastándolos con los propósitos de cada programa. Los objetivos de las PAML se extraen desde la literatura (Bucheli, 2005; Banco Mundial, 2018) mientras que los propósitos de los programas de la OPR se encuentran en la base de monitoreo y seguimiento de BIPS (2023).[93]

El análisis de la OPR a nivel de objetivos de las PAML considera los cuatro principales descritos en la sección anterior[94]: (i) reducir desempleo; (ii) mejorar empleabilidad; (iii) aumentar la productividad (y en consecuencia los ingresos del trabajo); y (iv) facilitar la creación de empleo (Bucheli, 2005; Banco Mundial, 2018).

El consolidado de los 30 programas de la OPR, según servicio encargado y clasificación en base a los propósitos declarados y objetivos de las PAML se presentan en la Tabla 11. Se observa que la mayoría de los programas (13) tienen incorporado en su propósito aumentar la productividad, ya sea, de emprendimientos o MIPEs. Mientras que 12 programas buscan mejorar la empleabilidad de las personas en edad de trabajar, y 5 programas señalan explícitamente como propósito reducir el desempleo. Se debe notar que 2 programas consideran en su propósito facilitar la creación de empleo (Yo emprendo Semilla de FOSIS a través de la formación de capacidades para emprender y Programa Emprendedores de SERCOTEC a través de los emprendimientos formalizados).

[93] En el Anexo, la Tabla A1 presenta el contraste entre objetivos de las PAML y los propósitos de los 30 programas de la OPR y la Tabla A2 presenta el contraste entre estrategias de las PAML y los componentes de los 30 programas de la OPR. En base a dichas tablas, se construyen los consolidados que se presentan acá. Este es un ejercicio analítico-descriptivo que busca realizar una clasificación en base a lo que declara explícitamente cada programa, independiente de lo realizado en la práctica.

[94] En la literatura también es posible encontrar otros objetivos relacionados, tales como el apoyo a personas ocupadas en riesgo de desocupación y la mitigación las consecuencias negativas del desempleo (Bucheli, 2005; Banco Mundial, 2018).

Tabla 11: Clasificación de la OPR según propósitos declarados y objetivos de las PAML

Servicio	Objetivos PAML			
	Reducir desempleo	**Mejorar empleabilidad**	**Aumentar productividad**	**Crear empleo**
INDAP			Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	
CONADI			Microemprendimiento Indígena	
FOSIS	Yo Emprendo Semilla		Yo Emprendo	Yo Emprendo Semilla
CORFO			Programa de Formación para la Competitividad	
SERCOTEC			Almacenes de Chile Capacitación y Formación Empresarial Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Programa Emprendedores
S. ENERGÍA			Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	
SUBDERE			Academia de Capacitación Municipal y Regional	
GENDARMERÍA		Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET) Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto		
SERNAMEG		Autonomía Económica de la Mujer Programa Mujeres Jefas de Hogar	Mujer Emprende	
SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS) Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) Becas Laborales Certificación de Competencias Laborales Formación en el Puesto de Trabajo Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas) Transferencias al Sector Público	Despega Mipe Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	
SUBTRAB	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario Programa Servicios Sociales	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales		
IND			Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	
Total General	**5**	**12**	**13**	**2**

Notas: Algunos programas de la OPR declaran explícitamente más de un objetivo de las PAML en sus propósitos, por lo que están en más de una categoría: Yo emprendo semilla, Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral).

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023) y marco conceptual de las PAML.

Se debe señalar que las categorías de la Tabla 11 no son excluyentes, por lo que un mismo programa puede apuntar a diversos objetivos de las PAML. Este es el caso de Yo Emprendo Semilla de FOSIS cuyo propósito indica que está dirigido a “personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario” (busca reducir desempleo) a través de “financiamiento y formación de capacidades para el desarrollo de un emprendimiento” (busca crear empleo, aunque no de creación directa por parte del Estado). También se encuentra el programa Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) de SENCE que señala en su propósito que está dirigido a personas “cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo” (busca reducir desempleo) para luego agregar “mejoran su empleabilidad” (explícitamente se reconoce la búsqueda de mejorar empleabilidad).

COMPONENTES Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN LABORAL

Siguiendo con el análisis de diseño, resulta pertinente analizar los componentes de los programas en la OPR y si éstos alcanzan el logro del propósito declarado. Este ejercicio se realiza por tipologías de programas para evaluar consistencias o diferencias entre grupos, pero finaliza con la síntesis general y cómo todo en su conjunto aporta a los objetivos de la política implícita de capacitación en Chile.

Los componentes de los 30 programas de la OPR definen actividades, metodologías, y duración, lo que varía entre programas y su población objetivo. La Tabla 12 presenta los componentes declarados y la descripción de las actividades específicas de capacitación realizadas por los 11 programas orientados a la demanda. En general, los programas de este grupo consideran más de un componente y éstos corresponden principalmente a capacitación, pero también se consideran actividades de intermediación laboral, incentivos monetarios, diagnósticos, y acompañamiento para el desarrollo de negocios. En cuanto a las actividades específicas de capacitación, existe gran heterogeneidad respecto a metodología, modalidad, y duración promedio, la cual es altamente variables según los programas. En la esfera rural, así como en el apoyo a mujeres, prevalece un enfoque comunitario o asociativo. Luego, los módulos temáticos incluidos en la mayoría de los programas se refieren a modelos de negocios, educación financiera, comercio digital, procesos de formalización.

A juicio del Panel, la multiplicidad de componentes es destacable por su enfoque integral, que permite no solo mejorar habilidades técnicas a través de la capacitación, sino también fortalecer la empleabilidad y el desarrollo empresarial mediante herramientas complementarias. Además, la diversidad en metodologías, modalidades y duración facilita la adaptación a diferentes perfiles y necesidades productivas. El enfoque asociativo favorece la creación de redes de colaboración y el acceso a mercados. Sin embargo, estas mismas características pueden generar desafíos, como la dificultad de estandarizar la calidad de la capacitación debido a la heterogeneidad de metodologías y formatos. Asimismo, la multiplicidad de componentes puede hacer más compleja la gestión y seguimiento de los programas, dificultando la evaluación del impacto real de la capacitación. Finalmente, la efectividad de los módulos temáticos depende de su adecuada adaptación a las necesidades específicas de cada sector y de la capacidad de las personas beneficiarias para aplicar ***estos*** conocimientos en su entorno productivo.

Tabla 12: Programas de la OPR orientados a la demanda, según componentes declarados y descripción de las actividades de capacitación.

N	Servicio	Programas	Componentes	Actividades de capacitación
1	INDAP	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Asistencia técnica, capacitación y acciones formativas, e incentivo monetario para inversiones productivas	Asesoría técnica a través de visitas técnicas, actividades grupales y días de campo, capacitación y acciones formativas.
2	CONADI	Microemprendimiento Indígena	Asistencia, técnica, capacitación y financiamiento de activos para microemprendimiento	Talleres grupales en educación financiera, gestión del proyecto comunitario, normativa legal; otros según las características del proyecto financiado.
3	FOSIS	Yo emprendo	Asistencia técnica, capacitación y recursos para insumos de desarrollo del negocio	Talleres enfocados al desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos relacionados al emprendimiento (modelo de negocios, innovación, gestión, comercio digital y redes sociales, entre otros).
4		Yo emprendo semilla	Asistencia técnica, capacitación y financiamiento para idea de negocio	Servicios de apoyo integral, con una duración promedio de 6 meses orientados a potenciar las capacidades personales para la inserción laboral, desarrollar conocimientos y competencias técnicas para la implementación de un microemprendimiento.
5	CORFO	Programa de Formación para la Competitividad	Subsidios para diagnósticos, capacitación, test de validación y certificaciones	Cursos de capacitación (duración promedio de 200 horas.), que permitan formar o mejorar las competencias laborales requeridas por sectores productivos.
6	SERCOTEC	Almacenes de Chile	Asistencia técnica, capacitación y subsidio para el crecimiento del almacén	Diferentes módulos, entre ellos, cómo aumentar las ventas, disminuir los costos, organiza el inventario, atraer más clientes, entre otros.
7		Capacitación y Formación Empresarial	Capacitación	Curso presencial en torno a una temática relacionada con la gestión empresarial, con pertinencia productiva regional; Seminarios temáticos.
8		Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Capacitación, derivación a servicios, diagnóstico y acompañamiento	Capacitaciones habilitantes para acceder a la red de Centro de Desarrollo de Negocios o alternativamente servicios de orientación. Considera capacitación básica de gestión empresarial en temas de “Cómo iniciar un negocio”, “Plan de negocios y proyecciones financieras".
9		Programa Emprendedores	Subsidio para activos productivos, subsidio a gestión empresarial, capacitación	Capacitación virtual y orientación para formalización de nuevas empresas y en temas digitales (firma digital, facturación electrónica, etc.)
16	SERNAMEG	Mujer Emprende	Capacitación, diagnóstico, instancias de asociatividad	Formación en competencias transversales (empoderamiento, liderazgo y negociación) y competencias específicas en la gestión de negocios.
21	SENCE	Despega Mipe	Capacitación	Capacitación presencial para la formación en habilidades técnicas o transversales. En promedio los cursos de capacitación tienen una duración de 96 horas y se desarrollan en un plazo de 3 meses.

Nota: Los componentes se han resumido por simplicidad para el análisis, se muestra la declaración completa del servicio correspondiente en la Tabla A2 del Anexo. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.

Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Respecto al grupo de programas orientados a personas ocupadas, la Tabla 13 presenta sus componentes y descripción de las actividades específicas de capacitación. En este caso, se abarcan diversos sectores y enfoques, incorporando además de la capacitación habilidades específicas, componentes como certificación de competencias e intermediación. Las actividades de capacitación son variadas. En el sector energético, el Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía ofrece becas para formación y certificación en nuevas tecnologías, además de definir rutas formativo-laborales alineadas con las necesidades del sector. En el ámbito municipal, la Academia de Capacitación Municipal y Regional de SUBDERE brinda diplomados presenciales y en línea, junto con certificaciones de competencias para funcionarios municipales, con programas de capacitación que varían en duración. Asimismo, el SENCE, a través de la Certificación de Competencias Laborales, evalúa y certifica habilidades adquiridas en distintos perfiles ocupacionales definidos en el catálogo de ChileValora.

Por otro lado, la Franquicia Tributaria permite a las empresas ofrecer capacitación laboral y certificación de competencias, con una duración promedio de un mes, aunque con limitaciones en su focalización. En el ámbito artesanal, el programa de SUBTRAB busca mejorar la empleabilidad de artesanos rurales mediante talleres en comercialización y producción. Finalmente, el Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva del IND ofrece formación en gestión deportiva y certifica competencias en roles específicos como entrenadores y jueces. En conjunto, estos programas muestran una amplia oferta de capacitación, aunque con diferencias en su alcance, duración y mecanismos de certificación.

A juicio del Panel, los programas de capacitación para personas Ocupadas presentan tanto ventajas como desventajas. Entre sus beneficios, destacan la posibilidad de mejorar habilidades y competencias sin interrumpir la trayectoria laboral, lo que puede traducirse en mejores oportunidades de crecimiento profesional y mayor estabilidad en el empleo. Además, programas como la Certificación de Competencias Laborales de SENCE y la Franquicia Tributaria permiten reconocer formalmente habilidades adquiridas en el trabajo, facilitando la movilidad laboral y el acceso a mejores condiciones. Sin embargo, estos programas también pueden presentar desafíos, como la falta de flexibilidad en los horarios y formatos de capacitación, lo que puede dificultar la participación de personas trabajadoras con jornadas extensas o mujeres con dependientes a cargo, tal como se evidenciará en la sección de Evaluación Estratégica a partir de las entrevistas realizadas por el Panel. Además, la falta de una definición específica de población objetivo, como se expuso en el apartado anterior para la Franquicia Tributaria, genera el riesgo de que la capacitación beneficie principalmente a personas ya calificadas, sin impactar en quienes más lo necesitan, aun cuando exista focalización por ingresos (sobre 25 UTM, cubre 100%, entre 25 y 50, 50% y sobre 50 UTM 15%), según lo señalado por SENCE. Por otro lado, la heterogeneidad en la duración y metodología de los programas puede afectar la calidad y el reconocimiento de las certificaciones obtenidas.

Tabla 13: Programas de la OPR orientados a personas ocupadas, según componentes declarados y descripción de las actividades de capacitación.

N	Servicio	Programas	Componentes	Actividades de capacitación
10	S. ENERGÍA	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	Becas para capacitación y certificación, marco de cualificaciones del sector energía	Becas para capacitación y certificación en nuevas tecnologías para la industria energética y pertinente al territorio. Definición de rutas formativo-laborales y el establecimiento de las competencias en las distintas áreas del sector energía.
11	SUBDERE	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Capacitación, certificación de competencias, fondo concursable para formación	Diplomados de 130 horas pedagógicas (presencial, semipresencial o virtual) en universidades acreditadas, Sistema de aprendizaje a distancia (SIAD) que ofrece cursos en línea en áreas de gestión interna. Cada Área oferta 4 cursos específicos de 32 horas pedagógicas cada uno. Los perfiles a evaluar y certificar conciernen diversas funciones administrativas y operativas de los municipios. Por último, los programas de capacitación en el marco del Fondo Municipal varían entre 1 y 60 meses.
20	SENCE	Certificación de Competencias Laborales	Evaluación y certificación de competencias laborales	Evaluación y certificación de competencias laborales en personas que se hayan desempeñado en perfiles ocupacionales disponibles en el Catálogo de ChileValora.
24		Franquicia Tributaria	Capacitación laboral y evaluación y certificación de competencias	Capacitación con una duración promedio de un mes, y evaluación y certificación de competencias, con una duración promedio de un mes.
27	SUBTRAB	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Capacitación en oficios, intermediación laboral e inserción en plataformas comerciales	Talleres de formación para entregar herramientas y competencias en distintas índoles tales como comercialización, habilidades comunicativas y técnicas de producción.
30	IND	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Capacitación conducente a certificación	Capacitación en áreas de organización y gestión deportiva, y roles profesionales: jueces, entrenadores, etc.

Nota: Los componentes se han resumido por simplicidad para el análisis, se muestra la declaración completa del servicio correspondiente en la Tabla A2 del Anexo. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

La información sobre componentes y actividades de capacitación para el grupo de programas orientados a personas desocupadas se presenta en la Tabla 14. Dado que la población objetivo de estos programas aborda a la población desocupada, supone un mayor nivel de vulnerabilidad que en el caso de personas ocupadas. Esto se observa en la multiplicidad de componentes, porque además de la capacitación, se aprecian actividades de intermediación laboral, pero también pasantías o prácticas laborales, en conjunto con acompañamiento psico-social.

Al revisar las actividades de capacitación para personas desocupadas, éstas varían en términos de duración[95] y enfoque. Específicamente, el Fondo de Cesantía Solidario (BFCS) de SENCE ofrece cursos de capacitación de 120 horas en tres meses, con modalidades presencial, en línea o

[95] Cabe señalar que este grupo de programas describe con mayor detalle la duración de los cursos que lo señalado en los grupos de programas orientados a la demanda y a personas ocupadas. El Panel sugiere estandarizar la manera en que se presenta la información de los componentes, con tal de poder realizar análisis de duración de la capacitación en toda la OPR.

semipresencial. El programa Formación en el Puesto de Trabajo incluye capacitación de al menos 40 horas para jóvenes y 8 horas para personas mayores, financiada mediante bonificación a la empresa contratante. Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral), imparte cursos de hasta 240 horas en áreas como mantenimiento industrial y comercio electrónico. Desde una perspectiva más amplia, SENCE ofrece iniciativas como Becas Laborales, con cursos en oficios y competencias transversales de hasta 370 horas, y Fórmate para el Trabajo, que con una duración promedio de 400 horas busca desarrollar habilidades técnicas y prácticas a través de intermediación laboral y acompañamiento sociolaboral. Por su parte, las Transferencias al Sector Público ofrecen formación en oficios con un enfoque basado en competencias laborales y duración promedio de 100 horas. El Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario contempla talleres de hasta 210 horas en competencias laborales, donde la temática sobre género se aborda en 5 horas y temas de microemprendimiento en 60 horas. Finalmente, el Programa Servicios Sociales cuenta con cursos de al menos 150 horas y prácticas laborales de 80 horas como mínimo.

El grupo de programas de la OPR para personas desocupadas presenta ventajas. Entre sus beneficios, destaca su enfoque integral, que no solo ofrece formación en competencias laborales y oficios, sino que también incorpora intermediación laboral, prácticas y, en algunos casos, subsidios a la contratación, lo que puede facilitar la inserción en el mercado de trabajo. Programas como Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) o Formación en el Puesto de Trabajo brindan oportunidades de reconversión laboral en sectores con alta demanda, aumentando la empleabilidad de las personas beneficiadas. Las iniciativas de SENCE ofrecen formación en oficios con potencial de empleabilidad, incluyendo modalidades de autoempleo, lo que puede ser clave para grupos con menor acceso al empleo formal. Además, la inclusión de acompañamiento psico-social y talleres en áreas como alfabetización digital o microemprendimiento, como en el Programa Servicios Sociales, fortalece habilidades complementarias clave para la autonomía económica.

A juicio del Panel, este grupo de programas también enfrenta desafíos en cuanto al diseño de sus componentes. La duración y modalidad de los cursos pueden no ajustarse a las necesidades urgentes de las personas desocupadas que requieren ingresos inmediatos. Además, la efectividad de la intermediación laboral es variable, y no siempre se traduce en empleo formal y estable. Algunos programas, como las Transferencias al Sector Público, tienen una oferta limitada en términos de diversidad de oficios, lo que puede restringir las opciones de inserción. Por otro lado, la calidad y pertinencia de la capacitación dependen de la actualización de los contenidos y de su alineación con las necesidades reales del mercado laboral, un aspecto que no siempre está garantizado.

Tabla 14: Programas de la OPR orientados a personas desocupadas, según componentes declarados y descripción de las actividades de capacitación.

N	Servicio	Programas	Componentes	Actividades de capacitación
18	SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Capacitación e intermediación laboral	Cursos de capacitación con una duración promedio de 120 horas en un plazo de 3 meses, presencial, en línea o semipresencial.
19		Becas Laborales	Cursos de capacitación en un oficio	Capacitación con salida laboral dependiente o independiente. Módulos técnicos relacionados con el oficio y módulos relativos a competencias transversales, relacionales y de gestión de negocios. La duración de las capacitaciones va desde 8 horas hasta 370.
22		Formación en el Puesto de Trabajo	Capacitación, intermediación laboral y subsidio a la contratación	Cursos de capacitación con una duración mínima de 40 horas para jóvenes y de 8 horas mínimos para adultos mayores. Los cursos que se ejecutan deben estar presente en el catálogo de planes formativos. Financiamiento vía bonificación a la empresa contratante.
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Capacitación en oficios, intermediación laboral (prácticas), acompañamiento sociolaboral.	Capacitación en oficio con una duración promedio de 400 horas, las que se distribuyen en 6 meses promedio, destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales
25		Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Capacitación e intermediación laboral.	Cursos de capacitación presencial, o bien, en modalidad híbrida o en modalidad virtual. En promedio los cursos de capacitación tienen una duración de 240 horas, y de uno a tres meses de ejecución. Las áreas de capacitación en la actualidad son mantenimiento industrial, logística, comercio electrónico, computación e informática.
26		Transferencias al Sector Público	Capacitación en oficios	Este componente considera la formación en un oficio con enfoque en el modelo de competencias laborales, y tiene una duración promedio de 100 horas
28	SUBTRAB	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Capacitación, intermediación laboral, pasantías	Taller de competencias laborales (210 hrs), Taller de género (5 hrs); Taller de microemprendimiento (60 hrs), Taller de alfabetización digital o autoconsumo (20 hrs)
29		Programa Servicios Sociales	Capacitación, intermediación laboral, práctica laboral y acompañamiento psico-social	Programa de formación laboral que incluye cursos de capacitación en competencias laborales y de empleabilidad, y capacitación en oficios de acuerdo al perfil del participante. En total consideran una duración mínima de 150 horas. Práctica laboral de una duración mínima de 80 horas.

Nota: Los componentes se han resumido por simplicidad para el análisis, se muestra la declaración completa del servicio correspondiente en la Tabla A2 del Anexo. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Los programas de la OPR dirigido a personas inactivas se presentan en la Tabla 15, junto a la descripción de sus componentes y actividades de capacitación. Para este grupo, también se observan componentes adicionales a la capacitación y bastante heterogeneidad por programa. En efecto, los programas de capacitación descritos en la Tabla 15 abordan la formación para el trabajo en distintos contextos, con un enfoque en la inserción laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad. Gendarmería desarrolla iniciativas en Centros de Educación y Trabajo Cerrados y Semiabiertos, combinando formación teórica y práctica en oficios certificados, intervención psico-social y trabajo productivo. Estos programas buscan alinear la capacitación con las demandas del

mercado local, facilitando la reinserción laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia legal. Además, la Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto complementa estos esfuerzos con apresto laboral y capacitación en oficios especializados, como soldadura, grúa horquilla y paneles solares, promoviendo oportunidades tanto en empleo dependiente como en emprendimiento.

Por otro lado, en el ámbito de la equidad de género, SERNAMEG implementa programas como Autonomía Económica de la Mujer, que combina formación para el empleo con acceso a financiamiento, y el Programa Mujeres Jefas de Hogar, que brinda capacitación en liderazgo y habilidades sociolaborales para mejorar la inserción laboral. En conjunto, estos programas buscan fortalecer la empleabilidad, combinando formación técnica con herramientas de apoyo que faciliten la inserción y estabilidad en el mercado laboral.

Este conjunto de programas de capacitación orientado a personas inactivas ofrece oportunidades significativas. Programas como Autonomía Económica de la Mujer o Mujeres Jefas de Hogar abren caminos para la inclusión laboral de mujeres inactivas, aportando mejorar los indicadores de participación laboral femenina históricamente bajos y debilitados en el periodo postpandemia por Covid-19, combinando formación con acceso a capital semilla y redes de apoyo. Asimismo, los programas de capacitación en Gendarmería, aportan a la reinserción social y laboral, reduciendo la reincidencia. La combinación con acompañamiento psico-social y oportunidades de financiamiento puede potenciar la reactivación laboral de personas tradicionalmente excluidas del mercado de trabajo.

A juicio del panel, entre los principales desafíos, se encuentra la dificultad de atraer y retener a la población inactiva en programas de formación, ya que muchas veces enfrentan barreras adicionales, como el cuidado de personas dependientes, la falta de incentivos económicos o la baja expectativa de inserción laboral, tal como se detallará en la sección de evaluación estratégica, a partir de las entrevistas realizadas a instituciones encargadas. Además, la pertinencia de los cursos es un reto, pues la capacitación debe responder a la realidad del mercado laboral y a las necesidades específicas de quienes han estado fuera de la fuerza de trabajo por períodos prolongados. La falta de articulación con políticas de empleabilidad y servicios de apoyo, como el acceso a financiamiento o redes de cuidado, también puede limitar el impacto de la capacitación.

Finalmente, la revisión por grupos de programas de la OPR permite distinguir elementos que son transversales y que la política de capacitación laboral debe considerar. Existen limitaciones para estandarizar la calidad de la capacitación debido a la heterogeneidad de metodologías y formatos. Entonces la efectividad de los cursos de capacitación dependerá de la adaptación a la realidad específica de una población en particular y un sector económico específico, actualizando contenidos sistemáticamente. Asimismo, la heterogeneidad en duración y metodologías puede afectar el reconocimiento de las certificaciones obtenidas. Adicionalmente, es necesario implementar mecanismos de evaluación de impacto, para distinguir los mecanismos detrás de efectos encontrados en las distintas variables de resultado. La gran variedad de componentes puede dificultar el seguimiento y la evaluación.

Tabla 15: Programas de la OPR en la tipología de personas Inactivas, según componentes declarados y descripción de las actividades de capacitación.

N	Servicio	Programas	Componentes	Actividades de capacitación
12	GENDARMERÍA	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	Formación para el trabajo, capacitación en oficios certificados, trabajo productivo, asesorías	Los cursos deben contener una fase lectiva-teórica y otra fase práctica, incluyendo un módulo de formación laboral (reforzamiento de competencias transversales). Los cursos son de duración variable según las características de los mismos, con sesiones entre 3 y seis horas diarias.
13		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Intervención psico-social, formación para el trabajo y/o capacitación laboral y/o acceso a la educación. Trabajo productivo.	La capacitación, debe ser en concordancia con interés y proyección del interno, demanda del mercado local de rubros productivos
14		Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Apresto laboral, capacitación en oficios e intermediación laboral	Apresto laboral: comprende un módulo de Habilidades Blandas para la Colocación Dependiente o el Emprendimiento, para grupos mixtos de 5 a 15 personas, con 20 horas pedagógicas. Cursos en oficios varios han incluido: Trabajo Naviero, Cargas industriales, Grúa Horquilla para Minería, Paneles Solares, Estibadores, Soldadura, Pintura Arquitectónica y Pisos Flotantes, entre otros.
15	SERNAMEG	Autonomía económica de la Mujer	Capacitación para el empleo dependiente e independiente, monto de capital semilla y acercamiento a crédito/subsidios	Está conformada por 30 horas de formación para el empleo distribuidas en 10 sesiones de 3 horas cada una con gestor/a PRODEMU. Oficios definidos según diagnóstico de oportunidades laborales, financiados de manera externa a través del Programa Más Capaz del SENCE. Los cursos son de entre 200 a 300 horas.
17		Programa Mujeres Jefas de Hogar	Capacitación de apresto laboral, acompañamiento y coordinación de apoyos público/privados	Capacitación orientada a desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Capacitación en oficios, intermediación laboral (prácticas), acompañamiento sociolaboral.	Capacitación en oficio con una duración promedio de 400 horas, las que se distribuyen en 6 meses promedio, destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales

Nota: Los componentes se han resumido por simplicidad para el análisis, se muestra la declaración completa del servicio correspondiente en la Tabla A2 del Anexo. La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.

Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Se destaca la concordancia entre los bienes y servicios que entrega cada grupo de programa de la OPR respecto de la población objetivo a la que atienden. En efecto, para los programas orientados a la demanda, además de la capacitación se entrega financiamiento o insumos para implementar o fortalecer los negocios. Lo que es un complemento deseable, ya que, la población beneficiaria accede a recursos para aplicar las habilidades adquiridas en la práctica. En el caso de programas orientados a personas ocupadas, adicional a la capacitación, generalmente se provee el acceso a certificación de competencias. Conceptualmente, la certificación podría otorgar mayor estabilidad en el empleo, promoción y ascensos, así como, la posibilidad de transitar desde un empleo precario -si así fuese el caso- a otro con mejores condiciones laborales. Respecto a los programas orientados a personas desocupadas, la capacitación es acompañada de intermediación laboral, fundamental para

personas que buscan trabajo y existen barreras a la información que impide conectar óptimamente la demanda y oferta de trabajo. Por último, los programas orientados a personas inactivas complementan las actividades de capacitación con acompañamiento psicosocial, que como fue señalado anteriormente, es fundamental para insertar o reactivar a personas fuera del mercado del trabajo y que enfrentan barreras particulares por su contexto.

Luego, interesa revisar si los componentes o estrategias de intervención responden a estrategias de las PAML, tributando hacia una política de capacitación. Por lo tanto, en la Tabla 16 se presenta la clasificación de la OPR según el análisis de sus componentes declarados y las estrategias estándar definidas por las PAML: asistencia a la búsqueda de empleo y servicios de colocación; programas de capacitación; apoyo a la microempresa y al autoempleo; creación directa de empleo por parte del Estado; y subsidios a empresas que emplean personas desempleadas (Bucheli, 2005; Banco Mundial, 2018).

Específicamente, en la Tabla 16 se presentan los programas de la OPR según servicio encargado y la clasificación según cuatro estrategias de las PAML (asistencia a la búsqueda de empleo, capacitación, apoyo a microempresa y al autoempleo y subsidios a empresas por contratación). Las categorías no son excluyentes, por lo tanto, un mismo programa puede ser clasificado en distintos tipos de estrategias, dependiendo de las características de sus componentes. En la Tabla A2 del Anexo, se presenta el ejercicio analítico desagregado, por lo que es posible extraer la causa de esta clasificación, proveniente del análisis de contenido de los componentes declarados por cada servicio.

Se puede observar que, por construcción y selección de la OPR, los 30 programas analizados consideran una estrategia de capacitación (directa, a financiar o certificar), pero además 8 programas tienen apoyos a la microempresa y al autoempleo[96], 8 programas incluyen asistencia a la búsqueda de empleo y servicios de colocación y 2 programas también entregan subsidios a empresas. El observar los servicios encargados, se extrae que el SERNAMEG, Gendarmería de Chile y el SENCE son las instituciones que utilizan más estrategias de las PAML que otras agencias públicas, pero en general, se utilizan en mayor medida, estrategias de capacitación y apoyo a la microempresa y al autoempleo.

A juicio del Panel, los 30 programas de la OPR evidencian una orientación predominante hacia la capacitación como eje central de sus estrategias. Sin embargo, no existe evidencia que permita identificar la virtuosa integración de otros componentes, como el apoyo a la microempresa o la intermediación laboral. El Panel sugiere avanzar en el análisis de la importancia relativa de cada componente y así generar políticas articuladas basadas en evidencia, asignando recursos en la provisión de bienes y servicios que efectivamente logran un impacto positivo en inserción, sostenibilidad laboral y generación de ingresos autónomos de las personas beneficiarias

[96] Cuatro programas apoyan a MIPEs al explicitarlo en su población objetivo: Almacenes de Chile, Capacitación y Formación Empresarial, Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios y Despega Mipe

Tabla 16: Clasificación de la OPR según componentes declarados y estrategias de las PAML

Servicio	Estrategias de las PAML			
	Asistencia en la búsqueda de empleo	Capacitación	Apoyo microempresa y autoempleo	Subsidios a empresas
INDAP		Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	
CONADI		Microemprendimiento Indígena	Microemprendimiento Indígena	
FOSIS		Yo Emprendo Yo Emprendo Semilla	Yo Emprendo Yo Emprendo Semilla	
CORFO		Programa de Formación para la Competitividad		
SERCOTEC		Almacenes de Chile Capacitación y Formación Empresarial Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios Programa Emprendedores	Almacenes de Chile	
S. ENERGÍA		Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía		
SUBDERE		Academia de Capacitación Municipal y Regional		
GENDARMERÍA	Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET) Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos
SERNAMEG	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Autonomía Económica de la Mujer Mujer Emprende Programa Mujeres Jefas de Hogar	Autonomía Económica de la Mujer Mujer Emprende Programa Mujeres Jefas de Hogar	Programa Mujeres Jefas de Hogar
SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS) Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS) Becas Laborales Certificación de Competencias Laborales** Despega Mipe Formación en el Puesto de Trabajo Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas) Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) Transferencias al Sector Público	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) Transferencias al Sector Público	Formación en el Puesto de Trabajo
SUBTRAB	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario Programa Servicios Sociales	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario Programa Servicios Sociales		
IND		Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva		
Total General	**8**	**30**	**10**	**2**

Nota: Certificación de Competencias Laborales** de SENCE no es posible clasificar entre estrategias de las PAML en base a sus componentes. Se incluye como capacitación para lograr completitud de la OPR, pero el programa evalúa y certifica competencias previamente adquiridas. Ningún programa considera la creación directa de empleo por parte del Estado.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023) y marco conceptual de las PAML.

CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE FOCALIZACIÓN

La focalización del gasto público adquirió relevancia hacia los años 1990s, cuando se buscaba equilibrar necesidades fiscales (reducir presupuesto) y sociales (reducir pobreza). Específicamente, se proponía concentrar el gasto en la población más pobre, ahorrando recursos que, sin focalización, serían destinados a poblaciones con capacidad de pago, que no requieren apoyo estatal. Así, se podían combinar criterios de eficiencia y de equidad social (Raczynski, 1995).

Actualmente, el concepto de focalización define criterios para asignar programas o recursos públicos al grupo de la población que más lo necesita en relación con el problema público identificado (Coady et al., 2004). Para implementar la focalización, los mecanismos principales son:

a. Comprobación de medios de vida: Se constata el cumplimiento de criterios de focalización a través de información auto-reportada o administrativa. Por ejemplo, utilizar los ingresos del trabajo de los hogares para determinar situación de pobreza.

b. Comprobación sustitutiva de medios de vida: Se infiere el cumplimiento de criterios de focalización a través de información auto-reportada o administrativa que no necesariamente son dichos criterios. Por ejemplo, utilizar la calidad de la vivienda para identificar vulnerabilidad socioeconómica de un hogar.

c. Categórica: Se selecciona a un grupo completo determinado, el cual recibe el programa. Por ejemplo, mujeres mayores de 25 años, jóvenes entre 18 y 25 años.

d. Auto-selección: Se prioriza de facto, aunque por diseño un programa sea universal, pero con dimensiones que incentivan la participación de un grupo específico. Por ejemplo, intervenciones sin criterios de exclusión que se implementan en hospitales públicos.

En la práctica, la focalización requiere de instrumentos que permitan implementar los mecanismos señalados. Entonces, los criterios e instrumentos de focalización que se utilicen deben estar relacionados directamente con los objetivos de los programas. En el caso de los 30 programas identificados en la OPR, el Panel ha señalado que en conjunto aportan a los objetivos de la política de capacitación implícita: (i) Promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras; (ii) contribuir a un adecuado nivel de empleo; (iii) mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas; y (iv) mejorar la calidad de procesos y productos. Por lo tanto, los instrumentos utilizados para constatar el cumplimiento de los criterios de focalización deberían recoger información asociada a estas dimensiones, independiente del mecanismo que se utilice.

En Chile, el Registro Social de Hogares (RSH) es un sistema de información que recaba ingresos, cantidad de personas en el hogar y activos, lo cual permite calcular tramos de Calificación Socioeconómica (CSE) y ordenar a los hogares de acuerdo con su nivel de ingresos y vulnerabilidad socioeconómica. Así, el RSH apoya los procesos de selección de usuarios de subsidios y programas sociales, junto con el CSE que permite realizar una focalización de comprobación de medios de vida.[97] Sin embargo, en el caso de programas de capacitación y formación laboral, que no necesariamente apuntan a disminuir la pobreza o vulnerabilidad socioeconómica, este instrumento puede no ser el más pertinente. Efectivamente, focalizar programas de capacitación y formación laboral, no necesariamente significa atender a quienes tienen menores recursos o son más vulnerables, tiene relación con el problema público a abordar. Como fue señalado en la

[97] Para mayor detalle ver Informe de Desarrollo Social (IDS) 2024 disponible en: https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/ids/Informe-desarrollo-social-2024.pdf

anteriormente, hay acciones de la política que se orientan a MIPEs, personas ocupadas, desocupadas e inactivas, y en algunos casos la oferta se focaliza en grupos vulnerables.[98]

Los servicios reportan en BIPS los instrumentos de información utilizados para cuantificar la población objetivo. Sin embargo, actualmente no se cuenta con la sistematización completa de la información por parte de todos los servicios públicos para confirmar las características de las personas beneficiarias efectivas. Como se verá en la sección de Evaluación Estratégica, la información cualitativa levantada por el Panel a través de entrevistas a una muestra de personas encargadas de programas de los OPR, da cuenta del uso de distintos instrumentos para la identificación de potenciales personas beneficiarias, no solo el RSH. Además, no necesariamente hay registros administrativos o recursos humanos suficientes para sistematizar y estudiar si las personas que son beneficiadas por los programas cumplen, efectivamente con los criterios de focalización.

En este contexto, el Panel ha sistematizado la información existente en BIPS respecto a la fuente de información que se utiliza para cuantificar a la población objetivo la OPR, la cual es presentada en la Tabla 17 para el grupo de programas orientados a la demanda. Se constata que, los programas de la OPR utilizan una diversidad de instrumentos y registros administrativos para cuantificar su población objetivo y así gestionar la asignación de recursos. Entre éstos, se destacan las bases de datos institucionales, como los registros de INDAP, CONADI y FOSIS, que permiten cuantificar a la población objetivo en función de criterios de pertenencia a pueblos originarios, condición de pobreza o vulnerabilidad. Otros programas, como los de SERCOTEC y CORFO, utilizan información del SII para cuantificar la población objetivo referida a microempresas y emprendedores, incorporando variables como ventas anuales, antigüedad del negocio y cumplimiento tributario. En algunos casos, como Mujer Emprende de SERNAMEG, se recurre a encuestas especializadas, como la Encuesta de Microemprendimiento (EME), mientras que en programas como Despega MIPE de SENCE, se emplean bases de datos de postulantes históricos. Esta variedad de instrumentos refleja un enfoque heterogéneo en la identificación de potenciales personas beneficiarias, combinando registros administrativos, encuestas nacionales y bases de postulaciones, lo que permite cierta flexibilidad, pero también plantea desafíos en términos de coherencia y articulación interinstitucional, por el potencial solapamiento de acciones.

[98] Como se detallará en el análisis siguiente, 6 de 11 programas orientados a la demanda define explícitamente pobreza y/o vulnerabilidad al describir su población objetivo. En los 6 programas orientados a personas ocupadas no se declara situación de pobreza y/o vulnerabilidad en los enunciados de población objetivo. Luego, solo 2 de 8 programas orientados a personas desocupadas establece pobreza y/o vulnerabilidad en sus poblaciones objetivo, y 4 de 5 programas orientados a personas inactivas se focalizan en este tipo de población.

Tabla 17: Programas de la OPR orientados la demanda, según población objetivo e instrumentos utilizados para su cuantificación

N	Servicio	Programa	Población objetivo	Instrumento 2023
1	INDAP	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Usuarios de INDAP que pertenecen a pueblos originarios con acreditación vigente.	Registros institucionales (sistema único)
2	CONADI	Microemprendimiento Indígena	Personas pertenecientes al SSyOO, mayores de edad y que pertenecen a los pueblos a pueblos originarios	Base de datos SSyOO, base datos de calidades indígenas de CONADI, RSH
3	FOSIS	Yo Emprendo	Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, ocupadas. También personas cumpliendo condena (Gendarmería), con discapacidad y cuidadoras (Teletón).	CASEN 2022
4		Yo Emprendo Semilla	Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, desocupadas o inactivas.	CASEN 2022
5	CORFO	Programa de Formación para la Competitividad	Personas entre 18 y 65 años, pertenecientes a la fuerza laboral de los sectores priorizados por CORFO, que tiene bajo nivel de competencias laborales y que poseen un nivel de enseñanza media.	Sin información
6	SERCOTEC	Almacenes de Chile	Almacenes pequeños de alimentos y no especializados, con nivel de ventas inferior a 5.000 UF y antigüedad de al menos 24 meses.	Datos del SII
7		Capacitación y Formación Empresarial	Microempresas y/o emprendedores/as, con iniciación de actividades ante el SII y ventas menores a 25.000 UF netas anuales.	Datos del SII por regiones, Información de SERCOTEC sobre rubros atendidos, postulantes de años anteriores, e información de MINECON sobre empresas sin deudas tributarias, previsionales y laborales.
8		Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Empresas de menor tamaño (EMT) y emprendedores del país.	Datos del SII, registros de demandas por atención de los Centros de Negocios elaborados por SERCOTEC (sistema de gestión del programa), estudios y encuestas de organismos especializados y del MINECON, encuestas EME y ELE.
9		Programa Emprendedores	Población mayor de 18 años de edad, sin inscripción de su emprendimiento en el SII.	Datos del SII, información de MINECON e información administrativa y demandas por atención identificadas por Direcciones Regionales.
16	SERNAMEG	Mujer Emprende	Mujeres de 18 años o más, quintiles I a IV, con un emprendimiento de al menos un año y que dediquen al menos 26 horas semanales de trabajo.	V Encuesta de Microemprendimiento EME (2017) MINECON
21	SENCE	Despega Mipe	Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las MIPE (ventas no superiores a 25.000 UF al año), que presentan interés por capacitarse.	Base administrativa de postulantes al programa los últimos cinco años
Programas orientados a personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad: 6 de 11				

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.

Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Los programas de la OPR orientados a personas ocupadas emplean una variedad de instrumentos para definir sus poblaciones objetivo (Tabla 18). Algunos programas, como el Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía, utilizan estadísticas del INE para orientar su intervención. Otros, como el de Academia de Capacitación Municipal y Regional de SUBDERE, recurren al SINIM y SERVEL para identificar personas que trabajan en municipios y autoridades municipales y en gobiernos regionales. En el caso de la Certificación de Competencias Laborales de SENCE, se basa en la Encuesta Nacional de Empleo para focalizar a quienes necesiten certificar sus competencias. Programas como Franquicia Tributaria y Mejora a la Empleabilidad para Artesanos usan bases de datos administrativas del SENCE y de la Fundación Artesanías de Chile para identificar a las personas beneficiarias, mientras que el Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva utiliza el Registro Nacional de Organizaciones Deportivas para cuantificar su población objetivo. Estos instrumentos permiten una adecuada segmentación y personalización de los programas, aunque su eficacia para identificar efectivamente a potenciales personas beneficiadas, depende de la calidad y actualización de los registros utilizados.

Tabla 18: Programas de la OPR orientados a personas ocupadas, según población objetivo e instrumentos utilizados para su cuantificación

N	Servicio	Programa	Población objetivo	Instrumento 2023
10	S. ENERGÍA	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	Personas capacitadas en el sector energía al 2026, de las cuales al menos 50% población general (4.500), 30% mujeres (2.700), 10% pueblos originarios (900) y 10% transición justa (900).	Encuesta Nacional de Empleo, INE; Sector EGAS y Desechos, año 2022.
11	SUBDERE	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país.	SINIM 2022 para municipios; SERVEL 2023 para GORES
20	SENCE	Certificación de Competencias Laborales	Personas mayores de 18 años que requieran certificar sus competencias.	Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil septiembre, octubre y noviembre 2023.
24		Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	Personas de 15 años y más de la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales que son demandadas por las empresas.	BBDD administrativa SENCE de personas beneficiarias de Franquicia Tributaria de 2019 a 2023.
27	SUBTRAB	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero que están activos.	Bases de la red de artesanos de Fundación Artesanías de Chile
30	IND	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores que gestionan y participan en actividades del SNAD, desempeñándose en organizaciones deportivas vigentes del Registro Nacional de Organizaciones Deportivas de IND, municipios y programas IND.	Registro Nacional de Organizaciones Deportivas.
Programas orientados a personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad: 0 de 6 (no existe declaración explícita)				

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Respecto a programas de la OPR dirigidos a personas desocupadas, se observa en la Tabla 19 que los instrumentos para cuantificar su población objetivo y orientar su atención se basa en registros administrativos de SENCE, o de SSyOO del MDSyF. En algunos casos, no se reporta en BIPS el tipo de instrumento utilizado para identificar a la población objetivo (Formación en el Puesto de Trabajo y Transferencias al Sector Público de SENCE), y en otros casos, se recurre a CASEN (Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)). Siendo la desocupación un problema estructural del país, a juicio del Panel, resulta relevante poder articular la información respecto al seguro de cesantía, tal como MDSyF lo hace para el cálculo de la CSE, por ejemplo. Así, los programas podrían llegar directamente a las potenciales personas a beneficiar con sus actividades de capacitación, y no necesariamente esperar por postulantes.

Tabla 19: Programas de la OPR orientados a personas desocupadas, según población objetivo e instrumentos utilizados para su cuantificación

N	Servicio	Programa	Población objetivo	Instrumento 2023
18	SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, que presentan interés por capacitarse.	Base administrativa de los postulantes al programa los últimos cinco años.
19		Becas Laborales	Personas pertenecientes al 80% más vulnerable, y/o en situación de riesgo, cesantes, y a quienes buscan trabajo por primera vez o tienen empleos precarios o de baja calificación laboral.	CASEN 2022
22		Formación en el Puesto de Trabajo	Personas de 15 a 24 años, y personas de 50 años o más desocupados.	Sin información
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable u otros grupos vulnerables como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley.	CASEN 2022
25		Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo (por automatización), pertenecientes al 80% de la población de menores ingresos.	CASEN 2022.
26		Transferencias al Sector Público	Personas dependientes de las FFAA (FACH; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones.	Sin información
28	SUBTRAB	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Personas pertenecientes a SSyOO (Programas Calle, Caminos y Familias), mayores de 18 años, con disponibilidad de insertarse laboralmente y que residan desde la región de Coquimbo hasta la región de Los Ríos, incluida la Región Metropolitana.	Nómina de personas que participan activamente del SSyOO que, en la matriz de bienestar, específicamente las preguntas relacionadas al trabajo dependiente de los Programas Calle, Caminos y Familia, se encuentran en estado “a trabajar” y dentro de la categoría trayectoria “Sociolaboral I o II”. Base de Datos MDSyF, enero 2022.
29		Programa Servicios Sociales	Personas desempleadas, mayores de 18 años, con perfil laboral orientado hacia el empleo dependiente según evaluación psicológica. Existen cupos para participantes de SSyOO.	INE trimestre OND 2021 desempleo promedio país para las regiones en donde históricamente se ha desarrollado el programa y BBDD de SSyOO entregada por MDSyF.
Programas orientados a personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad: 2 de 8				

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe. Programas orientados a 60-80% más vulnerable incluye pobreza, pero no exclusivamente.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

En el caso de programas de la OPR orientados a personas inactivas y los instrumentos que utilizan para cuantificar a su población objetivo (Tabla 20), se constata que Gendarmería utiliza sus registros administrativos, los cuales efectivamente contienen los criterios de focalización (tiempo, conducta). En contraste, SERNAMEG debe recurrir a encuestas, lo que es natural debido a la naturaleza de la inactividad que corresponde a personas que no trabajan ni buscan trabajo, por lo que es más difícil encontrar una base de datos con estadísticas laborales para personas que se encuentran fuera del mercado del trabajo. No obstante, como los programas definen criterios de vulnerabilidad socioeconómica, sería razonable que utilizaran los datos del RSH del MDSyF. A juicio del Panel, en este caso se debería utilizar el servicio actualmente disponible para acceder al sistema de información de verificación de características en línea, para las instituciones públicas que poseen convenios de intercambios de información con el MDSyF. Aunque, se considera que éste debería ser accesible a todos los servicios públicos y actualizado periódicamente.

Tabla 20: Programas de la OPR orientados a personas inactivas, según población objetivo e instrumentos utilizados para su cuantificación

N	Servicio	Programa	Población objetivo	Instrumento 2023
12	GENDARMERÍA	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	Personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios tradicionales, que han cumplido dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios y registran una calificación de conducta buena o muy buena.	Sistema Interno, correspondiente a una plataforma informática que contiene registro de toda población que pasa bajo custodia de Gendarmería de Chile (información al 31-05-2023).
13		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios tradicionales, que han cumplido dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios y registran una calificación de conducta buena o muy buena.	Sistema Interno, correspondiente a una plataforma informática que contiene registro de toda población que pasa bajo custodia de Gendarmería de Chile (información al 31-05-2023).
14		Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	La población objetivo corresponde a la población sujeta a la Ley 18.216, excluyendo expulsión y que tienen una vinculación de intervención y/o control en los Centros de Reinserción Social.	Base de Datos del PILSA 2023, elaborada por el Departamento Sistema Abierto.
15	SERNAMEG	Autonomía Económica de la Mujer	Mujeres entre los 18 y 65 años, desocupadas o que buscan trabajo por primera vez, trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.	Encuesta Nacional de Empleo (2021), INE
17		Programa Mujeres Jefas de Hogar	Mujeres Jefas de Hogar entre 18 y 65 años de edad que vivan o trabajen en la comuna donde se implemente el Programa y que pertenezcan a los quintiles I, II y III de ingreso.	CASEN 2015 y 2017
Programas orientados a personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad: 4 de 5				

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe.
Fuente: Elaboración propia del Panel en base a BIPS (2023).

Luego de haber identificado instrumentos de focalización y siguiendo con su análisis, resulta relevante analizar detalladamente las poblaciones que buscan atender los programas de la OPR. En general, éstos muestran una diversidad de poblaciones objetivo, lo que refleja un enfoque de focalización ajustado a diversas necesidades y sectores específicos. En general, las poblaciones están claramente definidas, abarcando desde personas de pueblos originarios y mujeres hasta artesanos rurales, trabajadores informales y jóvenes en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, si bien los programas logran abarcar una amplia gama de perfiles, podría señalarse la ausencia de una atención más específica a sectores de trabajadores en condiciones de empleo precario y a grupos de migrantes, por ejemplo, quienes podrían beneficiarse de programas adaptados a sus particularidades.

A partir de esta diversidad, se encuentran ventajas. La variedad de programas permite una atención personalizada que responde a contextos regionales y grupales específicos, como en el caso de los artesanos o los habitantes de zonas rurales, y fomenta la inclusión de mujeres y pueblos originarios en sectores clave. Sin embargo, también existen desventajas. La segmentación puede generar exclusiones inadvertidas, ya que los programas, aunque diversos, no siempre cubren a grupos emergentes que podrían requerir formación, como personas trabajadoras temporales o las personas con discapacidad[99] que buscan integrarse al mercado laboral. Además, los criterios utilizados para la selección, como las bases de datos administrativas, pueden generar desajustes entre las necesidades reales de las personas y los perfiles establecidos por los registros, lo que podría resultar en un desajuste de la oferta de capacitación frente a la demanda de empleo real. Esta situación hipotética podría ocurrir, por lo que el Panel sugiere que los servicios encargados registren, sistematicen y analicen la información de la población beneficiaria efectiva, para verificar si se está cumpliendo lo declarado en la normativa.

A juicio del Panel, para evaluar adecuadamente la población objetivo de la política de capacitación laboral, es fundamental actualizar el diagnóstico que da origen a ésta, asegurando que refleje las dinámicas del mercado laboral y las necesidades emergentes. Esto requiere una segmentación detallada por grupos prioritarios de la política social, considerando factores como género, edad, nivel educativo, situación socioeconómica, región, comuna, localidades urbanas/rurales y condiciones de empleabilidad. Una actualización periódica[100] permitiría ajustar los programas a trabajadores en situación de informalidad, migrantes regularizados (en registros oficiales del país, cumpliendo con los requisitos legales), personas con discapacidad y sectores con alta precariedad laboral, asegurando que la capacitación responda efectivamente a las brechas de habilidades y oportunidades de empleo.

[99] La situación de discapacidad se menciona explícitamente solo en dos programas de la OPR: Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) de SENCE y Yo Emprendo de FOSIS.

[100] Se sugiere una periodicidad de dos años, considerando la dinámica cambiante del mercado laboral y la evolución de las necesidades de formación. En sectores con alta rotación, podría ser necesario un ajuste anual para asegurar una respuesta ágil a las fluctuaciones económicas y a la demanda de nuevas competencias. La clave es garantizar que los datos reflejen con precisión la realidad del mercado laboral. Asimismo, es recomendable contar con un sistema de información centralizado incluyendo brechas de conocimientos y habilidades, para mejorar la focalización, evitar duplicidad de esfuerzos y asegurar que la capacitación responda a necesidades específicas. Entonces, este instrumento debe ser flexible para permitir desagregaciones según territorio, sector productivo y perfil socioeconómico, entre otras dimensiones.

COHERENCIA EXTERNA: COMPLEMENTARIEDADES

La coherencia externa de programas públicos es clave en la evaluación comprensiva de una política pública, pues considera su interacción con otras iniciativas destinadas a abordar un mismo problema o problema similar. La complementariedad se define como el grado de alineación entre programas que buscan el mismo objetivo (Casillas et al., 2020; Bakker & Van Vliet, 2022) y puede generar sinergias que potencien los resultados esperados (Hemerijck et al., 2016). En Chile, los informes de monitoreo y seguimiento de 2023 en BIPS incluyen un auto reporte de complementariedades entre programas, considerando la definición provista por DIPRES y MDSyF (2023, p.32): "*Las complementariedades se refieren a las relaciones entre programas públicos que colaboran para alcanzar un mismo objetivo de política pública, ya sea a nivel interno o externo de la institución. Las complementariedades facilitan la coordinación de la oferta, fomentando acciones conjuntas que previenen intervenciones atomizadas o duplicidades entre programas*".

En la Tabla 21 se describen las complementariedades auto declaradas que se encuentran entre los 30 programas de la OPR de acuerdo con la información de BIPS (2023). La numeración en los ejes vertical y horizontal correlacionan programas[101]. Es decir, la Tabla muestra complementariedades dentro de la OPR, excluyendo el reporte de programas fuera de ella.

No obstante, existen complementariedades virtuosas, que articulan los programas identificados en la OPR de capacitación y formación laboral con otros programas de acceso a fuentes de financiamiento institucionales para el desarrollo de iniciativas productivas varias protagonizadas por los beneficiarios de la capacitación y asistencia técnica. Es el enfoque aplicado por INDAP y CONADI, que en el primer caso permie el acceso, vincula el Programa de Desarrollo Territorial Indígena al Programa Crédito de Largo Plazo. A su vez, el programa Microemprendimiento Indígena, habilita el acceso al Fondo de Desarrollo Indígena – Fomento de la Economía Indígena del propio CONADI. Lo propio acontece con los programas de capacitación de FOSIS relevados en la OPR, Yo Emprendo y Yo Emprendo Semilla, que los habilita para acceder al Programa de Acceso al Microcrédito. SERCOTEC, por su parte, ha articulado sus programas Almacenes de Chile y Capacitación y Formación Empresarial con las estrategias de digitalización de la PYME, a través del Programa Pymes Digitales de la Subsecretaría de Economía.

Como el Panel ha argumentado, la OPR no corresponde a una única política de capacitación, como aquella explicitada en el Estatuto de Capacitación y Empleo, y que opera mediante la Franquicia Tributaria a las empresas que deciden invertir en capacitación para sus trabajadores, actuales o futuros. Es más, el común denominador de algunos de los programas que involucran formación y capacitación laboral de FOSIS, SERNAMEG, CONADI, es mejorar la empleabilidad o inserción laboral, que supone un fin último de superar la situación de pobreza del universo de personas que participan en el subsistema SSyOO. En este sentido la complementariedad buscada estuvo dada por la legislación que otorgó facultades de coordinación y supervisión al MDSyF. En ellos hay complementariedades evidentes, pero no se reportan explícitamente. Tampoco es coincidente con los objetivos definidos en el marco del Estatuto de Capacitación y Empleo, los programas de capacitación y formación laboral de Gendarmería de Chile, los cuales tienen como propósito principal evitar la reincidencia delictiva. Sus diferentes intervenciones, al menos conceptualmente pueden ser objeto de eslabonamiento, aunque ello depende de los recursos disponibles.

La población objetivo de FOSIS y SERNAMEG está básicamente constituida por mujeres con diferentes niveles de vulnerabilidad socioeconómica. En el caso de FOSIS, ellas representan

[101] Cada uno de los programas debe leerse en función del eje vertical, y sus conexiones en función del eje horizontal

alrededor del 80% de su población beneficiaria. En opiniones de las personas entrevistadas por el Panel, el que FOSIS, privilegie mediante puntaje adicional a quienes han sido parte del programa Mujeres Jefas de Hogar presenta un riesgo de sobre intervención en estas últimas. Ahora bien, desde el punto de vista de los componentes identificados, la complementariedad de los programas orientados a la mujer ha intentado proporcionar un apoyo algo más integral que favorezca su autonomía económica, asumiendo la duplicidad de roles laborales y domésticos. Sin embargo, dada la escasa cobertura del programa 4 a 7 (cuidado infantil), tal complementariedad en la práctica deviene marginal.

Las complementariedades declaradas por FOSIS entre los programas Yo Emprendo y Yo Emprendo Semilla, tienen por finalidad ampliar y profundizar en los aprendizajes logrados en el primer eslabón, y habilitarlas a una tercera intervención, cual es el acceso a microcréditos. Sin embargo, llama la atención el hecho que el indicador de propósito entre ambos programas sea el mismo (incremento de sus ingresos en al menos un 5%). No obstante, esta intervención se entiende como una secuencia progresiva de desarrollo de competencias. Entre ambos programas, la secuencialidad es parcialmente aplicable, dada las diferencias de cobertura entre ambos eslabones, de modo que es atribución de los equipos regionales la priorización de las postulaciones.

La política pública orientada a la capacitación en Empresas va a diferenciarse en función de las eventuales barreras de entrada o requisitos (ej., monto de la planilla de remuneraciones, formalización, deudas laborales o previsionales, niveles máximos de venta, etc.), y las modalidades de financiamiento público. Las empresas medianas y grandes a través de la franquicia tributaria, las pequeñas y medianas a través de transferencias en el marco de la ley de presupuesto de cada año. Unas y otras pueden recurrir a los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones reconocidas. En este sentido, se trata de dos subsistemas claramente diferenciables el uno del otro. Ahora bien, a pesar de los esfuerzos llevados a cabo en el marco del ex FONCAP y de los convenios interinstitucionales entre FOSIS – SERNAMEG – SERCOTEC, en vistas a vincular programas y participantes en una perspectiva ascendente, los puentes se mantienen cortados, como consecuencia de las brechas sociales y económicas que caracterizan a sus poblaciones objetivo. En efecto, en opinión las personas entrevistadas por el panel, existe una franja significativa de personas interesadas en el desarrollo de sus competencias y situadas en un cierto limbo de atención estatal, toda vez que sus progresos en programas como los implementados por FOSIS, no son suficientes para cumplir con los criterios de adscripción a programas de SERCOTEC. Entre otras barreras observadas, inciden la informalidad de los emprendimientos, e incluso, los niveles de escolaridad de la población atendida por FOSIS, mayoritariamente mujeres jefas de hogar.

No deja de llamar la atención el hecho que el programa de Certificación de Capacitaciones Laborales de SENCE no identifique programa complementario alguno, ni dentro o fuera de la OPR. Esto porque, como se indicó anteriormente, la mayoría de los programas orientados a personas Ocupadas tienen como componente la certificación de competencias. Lo mismo cabría decir de los demás programas de la OPR en relación con el programa de Certificación de Competencias Laborales. La lógica indicaría, más aún, considerando que transversalmente hay ausencia de indicadores referidas al desarrollo de competencias en el universo de programas de capacitación y formación laboral identificado en la OPR, la conveniencia de eslabonar la evaluación de los programas a través de alguna modalidad equivalente de evaluación y certificación, sobre bases muestrales.

En general los programas de SENCE en el marco del FONCAP, tienen debidamente focalizadas sus poblaciones objetivo en función de su estatus laboral, sean estas personas ocupadas de manera dependiente o independiente, desocupados e incluso inactivos. Todo lo cual tiene menores

posibilidades de incurrir en duplicidades. Contribuye en ello igualmente un sistema de información robusto.

Tabla 21: Programas de la OPR y programas complementarios dentro de la OPR auto reportados en BIPS

N	Programas	Programas complementarios (numeración equivale a numeración vertical)																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)																														
2	Microemprendimiento Indígena																														
3	Yo Emprendo				X																										
4	Yo Emprendo Semilla			X																											
5	Programa de Formación para la Competitividad																														
6	Almacenes de Chile																														
7	Capacitación y Formación Empresarial																														
8	Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios																														
9	Programa Emprendedores																														
10	Mujer Emprende											X																			
11	Programa Mujeres Jefas de Hogar				X						X				X													X			
12 13	Despega Mipe Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)																		X												
14	Becas Laborales																	X													
15	Certificación de Competencias Laborales																														
16	Formación en el Puesto de Trabajo																		X												
17	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)														X																
18	Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)												X																		
19	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)																														
20	Transferencias al Sector Público																														
21	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales																														
22	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario																							X							
23	Programa Servicios Sociales																						X								
24	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)																				X										
25	Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos																				X										
26	Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto																				X										
27 28	Autonomía Económica de la Mujer Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía														X																
29	Academia de Capacitación Municipal y Regional																														
30	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva																														

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO OPERATIVO

La solución a un problema público depende no sólo de la idoneidad del diseño de la política, sino que también de la eficacia en su implementación (Cedujo & Michel, 2016). Es decir, del desempeño operativo de ésta, a partir del cual se puede extraer si los procesos asociados a las intervenciones de la política se implementen según su diseño (Orozco & Valdivia, 2021). En esta sección se analizan de manera comprensiva los indicadores de cobertura, eficacia y gasto público de la OPR bajo análisis.[102]

De acuerdo con la estrategia de la evaluación de la política sectorial propuesta por el Panel, los programas se dividen en dos categorías según su población objetivo. La primera categoría analítica corresponde a los programas de la OPR que se orientan a la demanda (MIPEs o personas que potencialmente pueden desarrollar un negocio o emprendimiento). Por otra parte, se encuentran los grupos de programas dirigidos a personas (oferta) que identifican tres tipos de subpoblaciones: personas ocupadas, desocupadas e inactivas.

A continuación, se organiza el análisis del desempeño operativo según estas categorías, para luego sintetizar en función de obtener conclusiones agregadas para la política de capacitación laboral en Chile.

COBERTURA DE LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN LABORAL

Existen dos conceptos definidos por DIPRES (2015) para evaluar la capacidad del programa para responder a sus compromisos:

a. Cobertura del programa: Proporción de la población efectivamente atendida (personas beneficiarias) respecto a la población potencial. Con este indicador, se puede extraer una idea respecto de la eficacia de éste, es decir, cómo contribuye a resolver el problema de política pública en toda la población que lo puede enfrentar.

b. Cobertura planificada: Proporción de la población efectivamente atendida (personas beneficiarias) respecto a la población objetivo (población que el programa tiene planificado atender). Este indicador permite analizar el desempeño operativo, ya que, da cuenta de un valor meta que se busca alcanzar desde el mediano plazo, que puede alcanzarse o no con la cobertura efectiva.

La información recogida desde las fichas de monitoreo y seguimiento de BIPS para efectos de la presente ES, incluye la estimación de la población potencial, población objetivo y población beneficiada desde 2020 a 2023, para la mayoría de los programas de la OPR.[103] En la Tabla A4 del Anexo se presenta la descripción de la población potencial y objetivo de toda la OPR, además de la unidad de medida. En general, ésta última se refiere a personas, pero en tres programas (Almacenes

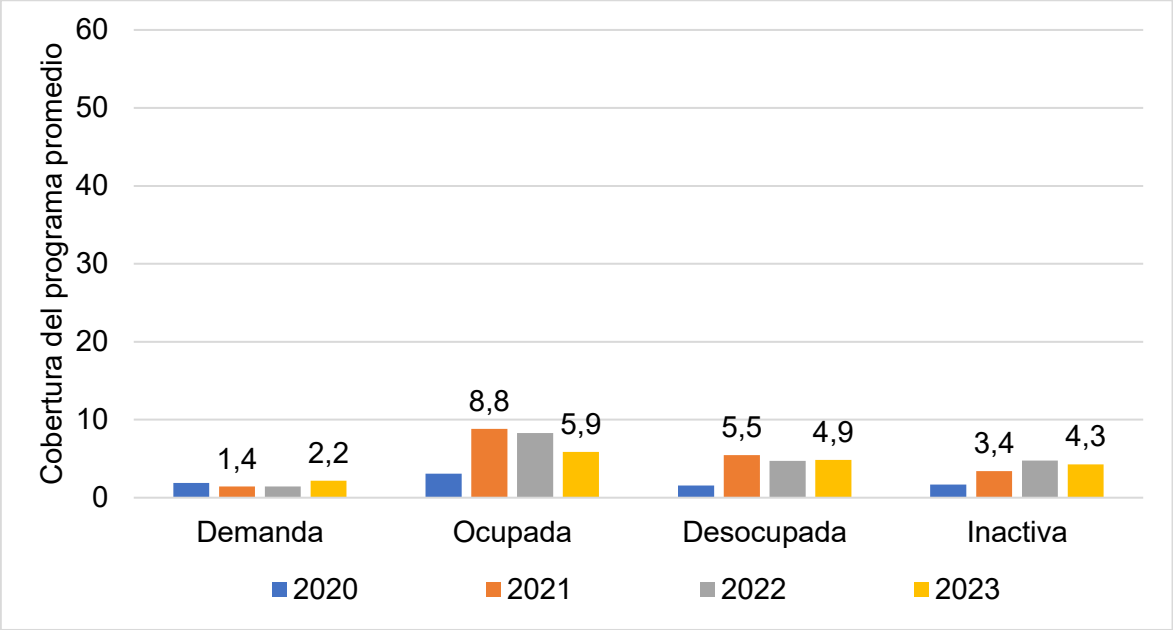
[102] Si bien, la focalización efectiva es una dimensión relevante para evaluar si la política está atendiendo a las personas que por diseño fueron definidas, la información disponible para los 30 programas de la OPR cuantifica el total de personas beneficiarias efectivas. Sin embargo, no se reporta una caracterización más profunda de esta población, según los criterios de focalización. A partir de las entrevistas realizadas, los servicios encargados reportaron que dicha información no se prepara para el sistema de seguimiento y monitoreo, por lo que no está sistematizada para toda la política bajo análisis. En algunos casos, la información se ha preparado para re-diseños, pero no es el estándar común entre los programas de la OPR.

[103] La Tabla A3 en el Anexo presenta el detalle de la información necesaria para la estimación de indicadores de cobertura, señalando si ésta se encuentra disponible o no disponible en BIPS entre 2020 y 2023.

de Chile, Capacitación y Formación Empresarial, y Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios) la unidad de medida son empresas.

Cuando la información está disponible, entonces es posible estimar los indicadores de cobertura del programa y planificada. La Figura 1 presenta el promedio por grupos de la OPR de los indicadores de cobertura del programa, según la definición de DIPRES (2015) para el periodo entre 2020 y 2023.[104]

Figura 1: Indicadores de cobertura del programa promedio por tipología



Nota: Por tipología PAML se calcula, para cada programa cuando existe la información disponible en BIPS, el indicador de cobertura del programa (población beneficiaria/población potencial)*100. La figura presenta un promedio simple de las coberturas estimadas por programa de la OPR en cada tipología. Si no hay información, dicho programa no se incorpora en el promedio.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020-2023).

Para el indicador de cobertura promedio, que considera la población potencial para su cálculo, se observan bajas tasas de coberturas en la mayoría de los programas de la OPR, lo que se traduce en bajos promedios por categoría. Específicamente, el grupo de programas orientados a la demanda exhibe las menores tasas de cobertura, que alcanzan cerca de un 2%, sin mayores cambios a través del tiempo. En el caso de programas orientados a personas ocupadas, se observa un aumento de cobertura desde el 3% en 2020, alcanzando un 8,8% en 2021, 8,3% en 2022 y disminuyendo a 5,9% en 2023. Un patrón similar lo sigue la categoría de personas desocupadas, con una cobertura de 1,9% en 202, 7,2% en 2021 y luego disminuir a 6,1% y 6,4% en 202 y 2023, respectivamente.

[104] Ver Anexo, Tabla A5 que contienen la información desagregada por programa de la OPR, incluyendo población potencial, objetivo, beneficiaria y tasas de cobertura planificada.

Respecto a la oferta para población inactiva se aprecia una dinámica contraria, en la que la cobertura aumenta en el tiempo, pasando de1,2% en 2020 a 4,3% en 2023.

El periodo bajo evaluación considera la pandemia por Covid-19 iniciada en 2020, con la consecuente crisis económica en los años siguientes, que aumentó las tasas de personas desocupadas e inactivas. En este marco, a juicio del Panel, la política de capacitación o la población beneficiaria de ella, parece haberse ajustado a las condiciones económicas, y aunque las tasas de cobertura de programa son bajas, su aumento en las poblaciones desocupada e inactiva junto con la disminución para la población ocupada sugiere que la política ha intentado hacer frente al desempleo y la inactividad de la fuerza de trabajo.

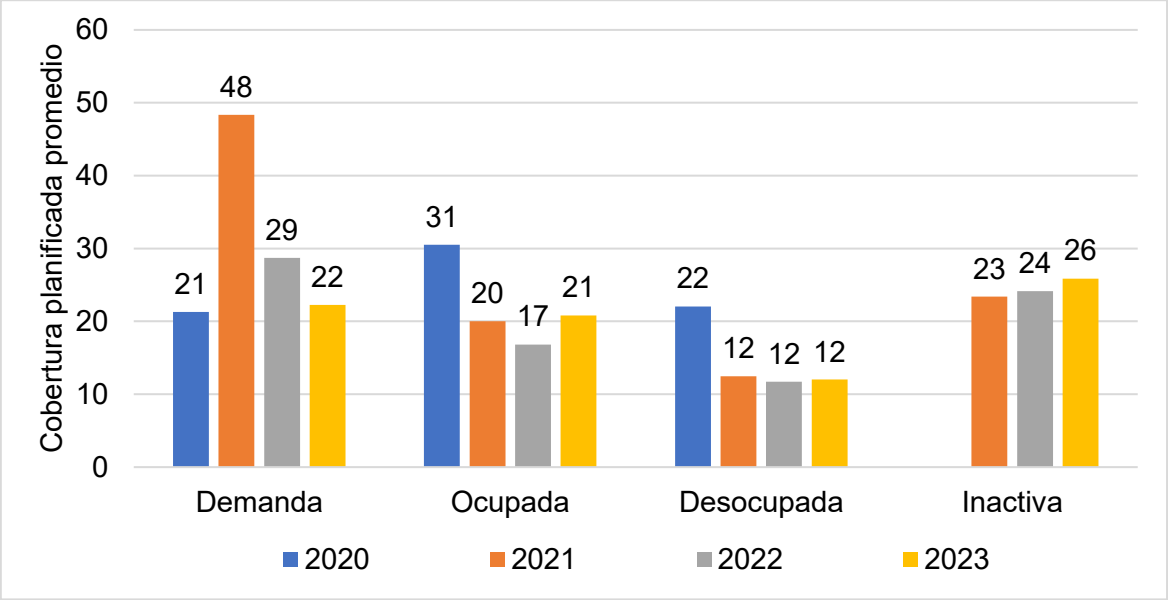
Una medición más realista de la cobertura es aquella referida a la población beneficiaria respecto de la población objetivo (cobertura planificada) porque ésta define y dimensiona el tamaño y duración de los programas (si está correctamente diseñado y planificado).[105] El promedio de la cobertura planificada según tipo de programa se presenta en la Figura 2.

En este caso, se observan tasas de coberturas más altas que la cobertura del programa en todos los grupos beneficiarios de la política de capacitación. Asimismo, las tasas son más estables a través del tiempo, después de 2020 excepto en el caso de la oferta dirigida a la demanda, que alcanzó un indicador 48% en 2021, pero luego cayó a 22% en 2023, lo que sugiere variaciones en la priorización de este segmento en la política de capacitación. Respecto al grupo orientado a personas ocupadas, la cobertura fue decreciente desde el 2020 (31%) al 2022 (17%), con una ligera recuperación en 2023 (21%), lo que podría indicar una reorientación del foco hacia otros grupos, después del *peak* de la pandemia por Covid-19. Consecuentemente, las coberturas para el grupo de programas orientados a personas desocupadas presentaron una tendencia a la baja desde 2020 (22%) con una leve estabilización desde 2021 hasta 2023 (12%). Sin embargo, esta tendencia podría evidenciar dificultades en la integración de personas desempleadas a programas de capacitación. A diferencia de los otros grupos, la cobertura de programas orientados a personas inactivas mostró una tendencia creciente, pasando de 23% en 2021 a 26% en 2023, lo que sugiere un mayor esfuerzo en la inclusión de personas fuera del mercado de trabajo en la formación laboral y su posterior inserción en el empleo.

La variabilidad en la cobertura de los diferentes grupos evidencia la necesidad de ajustes en la focalización de los programas para garantizar su efectividad en la inserción laboral y la reducción de brechas de empleabilidad. Desde cierta perspectiva la baja cobertura relativa de los programas dirigidos a la fuerza de trabajo puede revestir una importancia crucial para la política de capacitación, considerando que incorpora problemáticas relacionadas con las condiciones de pobreza y vulnerabilidad, en comparación con otros grupos beneficiarios, como lo es el caso de los programas dirigidos a la demanda.

[105] Esta afirmación es cierta en los casos en que el diseño del programa puede anticiparse y establecer cuál sería la fecha de término del programa. Sin embargo, esto no necesariamente ocurre en la práctica.

Figura 2: Indicadores de cobertura planificada promedio por tipología



Nota: Por tipología PAML se calcula, para cada programa cuando existe la información disponible en BIPS, el indicador de cobertura planificada (población beneficiaria/población objetivo)*100. La figura presenta un promedio simple de las coberturas estimadas por programa de la OPR en cada tipología. Si no hay información, dicho programa no se incorpora en el promedio. No se reporta el 2020 para la población inactiva porque no hay información disponible para los programas de Gendarmería.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020-2023).

Es importante señalar que el análisis de cobertura se debe complementar también con el análisis presupuestario o de gasto público descrito en el siguiente apartado. Así, es posible comparar de manera más equitativa aquellos programas con menor cobertura que pueden ser más especializados, por ejemplo.

Además, se debe destacar que, al mirar en detalle la OPR existen programas con tasas de cobertura planificada mayor que 100%[106], donde la población beneficiada excede significativamente a la población objetivo. Entonces, se requiere revisar esta brecha. En primer lugar, estas divergencias tienen implicancias presupuestarias que pueden afectar el desempeño operativo, al realizar un número mayor de pagos que los estimados en un principio. En segundo lugar, puede ocurrir que los instrumentos utilizados para identificar personas beneficiarias en base a los criterios de focalización de estos programas no sean adecuados, y exista un problema de medición que se debe revisar. Adicionalmente, puede ser que exista un problema de definición y cuantificación de las poblaciones respectivas. A juicio del Panel, todo ello debe ser exhaustivamente revisado por los servicios encargados para mejorar la estimación.[107]

[106] Específicamente, el Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía en 2020, Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios en 2021, y Programa Mujeres Jefas de Hogar en 2023.
[107] En la sección de evaluación estratégica se identifican cuáles son los instrumentos de caracterización utilizados para identificar y seleccionar las poblaciones. Éstos son diversos, ya que, dependen de cada programa y la información sobre caracterización de la población según características definidas en los criterios de focalización no se encuentran disponible. El

En contraste, existen programas con bajas tasas de cobertura planificada, que alcanzan un indicador menor al 1%.[108] La literatura sobre take-up (tasa de postulación y/o uso de beneficios sociales por parte de personas u hogares elegibles) aborda el problema de la incompletitud observado en este caso. Esto es, se define una situación de take-up incompleto cuando las tasas de cobertura planificadas están bajo el 100%. En consecuencia, los programas con tasas de cobertura menores al 100% deben ser estudiados, analizando las causas de este resultado, que van desde estigma, altos costos de postulación y/o participación, problemas de información, barreras administrativas, hasta problemas de medición (Ko & Moffit, 2022).

A partir de las entrevistas, se extrajo que muchas veces la oferta de capacitación no "motiva" a las personas porque la consideran poco pertinente a sus circunstancias. En otros casos, no existe una pertinencia territorial (problemas de información por el lado de la oferta) o simplemente la oferta no llega a localidades específicas y la política no considera beneficios complementarios de traslados (altos costos individuales de participación). Estos aspectos reflejarían problemas de diseño, pero también de implementación, análisis que se ampliará en la sección de evaluación estratégica.

EFICACIA

Un indicador de eficacia muestra el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, en qué medida un programa como un todo, está cumpliendo con sus objetivos (DIPRES, 2020b).[109] Es así como, el análisis que se presenta a continuación se basa en los indicadores de propósito de los programas de la OPR, según tipología basada en la población objetivo.

Los indicadores de propósito utilizados en los programas orientados a la demanda (Tabla 22) permiten evaluar parcialmente el logro de sus objetivos, ya que en su mayoría se centran en el incremento de ingresos, la formalización de negocios o la aprobación de cursos de capacitación. En términos de pertinencia, estos indicadores reflejan avances concretos en la inserción laboral y el desarrollo de emprendimientos, pero no necesariamente capturan la sostenibilidad de los cambios en el tiempo. Programas como Yo Emprendo y Yo Emprendo Semilla muestran altos niveles de éxito (87,69% y 86,38% respectivamente), lo que sugiere que los beneficiarios logran mejorar sus ingresos tras la intervención. Sin embargo, estos indicadores no permiten conocer si estos ingresos se mantienen a largo plazo o si dependen de la ayuda recibida. Un caso similar se observa en Microemprendimiento Indígena (89,14%) y Formación para la Competitividad (87,92%), que reflejan altos niveles de mejora en capacidades y generación de ingresos, pero sin una medición clara de su impacto sostenido en la empleabilidad.

En contraste, algunos programas presentan logros más modestos, lo que sugiere desafíos en su efectividad o en la definición de sus indicadores. Por ejemplo, Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios muestra un bajo porcentaje de aumento en ventas (24,96%), lo que podría indicar limitaciones en la efectividad de la intervención o en las condiciones de mercado. Mujer Emprende también exhibe un resultado bajo (21,32%), lo que podría reflejar dificultades adicionales que

Panel sugiere, realizar un análisis futuro más detallado que pueda establecer con mayor claridad si las coberturas mayores a un 100% obedecen a problemas de diseño, a una atención efectiva mayor a lo programado o a estimaciones deficientes de la población objetivo.

[108] Un programa puede tener definida una población objetivo a ser cubierta en 3, 5 o más años, según su planificación. Entonces, es plausible que no se logre una cobertura de 100% porque no se ha alcanzado el tiempo planificado, o por barreras estructurales que se revisan en la literatura de *take-up*.

[109] En general, el seguimiento y evaluación de programas debe seguir un orden lógico basado en las definiciones de eficacia y eficiencia. Entonces, primero se estima y analiza la eficacia (el nivel del cumplimiento de los objetivos) y luego, se relaciona éste con los recursos utilizados para ello, para responder cuál es el costo de alcanzar dichos resultados. Es por ello, que el siguiente apartado analiza el gasto público de la OPR.

enfrentan las mujeres emprendedoras, como barreras estructurales de acceso a financiamiento o redes comerciales. Despega Mipe (48,74%) y Programa Emprendedores (51,76%) presentan desempeños intermedios, lo que sugiere que, si bien hay mejoras en la formalización y capacitación, aún persisten obstáculos para la consolidación de los negocios. En general, aunque los indicadores permiten medir ciertos avances, es necesario complementarlos con evaluaciones que midan el impacto a mediano y largo plazo, asegurando que los resultados sean sostenibles en el tiempo.

Respecto a los programas orientados a personas ocupadas, los propósitos y sus indicadores se presentan en la Tabla 23. Los indicadores utilizados en estos programas reflejan el grado de avance en la capacitación y certificación de competencias en diversos sectores, aunque presentan importantes diferencias en sus niveles de logro. Programas como la Franquicia Tributaria (88,60%) y la Certificación de Competencias Laborales (84,22%) muestran altos indicadores, lo que sugiere que la mayoría de las personas beneficiarias logra ser reconocidos formalmente en sus habilidades laborales. De manera similar, la Academia de Capacitación Municipal y Regional presenta un 82,39% de certificaciones entregadas, lo que indica que la mayoría de los funcionarios municipales y regionales que participan en estas capacitaciones culminan exitosamente sus procesos formativos. Sin embargo, estos indicadores no permiten evaluar si la capacitación tiene un impacto concreto en el desempeño laboral o en el acceso a mejores oportunidades de empleo, lo que limita su capacidad para medir el éxito real de las políticas de capacitación.

Luego, algunos programas presentan logros más modestos o preocupantes. El Programa de Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía muestra un bajo 0,73% (66 sobre 9000) de capacitaciones realizadas, lo que indica serias dificultades en la implementación de la política, posiblemente relacionadas con problemas de gestión o falta de demanda. El Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva presenta un bajo porcentaje de beneficiarios aprobados (34,18%), lo que podría indicar barreras en el acceso a la certificación o dificultades en los contenidos de la formación. Por otro lado, el programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales muestra un resultado intermedio (71,57%) en la variación del ingreso per cápita de los beneficiarios, lo que sugiere una mejora en la generación de ingresos, aunque sin claridad sobre su estabilidad en el tiempo. En general, si bien algunos programas muestran resultados positivos en términos de certificación y capacitación, los indicadores actuales no permiten evaluar en profundidad la real incidencia en la inserción laboral, la estabilidad del empleo o la mejora efectiva de las condiciones laborales de los beneficiarios.

Tabla 22: OPR orientado a la demanda según indicador de propósito y logro 2023.

N	Programa	Propósito	Indicador	Resultado 2023
1	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Usuarios pertenecientes al Programa alcanzan mayores niveles de producción, de acuerdo a su visión de desarrollo.	Porcentaje de usuarios muestreados del programa PDTI que aumentan sus niveles de producción año t, respecto a total de usuarios muestreados del PDTI año t.	92,64
2	Microemprendimiento Indígena	Aumentar la capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios que son usuarios activos del Subsistema Seguridades y Oportunidades.	Porcentaje de mejora en la capacidad de generar recursos económicos de forma autónoma al término del Programa.	89,14
3	Yo Emprendo	Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad, que desarrollan actividades económicas autónomas, perciben ingresos mayores y más estables fruto de su actividad independiente de generación de ingresos.	Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo que terminan con un incremento de sus ingresos iniciales de a lo menos un 5%.	87,69
4	Yo Emprendo Semilla	Personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% CSE, o al subsistema SSyOO, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con RSH, acceden a financiamiento y formación de capacidades para el desarrollo de un emprendimiento.	Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo Semilla que terminan su intervención e incrementan sus ingresos iniciales en a lo menos un 5% en el año t, respecto del total de usuarios del programa que terminan su intervención en el año t	86,38
5	Programa de Formación para la Competitividad	Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores	Porcentaje de beneficiarios que mejoran sus competencias (aprueban cursos y certificaciones realizadas en año t)	87,92
6	Almacenes de Chile	Almacenes de barrio del país aumentan su margen de utilidad, mediante acciones que buscan disminuir las brechas que presentan en sus niveles de conocimiento en administración y acceso a financiamiento.	Porcentaje de almacenes que aumentan margen de utilidad	66,07
7	Capacitación y Formación Empresarial	MIPEs aumentan sus capacidades en gestión empresarial, en particular en el uso de las tecnologías digitales (internet y sus aplicaciones) para la comercialización de sus productos y/o servicios.	Porcentaje de empresas beneficiadas por el programa que superan brechas de conocimiento o comienzan a utilizar nuevas tecnologías para la comercialización de sus productos y/o servicios, una vez finalizado los cursos, seminarios o talleres.	74,30
8	Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Emprendedores, microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial, mediante el acceso a una red de centros de desarrollo de negocios,dedicada a la prestación de servicios empresariales.	Porcentaje de EMT atendidas que declaran aumento de ventas. Se entiende por empresa atendida todo aquella que implementa el Plan de Trabajo de intervención propuesto.	24,96
9	Programa Emprendedores	Aumentar el número de emprendedores MIPE´s formalizados ante el SII, a través del acceso al financiamiento y asistencia técnica para la creación de nuevos negocios con participación en el mercado.	Porcentaje de emprendedores que formalizan su negocio ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) y que acrediten ventas	51,76
16	Mujer Emprende	Mujeres emprendedoras desde los 18 años de edad aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos.	Porcentaje de mujeres egresadas del Programa en el año t, que aumentan sus ventas, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t.	21,32
21	Despega Mipe	Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.	Porcentaje de usuarios que aprueban los de cursos de capacitación	48,74

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe. Todos los indicadores representan un porcentaje y tienen lectura ascendente positiva, a mayor número mayor avance hacia el propósito.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023)

Tabla 23: OPR orientado a personas ocupadas según indicador de propósito y logro 2023.

N	Programa	Propósito	Indicador	Resultado 2023
10	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	Aumentar competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales, que les permitan aportar a la instalación, operación y mantenimiento de los proyectos de energía que requiere la actual y futura matriz energética.	Porcentaje de capacitaciones del sector Energía realizadas	0,73
11	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Funcionarios y autoridades municipales, de GORES y funcionarios de Asociaciones municipales adquieren competencias profesionales, técnicas o de especialización	Porcentaje de beneficiarios egresados que reciben su certificación de aprobación del programa	82,39
20	Certificación de Competencias Laborales	Reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza.	Porcentaje de personas con evaluación competente	84,22
24	Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, mejoran sus competencias laborales.	Porcentaje de personas usuarias que mejoran sus competencias laborales luego de la capacitación	88,60
27	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile	Tasa de variación anual del ingreso per cápita de artesanos(as) capacitados(as) obtenido por la venta de sus productos o servicios artesanales	71,57
30	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Los dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores del Sistema Nacional de la Actividad Física y Deporte (SNAD) adquieren conocimientos, competencias y especialización en las materias relacionadas con la profesionalización, aportando al ejercicio de sus funciones.	Porcentaje de beneficiarios Aprobados en Cursos de Capacitación	34,18

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe. Todos los indicadores representan un porcentaje y tienen lectura positiva, a mayor número mayor avance hacia el propósito.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023)

La Tabla 24 presenta el propósito y su indicador correspondiente para la OPR orientada a personas desocupadas. Los indicadores utilizados en estos programas reflejan distintos niveles de éxito en la vinculación de los beneficiarios con el mercado del trabajo. Programas como las Becas del Fondo de Cesantía Solidario (59,98%) y Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) (52,91%) muestran tasas moderadas de cotización al sexto mes de egreso, lo que sugiere que más de la mitad de sus participantes logran una cierta estabilidad laboral en el corto plazo. Sin embargo, una proporción importante no logra insertarse de manera efectiva en el mercado laboral formal dependiente. Becas Laborales y Fórmate para el Trabajo muestran tasas bajas de cotización al sexto mes (24.06% y 33.48%, respectivamente), lo que evidencia dificultades en la transición de beneficiarios al empleo formal. El Programa de Servicios Sociales también muestra un resultado intermedio (48,86%) en la inserción laboral, lo que sugiere un impacto positivo, aunque sin garantizar sobre la estabilidad en el empleo. En un nivel similar, el programa Formación en el Puesto de Trabajo alcanza un 48,06% de jóvenes egresados que aumentan su densidad de cotizaciones, lo que indica que aproximadamente la mitad de los participantes logra mejorar su continuidad en el mercado laboral.

En contraste, otros programas presentan desafíos importantes en su eficacia. Transferencias al Sector Público muestra un bajo 13,02% de egresados aprobados que cotizan al sexto mes, lo que sugiere dificultades en la transición laboral de los beneficiarios pertenecientes a las FFAA, Gendarmería, Sename e INDAP. De manera similar, el Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario solo logra insertar laboralmente al 18,90% de sus participantes, lo que indicaría una baja eficacia en la capacitación y acompañamiento para la búsqueda de empleo. Estos resultados evidencian que, si bien algunos programas logran tasas de inserción aceptables, la efectividad general en la reinserción y estabilidad laboral sigue siendo un desafío, particularmente en poblaciones más vulnerables o con mayores dificultades de acceso al empleo formal. Además, los indicadores utilizados no permiten evaluar la calidad del empleo obtenido ni la duración de la inserción laboral en el tiempo, lo que limita la capacidad de medir el impacto real de estos programas.

Tabla 24: OPR orientado a personas desocupadas según indicador de propósito y logro 2023.

N	Programa	Propósito	Indicador	Resultado 2023
18	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, aumentan su inserción laboral.	Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	59,98
19	Becas Laborales	Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.	Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	24,06
22	Formación en el Puesto de Trabajo	Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 50 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación	Porcentaje de egresados jóvenes que aumentan su densidad de cotizaciones	48,06
23	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más mejoran su empleabilidad.	Porcentaje de egresados que cotizan al sexto mes de egreso	33,48
25	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Personas de 18 años y más, que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, mejoran su empleabilidad.	Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	52,91
26	Transferencias al Sector Público	Mejorar la inserción laboral de la población dependiente de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones, mediante la adquisición de competencias laborales.	Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	13,02
28	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades, son capacitadas en habilidades sociales y competencias laborales que facilitan su inserción laboral efectiva.	Porcentaje de personas atendidas por el programa en el año t que son insertadas laboralmente luego de finalizada la pasantía y el acompañamiento.	18,90
29	Programa Servicios Sociales	Personas desempleadas mayores de 18 años se insertan laboralmente en un puesto de trabajo dependiente, a través de capacitación en oficio.	Porcentaje de beneficiarios que logran ser insertados laboralmente respecto del total de beneficiarios que ingresan al programa	48,86

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe. Todos los indicadores representan un porcentaje y tienen lectura ascendente o positiva, a mayor número mayor avance hacia el propósito.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023)

Los resultados de los programas orientados a las personas inactivas (Tabla 25) reflejan diferencias importantes en su efectividad. En el ámbito penitenciario, los Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET) presentan un bajo porcentaje de personas beneficiarias que mejoran sus competencias laborales (14,18%), lo que sugiere que la formación brindada podría no ser suficiente para mejorar sus oportunidades laborales después del egreso. De manera similar, los Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos muestran una tasa de reincidencia del 24,80%, lo que indica que cerca de una cuarta parte de los egresados reincide legalmente, evidenciando que la intervención en competencias sociales y hábitos laborales tendría un impacto limitado. Sin embargo, la Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto muestra una menor tasa de reincidencia (13,43%), lo que podría indicar que los programas orientados a personas con penas sustitutivas tienen una mejor efectividad en la reducción del riesgo delictual.

Por otro lado, el Programa Mujeres Jefas de Hogar presenta un alto porcentaje de mujeres que completan con éxito los talleres de formación (94,93%), lo que sugiere un buen desempeño en la etapa de capacitación, aunque no permite evaluar su efectividad en términos de inserción laboral real. La ausencia de información en el programa Autonomía Económica de la Mujer impide evaluar su eficacia, lo que sugiere una necesidad de mejorar los mecanismos de seguimiento y medición de resultados. En suma, si bien algunos programas logran fortalecer ciertas habilidades, su efectividad en la generación de empleo formal y sostenido sigue siendo un desafío clave.

Tabla 25: OPR orientado a personas inactivas según indicador de propósito y logro 2023.

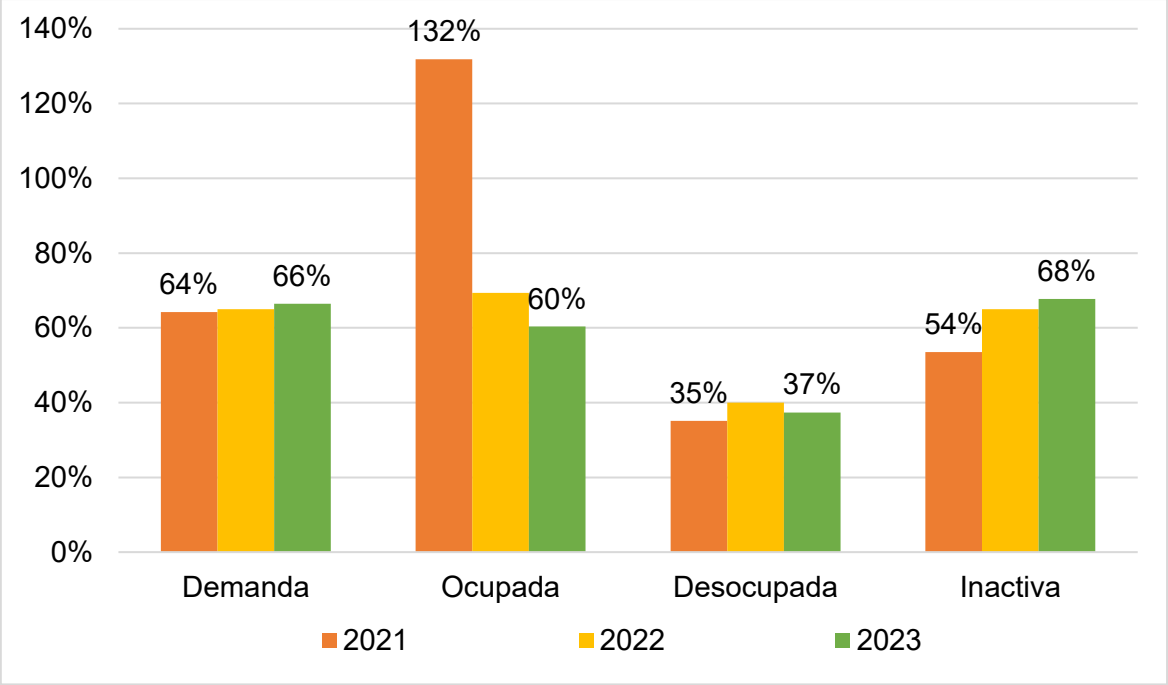
N	Programa	Propósito	Indicador	Resultado 2023
12	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	Personas condenadas a privación de libertad en establecimientos penitenciarios tradicionales, próximas al egreso, mejoran empleabilidad.	Porcentaje de beneficiarios del programa que mejoran sus competencias laborales en el período.	14,18
13	Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Condenados privados de libertad intervenidos en espacios diferenciados desarrollan competencias sociales y hábitos laborales disminuyendo su reincidencia legal.	Porcentaje de beneficiarios reincidentes legales una vez egresados del Programa CET Semiabiertos.	24,80
14	Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Personas con penas sustitutivas (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciben intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad, disminuyendo su reincidencia legal	Porcentaje de beneficiarios reincidentes legales una vez egresados del Programa	13,43
15	Autonomía Económica de la Mujer	Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus niveles de empleabilidad.	Porcentaje de mujeres insertadas laboralmente en forma estable o temporal a 6 meses del término de la intervención en el año t.	S/I
17	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Jefas de hogar cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, acceder a la oferta pública y conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.	Porcentaje de mujeres participantes del Programa que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, respecto del total de mujeres que termina los talleres de formación para el trabajo en el año t	94,93

Notas: La numeración de los programas no es correlativa porque mantiene la asignación inicial en Tabla 2 para mantener la consistencia a través del informe. No todos los indicadores representan un porcentaje y tienen lectura ascendente positiva, a mayor número mayor avance hacia el propósito. En el caso de los programas de Gendarmería, Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos, Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto tienen una lectura descendente porque mencionan la reincidencia legal, aspecto que se quiere evitar con los programas.
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023)

Finalmente, la Figura 11 presenta la evolución del promedio de los indicadores por categoría. En general, todos los indicadores tienen una lectura ascendente, excepto dos programas en la categoría de personas Inactivas, ya que, los programas de Gendarmería, Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos, Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto tienen una lectura descendente porque mencionan la reincidencia legal, aspecto que se quiere evitar con los programas. Para hacer consistente el análisis, se calcula el inverso del indicador reportado, lo que sería 74% y 25% de personas que no reinciden, respectivamente. Estas cifras se utilizan para calcular el promedio simple del grupo. Notar que el análisis indica una tendencia del comportamiento de los indicadores del de eficacia de los programas y no representa el comportamiento de variables laborales como tasas de ocupación, empleo e inactividad.

En términos generales, se observan indicadores estables para los programas dirigidos a la demanda (en torno al 65% de logro), personas ocupadas (también en torno a 60% de logro desde el 2022)[110], los programas para personas desocupadas se mantuvieron en torno el 36% de logro. En contraste, los programas orientados a personas inactivas muestran un aumento en sus indicadores de logro a través del tiempo, variando desde 54% en 2021 a un 68% de logro en 2023.

Figura 3: Evolución de los indicadores de eficacia en el tiempo por tipología de programas



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2021 – 2023)

La consistencia de los indicadores de propósito de la OPR, con los objetivos de la política de capacitación implícita es variable. Si bien la mayoría de los programas buscan desarrollar

[110] La Figura incluye los programas Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales y Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía. Sin embargo, se sugiere revisar la información que da origen al cálculo de sus indicadores, ya que, su comportamiento es muy errático en el tiempo. En el caso de energía, éste varía desde un 188% de logro al 0.01% entre 2021 y 2022 y permaneciendo en ese bajo nivel en 2023. En el caso de artesanos, el 2021 exhiben un indicador de 252%, alcanzando un 72% en 2023. Por dicha razón, la barra de la Figura 11 en 2021 sobrepasa el 100%. Sin considerar ambos programas, el promedio del grupo sería 87%.

competencias laborales y mejorar la empleabilidad, la relación con otros objetivos de la política como la productividad y la calidad de los procesos y productos no siempre es clara o medible en los indicadores utilizados. Específicamente, se puede analizar la consistencia de los indicadores de la OPR en base a los objetivos de la política:

1. Promover el desarrollo de competencias laborales de las personas trabajadoras:

La mayoría de los programas están alineados con este objetivo, ya que incluyen indicadores que miden la adquisición de habilidades y certificaciones. Ejemplos claros son Franquicia Tributaria, Certificación de Competencias Laborales y Programa de Formación para la Competitividad, que evalúan directamente la mejora de competencias. Sin embargo, algunos programas, como Capacitación y Formación Empresarial, miden el uso de herramientas digitales más que la adquisición de habilidades laborales generales, lo que podría ser una limitante para capturar plenamente este objetivo.

2. Contribuir a un adecuado nivel de empleo:

Los programas que buscan la inserción laboral utilizan indicadores basados en la cotización al sexto mes de egreso o el porcentaje de personas insertadas laboralmente, como Becas Laborales, Fórmate para el Trabajo y Programa Servicios Sociales. No obstante, los resultados muestran que en varios casos la inserción es baja (por ejemplo, Transferencias al Sector Público con 13,02% o Programa de Apoyo al Empleo con 18,90%), lo que sugiere que la contribución de estos programas a mejorar el nivel de empleo puede ser limitada. Además, algunos indicadores se enfocan más en la finalización del proceso formativo que en la efectiva integración al mercado laboral.

3. Mejorar la productividad de personas trabajadoras y las empresas:

Este objetivo no siempre está bien reflejado en los indicadores. Programas como Despega MIPE y Capacitación y Formación Empresarial intentan medir mejoras en capacidades empresariales, pero sin indicadores claros de impacto en productividad. Algunos programas, como Almacenes de Chile y Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios, miden el aumento en márgenes de utilidad o ventas, lo que puede ser una aproximación, pero sin una medición directa del incremento en productividad.

4. Mejorar la calidad de procesos y productos:

La vinculación de los programas con este objetivo es la más débil, ya que la mayoría de los indicadores no miden directamente mejoras en la calidad de procesos ni productos. Algunos programas, como Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva y Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía, pueden contribuir indirectamente a este objetivo, pero no cuentan con indicadores que lo reflejen explícitamente.

En síntesis, si bien los programas analizados están en general alineados con los objetivos de la política de capacitación, los indicadores de propósito de la OPR presentan limitaciones. La mayoría mide formación y, en menor medida, inserción laboral, pero hay menos evidencia del impacto en productividad y calidad. Para mejorar la consistencia, el Panel sugiere incorporar indicadores que midan efectivamente la mejora en desempeño laboral (por ejemplo, variaciones en el ingreso autónomo, promociones o ascensos, producción por hora trabajada), la estabilidad del empleo generado (por ejemplo, duración del empleo formal medido a través de cotizaciones, tasa de contratos indefinidos versus temporales) y los efectos en la calidad de los procesos productivos (por ejemplo, tiempos de producción, cumplimiento de estándares de calidad, productos defectuosos, desperdicio de insumos).

ANÁLISIS SECTORIAL DEL GASTO PÚBLICO EN CAPACITACIÓN

En las secciones previas se ha provisto de una serie de esfuerzos para la categorización de los elementos que pudieran ser considerados como parte de la política de capacitación. En este contexto, debido a la naturaleza multipropósito del diseño de los instrumentos de intervención basados en acciones de capacitación, el análisis según los objetivos de las políticas activas de mercado llevaría a no poder identificar de forma univoca el alineamiento de los instrumentos con dichos objetivos. Debido a lo anterior, el análisis del gasto público como componente de la evaluación del desempeño operativo, se orientará a la sistematización de los patrones de inversión pública organizadas según se describe a continuación.

La organización de la presentación de estos análisis considera las dificultades propias de la falta de una política de capacitación formal que haya operado en el período cubierto por esta evaluación. De esta forma, como se discutió en los apartados anteriores, dado que el marco normativo sólo identifica al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la primera división de la distribución del gasto busca dar luces respecto de cómo los elementos que no son considerados como parte del sistema de capacitación participan de la matriz de gasto público en la política de capacitación.

El segundo apartado se corresponde con la posibilidad de diferenciar entre los dos grandes ejes orientadores de la inversión en capacitación, tanto para los objetivos de fomento productivo (calidad, eficiencia, competitividad de las empresas), como en lo que corresponde a las poblaciones objetivo con una orientación desde la política social. En vista de este análisis, se procederá a realizar un análisis por subpoblaciones, definidas en la clasificación como parte de la fuerza de trabajo (población económicamente activa: ocupados, desocupados y personas que buscan trabajo por primera vez; y la población inactiva).

El tercer apartado abordará las métricas de eficiencia del gasto, mostrando un análisis comparativo respecto del balance entre los costos de producción y administración de los programas identificados en la OPR. Este balance ha sido a través del tiempo, una de las principales preocupaciones del sistema de monitoreo y evaluación de las políticas públicas, en cuanto se le ha dado un gran valor como parte de las diferentes agendas de modernización de la gestión pública. Toda vez que la proporción de gasto administrativo comparado con los costos producción serían representativos de los costos de transacción en la producción de bienes públicos.

El cuarto apartado del análisis se enfocará en proveer métricas de gasto asociados a la unidad de intervención. Para ello, se consideró el gasto total ejecutado por año, y luego se desagregará este según la cobertura o población beneficiaria registrada en la base de datos de Monitoreo y Seguimiento de la Oferta Pública. De esta forma, se proveerán de estimaciones comparables del gasto unitario, que pudieran reflejar un terreno común para dar cuenta de la eficiencia y permitan vislumbrar bases de eficiencia comparable entre programas y servicios para futuros planes de mejora.

Como nota general, los valores monetarios han sido corregidos por inflación, y se encuentran expresados en unidades monetarias de pesos chilenos, utilizando como base de comparación y ajuste el mes de diciembre de 2023.

En el mismo marco, se ha de señalar que los valores monetarios disponibles para el análisis del gasto público, corresponden a los datos reportados por las mismas instituciones frente al sistema de monitoreo de programas sociales. Esta condición genera algunos inconvenientes, que, dada la

naturaleza de la metodología de la Evaluación Sectorial, no pudieron ser resueltas por parte del Panel evaluador. Una de estas condiciones corresponde a la falta de reporte de los gastos asociados al programa o su no equivalencia entre años. De esta forma, por ejemplo, en el caso de Franquicia Tributaria del SENCE, no se proveyeron valores entre los años 2018 y 2020, mientras que entre los años 2021 y 2023, se reportaron estimaciones no equivalentes entre el gasto de administración del programa entre 2021 y 2022, mientras que para el 2023 se reportó el gasto total, que incluye los gastos de administración y el gasto total imputado a la franquicia de ese año. Para mantener la consistencia, el panel juzgó necesario el agregar un análisis particular respecto de la situación del programa en el apartado correspondiente.

INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Uno de los principales desafíos enfrentados por el panel durante el proceso de evaluación correspondía a establecer un marco definido que justificara la inclusión y exclusión de programas como parte de la oferta pública relevante que fueran consistentes con la evolución normativa del sistema de capacitación y empleo. Con este objetivo, este apartado considera la individualización de la participación de las diferentes agencias públicas como ejecutoras del gasto público en materias de capacitación y formación para el trabajo.

En este contexto, es necesario destacar que la no inclusión de este tipo de análisis hubiera llevado a invisibilizar un fenómeno relevante en materias de la explicación de las variaciones del gasto público: la inclusión de nuevos programas como parte de la oferta pública, a través de agencias diferentes al SENCE. De esta forma se tiene que, previo al 2020, la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), Gendarmería de Chile (GENCHI), el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) y la Subsecretaría de Energía no poseían oferta de programas considerados dentro de la oferta pública relevante.

En la Tabla 26 se observan los parámetros generales de gasto en la OPR en el período 2018-2023. Previo al 2020, solo 7 servicios eran los encargados de implementar la oferta pública, mientras que en el 2020 se agregaron los 5 servicios individualizados el párrafo anterior. También es posible observar un salto en la variación interanual en el gasto público, que consistentemente mostró un aumento en el período evaluado.

Tabla 26: Parámetros generales de gasto en la OPR en el período 2018-2023

Año	Numero de Instituciones	Gasto Total (M$)	Gasto Promedio por Institución	Variación Interanual
2018	7	$ 65.210.057	$ 9.315.722	
2019	7	$ 72.847.496	$ 10.406.785	11,7%
2020	12	$ 143.144.153	$ 11.928.679	96,5%
2021	12	$ 167.710.889	$ 13.975.907	17,2%
2022	12	$ 182.270.521	$ 15.189.210	8,7%
2023	12	$ 196.692.800	$ 16.391.067	7,9%

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2018 - 2023).

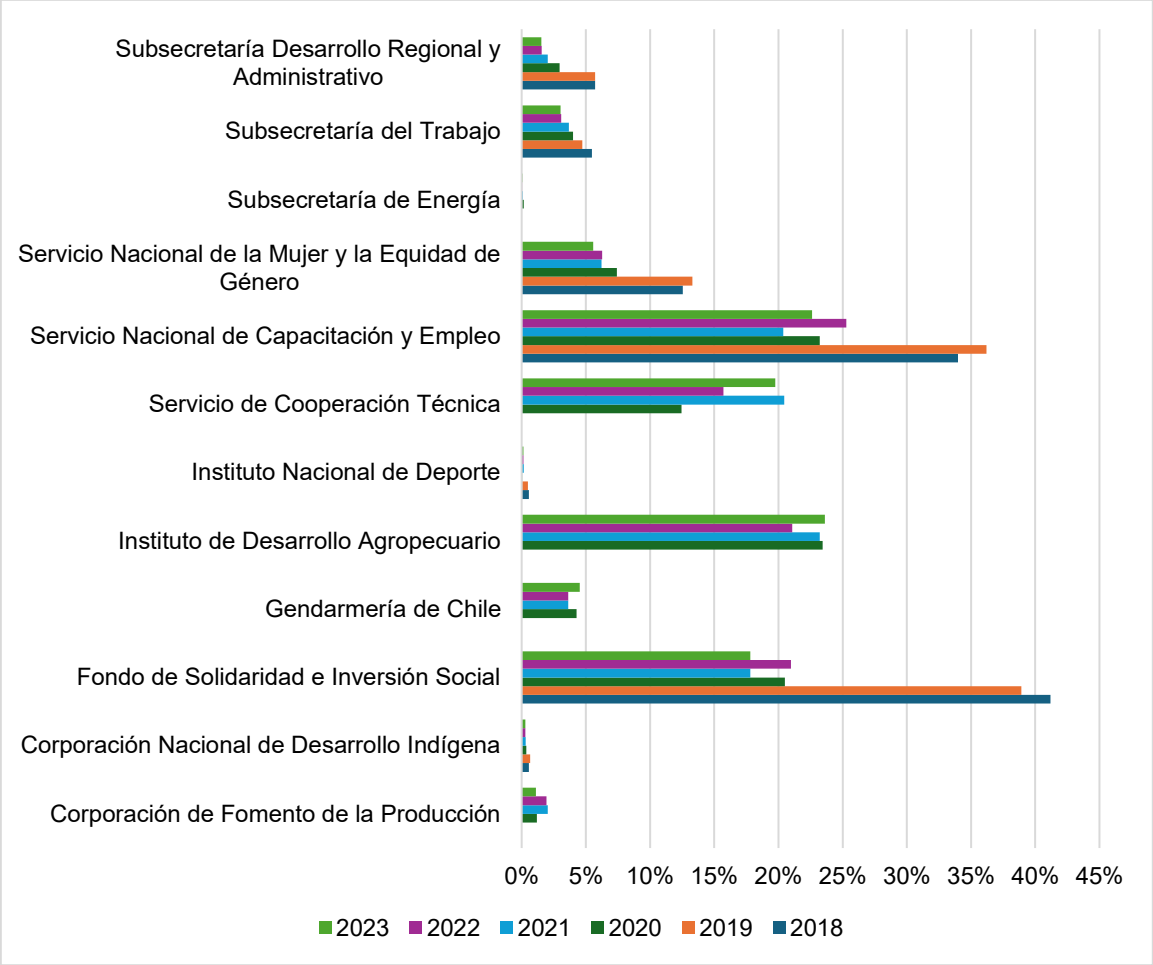
El incremento de la oferta pública relevante provocó un aumento significativo para el 2020 de un 96,5% del gasto público relacionado a programas con un componente de

capacitación. Posterior a 2020, el incremento del gasto público presentó un promedio de 11,3% en su variación interanual, siendo cercano a lo observado entre 2018 y 2019. Del mismo modo, se refleja que la inclusión de la nueva oferta, implicó la adición de un 52% del volumen de recursos que anteriormente eran destinados al gasto público destinado a programas públicos asimilados a la política sectorial de capacitación y formación laboral.

En este contexto, previo a 2020, se encuentra que las instituciones con mayor relevancia promedio en el presupuesto corresponden al Fondos de Solidaridad e Inversión Social (40%), el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (35%) y el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (13%). Mientras que, posterior a la introducción de los nuevos programas, los servicios más relevantes a nivel presupuestario correspondieron al SENCE (22,9%), INDAP (22,8%), FOSIS (19,3%), y SERCOTEC (17,1%).

Cabe mencionar, que toda la oferta introducida en 2020 correspondía a programas no sociales, de los cuales sólo el Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía de la Subsecretaría de Energía se encontraba orientado a la intervención a nivel de personas.

Figura 4: Distribución del gasto de programas según servicio 2018-2023.



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

PARTICIPACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Como se describió en el aparatado anterior, existió un incremento en la oferta de programas y el gasto público asociado, tanto en programas dirigidos hacia el fomento productivo, como en lo que corresponde a la dimensión del gasto social. Lo anterior, pudiera entenderse en el contexto de la estrategia de manejo del shock pandémico y las de reactivación de la economía que fueron implementadas por los gobiernos. Esto podría deducirse de las variaciones en términos de los objetivos de los programas que fueron incluidos en la oferta pública relevante, tanto en lo que corresponde a su foco en el lado de la oferta como en la demanda del mercado del trabajo.

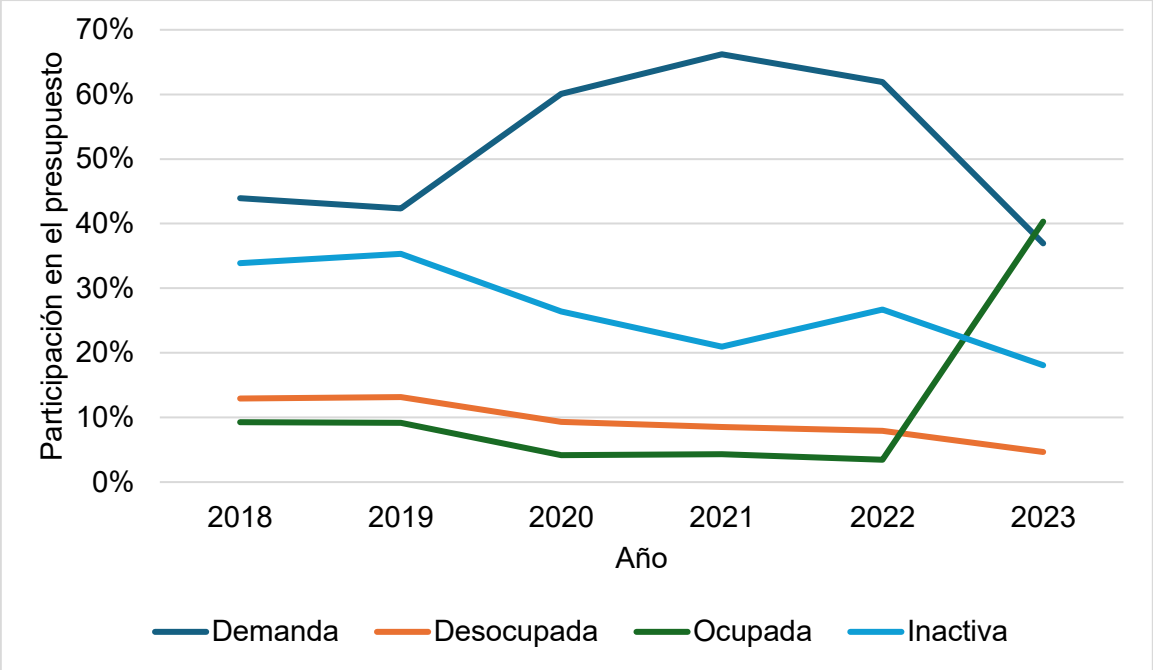
Lo anterior, se refleja claramente en las cifras de los años 2018 y 2019, donde el gasto de programas con esta orientación hacia el fomento productivo representaba entre el 42 y 43% del monto total de inversión pública en esta materia. Mientras que durante los años 2020 al 2023, el balance se inclina hasta alcanzar entre un 60 y 66% del presupuesto destinado a programas de capacitación, para luego, en 2023, volver a su estado prepandemia, alcanzando un 36,9% del gasto público.

En el caso de los programas que definían su foco en los ámbitos de habilitación laboral y mejora de la empleabilidad de sus poblaciones beneficiarias, se encuentra que hasta 2022 la población a la

cual se le dedican la mayor cantidad de recursos en el período de evaluación corresponde a la población inactiva. Esto pudiera verse explicado por los costos asociados a suplir las desventajas que se generan por las interrupciones de carrera laboral, la depreciación y obsolescencia del capital humano como barreras para la participación en la fuerza de trabajo. La población que le sigue corresponde a los desocupados y personas que buscan empleo por primera vez, y finalmente, la población ocupada[111]. Esta situación cambia en el 2023, cuando la población ocupada representó un 40,3% del gasto en programas de capacitación.

En términos absolutos referidos al monto de gasto público, se observa que el año 2023 representó un incremento de 5,22 veces los recursos destinados en 2018, pasando de M$65.210.057 a M$340.492.845[112]. La misma comparación lleva a estimar ratios para los programas orientados a empresas y personas ocupadas, desocupadas e inactivas del orden de 4,4; 1,9; 22,7; y, 2.8, respectivamente. Mientras que la suma del gasto de los programas orientados a personas representó un incremento de 5,8 veces el gasto registrado en 2018.

Figura 5: Evolución de la participación en gasto público 2018-2023.



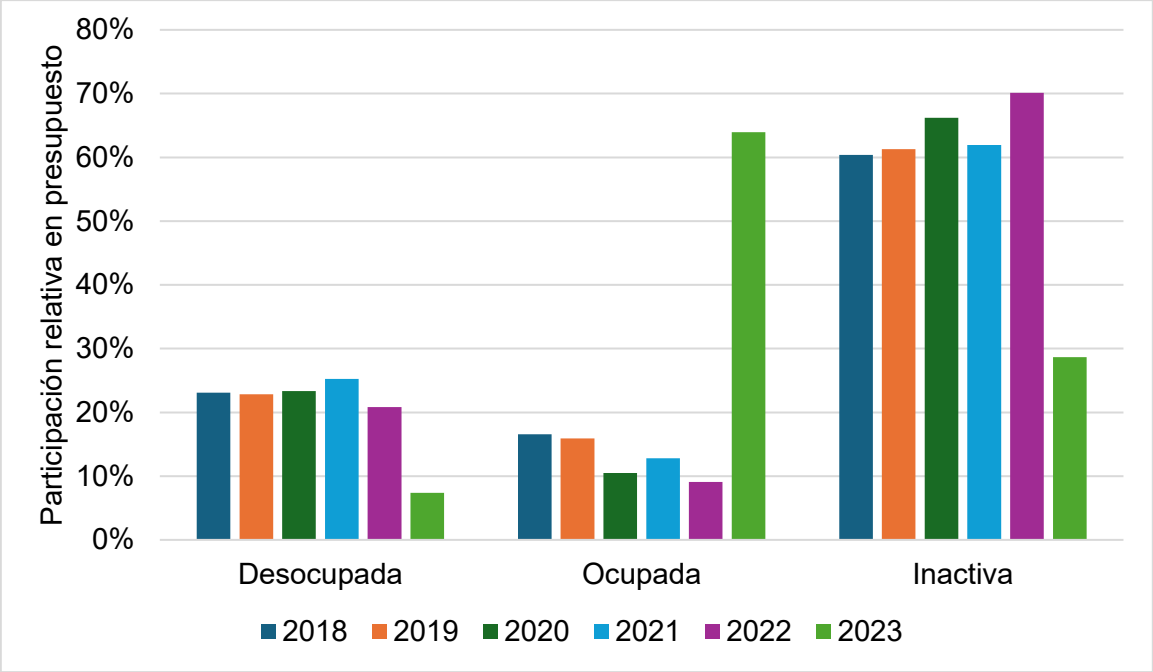
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2018 - 2023).

[111] Se debe recordar que los programas orientados hacia personas ocupadas, suponen cierto grado de formalización en sus relaciones laborales como criterio de elegibilidad o de acceso a la oferta pública.
[112] Considerar que todos los análisis se realizaron con pesos chilenos ajustados a diciembre de 2023.

Por otra parte, el análisis al interior de la categoría de programas con población beneficiaria a nivel de personas representado en la Figura 6, dan cuenta de la estrategia del Estado de Chile para el afrontamiento de la pandemia y lo que respecta a las medidas de reactivación económica. En este contexto, la intervención dirigida a la población representó entre 2018 y 2022 un 23% del gasto asociado a esta categoría, el cual se redujo a un 7% en 2023. En el caso de los programas orientados a la población ocupada en el mismo período, en promedio, representó un 13% del gasto de la categoría, experimentando un fuerte salto en 2023 para tener una participación del 64%. Finalmente, la población inactiva entre 2018 y 2022, tuvo una participación en el gasto de un 64% promedio, disminuyendo a un 29% en 2023.

Como se desprende de las Figuras 5 y 6, los énfasis de las agendas de combate contra las externalidades de la pandemia y luego la de reactivación económica, llevaron a que el incremento del gasto orientado al fomento productivo aumentara en período 2020 -2022, para luego ser reemplazado con una fuerte inyección de recursos hacia los programas orientados hacia la subpoblación de personas ocupadas.

Figura 6: Participación relativa en el gasto asociado a programas orientados a personas (oferta) 2018-2023.



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

En lo que respecta a la concurrencia de otros aportes al presupuesto de los programas, se encuentra que existen sólo tres casos donde se registran ingresos adicionales. Estos corresponden al Programa de Formación para la Competitividad de la Corporación de Fomento (M$ 20.000) por parte de los Gobiernos Regionales; y, los Programas “Becas Laborales” (M$12.690.458) y “Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)” (M$ 131.089.587) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, señalados estos como gastos extrapresupuestarios para el año 2023.

Como se mencionó en el apartado introductorio de este apartado, los reportes asociados al programa de Franquicia Tributaria, no poseían información consistente a través del período evaluado. Sin embargo, como parte del proceso de análisis, se ha considerado necesario incluir una descripción aproximada de cómo pudiera representarse la evolución del gasto de este instrumento. En consideración de lo anterior, con los datos disponibles en los anuarios estadísticos del SENCE, se ofrecen los siguientes elementos para su consideración.

Año	Gasto Público	Gasto Privado	Gasto Total	Ratio Publico/Privado	% Publico
2018	157436,16	32108,10	189544,25	4,903	0,831
2019	155372,99	30221,73	185594,73	5,141	0,837
2020	127656,30	18126,51	145782,81	7,043	0,876
2021	147815,30	23910,58	171725,89	6,182	0,861
2022	162369,67	27259,90	189629,57	5,956	0,856
2023	192446,82	30702,04	223148,86	6,268	0,862

Nota: Valores monetarios ajustados 2023. Expresados en Millones.

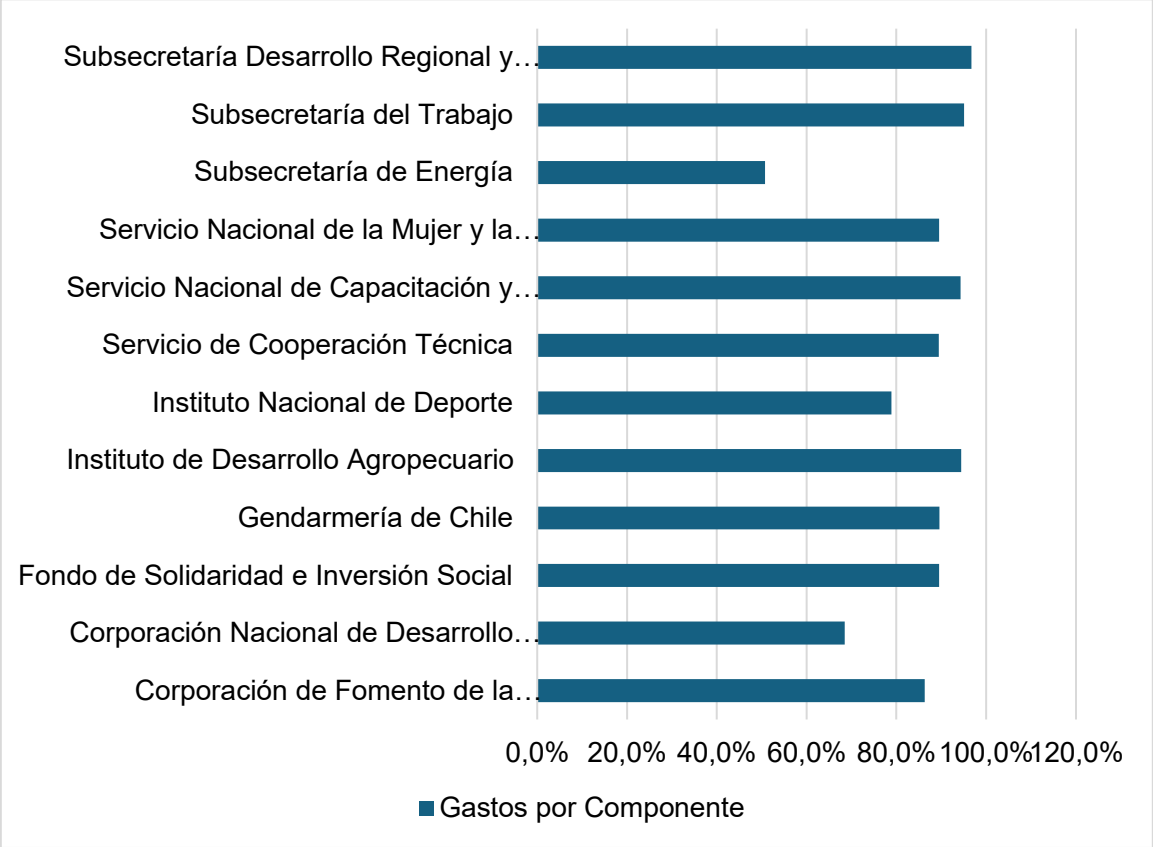
Como se observa en la tabla, el Programa Franquicia Tributaria ha implicado en promedio un gasto anual dentro del sistema de capacitación y empleo en torno a los $184.238 millones de pesos. Mientras que en lo que respecta al balance de recursos, el ratio público/privado arroja que entre 2018 y 2023, el programa -incluyendo los aportes extra presupuestarios- se ha mantenido en una razón que va de entre 4,9 y 7 veces los montos de inversión privada en materias de formación para el trabajo. Mientras que, en términos comparativos, el gasto público se ha mantenido estable en torno al 85,4% del gasto total por concepto de capacitación.

BALANCE DE GASTOS DE PRODUCCIÓN Y ADMINISTRATIVOS

Un elemento que brinda la base de monitoreo respecto de la operación de los programas es la parte de la política sectorial de capacitación que corresponde a la distribución entre los costos de producción de los componentes y los gastos administrativos. En este aspecto, se observa que -en promedio- las diferentes instituciones distribuyen un 85,3% de los recursos asignados a los programas a la producción de sus componentes, dejando un 14,7% en los gastos asignados a la administración de los programas.

El análisis descriptivo también muestra que las instituciones que destinan en mayor proporción recursos a los gastos de producción corresponden a la Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo (96,7%), Subsecretaría del Trabajo (95,1%), Instituto de Desarrollo Agropecuario (94,5%), y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (94,3%). Mientras que los organismos que destinan recursos en mayor proporción a gastos administrativos son la Subsecretaría de Energía (49,2%), la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (31,5%), y, el Instituto Nacional de Deporte (21,1%).

Figura 7: Porcentaje del gasto destinado a producción de componentes (año 2023).



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023).

Por otra parte, la información respecto de la distribución del gasto para el año 2023, también permite calcular el gasto promedio por componente según institución, donde el gasto promedio registrado fue de M$ $3.962.802[113]. Al realizar las comparaciones respecto al promedio, el gasto por componente más alto se encuentra en el INDAP, el cual es 5,5 veces mayor que la referencia; seguido por el SENCE con un gasto 2,8 veces mayor que el promedio, y el FOSIS, con un gasto por componente 1.5 veces mayor. Para mayor detalle, se ofrece la Tabla 27.

[113] Considerar pesos chilenos actualizados a Diciembre de 2023.

Tabla 27: Gasto promedio por componente 2023

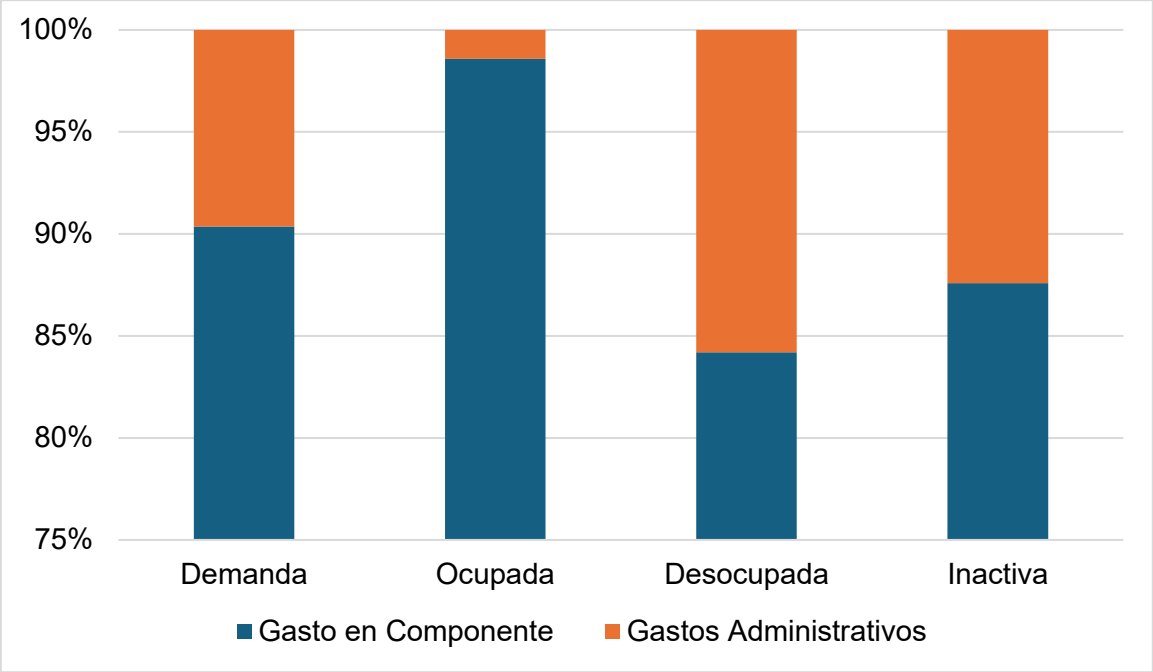
Servicio	Gasto por componente (M$)	Gasto administrativo por componente (M$)
Corporación de Fomento de la Producción	$960.076	$152.436
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	$128.517	$59.201
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	$6.273.064	$736.814
Gendarmería de Chile	$ 1.136.433	$131.881
Instituto de Desarrollo Agropecuario	$ 21.928.815	$ 1.286.542
Instituto Nacional de Deporte	$66.499	$17.819
Servicio de Cooperación Técnica	$ 3.158.318	$ 372.385
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	$11.091.967	$673.537
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	$ 1.402.404	$ 164.101
Subsecretaría de Energía	$19.873	$ 19.273
Subsecretaría del Trabajo	$807.265	$41.585
Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo	$580.394	$19.757

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023).

Al realizar el mismo ejercicio con el gasto administrativo por componente de los programas, se observa un promedio de M$ 306.278 a través de las instituciones incluidas en la evaluación. De manera análoga a lo antes expresado, al comparar con el promedio, los costos administrativos más altos se encuentran en el Instituto de Desarrollo Agropecuario (4,2 veces el gasto promedio), el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (2,4 veces) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2,2 veces). De forma opuesta, se encuentra que los menores gastos administrativos por componente se encuentran en la Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo (0,06 veces), la Subsecretaría de Energía (0,06 veces) y el Instituto Nacional de Deporte (0,06 veces el gasto promedio).

Por otra parte, al analizar los resultados de acuerdo con la organización de las políticas en su finalidad y población objetivo, se encuentra que los programas orientados a la población ocupada poseen una mayor destinación de recursos a la producción de sus componentes, llegando a un 98,6% de su gasto registrado. El caso contrapuesto es la población desocupada y que busca trabajo por primera vez, donde el 16% se destina a gastos administrativos del programa. Lo anterior, sería consistente con los costos transaccionales para gestionar el acceso a los programas por parte de una población que opera bajo la elección voluntaria de participación.

Figura 8: Distribución del gasto según orientación de la política (2023)



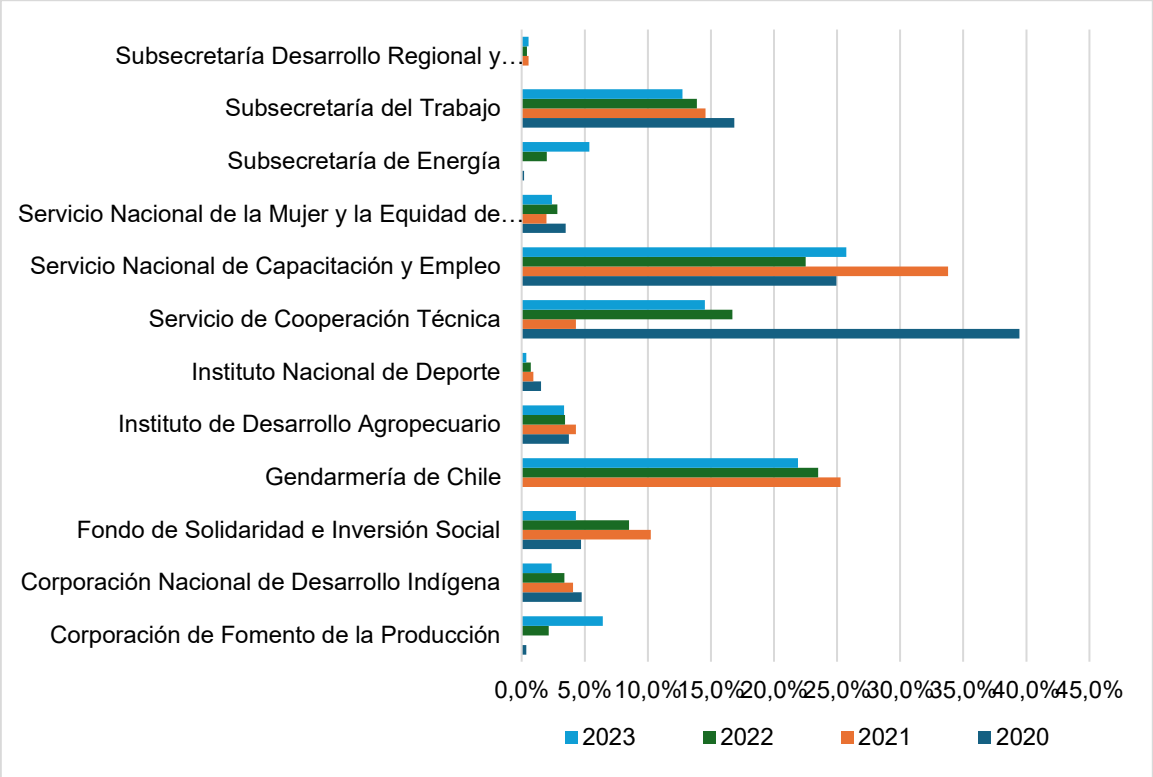
Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023).

GASTO PÚBLICO AJUSTADO A POBLACIÓN BENEFICIARIA

También se ha estimado el gasto por beneficiario de acuerdo con los datos de la población atendida efectiva y el gasto por programa. Como se observa en la siguiente figura, se ha generado una métrica comparativa respecto del gasto total de los programas incluidos en la evaluación, considerando el gasto registrado por cada institución.

Los resultados muestran que el mayor gasto por beneficiario se presenta en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, con un 26,7% de participación del gasto total asociado a esta categoría, seguido por el Servicio de Cooperación Técnica (18,7%), Gendarmería de Chile (17,7%), y la Subsecretaría del Trabajo (14,5%). El gasto proporcional promedio más bajo se encuentra en la Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo (0,4%), seguido por el Instituto Nacional de Deporte (0,9%) y la Subsecretaría de Energía (1,9%). Para mayor detalle, se ofrece la Tabla 28.

Figura 9: Gasto ajustado a población beneficiaria 2020-2023.



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

Tabla 28: Gasto público ajustado a población beneficiaria114

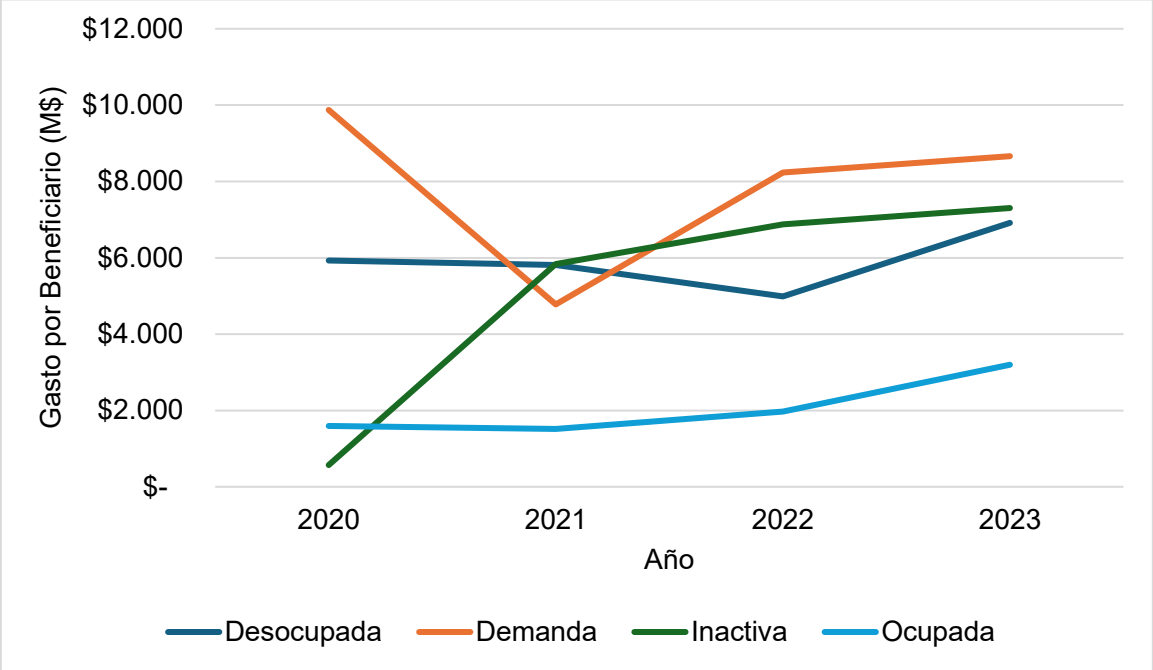
Servicio	Gasto por persona/unidad beneficiaria (M$)			
	2020	2021	2022	2023
Corporación de Fomento de la Producción	$66,8		$ 471,8	$1.675,5
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	$ 855,2	$ 728,0	$ 745,1	$616,8
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	$844,2	$1.837,5	$1.876,8	$1.120,8
Gendarmería de Chile		$4.532,2	$5.186,2	$5.713,4
Instituto de Desarrollo Agropecuario	$670,4	$ 773,1	$755,6	$ 877,1
Instituto Nacional de Deporte	$273,6	$165,1	$159,1	$93,5
Servicio de Cooperación Técnica	$7.087,9	$771,7	$3.685,5	$3.785,8
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	$4.480,6	$6.061,3	$4.968,7	$6.712,5
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	$624,8	$353,3	$622,8	$626,8
Subsecretaría de Energía	$34,1		$441,1	$1.399,5
Subsecretaría del Trabajo	$3.029,3	$2.615,7	$3.064,2	$3.322,1
Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo		$99,8	$92,4	$139,1

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

[114] Considerar pesos chilenos actualizados a Diciembre de 2023.

Al revisar la distribución del gasto por persona o unidad beneficiaria según la población objetivo, se encuentra que el menor valor está asociado a los programas dirigidos a la población ocupada, seguido por la Desocupada y la Inactiva. En este aspecto, destaca que el mayor nivel de gasto se asocia a los programas orientados a la demanda, como se muestra en la Figura 10.

Figura 10: Gasto promedio ajustado a población beneficiaria según población objetivo.



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

Ahora, considerando que el volumen de programas y sus componentes añaden una gran heterogeneidad para juzgar la comparación entre servicios, se ha generado una medida ajustada por la complejidad de los programas (número de componentes). Los resultados se muestran en la Tabla 29.

Como se puede observar, aun ajustando por número de componentes, se encuentra que el mayor número de recursos destinados a la población corresponden al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, seguido por el Servicio de Cooperación Técnica, Gendarmería de Chile, y la Subsecretaría del Trabajo. Lo mismo ocurre para aquellos con el menor gasto por beneficiario.

Tabla 29: Gasto por persona/unidad beneficiaria ajustado por componente115

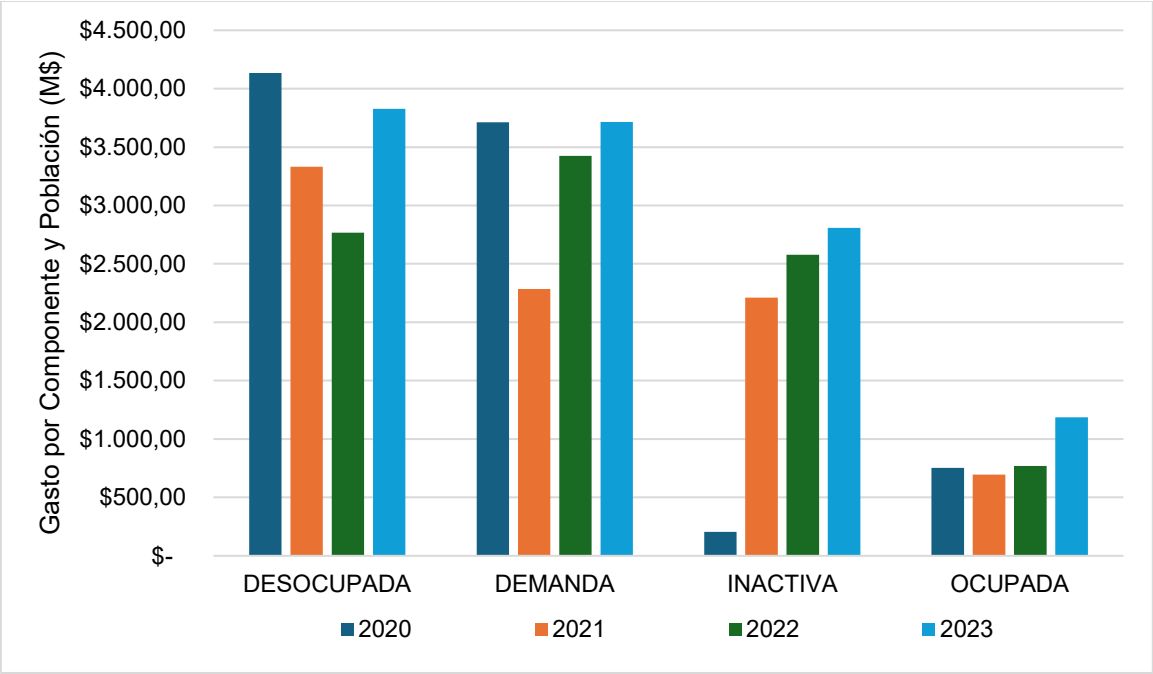
Servicio	Gasto por Beneficiario Ajustado por Componente (M$)			
	2020	2021	2022	2023
Corporación de Fomento de la Producción	$33,40	$ -	$235,90	$837,80
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	$285,10	$242,70	$248,40	$205,60
Fondo de Solidaridad e Inversión Social	$347,30	$745,00	$726,70	$456,70
Gendarmería de Chile	$ -	$1.841,80	$2.099,40	$2.354,70
Instituto de Desarrollo Agropecuario	$335,20	$386,60	$377,80	$438,60
Instituto Nacional de Deporte	$91,20	$55,00	$53,00	$31,20
Servicio de Cooperación Técnica	$2.388,60	$264,40	$1.251,20	$1.301,80
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	$3.727,90	$3.671,20	$2.809,40	$3.857,00
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	$231,60	$142,40	$264,80	$264,20
Subsecretaría de Energía	$6,80	$ -	$88,20	$279,90
Subsecretaría del Trabajo	$1.356,10	$1.150,50	$1.366,10	$1.481,70
Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo	$ -	$20,00	$18,50	$27,80
Total	**$8.803,20**	**$8.519,50**	**$9.539,40**	**$11.536,90**

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

Por otra parte, al realizar la comparación según la población objetivo, se observa que el gasto proporcional más alto corresponde a los programas orientados a la población ocupada, seguido por aquellos orientados a la demanda y luego, los enfocados en la población inactiva. Al igual que en el análisis anterior, el menor costo fue registrado en los programas orientados a la población ocupada. Los detalles pueden ser revisados en la Figura 11.

[115] Considerar pesos chilenos actualizados a Diciembre de 2023.

Figura 11: Evolución del Gasto según población beneficiaria ajustado por componentes.



Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020 - 2023).

Finalmente, al replicar el análisis especifico respecto del caso del programa de Franquicia Tributaria, se encuentra que el gasto publico promedio en el período evaluado fue de $167.647, mientras que el gasto privado fue de $28.310, y el gasto total promedio fue de $195.957. Es importante destacar que por nomenclatura de los anuarios estadísticos de SENCE, que la definición de participante aprobado corresponde a toda persona que pasase por un curso de capacitación con cargo a franquicia tributaria y cumpliera con un 75% al menos de asistencia, aprobando el curso, ello significa que un individuo será contado tantas veces como pase por un curso de capacitación en el transcurso de un año calendario, de este modo los totales regionales y nacional no consideran RUT únicos.

Año	Número de Participantes	Gasto Público por Participante	Gasto Privado por Participante	Gasto Total por Participante
2018	1.194.861	$131.761	$26.872	$158.633
2019	1.114.872	$139.364	$27.108	$166.472
2020	701.671	$181.932	$25.833	$207.765
2021	801.659	$184.387	$29.826	$214.213
2022	940.423	$172.656	$28.987	$201.643
2023	982.968	$195.781	$31.234	$227.015

ANÁLISIS INTEGRATIVO

Los apartados anteriores llevan a considerar diferentes circunstancias que han sido pertinentes a la valoración de la oferta pública de capacitación y formación laboral en su conjunto.

En primer lugar, destaca que el ente regulador del Sistema de Capacitación y Empleo, vio reducida su participación en el gasto asociado a la política de capacitación definida en este proceso de evaluación. Lo anterior, aparece como un aliciente que es consistente con la interpretación del panel respecto de que la equivalencia entre el sistema diseñado en la normativa y la política de capacitación y formación laboral no es directa, y requiere la inclusión de los elementos que están fuera del sistema para ser interpretados de forma adecuada.

En segundo término, la variedad de programas y sus orientaciones hacia el fomento productivo definido como productividad, calidad y competitividad, y aquellos dirigidos hacia el incremento de las habilidades recogidas en el concepto de empleabilidad, llevan a que las formas de producción de los servicios muestren diferencias en los costos de transacción impuestos por la particularidad de las unidades beneficiarias. Esto se ve reflejado en los costos de operación y administración de los programas sociales dirigidos a la población ocupada y de la población desocupada. En la primera, las decisiones se presentan en una condición que pudiera incluir menores asimetrías de información respecto de las habilidades y utilidad del acceso a capacitación, como la configuración de espacios de intervención que concentraran mayor numero de beneficiarios. En cambio, los programas orientados a la población desocupada podrían enfrentarse a mayores asimetrías, derivando en menor interés de participación voluntaria o incrementando los costos de captación de beneficiarios por parte de los equipos de gestión de cada programa.

En tercer lugar, aunque las métricas de eficiencia apuntan a las relaciones entre gasto total y población beneficiaria efectiva, y la corrección por número de componentes, estas relaciones requieren ser exploradas en mayor profundidad. Dado que los programas identificados como parte de la oferta pública relevante tenían esta condición de programas multipropósito, los componentes incluidos en el análisis podrían añadir desde incentivos a la contratación como la compra de equipos, los cuales podrían derivar en montos mayores de gasto público.

Finalmente, la trayectoria institucional de agencias como el SENCE pudiera aparecer explicando parte de esta eficiencia, en cuanto la gestión administrativa de sus programas ha derivado en la optimización constante de sus procesos, reduciendo los márgenes de gasto en la implementación de los programas. Esto, toda vez que la relación temática y sectorial de los programas parte de su oferta, pueden construir economías de escala que no se vieran presentes en otras instituciones ejecutoras de la OPR.

EVALUACIÓN ESTRATÉGICA

Esta sección presenta la evaluación estratégica realizada por el Panel, considerando los análisis e información presentada hasta ahora y la información cualitativa levantada a través de entrevistas en profundidad a personas de servicios públicos relacionados con la OPR, así como representantes de OTICs y OTECs. En total, se realizaron 9 entrevistas durante la presente evaluación sectorial.

DENTRO DEL SISTEMA (DEFINICIÓN NORMATIVA)

Como fue descrito en las secciones anteriores, el sistema de capacitación e intermediación laboral reúne una diversidad de actores públicos y privados, cuyo principal articulador, según lo establece el Estatuto de Capacitación y Empleo es el SENCE. Las facultades del SENCE incluyen el diseño programático, evaluación, supervisión y fiscalización de los instrumentos desplegados en materia de capacitación y empleo, tanto en aquellos programas financiados por el FONCAP como por la vía de franquicia tributaria. Enseguida, la constelación de actores que intervienen en esta política pública incluye empresas de todos los tamaños y sectores productivos, organismos técnicos de capacitación, organismos de intermediación, comités bipartitos de capacitación, servicios públicos a nivel nacional y regional, municipalidades, donde cada uno de ellos cumple roles diferentes.

Los OTIC son entidades cuyo objetivo es otorgar apoyo técnico a las empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación, así como la evaluación y certificación de competencias laborales, y la asistencia técnica en materias conducentes al desarrollo de recursos humanos. Sin embargo, conforme a las opiniones recogidas, los OTIC básicamente se han circunscrito a un rol de intermediación con SENCE y a asesorar técnicamente a las empresas en el uso de la franquicia tributaria, conforme a la normativa legal y reglamentaria que regula este subsidio estatal. Se reconoce el abandono de un rol asesor clave, el diseño de las estrategias y planes de capacitación de las empresas asociadas. En efecto, según sostiene un entrevistado, dicho rol asesor debe prodigarse en reducir las enormes asimetrías de información que afectan a la mayoría de las empresas, al momento de idear un plan de formación continua. Dicha falta de información se refiere a temas no menores: las tendencias de mercado, las tendencias de la industria en particular, como también información sobre la mejor oferta de capacitación disponible. Es más, en su opinión, el mercado de los OTEC, como se conoce, atomizado, excesivamente heterogéneo en su calidad, se sustenta en la existencia de poca información para comprar. Corresponde, afirma la persona entrevistada, "*derribar estas brechas de información, hacer más transparente y abierto el sistema lo que redundaría en que el mercado de la capacitación tendiese a autorregularse conforme a criterios de calidad*".[116]

Sin perjuicio de lo expuesto previamente, los OTIC pertenecientes a las grandes organizaciones gremiales han logrado avances en estrategias de formación continua, sobre la base del desarrollo o actualización de sus marcos de cualificaciones. Entre esos casos, cabe referirse al sector de la construcción y a la minería. En estos sectores, la externalización de las actividades de construcción y mantenimiento tienden a delegarse en PYMEs. Ello es un gran desafío y oportunidad, a la vez, para el sistema de capacitación, toda vez que estos segmentos de empresa capacitan poco o nada, ya sea en el marco de la Franquicia Tributaria o fuera de ella. Las empresas mandantes requieren de mayores calificaciones por parte de sus proveedores de servicios. Habría de este modo, a través de la capacitación de la PYME, una relación virtuosa entre mandante y PYME. Es preciso acercar a la PYME al sistema de capacitación. Pero cabe reconocer que, para los OTIC, la PYME no es un

[116] Las OTEC participan como ejecutores en 11 de los 30 programas de capacitación individualizados en la OPR.

buen negocio. En consecuencia, "*lo que requerimos es mayor flexibilidad para la empresa mandante en la contratación y financiamiento de la capacitación para sus proveedores PYME"*, sostiene un gerente OTIC.

En un escenario caracterizado por la alta movilidad de las personas trabajadoras, los ciclos económico-productivos, sugieren la necesidad de no concentrar las decisiones de capacitación únicamente en las empresas, sino en las propias personas trabajadoras. Tal fue el espíritu de los incentivos a la aprobación de planes concertados de capacitación a través de los Comités Bipartitos de Capacitación. La información disponible lleva a concluir que ello ha permeado escasamente el interior de las empresas. Por su parte, la alta rotación de personas trabajadoras favorece la renuencia de muchos empleadores a invertir en capacitación en personas que luego optarán por otras alternativas. De allí la importancia, expone un entrevistado, "*de adecuar los incentivos a las estrategias y trayectorias laborales de los propios trabajadores*". Una segunda variante al uso de la Franquicia Tributaria propuesta por el directivo OTIC entrevistado, es "*vincular a la empresa con objetivos de la política social, como puede ser la capacitación dirigida a mujeres, adultos mayores o personas discapacitadas, justamente en las comunidades vecinas a la empresa*".

Desde el punto de vista del sector privado, el valor hora de la capacitación establecido por SENCE, como unidad básica de asignación recursos, resta flexibilidad al desarrollo de la oferta de capacitación, y contribuye a perpetuar una oferta de escasa calidad, tanto desde el punto de vista del recurso profesional, el desarrollo metodológico, los equipamientos e infraestructura, etc.

ChileValora es una institución conceptualmente valiosa. Su potencial contribución al desarrollo de perfiles laborales y a la evaluación y certificación de las competencias alcanzadas por los trabajadores capacitados, permitiría un salto cualitativo del sistema de capacitación y formación laboral. Sin embargo, su incidencia en el desarrollo y extensión del sistema de certificaciones en Chile es, hasta el momento, marginal. Ello obedece al hecho que radica en los propios actores económicos: empresas y personas trabajadoras, su aplicabilidad. Lo cierto es que las empresas no demandan certificados, y en consecuencia las personas que trabajan tampoco están motivadas a ser evaluadas y certificadas en sus competencias laborales. Solo los sectores en que se ha establecido por ley su obligatoriedad ha sido posible ver resultados.

Algo similar se puede comentar en relación a los Consejos Regionales de Capacitación, así como al Consejo Nacional. Es conceptualmente imperativo, como instancia de prospección futura de los requerimientos de formación de los trabajadores, pero a juicio de un entrevistado su capacidad de convocatoria, hasta el momento, ha sido escasa. "*Los gremios deberían tener un alto protagonismo en estas instancias, pero al menos en nuestro caso, no hemos sido convocados, a nivel nacional, ni regional.*"

FUERA DEL SISTEMA[117]

Al examinar el universo de programas de capacitación relevados en la OPR se identifican situaciones varias que relacionan residualmente dichos programas e instituciones con el SENCE. En algunos casos, ello se traduce en transferencias de recursos desde SENCE a otros servicios públicos, pero que no forzosamente quedan sujetos a la supervisión de este servicio (Gendarmería, INDAP). En otros casos, se observan servicios que pueden recurrir, entre otros proveedores, a OTEC registradas en SENCE, pero tampoco sujetos a la normativa y supervisión de SENCE. Una segunda

[117] Los antecedentes aquí aportados surgen de las entrevistas realizadas a directivos y profesionales de los servicios participantes de la OPR. Ver Anexo.

característica general en consideración son los vínculos entre diferentes instituciones y programas que permiten acuerdos y convenios para el desarrollo de componentes, igualmente al margen del Estatuto de Capacitación y Empleo (Convenios SERNAM - FOSIS). En tercer lugar, la diversificación de propuestas e instituciones involucradas en el desarrollo de actividades de capacitación y formación laboral (incluido SENCE), viene a superar el vacío de iniciativas al margen de las empresas formalizadas. Sin embargo, en este caso, sujeto a los objetivos estratégicos singulares y prioridades de cada institución, como de los énfasis propios de las agendas de los sucesivos gobiernos.

Es así que, es posible distinguir según líneas programáticas una pluralidad de objetivos para la capacitación y la formación laboral: la reinserción social, la superación de la pobreza, la equidad de género, la descentralización, la no reincidencia delictiva, el emprendimiento, el autoempleo, la autonomía económica de la mujer, entre otros. Si hay un común denominador a esta diversidad de temas, sería: fortalecer o desarrollar competencias que deriven en fortalecer su empleabilidad (dependiente o independiente) y se traduzca en el aumento de ingresos. De esta constante cabría excluir por cierto a los programas de SUBDERE, Subsecretaría de Energía e IND, cuyo propósito en común es el fortalecimiento sectorial.

Es común, a diversos programas destinados al desarrollo de emprendimientos, y en diferentes escalas, la inserción de la capacitación laboral y el desarrollo de competencias generales como parte de una triada de servicios, que considera además la asistencia técnica y capital de trabajo o capital semilla: FOSIS, SERNAMEG, SERCOTEC, CONADI, INDAP. En todos ellos los indicadores de propósito dicen relación con el desempeño productivo, expresado en el aumento de los ingresos, sin considerar variaciones en las competencias desarrolladas por los programas en sus componentes de capacitación o formación laboral. De hecho, en ningún programa, ha sido establecido de manera regular una línea base, y la aprobación, en la mayor parte de los casos, ha estado asociado a porcentajes de asistencia.

Persisten problemas asociados a una correcta estimación de la población potencial y población objetivos de algunos programas, como los observados en la evaluación del programa de SERCOTEC de 2022, en el sentido de la ausencia de antecedentes que permitan cuantificar con mejor precisión tanto a la población potencial como a la población objetivo, como tampoco a las brechas de competencias en los diversos sectores productivos hacia los cuales se dirige la intervención. Ello podría tener como consecuencia una subestimación o sobreestimación de la población potencial y objetivo, y consecuencias directas en la estimación del gasto público y administración de los programas.

Los programas orientados a población vulnerable, en situaciones de pobreza o extrema pobreza, es determinante el recurso al Registro Social de Hogares como instrumento de focalización de la población beneficiaria, y en ellos tienen cupos preferenciales las personas que son parte del Subsistema SSyOO. Son los casos de algunos programas de FOSIS, SERNAMEG y CONADI. También se observan programas que intersectan la focalización en personas con la focalización territorial. En el caso de FOSIS, ello interviene a través de la modalidad IRAL (Inversión Regional de Asignación Local), cuyos protagonistas claves son los gobiernos regionales y las municipalidades, en la delimitación de comunas y territorios específicos. SERCOTEC, por su parte, focaliza territorialmente en base a los sectores productivos y territorios en que interviene CORFO.

En el caso de Gendarmería, la población potencial y objetivo de sus programas coinciden. Sin embargo, dada la estrechez de recursos disponibles, los criterios de priorización de la población beneficiaria, particularmente aquella bajo el subsistema cerrado, operan en sentido inverso al habitual en los demás programas orientados a población vulnerable. La opción será

indefectiblemente aquella que garantice mayores resultados en términos de reducir la reincidencia delictiva. Entre ellas, el perfil criminógeno y la proximidad de cumplimiento de la condena.

La ausencia de seguimiento ex post que permita arrojar evidencias en relación a los efectos asociados a la implementación de los programas es un juicio reiterado por parte de las personas entrevistadas. La evaluación sectorial de la Política de Apresto Laboral para Mujeres observa que si bien los programas cuentan con bases de datos de participantes y han establecido metas e indicadores, así como balances anuales de ejecución, estos se limitan a dar cuenta de los resultados de los concursos, de los convenios suscritos, de las coberturas alcanzadas, más carecen de un modelo de seguimiento y evaluación formalmente establecido, como tampoco de un sistema de control y compatibilidad de sus bases de datos.

Es común a los diferentes programas e instituciones situadas en los bordes del sistema de capacitación y formación laboral la asincronía entre la construcción de la demanda por capacitación laboral y el despliegue de la oferta, tanto en términos de oportunidad (calendarización de cursos), localización, normalmente concentrada en las capitales de provincia, contenidos, modalidades de entrega del servicio, metodologías y técnicas didácticas. Este juicio es particularmente crítico en el caso de los programas cuya población objetivo es aquella situada en el primer y segundo decil de ingresos. Es en este segmento donde se sitúa gran parte de la población perteneciente al Subsistema SSyOO, quienes a su vez, acceden a cupos preferentes en programas de FOSIS (Yo emprendo semilla), SERNAMEG (Programa Mujeres Jefas de Hogar) o CONADI (Microemprendimiento Indígena).

Dos de las instituciones cuyos programas están dirigidos a la población con menores niveles de escolaridad (FOSIS - SERNAMEG) coinciden en señalar la existencia de una franja significativa de personas, que interesadas en un eslabonamiento ascendente, no logran cumplir con los requisitos exigibles en el eslabón superior. Es así como sin perjuicio de los convenios celebrados entre FOSIS y SERCOTEC, en aras de alcanzar dicho eslabonamiento a través de los Centros de Negocio, solo una fracción muy minoritaria de los egresados de FOSIS (3 o 4%) está en condiciones de cumplir con sus requisitos. Por su parte, SERNAMEG aún admitiendo que no todas sus participantes buscan una movilidad ascendente, no es menos cierto que quienes aspiran a profundizar sus aprendizajes se enfrentan a "*puentes cortados*", cuya causa más recurrente suele ser el bajo nivel de escolaridad.

MARCO INTERNACIONAL Y RELEVANCIA PARA CHILE

Las políticas activas de mercado laboral (PAML) han sido ampliamente estudiadas en la literatura internacional como herramientas para mejorar la empleabilidad, reducir el desempleo estructural y promover la inclusión laboral de grupos vulnerables. Dentro de este marco, los programas de capacitación y formación laboral son fundamentales, aunque su efectividad varía significativamente según su diseño, implementación y contexto institucional. Este benchmark presenta la evidencia internacional más relevante sobre la efectividad de estos programas, abordando aspectos clave como la focalización, la vinculación con el sector productivo, el uso de tecnologías digitales y los sistemas de seguimiento y evaluación.

Gobernanza y coordinación institucional en PAML

Uno de los factores determinantes del éxito de los programas de capacitación es la existencia de una estructura de gobernanza clara y eficiente. La experiencia internacional sugiere que los sistemas más efectivos son aquellos que cuentan con una coordinación sólida entre los actores públicos y privados, con roles bien definidos para cada institución.

- Experiencia Alemana: Alemania ha desarrollado un modelo de servicios públicos de empleo altamente estructurado, donde la relación de casos por cada consejero laboral es baja, lo que permite una orientación personalizada y mejora la inserción laboral de los beneficiarios (Hainmueller et al., 2016).

- Modelo Danés: En Dinamarca, la descentralización de los servicios de empleo ha permitido una mayor flexibilidad para adaptar la capacitación a las necesidades locales, sin perder la coordinación a nivel central (Martin, 2015).

Relevancia para Chile: La falta de articulación entre organismos detectada en la evaluación sectorial sugiere la necesidad de fortalecer la coordinación interinstitucional, siguiendo modelos que han demostrado éxito en la integración de esfuerzos públicos y privados.

Focalización y accesibilidad de los programas

La efectividad de los programas de capacitación depende en gran medida de su capacidad para llegar a las poblaciones que más lo necesitan. La literatura internacional ha identificado la focalización adecuada como un factor crítico.

- Meta-Análisis en Europa: Un estudio de Kluve (2010) encontró que los programas de capacitación son más efectivos cuando están dirigidos a grupos vulnerables, especialmente jóvenes y desempleados de larga duración.

- Programas en América Latina: En Colombia, el programa Jóvenes en Acción ha mostrado impactos positivos en la inserción laboral cuando se combina con asistencia en la búsqueda de empleo y subsidios para transporte y alimentación (Attanasio et al., 2011).

Relevancia para Chile: La baja participación en los programas de capacitación sugiere la necesidad de mejorar los mecanismos de focalización, asegurando que los beneficiarios tengan acceso a recursos complementarios que faciliten su permanencia en la formación.

Vinculación con el sector productivo

Los programas de capacitación tienen mejores resultados cuando se diseñan en conjunto con el sector productivo y responden a las necesidades reales del mercado laboral.

- Experiencia de los Países Bajos: En este país, la capacitación está estrechamente vinculada con las empresas, permitiendo una rápida inserción de los egresados en el mercado laboral (Escudero et al., 2018).
- Modelo de Aprendizaje Dual en Alemania: La combinación de formación teórica con experiencia práctica en empresas ha sido clave en la baja tasa de desempleo juvenil en Alemania (Eichhorst et al., 2015).

Relevancia para Chile: Se recomienda fortalecer las alianzas público-privadas para asegurar que los programas de capacitación estén alineados con las demandas del sector productivo y generen empleabilidad real para los beneficiarios.

Incorporación de competencias digitales

En la actual transformación digital, la capacitación en habilidades tecnológicas es un componente esencial para la empleabilidad.

- Experiencia en América Latina: En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ha incorporado formación en herramientas digitales en sus programas, aumentando la empleabilidad de los egresados en sectores de tecnología y servicios (Pignatti, 2016).

- Modelos de Innovación en Asia: En Singapur, el programa SkillsFuture ofrece formación continua en competencias digitales para trabajadores de todas las edades, asegurando su adaptación a la transformación digital del mercado laboral (OECD, 2020).

Relevancia para Chile: Se recomienda ampliar la formación en competencias digitales dentro de los programas de capacitación, asegurando que los beneficiarios puedan responder a los cambios tecnológicos del mercado laboral.

Seguimiento y evaluación del impacto

Los países con mejores resultados en capacitación han implementado sistemas robustos de seguimiento y evaluación de impacto, permitiendo ajustes basados en evidencia.

- Evaluaciones en Europa: Un meta-análisis de Vooren et al. (2019) concluyó que los países con sistemas de evaluación basados en datos administrativos tienen mejores resultados en términos de reinserción laboral y eficiencia del gasto en capacitación.
- Experiencia en Australia: El gobierno australiano ha desarrollado sistemas de seguimiento longitudinal para medir los efectos de la capacitación en la movilidad laboral y el aumento de ingresos de los beneficiarios (Martin, 2015).

Relevancia para Chile: La ausencia de un sistema de seguimiento de largo plazo en los programas de capacitación sugiere la necesidad de implementar una estrategia de monitoreo basada en datos administrativos y encuestas de seguimiento a beneficiarios.[118]

En síntesis, la revisión de la literatura internacional sugiere que la efectividad de las políticas de capacitación y formación laboral depende de una combinación de factores: una gobernanza eficiente con coordinación interinstitucional, una focalización adecuada hacia grupos vulnerables, una estrecha vinculación con el sector productivo, la incorporación de competencias digitales y la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación de impacto.

Para Chile, estas experiencias internacionales ofrecen un marco de referencia clave para reformular la política de capacitación y mejorar su efectividad. La adopción de un modelo integrado que combine estos elementos permitiría fortalecer la empleabilidad de los trabajadores y mejorar la eficiencia del sistema de formación laboral en el país. En la siguiente sección se realiza la síntesis de la presente evaluación y las recomendaciones del Panel.

[118] El Panel valora el avance en la sistematización de información realizada por SENCE, no obstante, la información de los instrumentos (https://sence.gob.cl/sence/estudios#resultados) no necesariamente incluye a toda la OPR definida para la presente evaluación en el marco temporal definido por DIPRES.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La evaluación sectorial de capacitación y formación laboral tuvo por objetivo evaluar integralmente la política de capacitación y formación laboral en Chile en el período 2018-2023. El Panel ha identificado avances y desafíos en la implementación de esta política pública. Las conclusiones emergen de lo observado en 30 programas identificados como parte de la Oferta Pública Relevante en materia de capacitación y formación laboral. En este sentido, no son menores las diferencias detectadas entre los programas desarrollados por SENCE y aquellas iniciativas desplegadas por las demás instituciones que integran la capacitación laboral como un componente más de su estrategia de intervención. Ello es particularmente evidente en la prospección laboral que observa SENCE en la adaptación de su oferta en el marco del Fondo Nacional de Capacitación, o en el seguimiento de participantes en algunos de sus programas.

Específicamente, la evaluación revela desafíos estructurales y operativos que afectan la efectividad de los programas que constituyen la política de capacitación laboral implícita en el país. En primer lugar, a nivel normativo el Panel fundamenta que actualmente no existe una política nacional de capacitación laboral explícita, resaltando que el Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo no aborda la completitud de la oferta pública que utiliza programas de capacitación como estrategia de intervención.

A partir de la evaluación comprensiva a nivel de diseño, se identifica una descoordinación o falta de alineamiento entre la oferta pública incluida en el marco de la evaluación. Esto se justifica en cuanto a la falta de un diagnóstico común entre las diferentes agencias y servicios involucrados en el diseño, implementación y evaluación de los programas sociales en materias de formación laboral y capacitación. En este sentido, si bien se reconocen esfuerzos y avances en esta materia por parte del SENCE como lo son la red de observatorios laborales[119] y el sistema de análisis de las bolsas de empleo, no hay evidencia que estos sean utilizados por los demás servicios públicos involucrados en esta política sectorial. Del mismo modo, tampoco se encuentra evidencia respecto de la adopción de definiciones comunes respecto de los propios estándares técnicos propios de programas de esta índole. Ejemplos de esto son la falta de una definición univoca de competencias laborales, ya sea a nivel explicito o tácito, como sus condiciones de desarrollo. .

La ausencia de un enfoque integrado dificulta la alineación de la política de capacitación, con la oferta formativa y la demanda real del mercado laboral, generando una dispersión de esfuerzos y recursos.

Durante el período analizado, se ha observado un incremento en la oferta de programas de capacitación, con una mayor diversidad de oferta y modalidades. Esto ha facilitado el acceso a la formación para distintos grupos personas, especialmente en sectores con mayores brechas de empleabilidad. Sin embargo, en el marco de los programas sociales de capacitación es preciso profundizar en el conocimiento de la población con mayores niveles de carencia o vulnerabilidad, así como investigar sobre la pertinencia y eficacia de las metodologías empleadas en educación de personas adultas. La población identificada en el RSH, es diversa. No es lo mismo, focalizar en el

[119] Los Observatorios Laborales Regionales de la Subsecretaría del Trabajo - cuyo principal objetivo es “fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado laboral chileno, proporcionando evidencia sobre las características, oferta y demanda de las distintas ocupaciones y puestos de trabajo en el país” -, aportan de manera periódica antecedentes de interés en términos de requerimientos formativos y de certificación en todas las regiones del país. A excepción de los programas de SENCE, otras instituciones públicas que proveen capacitación no han explicitado el uso de este recurso.

80% más vulnerable que en el 10% más vulnerable. Y esos dos segmentos son extremadamente diversos en sus perfiles socio-culturales, siendo abordados por los programas de la OPR.

Se aprecia que la integración de otras estrategias (ej. intermediación laboral), depende de instituciones específicas, con potencial limitación del impacto en la inserción y sostenibilidad laboral. Asimismo, se percibe una ausencia de mecanismos eficientes para determinar si las personas beneficiarias reales coinciden con lo previsto en la normativa (criterios de focalización).

En cuanto a la coherencia externa, se identifican complementariedades virtuosas, que articulan los programas identificados en la OPR con programas de acceso a fuentes de financiamiento institucionales. Por otro lado, se detectan complementariedades que no se explicitan pero a juicio del Panel existen (ej. Competencias Laborales).

Adicionalmente, la gran heterogeneidad en poblaciones objetivo disminuye posibilidad de duplicidades, pero se debe verificar si se cumple la focalización en la práctica. La ausencia de mecanismos eficientes para determinar si las personas beneficiarias reales coinciden con lo previsto en la normativa implica que las acciones de capacitación pueden no estar llegando a los sectores más vulnerables. Esto es, no se cuenta con evidencia suficiente para determinar si la población efectivamente atendida corresponde a la declarada en la normativa y orientaciones.

El caso del programa de franquicia tributaria del SENCE es un buen ejemplo de lo anterior. Tomando como referencia la información pública disponible en los anuarios estadísticos, es posible observar estándares de captura y reporte que son diferentes entre las líneas o programas que forman parte de la OPR. De otro modo, considerando los mecanismos de registro administrativo -gestionados por el Servicio-, el SENCE ha podido sistemáticamente dar cuenta del uso de los recursos de la franquicia desde 1997 en delante de forma estable y comparable a través del tiempo. Sin embargo, como el sistema está estructurado en términos de un sistema que articula elementos contables y los registros de las acciones de capacitación, no entrega más información respecto de los perfiles o características de los participantes, más allá de lo que es estrictamente relacionado a la operación de la franquicia (ej., tramo de ingresos o tramo franquiciable). Toda vez que, al compararlo con programas cercanos a la política social, el estándar de reporte y captura de información relevante para la política social aparece evidentemente como elementos distintos.

Estas diferencias en los sistemas de registros, como la exhaustividad de la información capturada dan cuenta de una realidad que es transversal a la OPR, donde cada agencia o servicio define de por sí y ante sí, qué información es relevante tanto para la gestión del programa como para entregar sus estadísticas. Por lo cual, si bien es posible identificar a los beneficiarios o participantes, no se presenta información pública que permita comparar o evaluar con precisión la efectividad de la focalización y el impacto de las capacitaciones en distintos segmentos de la población.

A nivel operativo, la cobertura de los programas es baja, lo cual se relacionaría con la vulnerabilidad de la población objetivo y acceso en el territorio. No obstante, falta estudiar en profundidad cuáles son las razones de la baja cobertura. Asimismo, se observa que la oferta de capacitación no está alineada con las necesidades del mercado laboral, a excepción de SENCE cuya oferta se nutre con los observatorios laborales y la plataforma SABE. En particular, los programas dirigidos a personas con menor nivel de escolaridad presentan dificultades para garantizar una capacitación pertinente que realmente mejore sus oportunidades de empleo. En consecuencia, los niveles de participación de la población objetivo en los programas de capacitación continúan siendo bajos, lo que indica la necesidad de reforzar estrategias de difusión y accesibilidad.

En cuanto al logro de los objetivos de la OPR, se evidencia que los indicadores de eficacia no necesariamente miden mejoras en desempeño laboral, la estabilidad del empleo generado y los efectos en la calidad de los procesos productivos.

Se constata una evolución del gasto público que da cuenta de los énfasis de la política según ciclo económico y eventos exógenos (pandemia por Covid-19). Adicionalmente, se observa que después de 2020, los servicios más relevantes a nivel presupuestario correspondieron al SENCE (22,9%), INDAP (22,8%), FOSIS (19,3%), y SERCOTEC (17,1%).

Finalmente, a nivel estratégico, se observa que el sistema de monitoreo y evaluación de la capacitación es insuficiente. El Panel ha podido constatar que en la mayoría de los programas de la OPR, con la excepción de programas del Fondo Nacional de Capacitación de SENCE[120], no existen mecanismos que permitan realizar un seguimiento de largo plazo para conocer el impacto real de las acciones formativas en la inserción y movilidad laboral de los beneficiarios. La ausencia de estos datos impide realizar ajustes estratégicos y dificulta la rendición de cuentas sobre la efectividad de la inversión pública en capacitación y formación laboral.

Existe bastante información disponible en los sistemas de información del propio Estado, que permite caracterizar las potencialidades y limitaciones, tanto a nivel de demanda como oferta de capacitación y formación laboral en el ecosistema público - privado, pero ha sido insuficientemente sistematizada. Esto que dificulta la evaluación del impacto de los programas y la formulación de ajustes basados en evidencia.

La fragmentación institucional representa otro obstáculo significativo. La falta de coordinación efectiva entre organismos y programas ha derivado en una superposición de iniciativas, sin que existan trayectorias formativas claras que faciliten la continuidad de la capacitación hacia la inserción laboral efectiva. Esta situación se traduce en una oferta desarticulada, donde los esfuerzos de distintas entidades no necesariamente convergen en un propósito común.

No obstante, se identifican avances en la coordinación entre organismos públicos y privados en la gestión de la formación laboral. Sin embargo, aún existen desafíos en la integración de los distintos programas y en la generación de mecanismos de seguimiento que permitan evaluar con mayor precisión el impacto de la capacitación en la trayectoria laboral de los beneficiarios.

Persisten desafíos en la actualización de la oferta formativa para responder a la evolución tecnológica y a las nuevas demandas productivas[121]. Además, la capacitación se ha centrado en resolver problemas de desarrollo y empleo friccional, dejando pendiente un abordaje más estructural de la informalidad y la precarización laboral.

La crisis sanitaria por Covid-19 aceleró la digitalización de la formación, abriendo nuevas oportunidades pero también revelando brechas en el acceso a la tecnología. Se requiere consolidar estrategias que garanticen la equidad en la capacitación digital y que refuercen el desarrollo de competencias digitales en todos los sectores.

Un desafío importante como país es concentrar esfuerzos, como ya lo sugieren experiencias desarrolladas por CORFO - SERCOTEC, en vistas a la masificación de la alfabetización digital. El sector de la construcción, así como el agrícola constituyen el primer espacio de socialización laboral de la población migrante en nuestro país, ello ameritaría desarrollar planes de formación en gran

[120] SENCE entre los años 2015 y 2020 realizó Encuestas de Seguimiento en Programas Fórmate para el Trabajo y +Capaz Mujer Emprendedora.
[121] Ello sin perjuicio del hecho que ha aumentado sistemáticamente entre 2018 y 2023 el número de empresas y personas capacitadas vía franquicia tributaria en el área de capacitación e informática.

escala, a través de las propias organizaciones gremiales, y los organismos de intermediación de la capacitación.

En el ámbito financiero, se observa una trayectoria heterogénea en los marcos de definición de oferta y gasto público. En este contexto, es posible hallar evidencias respecto de los esfuerzos de SENCE en actualizar la forma de valorización de los cursos financiados, ya sea a través de la franquicia como de la modalidad de becas laborales. Es así como, para los cambios introducidos durante el año 2025 respecto de la fijación del valor hora, SENCE consideró los resultados de un estudio respecto de los costos de provisión de sus proveedores[122], estableciendo criterios como duración, idoneidad de los relatores, complejidad de la habilidad o competencia a desarrollar en la estructuración de los tramos para la imputación a la franquicia tributaria[123].

Sin embargo, estos cambios ocurrieron fuera del período de evaluación, toda vez que no se encontró información disponible de esfuerzos similares en otros servicios públicos con programas de capacitación laboral y formación para el trabajo. Por lo cual, en el período evaluado, la condición de racionalidad económico financiera que rodeaba el acceso a capacitación dentro del sistema de capacitación y empleo, estaba caracterizada por la rigidez en el mercado, fuertemente condicionado a los costos determinados por la anterior definición del valor hora, premiando ante cualquier evento el menor costo, e impidiendo el desarrollo de una oferta capaz de responder a exigencias de formación más complejas, actualizadas, innovadoras.[124]

Adicionalmente, la ausencia de una desagregación en el gasto en capacitación reportados por los servicios encargados de la OPR dificulta conocer la importancia relativa del gasto específicamente destinado a capacitación y su efectividad en la mejora de la empleabilidad.: Durante el periodo evaluado, el gasto en capacitación, la mayoría de las veces, se reporta a nivel de programa. En efecto, estos programas tienen múltiples componentes, no solo proveen formación laboral, sino también otros beneficios.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de una reformulación integral de la estrategia de capacitación, asegurando una mejor articulación entre instituciones, una focalización más eficiente de los recursos y un modelo de evaluación robusto que permita medir los efectos reales de las políticas implementadas.

Recomendaciones

La política de capacitación laboral en Chile ha mostrado avances significativos en términos de la oferta pública disponible y diversificación de ésta, pero persisten desafíos en la pertinencia, el impacto en la empleabilidad formal, la focalización de los programas y la transparencia en la información sobre grupos beneficiarios y gasto. Para mejorar su efectividad, es fundamental fortalecer la vinculación con el sector productivo, optimizar los mecanismos de seguimiento y evaluar de manera sistemática su impacto en la inserción y calidad del empleo.

A continuación se detallan las recomendaciones del Panel en base a la evidencia levantada y las conclusiones de la presente evaluación sectorial. Éstas se organizan en un horizonte de corto,

[122] https://cdn-site.sence.gob.cl/sites/default/files/informe_final_estudio_de_costos_proveedores_sence_ano_2022.pdf
[123] SENCE (2025). Resolución Exenta 1087: Fija para el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2025 y 31 de diciembre de 2025, valores hora máximos, por participante, a imputarse con cargo a la franquicia tributaria que establece el artículo 36 de la ley N°19.518.
[124] Recientemente, SENCE ha modificado su criterio de valor hora estándar. Específicamente, en el marco del programa de capacitación en empresas vía franquicia tributaria, el valor hora es diferenciado según costos de inversión, lo que podrá traducirse en el acceso a cursos de mayor costo y de mayor valor agregado.

mediano y largo plazo para apoyar la toma de decisiones y potenciales compromisos de las instituciones públicas relacionadas.

1. En el corto plazo

En el marco de las atribuciones de la Subsecretaría del Trabajo, y en afinidad con las orientaciones y objetivos establecidos en la Estrategia Nacional de Prospección Laboral (2023), corresponde que dicha Subsecretaría reporte de manera periódica los avances en la construcción del sistema de monitoreo de oferta y demanda de ocupaciones en el mercado laboral, con información desagregada a lo menos por región, comuna y sexo de las personas.

En consonancia con algunas de las principales conclusiones surgidas de los Diálogos Regionales promovidos por SENCE, y orientados a la creación de una Política Nacional de Capacitación, como lo son potenciar la actualización programática de los cursos de capacitación, la consolidación de un sistema de seguimiento, evaluación de la calidad de la capacitación y su impacto, la descentralización territorial; la colaboración entre actores públicos y privados, la optimización de los tiempos asociados al proceso de capacitación, la disponibilidad de información sobre las necesidades de capacitación y demanda de empleo en el nivel local, corresponde solicitar de los Gobiernos Regionales identifiquen aquellas competencias cuya transferencia desde el nivel central pueden ser claves en el desarrollo de una política nacional de capacitación con pertinencia territorial, y les empodere en su rol de coordinación, seguimiento y supervisión.

Es parte de los objetivos estratégicos de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, apoyar mediante la información levantada, sistematizada, analizada y prospectada la labor de ChileValora. Habida consideración del escaso nivel de visibilidad de dicha institucionalidad, donde el 63,5% de las empresas encuestadas declara no conocerla (ENADEL, 2023), urge fomentar y facilitar el flujo de financiamiento asociado a la franquicia tributaria, como a los demás programas SENCE hacia la evaluación y certificación de competencias laborales, y en particular hacia la PYME.

Habida consideración que en los últimos años (2023) ha seguido avanzando el desarrollo de una institucionalidad multisectorial en materia de capacitación, formación y empleo, y en la que convergen autoridades de Trabajo, Educación y Economía (Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral) es de urgencia abordar aquellos aspectos críticos, de diseño y gestión que conspiran en contra del desarrollo de trayectorias laborales, la formación continua, y eslabonamientos en la línea de fortalecimiento empresarial.

Urge una mayor intensidad comunicacional hacia la empresa, tal que permita visibilizar el universo de programas de capacitación y formación laboral financiado con recursos públicos. Ello por cuanto, de acuerdo a ENADEL 2023, sobre el 40% de las empresas encuestadas declara no conocer programas los programas de FOSIS, como tampoco la franquicia tributaria o las Ferias de Empleo. Sobre el 60% declara no conocer Digitaliza tu PYME, y sobre el 80% declara no conocer los programas Aprendices o Despaga PYME.

Asimismo, se recomienda mejorar la pertinencia de los programas de capacitación, considerando las necesidades y motivaciones de las familias, así como las barreras que limitan su participación. La baja participación en programas de capacitación se asocia a costos indirectos, como transporte o alimentación, especialmente cuando la oferta no está disponible en el territorio. Para abordar esta limitación, se sugiere complementar los programas con apoyos logísticos que faciliten el acceso y permanencia en la capacitación, asegurando una mayor equidad en las oportunidades de formación. Es preciso revisar la estructura de costos de los programas, a fin de ponderar debidamente en ellos las especificidades territoriales.

Finalmente, se recomienda fortalecer la alfabetización digital de los trabajadores, tomando como referencia experiencias exitosas como las de CORFO y SERCOTEC en el fomento de habilidades digitales. En un contexto donde la transformación tecnológica está redefiniendo los perfiles laborales, es fundamental que los programas de capacitación incorporen formación en herramientas digitales, asegurando que los trabajadores puedan adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral.

2. En el mediano plazo

Para mejorar la efectividad de la política de capacitación y formación laboral, es fundamental avanzar en una serie de medidas estratégicas que permitan superar las deficiencias identificadas en la evaluación sectorial. En primer lugar, resulta prioritario establecer un marco de diagnóstico común que permita identificar de manera precisa las necesidades de capacitación de los distintos sectores productivos y de la población trabajadora. Este diagnóstico debe incluir un análisis detallado de las competencias requeridas por el mercado laboral y los desajustes existentes entre la oferta y la demanda de formación, asegurando que las políticas de capacitación respondan efectivamente a las necesidades económicas del país.

En una dimensión estructural, se recomienda desarrollar una política integral de capacitación laboral que trascienda el actual Estatuto de Capacitación y Empleo, estableciendo lineamientos claros para la coordinación interinstitucional. La ausencia de una política unificada ha permitido que los servicios ejecuten sus programas de manera fragmentada, sin una estrategia común que optimice recursos y potencie el impacto en la empleabilidad y productividad. Un marco estratégico permitiría articular la oferta de capacitación con las necesidades del mercado laboral, promoviendo sinergias entre instituciones y garantizando una formación más efectiva y alineada con los objetivos de desarrollo del país.

En este sentido, el panel estima que la Subsecretaría del Trabajo, a través de la División de Políticas de Empleo, como encargada de proponer, promover y coordinar el diseño de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, y la entrega de servicios de capacitación, promoción del empleo, orientación e intermediación laboral, certificación de competencias, entre otros servicios, tiene una responsabilidad estratégica en este ámbito.

En paralelo, se debe fortalecer la coordinación interinstitucional mediante la creación de instancias de articulación entre los organismos que ejecutan programas de capacitación. Esto permitirá evitar la fragmentación y duplicación de esfuerzos, promoviendo trayectorias formativas claras y facilitando la transición desde la capacitación hacia la inserción laboral. Para ello, es clave generar mecanismos de trabajo conjunto entre el sector público, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de diseñar programas más pertinentes y alineados con las dinámicas productivas de cada territorio.

En virtud de lo anterior, la política de capacitación y formación laboral en nuestro país debe acometer un desafío de descentralización no solo en el diseño de los programas, sino en su operación, por la vía de la transferencia de competencias desde los servicios públicos nacionales a los gobiernos regionales (procesos de licitación, focalización, entre otros aspectos). Ello con el fin de que los ciclos programáticos y operativos de las distintas instituciones estén debidamente concatenados. El Gobernador Regional, como órgano ejecutivo del Gobierno Regional debe a su vez ejercer un liderazgo sustentado en las funciones generales que la legislación actual ha asegurado la coordinación, supervisión y fiscalización de los servicios públicos respectivos.

Otro eje fundamental de mejora es la pertinencia territorial de la oferta de capacitación. Es indispensable garantizar que los programas formativos estén disponibles en los territorios donde realmente se necesitan, especialmente en zonas con mayores dificultades de acceso a oportunidades laborales. Para ello, se deben implementar estrategias de descentralización de la oferta de capacitación y, cuando sea necesario, complementar la formación con apoyos en transporte, alimentación o acceso a tecnologías que faciliten la participación de los beneficiarios.

Además, es imperativo implementar un sistema robusto de seguimiento y evaluación que permita medir el impacto real de la capacitación en el empleo y la movilidad laboral de los beneficiarios. Este sistema debe utilizar información administrativa confiable y mecanismos de evaluación continua, con el fin de realizar ajustes estratégicos basados en evidencia y garantizar que los programas de formación contribuyan efectivamente a mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Asimismo, se recomienda establecer un marco de competencias que defina de manera clara y estandarizada las habilidades a desarrollar en los programas de capacitación, alineándolas con las necesidades del mercado laboral y los objetivos de la política de empleo. Actualmente, la oferta formativa depende en gran medida de los proveedores de capacitación, lo que puede generar disparidades en la calidad y pertinencia de los contenidos. Un modelo basado en competencias permitiría orientar la formación hacia habilidades efectivamente demandadas, asegurando una mejor articulación entre capacitación, empleabilidad y productividad.

En este marco, una política integral de capacitación laboral que fomente el encadenamiento entre instituciones y programas aseguraría una trayectoria laboral ascendente para las personas trabajadoras. Actualmente, la falta de articulación dificulta la continuidad y progresión en la formación y empleabilidad. Un enfoque coordinado permitiría estructurar itinerarios formativos que combinen distintas ofertas de capacitación, facilitando la adquisición progresiva de habilidades y el acceso a mejores oportunidades laborales, promoviendo así un desarrollo sostenido en la carrera de la población económicamente activa.

Sin perjuicio de las opciones de concertación y alineación de programas de capacitación, formación e intermediación laboral que ofrece la recientemente creada Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral, se sugiere situar esta figura a nivel de Ministros de Estado, por la vía de la instalación de un Comité Interministerial por la Empleabilidad, al cual se supediten los diversos servicios públicos relacionados con Educación, Trabajo y Economía, y el apoyo técnico de agencias especializadas nacionales e internacionales, así como la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad.

Asimismo, es crucial desarrollar alianzas público-privadas que permitan mejorar los vínculos entre la capacitación y el empleo. Estas alianzas deben fomentar la participación de empresas en el diseño de los programas formativos, así como en la generación de oportunidades de inserción laboral para los egresados de la capacitación. Se recomienda, además, establecer incentivos para que las empresas contraten a trabajadores capacitados en estos programas, asegurando que la formación se traduzca en mejores oportunidades de empleo formal y de calidad.

Esta política integral debería fortalecer la colaboración público-privada para mejorar la inserción laboral de las personas egresadas de los programas de capacitación, promoviendo su colocación en empresas a través de alianzas estratégicas y mecanismos de intermediación. Además, se sugiere un enfoque integral que permita acompañar las trayectorias de los hogares, articulando la capacitación con otros programas de apoyo social y laboral. Esto permitiría no solo mejorar la empleabilidad individual, sino también generar impactos sostenibles en la autonomía económica de las familias.

3. En el largo plazo

Se recomienda una articulación de servicios públicos con una gobernanza definida a través de la definición de una política integral de capacitación laboral. Se debe establecer un marco normativo que unifique la oferta de formación, asegurando la articulación entre instituciones y sectores.

Para mejorar o asegurar la calidad de la oferta pública de capacitación laboral también se recomienda elaborar protocolos de asesoría técnica, asegurando el mismo estándar. Adicionalmente, se sugiere estructurar itinerarios formativos progresivos, con un diseño de trayectorias de capacitación que permita la acumulación de habilidades y favorezcan una movilidad laboral ascendente, y seguir fortaleciendo los mecanismos que conecten directamente a los egresados de programas de capacitación con empresas.

En el plano técnico, a juicio del panel, SENCE debiese tener un rol regulador de la oferta pública de capacitación y formación laboral, facilitando la certificación de cursos y proveedores de servicios, estableciendo estándares de calidad, tanto a nivel nacional como regional.

En conjunto, estas recomendaciones buscan mejorar la eficacia de la política de capacitación y formación laboral de manera progresiva, asegurando que los recursos públicos invertidos en este ámbito generen impactos positivos en la empleabilidad y el desarrollo de la fuerza de trabajo, al tiempo que se articulan de manera más eficiente con las necesidades productivas del país.

REFERENCIAS

Akoojee, S. (2008). Private Technical and Vocational Education and Training (TVET) and national development: The South African reality. *International Journal of Educational Development*, *28*(6), 764–765. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2007.10.001

Akyeampong, K. (2014). *Reconceptualised life skills in secondary education in the African context : Lessons learnt from reforms*. 217–234. https://doi.org/10.1007/s11159-014-9408-2

Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics, 3*(3), 188-220. https://doi.org/10.1257/app.3.3.188

Bakker, V., & Van Vliet, O. (2022). Social investment, employment and policy and institutional complementarities: A comparative analysis across 26 OECD countries. *Journal of Social Policy*, 51(4), 728-750.

Banco Mundial (2018). Estado de las redes de protección social 2018, panorama general del informe, *Banco Mundial*, Washington, DC. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/8fef01f3-fb9f-5e6d-b3f3-a9d5d846f5aa

Bauer, J., & Gruber, H. (2007). Workplace changes and workplace learning: Advantages of an educational micro perspective. *International Journal of Lifelong Education*, *26*(6), 675–688. https://doi.org/10.1080/02601370701711364

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, *70*(5), 9–49.

Behncke, S., Frölich, M., & Lechner, M. (2010). Unemployed and their caseworkers: Should they be friends or foes? *Journal of the Royal Statistical Society. Series A: Statistics in Society*, *173*(1), 67–92. https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2009.00600.x

BID (2010) “Chile: Capacitación en el sistema de formación continua basado en competencias laborales. Avances, desafíos y recomendaciones de política”; *Nota Técnica* # IDB-TN-155; Banco Interamericano de Desarrollo, Rucci, G.; Julio 2010.

Billett, S. (2010). *From your business to our business : industry and vocational education in Australia*. *30*(1), 13–35. https://doi.org/10.1080/0305498042000190041

Blair, R. (2002). Policy Tools Theory and Implementation Networks: Understanding State Enterprise Zone Partnerships. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *12*(2), 161–190. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a003528

Boone, J. A. N., & Ours, J.A.N.C.V.A.N. (2009). *Bringing unemployed back to work: effective active labor market policies ∗. 3*, 293–313. https://doi.org/10.1007/s10645-009-9127-4

Brown, A. J. G., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain ? *IZA Journal of Labor Economics*. https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5

Bucheli, M. (2005). Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones. *Estudios y Perspectivas*, N°2, Oficina de la CEPAL en

Montevideo. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5027/S054220_es.pdf

Camargo, J., Lima, L., Riva, F., & Souza, A. P. (2021). Technical education, non-cognitive skills and labor market outcomes: Experimental evidence from Brazil. *IZA Journal of Labor Economics*, *10*(1), 1–34. https://doi.org/10.2478/izajole-2021-0002

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal, 120*(548), F452-F477. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x

Casillas, C., Macía, M. & Rico, J. (2020). Guía de evaluación de diseño de políticas públicas. *Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas*, Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Gobierno de España.

Cejudo, G. & Michel, C. (2016). Coherencia y políticas públicas: Metas, instrumentos y poblaciones objetivo. *Gestión y Política Pública*, 25 (1): 3-31.

Centeno, V. (2011). Lifelong learning: A policy concept with a long past but a short history. *International Journal of Lifelong Education*, *30*(2), 133–150. https://doi.org/10.1080/02601370.2010.547616

Chang, C. C. (2013). Improving employment services management using IPA technique. *Expert Systems with Applications*, *40*(17), 6948–6954. https://doi.org/10.1016/j.eswa.2013.06.027

Chiaramonte-cipolla, L., Marín-díaz, M. L., Llinàs-audet, X., & Calderón, J. E. (2015). *International briefing 33 : training and development in Argentina*. https://doi.org/10.1111/ijtd.12065

CNEP (2023). Informe Anual De Productividad 2023. *Comisión Nacional de Evaluación y Productividad*. Disponible: https://cnep.cl/informes-anuales-de-productividad/informe-anual-de-evaluacion-y-productividad-2023/

Coady, D., Grosh, M. E., & Hoddinott, J. (2004). Targeting of transfers in developing countries: Review of lessons and experience. *World Bank.* Washington, D.C.

Colombari, R., & Neirotti, P. (2022). Closing the middle-skills gap widened by digitalization: how technical universities can contribute through Challenge-Based Learning. *Studies in Higher Education*, *47*(8), 1585–1600. https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1946029

Davis, P. (2004). Technical colleges and industry partnerships: Advancing workplace learning and organizational effectiveness. *Industrial and Commercial Training*, *36*(3), 121–124. https://doi.org/10.1108/00197850410699137

Deming, D. J. (2019). *Four facts about human capital*.

Didier, N. (2018). About the (non) existence of a lifelong education system in Chile. *Journal of Adult and Continuing Education*, *24*(2), 229–249. https://doi.org/10.1177/1477971418818574

Didier, N. (2020). Training Policies in Chile: A Decision-making Effectiveness Comparison. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3625265

Didier, N. (2022). Assessing job training effectiveness in Chile: A longitudinal approach. *Latin American Policy*, *13*(2), 354–372. https://doi.org/10.1111/lamp.12269

Didier, N., & Cox, J. C. (2012). International briefing 25: training and development in Chile. *International Journal of Training and Development*, *16*(2), 145–154. https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00399.x

Didier, N., Azocar, I., & Leiva, S. (2023). *Informe Final: Programa de Intermediación Laboral*.

Didier, N., Pérez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas. *Revista de Psicología*, *22*(2), 87. https://doi.org/10.5354/0719-0581.2013.30856

DIPRES (2015). Evaluación Ex-Post: Conceptos y Metodologías. División de Control de Gestión Santiago, Junio 2015. Dirección de Presupuestos, Gobierno de Chile. Recuperado de: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-139847_doc_pdf.pdf

DIPRES (2020a). "Evaluación Sectorial". División de Control de la Gestión Pública, Departamento de Evaluación: Santiago, Chile.

DIPRES (2020b). Guía Metodológica. Definiciones estratégicas de indicadores de desempeño 2021. *Dirección de Presupuestos*, Ministerio de Hacienda, Chile. Recuperado de: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-36280_doc_pdf.pdf

DIPRES y MDSyF (2023). Instructivo proceso de monitoreo de programas públicos cierre 2023. Ejecución de programas sociales y no sociales entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023. Dirección de Presupuestos y Subsecretaría de Evaluación Social. Disponible: https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/instructivos/2023/Instructivo_Monitoreo_2023.pdf

Duckworth, V., & Cochrane, M. (2012). Spoilt for choice, spoilt by choice: Long-term consequences of limitations imposed by social background. *Education and Training*, *54*(7), 579–591. https://doi.org/10.1108/00400911211265620

Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2015). A roadmap to vocational education and training in industrialized countries. *ILR Review, 68*(2), 314-337. https://doi.org/10.1177/0019793914564963

Escudero, V., Kluve, J., López Mourelo, E., & Pignatti, C. (2018). Active labour market programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a meta-analysis. *The Journal of Development Studies, 54*(10), 1922-1946. https://doi.org/10.1080/00220388.2018.1546843

Forslund, A., & Kolm, A.-S. (2004). ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES AND REAL-WAGE DETERMINATION – SWEDISH EVIDENCE. In S. W. Polachek (Ed.), *Research in Labor Economics* (Vol. 23, pp. 381–441). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1016/S0147-9121(04)23012-6

Frericks, P., Harvey, M., & Maier, R. (2010). The "paradox of the shrinking middle": The central dilemma of european social policy. *Critical Social Policy*, *30*(3), 315–336. https://doi.org/10.1177/0261018310367671

Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*, *20*(3), 553–569. https://doi.org/10.1177/0950017006067001

Gashi, A. N., Pugh, G., & Adnett, N. (2008). *Technological change and employer-provided training: Evidence from German establishments* (26; Leading House Working Paper).

Gasparini, L., Lombardo, C., Brambilla, I., César, A., & Falcone, G. (2021). Routinization and Employment: Evidence for Latin America. *Documentos de Trabajo Del CEDLAS*, *276*, 1–50. http://login.ezproxy.ub.unimaas.nl/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=149213421&site=ehost-live&scope=site

Géhin, J. P., & Jobert, A. (2001). International briefing 8: Training and development in France. *International Journal of Training and Development*, *5*(1), 81–93. https://doi.org/10.1111/1468-2419.00124

Gordon, J. (2015). Glimpsing the Future in the Past: VET in Europe. *European Journal of Education*, *50*(4), 440–460. https://doi.org/10.1111/ejed.12151

Gutiérrez Romero, R. (2009). Estimating the impact of England's area-based intervention "New Deal for Communities" on employment. *Regional Science and Urban Economics*, *39*(3), 323–331. https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.11.004

Hainmueller, J., Hofmann, B., Krug, G., & Wolf, K. (2016). Do lower caseloads improve the performance of public employment services? New evidence from German employment offices. *Scandinavian Journal of Economics, 118*(4), 941-974. https://doi.org/10.1111/sjoe.12166

Hemerijck, A., Burgoon, B., Di Pietro, A., & Vydra, S. (2016). Assessing Social Investment Synergies (ASIS). *European Commission, Brussels*.

Howlett, M. (1991). Policy instruments, policy styles, and policy implementation: National approaches to theories of instrument choice. *Policy studies journal*, 19(2).

Howlett, M. (2020). Policy instruments: Definitions and approaches. In A modern guide to public policy (pp. 165-177). *Edward Elgar Publishing*.

Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A. (2009). Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems. 3rd Edition. *Oxford University Press*.

Hujer, R., & Thomsen, S. L. (2010). How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? *Labour Economics*, *17*(1), 38–51. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.07.001

Ianchovichina, E., Estache, A., Foucart, R., Garsous, G., & Yepes, T. (2013). Job Creation through Infrastructure Investment in the Middle East and North Africa. *World Development*, *45*, 209–222. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.11.014

Iatagan, M., Dinu, C., & Stoica, A. M. (2010). Continuous training of human resources – a solution to crisis going out. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *2*(2), 5139–5146. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.835

Janssen, J., Tattersall, C., Waterink, W., van den Berg, B., van Es, R., Bolman, C., & Koper, R. (2007). Self-organising navigational support in lifelong learning: How predecessors can lead the way. *Computers and Education*, *49*(3), 781–793. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2005.11.022

Jennett, P. A., & Swanson, R. W. (1994). Lifelong, self-directed learning: Why physicians and educators should be interested. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, *14*(2), 69–74. https://doi.org/10.1002/chp.4750140202

Kim, G. S., & Cho, J. (2009). Entry dynamics of self-employment in South Korea. *Entrepreneurship and Regional Development*, *21*(3), 303–323. https://doi.org/10.1080/08985620802332707

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics, 17*(6), 904-918. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004

Ko, W., & Moffitt, R. A. (2022). Take-up of social benefits. No. w30148. *National Bureau of Economic Research*. https://www.nber.org/papers/w30148

Lamo, A., Messina, J., & Wasmer, E. (2011). Are specific skills an obstacle to labor market adjustment? *Labour Economics*, *18*(2), 240–256. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.09.006

Larrañaga, O., Contreras, D., Bravo, D., Agurto, P., Araneda, H., Manquilef, A., Perticara, M., Rau, T., & Urzúa, S. (2011). *Informe Final: Comisión Revisora del sistema de Capacitación e Intermediación Laboral*.

Lerner, M., & Menahem, G. (2003). Decredentialization and recredentialization: The role of governmental intervention in enhancing occupational status of Russian immigrants in Israel in the 1990s. *Work and Occupations*, *30*(1), 3–29. https://doi.org/10.1177/0730888402239325

Levels, M., van der Velden, R., & Di Stasio, V. (2014). From school to fitting work: How education-to-job matching of European school leavers is related to educational system characteristics. *Acta Sociologica (United Kingdom)*, *57*(4), 341–361. https://doi.org/10.1177/0001699314552807

Lindell, M. (2006). From formulation to realisation: The process of Swedish reform in advanced vocational education. *Education and Training*, *48*(4), 222–240. https://doi.org/10.1108/00400910610671311

Martin, J. P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: Stylised facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy, 4*(1), 1-29. https://doi.org/10.1186/s40173-015-0032-y

Martins-Neto, A., Mathew, N., Mohnen, P., & Treibich, T. (2021). Is There Job Polarization in Developing Economies? A Review and Outlook. *SSRN Electronic Journal*, *November 2021*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3979349

Meager, N. (2009). The role of training and skills development in active labour market policies. *International Journal of Training and Development*, *13*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00312.x

Mergele, L., & Weber, M. (2020). Public employment services under decentralization: Evidence from a natural experiment. *Journal of Public Economics, 182*, 104113. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104113

Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, *66*(4), 281–302.

Molgat, M., Deschenaux, F., & LeBlanc, P. (2011). Vocational education in Canada: Do policy directions and youth trajectories always meet? *Journal of Vocational Education and Training*, *63*(4), 505–524. https://doi.org/10.1080/13636820.2011.580361

Nelson, M. (2013). Making markets with active labor market policies: The influence of political parties,

welfare state regimes, and economic change on spending on different types of policies. *European Political Science Review*, *5*(2), 255–277. https://doi.org/10.1017/S1755773912000148

Neugart, M. (2008). Labor market policy evaluation with ACE. *Journal of Economic Behavior and Organization*, *67*(2), 418–430. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2006.12.006

OECD. (2020). *OECD skills outlook 2020: Learning for life.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1f5c6e5e-en

Orozco, M. E., & Valdivia, R. (2021). Monitoreo y evaluación de políticas y programas sociales. Caja de herramientas. Gestión e institucionalidad de las políticas sociales para la igualdad en América Latina y el Caribe. Santiago: *CEPAL*, 2021. LC/TS. 2021/157. p. 135-155.

Peng, G., Wang, Y., & Han, G. (2018). Information technology and employment: The impact of job tasks and worker skills. *Journal of Industrial Relations*, *60*(2), 201–223. https://doi.org/10.1177/0022185617741924

Pignatti, C. (2016). Do Public Employment Services improve employment outcomes? Evidence from Colombia. *ILO Research Department Working Paper, 10*. https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_450066/lang--en/index.htm

Puhani, P. A. (2003). Active labour market policy and employment flows. *International Journal of Manpower*, *24*(8), 897–915. https://doi.org/10.1108/01437720310507929

Rabayah, K. S., & Sartawi, B. (2008). Enhancing the labour market prospects of ICT students in a developing country. *Education and Training*, *50*(3), 244–259. https://doi.org/10.1108/00400910810874017

Raczynski, D. (1995). Focalización de programas sociales: lecciones de la experiencia chilena. *Políticas económicas y sociales en el Chile democrático*, 217-255.

Radin, B. A., & Posner, P. (2011). Policy Tools, Mandates, and Intergovernmental Relations. *The Oxford Handbook of American Bureaucracy*, *June 2018*, 1–29. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199238958.003.0019

Ramirez-Anormaliza, R., Llinàs-Audet, X., & Sabaté, F. (2017). International briefing 36: training and development in Ecuador. *International Journal of Training and Development*, *21*(4), 318–331. https://doi.org/10.1111/ijtd.12114

Ratcheva, V., Zahidi, S., Chan, Q., & Jesuthasan, R. (2019). Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market. In *World Economic Forum* (Issue January).

Saar, E., Ure, O. B., & Desjardins, R. (2013). The Role of diverse institutions in framing adult learning systems. *European Journal of Education*, *48*(2), 213–232. https://doi.org/10.1111/ejed.12026

Shan, H., & Fejes, A. (2015). Skill regime in the context of globalization and migration. *Studies in Continuing Education*, *37*(3), 227–235. https://doi.org/10.1080/0158037X.2015.1074895

Sheldon, P., & Thornthwaite, L. (2005). *Employability skills and vocational education and training policy in Australia: An analysis of employer association agendas Peter Sheldon*. *43*(3), 404–425. https://doi.org/10.1177/1038411105059100.Employability

Shin, J. S., & McGrath-Champ, S. (2013). Informal Skill Formation and the Division of Labour: The Case of Korean Tiling Workers in Sydney. *Journal of Industrial Relations*, *55*(1), 80–99. https://doi.org/10.1177/0022185612466624

Talmage, C. A., Lacher, R. G., Pstross, M., Knopf, R. C., & Burkhart, K. A. (2015). *Captivating Lifelong Learners in the Third Age : Lessons Learned From a University- Based Institute*. https://doi.org/10.1177/0741713615577109

Toner, P. (2010). Innovation and vocational education. *Economic and Labour Relations Review*, *21*(2), 75–98. https://doi.org/10.1177/103530461002100206

Trampusch, C. (2010). Co-evolution of skills and welfare in coordinated market economies? A comparative historical analysis of Denmark, the Netherlands and Switzerland. *European Journal of Industrial Relations*, *16*(3), 197–220. https://doi.org/10.1177/0959680110375129

Valdebenito, M. J., & Sepúlveda, L. (2023). New configurations of labour insertion processes. The case of secondary technical and vocational education and training students in Chile. *International Journal of Social Welfare*, *32*(1), 32–44. https://doi.org/10.1111/ijsw.12508

Valiente, O., Zancajo, A., & Jacovkis, J. (2020). The coordination of skill supply and demand in the market model of skill formation: testing the assumptions for the case of Chile. *International Journal of Lifelong Education*, *39*(1), 90–103. https://doi.org/10.1080/02601370.2019.1678692

Vikström, J. (2017). Dynamic treatment assignment and evaluation of active labor market policies. *Labour Economics*, *49*(September 2016), 42–54. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.09.003

Vona, F., & Consoli, D. (2015). Innovation and skill dynamics: A life-cycle approach. *Industrial and Corporate Change*, *24*(6), 1393–1415. https://doi.org/10.1093/icc/dtu028

Vona, F., Marin, G., & Consoli, D. (2019). Measures, drivers and effects of green employment: Evidence from US local labor markets, 2006-2014. *Journal of Economic Geography*, *19*(5), 1021–1048. https://doi.org/10.1093/jeg/lby038

Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys, 33*(1), 125-149. https://doi.org/10.1111/joes.12269

Wall, A., & Ottewill, R. (2000). Delivering contextual material on a vocational business and public sector programme. *Education + Training*, *42*(3), 150–159. https://doi.org/10.1108/00400910010372698

Woolfson, C. (2008). Social dialogue and lifelong learning in new EU member states: “Reform fit” in Latvia. *Journal of European Social Policy*, *18*(1), 79–87. https://doi.org/10.1177/0958928707084455

World Economic Forum. (2019). *Towards a Reskilling Revolution Industry-Led Action for the Future of Work* (Issue January).

Ziderman, A. (1989). Training Alternatives for Youth: Results from Longitudinal Data. *Comparative Education Review*, *33*(2), 243–255. https://doi.org/10.1086/446839

Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). Ethnicity, Gender and Household Effects on Becoming NEET: An Intersectional Analysis. *Work, Employment and Society*, *33*(3), 351–373. https://doi.org/10.1177/0950017017738945

ANEXO

ANEXO: FICHAS DE MONITOREO

NOMBRE DEL PROGRAMA: Microemprendimiento Indígena

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Corporación Nacional de Desarrollo Indígena

MINISTERIO: Ministerio de Desarrollo Social y Familia

ID BIPS: 1733

Año de inicio: 2006

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2019

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros).

Complementariedades informadas: - Fondo de Desarrollo Indígena - Fomento a la Economía Indígena - Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
21	06	01	24	03	999	SIN GLOSA

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
362395	484765	525938	507449	529777	563153	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Decreto Exento N°011, de 30/04/2020, Totalmente Tramitado 30/04/2020, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia - Subsecretaría de Servicios Sociales que aprueba el Convenio de Transferencia de Recursos, entre el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena para la ejecución del Programa Microemprendimiento Indígena.

Decreto Supremo N°63, de 03/06/2011 con TR-CGR 18/07/2011, de MIDEPLAN, que aprueba Convenio de Transferencia de Recursos entre el Ministerio de Planificación y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena para el Programa Generación de Microemprendimiento Indígena Urbano.

Decreto Supremo N°42 de 02/08/2016, con TR/CGR el 23/08/2016 de Ministerio de Desarrollo Social-Subsecretaría de Servicios Sociales que aprueba modificación del Convenio de Transferencia de Recursos entre el Ministerio de Desarrollo Social y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena para el Programa Generación de Desarrollo Indígena Urbano.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca abordar la baja capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios que son usuarios activos del Subsistema Seguridades y Oportunidades, a través de tres componentes: Capacitación; Financiamiento y; Asistencia técnica.

Problema público: Baja capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios que son usuarios activos del Subsistema Seguridades y Oportunidades.

Estrategia: Para acceder al programa las personas deben postular a los fondos concursables regionales publicados en www.conadi.gob.cl y difundidos a través de las oficinas PIDI (Promoción e Información de los Derechos Indígenas) de cada región, las personas interesadas y que cumplan con los requisitos de admisibilidad (ser persona indígena, residir en zonas urbanas y rurales, pertenecer al Subsistema Seguridades y Oportunidades, presentar un proyecto individual, presentar al menos 1 cotización de cada ítem solicitado a CONADI por un monto de aproximadamente $500.000.-, no tener incumplimiento con la CONADI o Programa Chile Indígena) deberán presentar un proyecto el cual será evaluados en la unidad operativa a través de un jurado, compuesto por personal de CONADI y MDSyF, asignando puntaje de acuerdo a una pauta de evaluación con al menos 3 criterios técnicos (viabilidad técnica y económica del proyecto, experiencia y capacitaciones previas del postulante y puntaje adicional) según 3 características:

a- Mujeres indígenas jefas de hogares monoparentales con o sin integrantes menores de 15 años en el grupo familiar.

b- Hombres y mujeres indígenas con residencia en zonas de mayor porcentaje de pobreza indígena

c- Proyectos que Pongan en valor y transmitan la cultura indígena material e inmaterial.

Luego serán ordenandos de mayor a menor. Quien obtenga mayor puntaje se adjudica el fondo, y se financian tantos proyectos como fondo exista. Posteriormente, se adjudican los beneficiarios/as de los concursos con un monto asignado para ejecutar el proyecto de microemprendimientos. El fondo es de hasta $500.000 quinientos mil pesos para cada proyecto de microemprendimiento, el cual, no es reembolsable. La adjudicación marca el hito donde se inicia el proceso de entrega de bienes y servicios a los usuarios del Programa, comenzando con la etapa de entrega de talleres de capacitación a través de organismos licitados por CONADI en coordinación con los profesionales de apoyo contratados para la ejecución del programa a nivel regional, en esta etapa el/la usuario/a del Programa será capacitado y evaluado. A continuación, se entrega el financiamiento del proyecto adjudicado. CONADI resguardará la modalidad de entrega de recursos financieros, en coordinación con los profesionales de apoyo contratados para la ejecución del programa a nivel nacional, en esta etapa los proyectos serán ejecutados financiera y técnicamente. Finalmente, se entregará la asesoría técnica a los usuarios del programa a través de licitaciones públicas en coordinación con los profesionales de apoyo del Programa, etapa en la que el/la usuario/a será asesorado técnicamente respecto de la puesta en marcha del proyecto y evaluado respecto a la asesoría técnica recibida. El/la usuario/a egresará del Programa cuando haya transcurrido 1 año de intervención y recibido los bienes y servicios de los 3 componentes del Programa. El egreso del Programa se formaliza a través del Informe Técnico de cierre de CONADI donde consta el proceso de intervención realizado por cada usuario/a. Al término del programa se realizará una encuesta a todos los beneficiarios que será considerada como línea de salida. Este instrumento dará cuenta de la satisfacción de los usuarios con el programa y se relevaran posibles aspectos a mejorar por parte de los ejecutores. Finalmente, posterior a 6 meses del egreso del programa, se medirá la generación de ingresos autónomos de los ex beneficiarios que continúan desarrollando la actividad de microemprendimiento. En dicha encuesta se busca reflejar el ingreso o recursos económicos generados con el desarrollo del microemprendimiento. Adicionalmente, se levantará información que caracterice a los usuarios del Programa en dicho año, identificando posibles factores que favorecieron la continuidad de los microemprendimientos posterior al apoyo entregado, con el objeto de realizar mejoras continuas a la intervención.

ENFOQUE DE GÉNERO: No

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Aumentar la capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios que son usuarios activos del Subsistema Seguridades y Oportunidades.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Está dirigida a todos los beneficiarios del programa y consiste en la entrega de talleres grupales para desarrollar habilidades y competencias emprendedoras y adquirir conocimientos en 4 pilares fundamentales para desarrollar un proyecto de emprendimiento:

1- Educación financiera

2- Gestión del proyecto de micro emprendimiento en el contexto urbano/rural

3- Normativa legal

4-Otros específicos según las características de los proyectos financiados.

La duración de los talleres de capacitación tendrá un mínimo de 2:30 horas cada uno, siendo un total de 10 horas durante los 7 primeros meses del programa. Los usuarios recibirán los contenidos a través de una metodología participativa y serán evaluados y certificados por cada taller realizado.

COMPONENTE 2 Financiamiento: Consiste en recursos económicos (aporte en dinero) destinados a todos los usuarios del Programa, con la finalidad de adquirir los activos necesarios para el desarrollo del proyecto de microemprendimiento. La inversión del bien se realiza en los momentos finales de los talleres de capacitación y previamente a la asesoría técnica. Este monto corresponde a $500.000 aproximadamente por cada proyecto (equipos, máquinas, herramientas, materias primas, insumos entre otros). CONADI resguardará la modalidad de entrega de recursos a los usuarios del Programa, siendo el ejecutor quien realiza la compra de los bienes productivos, escogidos y acordados previamente con el usuario. Este beneficio se complementa con un aporte propio equivalente al 5% del monto total requerido, que puede ser en efectivo o valorizado en preexistencias, y que se concreta al momento de hacer la compra o durante la ejecución del proyecto de microemprendimiento.

COMPONENTE 3 Asistencia técnica: Consiste en orientar, recomendar y acompañar en terreno a los usuarios del Programa para impulsar la puesta en marcha y ejecución de los proyectos de microemprendimiento. Esto, con el objetivo de maximizar la calidad de la implementación y el impacto del proyecto, asesorando a los usuarios y haciendo seguimiento a la implementación. Se realizarán al menos 2 asesorías técnicas por cada usuario del Programa, desde la adquisición de los bienes del proyecto, hasta el desarrollo del mismo. La primera, se realizará durante el proceso de compra de los bienes, es decir, al inicio de la implementación del proyecto financiado por CONADI. La segunda, se realizará durante la puesta en marcha del proceso y término de la ejecución del proyecto (en contextos urbanos y rurales).

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Todas las personas pertenecientes al Subsistema seguridades y oportunidades, que son mayores de edad y que pertenecen a los pueblos indígenas reconocidos por la ley 19.253.

Población Objetivo: Todas las personas pertenecientes al Subsistema seguridades y oportunidades, que son mayores de edad y que pertenecen a los pueblos indígenas reconocidos por la ley 19.253. Se priorizará a mujeres jefas de hogar, a personas en situación de discapacidad y adultos mayores.

Beneficiarios: Personas pertenecientes al Subsistema Seguridad y oportunidades (seleccionados a través del RSH), que cuentan con Calidad Indígena emitida por CONADI, que postulan a un fondo concursable y que cumplen con la pauta de evaluación de cada concurso con los siguientes requisitos mencionadas en las bases:

- Mujeres y hombres indígenas pertenecientes a alguno de los pueblos reconocidos por la Ley 19253.

- Edad igual o mayor a 18 años, sin tope de edad. Pertenecer al Subsistema de seguridad y oportunidades.

- Presentar un formulario de postulación al programa. Acreditar residencia en la Región donde postulan.

- Presentar al menos 1 cotización de proveedores y/o empresas establecidas en el comercio formal.

- El monto a Conadi no debe sobrepasar el máximo establecido $550.000. Adjuntar permiso municipal y/o autorización de Seremi de la Región donde postulan (comercio ambulante).

- Se realiza una evaluación técnica y se asigna puntaje (máximo 100):

-Ámbito técnico del proyecto: producto y/o servicio que realizará con el proyecto / Lugar o espacio físico donde llevará a cabo las actividades del proyecto. Muy bueno 30, Bueno 15, Regular 10, Insuficiente 0.

-Ámbito financiero del proyecto: identificar claramente los bienes y presupuesto solicitado a Conadi. Muy bueno 30, Bueno 15, Regular 10, Insuficiente 0 .

-Experiencia del postulante. El /La postulante acredita certificados de participación en ferias de emprendimiento u otras instancias de comercialización. Muy bueno 15, Bueno 10, Regular 5, Insuficiente 0.

-Ámbito cultural del proyecto: el proyecto se basa en principios de la cosmovisión indígena y/o principios sustentables con el medio ambiente. Muy bueno 20, Bueno 15, Regular 10, Insuficiente 0

Criterio regional: acceso preferente para postulantes nuevos. 5

- Se selecciona a los beneficiarios con los puntajes más altos en orden decreciente.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	34.706	712	615
2021	34.706	712	697
2022	34.706	712	711
2023	34.706	3.600	913

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de mejora en la capacidad de generar recursos económicos de forma autónoma al término del Programa.	(Número de usuarios que aumentan los ingresos autónomos del emprendimiento al término del Programa en el año t) / (Número total de usuarios egresados del Programa en el año t) * 100	100%	100%	89%
Porcentaje de mejora en la capacidad de generar recursos económicos de forma autónoma a los seis meses posteriores al término del Programa.	(Número de usuarios que aumentaron los ingresos autónomos del emprendimiento en el año t, a los 6 meses posteriores al término del Programa) / (Número total de usuarios egresados del Programa en el año t-1) *100	100%	S/I*	73%

* S/I: Valor de indicador no informado.

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	697	582	702
Financiamiento	Proyectos financiados	697	711	702
Asistencia técnica	Personas asesoradas técnicamente	697	500	702

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	119,4	132,3	0,0
Financiamiento	581,9	571,7	568,4
Asistencia técnica	119,4	154,0	0,0

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa de Formación para la Competitividad

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Corporación de Fomento de la Producción

MINISTERIO: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

ID BIPS: 87137

Año de inicio: 2014

Monitoreado desde: 2019

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2017

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación Focalizada de Ámbito

Año evaluación ex post: 2021

Calificación ex post: Desempeño bajo

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro).

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
07	06	01	24	01	018	06
07	06	07	24	01	018	05

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	1686644	3388105	3530366	2205023	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

*Resolución N°1.117, del 07/07/2015, que aprueba el manual de operaciones para el instrumento "Programas de Formación para la Competitividad - PFC".

*Resolución N°35, del 13/03/2017, que aprueba reglamento para el instrumento "Programas de Formación para la Competitividad - PFC".

*Resolución N°42, del 17/06/2020, que aprueba modificación al reglamento del instrumento "Programas de Formación para la Competitividad - PFC".

*Resolución N°577, del 04/05/2016, que aprueba el manual de rendición y seguimiento financiero de los programas y proyectos intermediados, de la Gerencia de Desarrollo Competitivo.

*Res. N°42, del 17/06/2020 que da facultades a los Directores de las Agencias de Desarrollo Regional para aprobar PFC.

*Res. N° 44, del 19/01/2021 que traslda la administración del PFC a la G. Gral.

*Glosas: En el marco de la Ley de Presupuestos del año 2020, el Programa contenía dos glosas (6 y 7), cuyo detalle se transcribe:

Glosa 6: Con cargo a esta asignación, se podrán transferir recursos a entidades públicas y privadas que incuben o apoyen el emprendimiento y a Agentes Operadores Intermediarios, Entidades Gestoras y beneficiarios directos, para el financiamiento o cofinanciamiento de programas o proyectos de emprendimiento o de fomento, respectivamente, y, en ambos casos, para la promoción, captación de interesados, evaluación, supervisión, seguimiento, administración y/o ejecución de dichos programas y/o proyectos. Con todo, el gasto máximo en dichas transferencias destinadas a gastos de operación de los Agentes Operadores Intermediarios, no podrá superar los $ 5.927.084 miles. Todo nuevo Agente Operador Intermediario, deberá ser seleccionado mediante concurso público y deberá cumplir con los requisitos generales que establezca CORFO. Tratándose de Entidades Gestoras, éstas serán seleccionadas de conformidad con las normas de contratación pública que resulten aplicables.

Los recursos que se transfieran a organismos e instituciones del sector público no se incorporarán a su presupuesto. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá financiarse con estos recursos, gastos permanentes y/o basales de los organismos e instituciones receptoras y/o cualquier otro gasto que no esté directamente asociado a la ejecución específica de las acciones para los que se encuentran destinados.

Glosa 7: Tratándose de acciones incluidas y financiadas en Convenios suscritos con la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, en el marco de la ejecución del Fondo de Innovación para la Competitividad - Emprendimiento, se podrá imputar en estas asignaciones gastos asociados a esas acciones con anterioridad a la total tramitación del(los) acto(s) administrativo(s) que los aprueben, en la medida que exista disponibilidad presupuestaria en las mismas.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Este programa es parte de la política de fomento y tiene como objetivo fortalecer el capital humano a través del cierre de brechas, aumento aumentar en calidad y/o cantidad el trabajo calificado, competencias y aprendizajes de la fuerza laboral, actual o potencial de sectores productivos. El programa provee becas de capacitación, de certificación de competencias laborales y además becas de pasantías escolares en el extranjero. El programa es ejecutado por Agentes Operadores Intermedios, a quien Corfo le traspasa los recursos.

Problema público: Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, no cuenta con las competencias laborales necesarias para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores. De acuerdo a la definición de OCDE, las competencias (skills) se definen como el conjunto de conocimientos, atributos y capacidades que pueden ser aprendidas y que habilitan a las personas para un desempeñar de forma exitosa y consistente una actividad o tarea y se pueden construir o ampliar a través del aprendizaje. La suma de todas las competencias disponibles en la economía en un punto determinado en el tiempo, conforma el capital humano de un país. CORFO, priorizó los siguientes subsectores dentro de cada rama de la actividad económica: Turismo Sustentable, Minería Alta Ley, Alimentos Saludables, Pesca Sustentable y Acuicultura, Economía Creativa, Construcción Sustentable, Logística Portuaria y Terrestre, Energía Solar, Industria Inteligente, Salud + Desarrollo y Manufactura Avanzada.

Estrategia: La estrategia del programa consiste en el cofinanciamiento de actividades, capacitaciones y/o certificaciones, que mejoren las competencias laborales de la fuerza de trabajo de sectores productivos priorizados por CORFO. Los Programas de Formación para la Competitividad (PFC) pueden ser de tres categorías: Nacionales, Mesoregionales o Regionales. El Programa se operacionaliza en proyectos que se formulan en base a los requerimientos levantados por iniciativas estratégicas de CORFO, específicamente los Programas Estratégicos (PE), y pueden incluir actividades que detallen y definan las necesidades especificas de capital humano del sector (levantamiento de perfiles ocupacionales, estudios de oferta de capacitación y/o certificación, y el diseño de planes formativos), y/o la ejecución de actividades de desarrollo de competencias (capacitaciones) y/o certificación de competencias, en función del requerimiento efectuado. Este instrumento opera mediante la modalidad de ventanilla abierta, estando la iniciativa de postular un PFC radicada en CORFO, tomando en consideración las brechas y requerimientos surgidos desde Programas Estratégicos de CORFO y su aprobación corresponderá al Comité de Asignación respectivo (CAF o CAZ). Aprobado un Proyecto, el Gerente de Desarrollo Competitivo o el Director Regional, según corresponda, dará inicio al proceso de selección del Agente Operador Intermediario (AOI), el cual estará a cargo de seleccionar a la Entidad Experta. Tanto el AOI como la Entidad Experta deben ser seleccionados mediante concurso. Esta Entidad Experta se encargará de ejecutar las actividades de desarrollo de competencias y/o certificación de competencias. Los AOI, además, deberán implementar el proceso de postulación y selección de los becarios y de supervisar, administrar y dar seguimiento a estos proyectos. La selección de los becarios, se realiza en función de los requisitos que cada proyecto establece. Además, en los Programas donde hay más demanda, se realiza una prueba de selección para verificar la intensidad del deficit de competencias y seleccionar aquellos postulantes donde esta es mayor o cumplan con los estándares establecidos en el respectivo programa y, en los programas más acotados, se realiza un diagnóstico que permite ordenar los contenidos de los cursos. La Entidad Experta una vez contratada podrá dar inicio a las actividades, siendo la duración promedio de los cursos de 6 meses. El plazo para la ejecución no podrá superar los 2 años

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Becas para Capacitación: Mediante subsidios se realizan actividades o acciones, como diagnósticos y cursos de capacitación (duración promedio de 200 hrs.), que permitan formar, mejorar o desarrollar las competencias laborales requeridas por sectores productivos priorizados por CORFO.

El cofinanciamiento será de hasta 90% con un tope de M$2.500 por Becario. El tope por proyecto para los PFC Nacionales y Mesoregionales será de hasta MM$190 y de hasta MM$100 para los PFC Regionales.

La modalidad de producción es mediante ventanilla abierta con postulación realizada por CORFO previo levantamiento de necesidades realizada por iniciativas estratégicas, serán los Comités de Asginación de CORFO (CAF o CAZ dependiendo del alcance) los que aprueben la iniciativa. La administración del proyecto estará a cargo de Agentes Operadores Intermediarios y la Ejecución de las capacitaciones estará a cargo de Entidades Expertas (Instituciones de Educación u OTEC), ambas entidades deberán ser seleccionadas mediante concurso.

COMPONENTE 2 Becas para Certificación: Mediante subsidios se realizan actividades o acciones, como test de validación y certificaciones, que permiten acreditar las competencias laborales adquiridas o existentes en materias asociadas a los sectores productivos priorizados por CORFO.

El cofinanciamiento será de hasta 90% con un tope de M$500 por Becario. El tope por proyecto para los PFC Nacionales y Mesoregionales de hasta M$38.000, y el de PFC Regionales de hasta M$20.000.

La modalidad de producción es mediante ventanilla abierta con postulación realizada por CORFO previo levantamiento de necesidades realizada por iniciativas estratégicas, serán los Comités de Asginación de CORFO (CAF o CAZ dependiendo del alcance) los que aprueben la iniciativa. La administración del proyecto estará a cargo de Agentes Operadores Intermediarios y la Ejecución de las capacitaciones estará a cargo de Entidades Expertas (Instituciones de Educación, Certificadoras, entre otros), ambas entidades deberán ser seleccionadas mediante concurso.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Fuerza de Trabajo de sectores productivos priorizados por CORFO que no cuenta con las competencias laborales necesarias para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores.

Población Objetivo: Personas entre 18 y 65 años, pertenecientes a la fuerza laboral de los sectores priorizados por Corfo, que tiene bajo nivel de competencias laborales respecto de los requerimientos de los sectores específicos y que poseen un nivel de enseñanza media.

En tal sentido, la población con nivel de calificación media constituye el criterio de focalización.

Beneficiarios: Durante el año 2023, se financiaron proyectos asociados a tecnologías de información, marketing digital y comercio electrónico, además de proyectos vinculados con el nuevo modelo de desarrollo productivo sostenible en temáticas de descabornización y construcción sustentable. En total, corresponde a 1.316 becas para formar capacidades en estas temáticas.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	**Población Potencial**	**Población Objetivo**	**Beneficiarios efectivos**
2020	* S/I	599.450	25.248
2021	* S/I	599.450	23.137
2022	* S/I	599.450	7.482
2023	1.411.584	599.450	1.316

* S/I: Valor no informado

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios que mejoran sus competencias (aprueban cursos y certificaciones realizadas en año t)	(N° de beneficiarios que aprueban los cursos de capacitación o se certifican en t/ N° total de beneficiarios en t)*100	4%	76%	88%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Becas para Capacitación	N° de Matrículados	4.876	7.482	1.336
Becas para Certificación	N° de Matrículados	47	0	0

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Becas para Capacitación	852,6	533,7	1.487,5
Becas para Certificación	444,4	N/A	0,0

* N/A: No aplica reportar valor del indicador en el presente periodo.

NOMBRE DEL PROGRAMA: Yo Emprendo

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Fondo de Solidaridad e Inversión Social

MINISTERIO: Ministerio de Desarrollo Social y Familia

ID BIPS: 3228

Año de inicio: 2003

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño:

Calificación Ex-Ante:

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Municipio.

Complementariedades informadas: - Acceso al Microcrédito - Fondo de Solidaridad e Inversión Social. - Yo Emprendo Semilla - Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
21	02	03	33	01	005	04, 07

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
9197097	10204514	9794896	9763599	13723760	11889228	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Resolución Exenta N° 02457, del 12 de diciembre

de 2012. Esta resolución regula la operación del programa. Refiere al formato tipo de bases de licitación con el cual se dio inicio al programa.

Posterior a eso, cada año se resolucionan las bases tipo que

norman el funcionamiento del programa en regiones.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa implementa los componentes Financiamiento Capital Semilla, Capacitación y Asesoría Técnica.

Problema público: Personas en situación de pobreza y/o vulnerabilidad que para subsistir desarrollan actividades independientes en condiciones precarias y con escasas posibilidades de acceso a oportunidades de desarrollo, lo que dificulta que dichas actividades generen ingresos económicos permanentes y de calidad.

Estrategia: El proceso de ejecución de programa se inicia con la selección de usuarios que formarán parte del proyecto. Una vez seleccionados se inicia la etapa de formación, en la cual se desarrollan los talleres definidos por base y descritos en las propuestas. Los talleres abordan diversas temáticas las cuales son definidas en las bases de licitación. La entrega de capital semilla se realiza generalmente una vez finalizados los talleres. Eventualmente podrían quedar sesiones para después de la inversión. El servicio de asesoría generalmente se traslapa con la etapa de formación de manera de fortalecer el capital humano de los usuarios, aportando conocimientos y herramientas que mejorarían la gestión y desarrollo del negocio.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad, que desarrollan actividades económicas autónomas, perciben ingresos mayores y más estables fruto de su actividad independiente de generación de ingresos.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Financiamiento Capital Semilla: El capital semilla consiste en recursos que se entregan a los usuarios del programa, con los cuales se adquieren bienes, insumos o se financian otros elementos necesarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo o de desarrollo del negocio de la persona que participa del programa. Estos recursos son entregados al ejecutor, y es el ejecutor, junto con el usuario quien realiza la compra de lo definido en el plan de negocio. Todo queda siempre a nombre del usuario. Se complementa con un aporte propio en efectivo por parte del usuario que se concreta o al momento de hacer la compra o durante la ejecución del proyecto.

COMPONENTE 2 Capacitación: Entrega de talleres enfocados al desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos relacionados al emprendimiento (modelo de negocios, innovación, gestión, comercio digital y redes sociales, entre otros.

COMPONENTE 3 Asesoría técnica: Entrega de asesoría a usuarios a través de la cual se busca implementar planes de trabajo que impliquen acciones que promuevan la adquisición de conocimientos, herramientas y capacidades para un mejor desarrollo del negocio, fortalecimiento de redes y aprovechamiento de oportunidades.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas mayores de 18 años en situación de pobreza y/o vulnerabilidad

Población Objetivo: Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, que pertenezcan a los 2 primeros quintiles de ingreso CASEN (40% más vulnerable), independientes, y que se encuentren en condición de ocupados u ocupados en actividades económicas precarias (487.002 personas, pobreza multidimensional; trabajan por cuenta propia y están ocupados). Se consideran también personas cumpliendo condena derivadas por convenio con Gendarmería y personas con discapacidad y cuidadoras derivadas por convenio con Teletón.

Beneficiarios: Corresponde a personas mayores de 18 años; que se ubican en el tramo del 40% del RSH o que tienen alguna otra condición de vulnerabilidad; cuya situación ocupacional es ocupada u ocupada precaria, en ambos casos independiente; con un nivel de desarrollo de negocio básico o avanzado (definido en función de variables como nivel de ventas, formalización, antigüedad y horas de dedicación); con un negocio en funcionamiento. A estos criterios se suman otros que agregan puntaje al puntaje de selección, cuya ponderación es definida por equipos regionales tales como: índice de necesidades, familia monoparental con niños menores, mujer jefa de hogar SERNAMEG, negocio como actividad principal, participaciones previas en programas del FOSIS, entre otras que se agregan por decisión regional.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	2.623.178	487.002	21.833
2021	2.623.178	487.002	9.365
2022	2.623.178	487.002	10.804
2023	2.505.822	479.740	19.102

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo que terminan con un incremento de sus ingresos iniciales de a lo menos un 5%.	(N° de usuarios que ingresan a la intervención en el año t-1 y que al egreso incrementan sus ingresos iniciales en a lo menos un 5% en el año t / N° total de usuarios que ingresan a la intervención en el año t-1) * 100	86%	9%	88%
Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo que finalizan su intervención con un emprendimiento funcionando e incrementan a lo menos un 10% sus ventas mensuales	(N° de usuarios que ingresan a la intervención en el año t-1 y que al egreso tienen un emprendimiento y aumentan sus ventas mensuales a lo menos en 10% en el año t/ N° total de usuarios que ingresan a la intervención en el año t-1) * 100	79%	8%	85%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Financiamiento Capital Semilla	Cantidad de capitales semilla entregados.	4.708	4.489	9.669
Capacitación	Usuarios con talleres realizados	5.003	4.489	9.676
Asistencia técnica	Usuarios con asesorías realizadas	5.004	2.907	9.676

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Financiamiento Capital Semilla	1.132,1	1.501,4	533,1
Capacitación	499,1	762,5	289,7
Asistencia técnica	663,6	1.216,2	301,9

NOMBRE DEL PROGRAMA: Yo Emprendo Semilla

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Fondo de Solidaridad e Inversión Social

MINISTERIO: Ministerio de Desarrollo Social y Familia

ID BIPS: 3408

Año de inicio: 2002

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2019

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Servicio o Institución Pública, Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro).

Complementariedades informadas: - Yo Emprendo - Fondo de Solidaridad e Inversión Social. - Yo Trabajo - Apoyo a Tu Plan Laboral - Fondo de Solidaridad e Inversión Social. - Acceso al Microcrédito - Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
21	02	03	33	01	006	05

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
17652211	18148984	19550745	20114539	24518286	23160161	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Resolución exenta N°02462 con fecha 12 de diciembre del 2012. Decreto Supremo que da curso al Convenio actual es el DS N°16 con fecha 18 enero 2011. Resolución que da vigencia a convenio 2016, N°283 del 16 de Febrero 2016.

Resolución que modifica convenio 2016, N°021 del 09 de enero 2017.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa se implementa a partir de los componentes Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento en su versión Regular y en su versión Seguridades y Oportunidades.

Problema público: Personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% CSE, o al subsistema SSyOO, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con RSH, tienen escasas posibilidades de acceso a financiamiento y formación de capacidades para emprender.

Estrategia: El programa tiene como eje de intervención mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas a través de la generación de ingresos en forma autónoma. Centra su intervención en el ámbito formativo potenciando las capacidades personales de los usuarios para enfrentarse al mundo del trabajo y desarrollar las competencias técnicas necesarias para la implementación de una actividad laboral independiente. Existen dos líneas de trabajo dependiendo del perfil del usuario, una que está centrada en las personas pertenecientes al subsistema seguridades y oportunidades (Línea SSyOO), y una segunda, que corresponde al ingreso de usuarios que pertenezcan al 40% más vulnerable según RSH (línea Regular). En ambos casos, se utiliza la misma metodología de intervención, la diferencia se centra en el perfil de ingreso del usuario, dato que será registrado al momento de la postulación, según la cobertura de la región se definen programas para cada una de las líneas. En el caso de la línea SSyOO, existe una coordinación permanente con el programa a nivel local, ello, con la finalidad de mejorar los perfiles de ingreso y la atención integral que se entrega a las familias del susbsistema seguridades y oportunidades.

El proceso de ejecución se inicia con la selección de usuarios que participarán del proyecto, a través de un diagnóstico aplicado a cada uno de los postulantes preseleccionados, a través de un organismo intermediario contratado por Fosis para ejecutar en las comunas focalizadas. Una vez seleccionados, se inicia la etapa de formación, en ella se desarrollan los talleres que abordan las distintas temáticas definidas en las bases de licitación; los contenidos entregados en este proceso son definidos por Fosis y cada región incorporará otros adicionales dependiendo de las características de la población atendida. La entrega de capital semilla se realiza una vez finalizados los talleres, el usuario elabora un plan de negocios que da cuenta del proyecto que llevará a cabo, los recursos disponibles y las adquisiciones necesarias para la implementación, validado el plan por ejecutor intermediario y Fosis, se orienta y acompaña en proceso de inversiones; posterior a esta etapa, se inicia la fase de asistencia técnica para apoyar y fortalecer el desarrollo de los emprendimientos, se define un plan de trabajo para un tiempo aproximado de 3 meses, donde el ejecutor intermediario que ha sido contratado por fosis para llevar a cabo la intervención, realizará asesorías en el domicilio del usuario o su lugar de trabajo, y que tiene por objetivo fortalecer las temáticas tratadas en la formación y diferentes gestiones para la sustentabilidad del emprendimiento a largo plazo.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% CSE, o al subsistema SSyOO, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con RSH, acceden a financiamiento y formación de capacidades para el desarrollo de un emprendimiento.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento (en su versión Regular): El Programa considera dos líneas de acción: a) De servicios de apoyo integral, con una duración promedio de 6 meses de ejecución, donde los usuarios reciben un conjunto de servicios especializados, formación, orientados a potenciar las capacidades personales para la inserción laboral, desarrollar conocimientos y competencias técnicas para la implementación de un microemprendimiento; b) De financiamiento, con una duración aproximada de un mes de ejecución, donde los usuarios disponen de un financiamiento para su idea de negocio, adquisición de los bienes e insumos para llevar a cabo la implementación o fortalecimiento de los emprendimientos.

Los servicios disponibles para línea de apoyo integral, son: Capacitación en Desarrollo de las capacidades y competencias básicas de empleabilidad y emprendimiento; Formulación de planes de negocio; Comercialización de bienes y servicios; Gestión administrativa de la actividad; Asistencia técnica y seguimiento del microemprendimiento.

Servicios de De financiamiento:

Fondo individual para adquisición de bienes e insumos: monto promedio $740.000.

Fondo asociativo para implementación asociativa de los planes de negocio. Cuando los usuarios decidan asociarse entre ellos, se sumará el fondo individual disponible por cada uno de ellos.

Fondo complementario concursable para financiar propuestas complementarias al plan de negocio. en este caso, cada región definirá un fondo adicional para potenciar un número específico de usuarios exitosos, basados en una evaluación final de cumplimiento y desarrollo del emprendimiento.

Se realiza una ejecución anual, que tiene por objetivo fortalecer las competencias de empleabilidad en las personas, a través de un ejecutor contratado por Fosis para el desarrollo de las actividades contempladas, buscando con ello, la generación de ingresos y ocupación.

COMPONENTE 2 Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento (en su versión Seguridades y Oportunidades): El Programa considera dos líneas de acción: a) De servicios de apoyo integral, con una duración promedio de 6 meses de ejecución, donde los usuarios reciben un conjunto de servicios especializados (formación) orientados a potenciar las capacidades personales para la inserción laboral, desarrollar conocimientos y competencias técnicas para la implementación de un microemprendimiento; b) De financiamiento, con una duración aproximada de un mes de ejecución, donde los usuarios disponen de un financiamiento para su idea de negocio, adquisición de los bienes e insumos para llevar a cabo la implementación o fortalecimiento de los emprendimientos.

Los servicios disponibles para línea de apoyo integral, son:

Capacitación en:

- Desarrollo de las capacidades y competencias básicas de empleabilidad y emprendimiento.

- Formulación de planes de negocio.

- Comercialización de bienes y servicios.

- Gestión administrativa de la actividad.

- Asistencia técnica y seguimiento del microemprendimiento.

Servicios de De financiamiento:

- Fondo individual para adquisición de bienes e insumos: monto promedio $740.000.

- Fondo asociativo para implementación asociativa de los planes de negocio. Cuando los usuarios decidan asociarse entre ellos, se sumará el fondo individual disponible por cada uno de ellos.

- Fondo complementario concursable para financiar propuestas complementarias al plan de negocio. en este caso, cada región definirá un fondo adicional para potenciar un número específico de usuarios exitosos, basados en una evaluación final de cumplimiento y desarrollo del emprendimiento.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas mayores de 18 años en situación de pobreza y/o vulnerabilidad (Fuente: Casen 2022)

Población Objetivo: Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad que se encuentren desocupados o inactivos (Fuente: Casen, 2022)

Beneficiarios: Para línea regular: personas mayores de 18 años, pertenecientes al 40% más vulnerable según CSE del RSH, que cuenten con una idea de negocio, cesante, inactivo, busca trabajo por primera vez u ocupado precario al postular, que residan en los territorios en que FOSIS interviene, que cumplan con los siguientes criterios de priorización:

- Índice de necesidades (RSH), a mayor índice de necesidad, más puntaje, mujer jefa de hogar (SERNAM), si pertenece al programa jefa de hogar (base de datos SERNAMEG), se le asigna mayor puntaje, Conocimiento y/o experiencia previa, si la respuesta es afirmativa, se le asigna mayor puntaje, N° de participaciones previas programa Apoyo a tu Plan Laboral y/o Yo Trabajo y/o Yo Trabajo jóvenes, si la respuesta es afirmativa (BBDD interna FOSIS), se le asigna mayor puntaje, Sexo femenino, si la respuesta es afirmativa, se asigna mayor puntaje; Parentesco jefe/a de hogar, si la respuesta es afirmativa, se asigna mayor puntaje; N° de participaciones previas programa Yo Emprendo Semilla y/o Yo Emprendo Básico y/o Yo Emprendo Avanzado, si la respuesta es cero participaciones (BBDD interna FOSIS), se le asigna mayor puntaje.

Para línea SSYOO: personas mayores de 18 años, pertenecer al Subsistema de Seguridad y Oportunidades (SSYOO), que cuenten con una idea de negocio, cesante, inactivo, busca trabajo por primera vez u ocupado precario al postular, que residan en los territorios en que FOSIS interviene, que cumplan con los siguientes criterios de priorización:

- Índice de necesidades (RSH), a mayor índice de necesidad, más puntaje; Antigüedad en el SSYOO (meses), a mayor índice de necesidad, más puntaje; mujer jefa de hogar (SERNAM), si pertenece al programa jefa de hogar (base de datos SERNAMEG), se le asigna mayor puntaje; Conocimiento y/o experiencia previa, si la respuesta es afirmativa, se le asigna mayor puntaje; N° de participaciones previas programa Apoyo a tu Plan Labora (APL) y/o Yo Trabajo y/o Yo Trabajo jóvenes y/o Ed. Financiera, si la respuesta es afirmativa (base de datos interna FOSIS), se le asigna mayor puntaje; Sexo femenino, si la respuesta es afirmativa, se asigna mayor puntaje; Parentesco jefe/a de hogar, si la respuesta es afirmativa, se asigna mayor puntaje; Trayectoria de programa SSYOO Calle, Camino o Vínculo, si la respuesta es afirmativa, se asigna mayor puntaje. Para ambas líneas, FOSIS Central o los equipos regionales pueden agregar otros criterios de acuerdo con las bases de orientación de planificación programática del año en curso o agregar criterios de pertinencia local, aun así, la suma total del puntaje debe sumar 100 puntos. Estos requisitos son verificados a través de un proceso de entrevista a potenciales usuarios, en terreno o por contacto directo con ellos, para luego realizar la selección final. Se completan los cupos del programa según prelación de acuerdo con la puntuación de mayor a menor arrojada por sistema de postulación (SPP), hasta agotar cupos.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	951.284	608.129	49.430
2021	951.284	608.129	25.304
2022	951.284	608.129	40.424
2023	824.263	597.842	46.468

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo Semilla que terminan su intervención e incrementan sus ingresos iniciales en a lo menos un 5% en el año t, respecto del total de usuarios del programa que terminan su intervención en el año t	(N° de Usuarios del Programa Yo Emprendo Semilla que terminan su intervención e incrementan sus ingresos iniciales en a lo menos un 5% en el año t/N° de Usuarios del Programa Yo Emprendo Semilla que terminan su intervención en el año t) * 100	88%	26%	86%
Porcentaje de usuarios que concluyen la intervención con un negocio funcionando	(N° de usuarios que terminan su intervención en el año t, con un ingreso autónomo independiente / N° de usuarios que inician su intervención con una idea de negocio y terminan su intervención en el año t)*100	99%	97%	95%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento (en su versión Regular)	Personas con financiamiento recibido	6.102	16.659	7.079
Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento (en su versión Seguridades y Oportunidades)	Personas con financiamiento recibido	6.102	16.659	21.232

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento (en su versión Regular)	751,0	445,4	628,0
Servicio de apoyo integral para el microemprendimiento (en su versión Seguridades y Oportunidades)	2.870,6	1.081,2	807,2

NOMBRE DEL PROGRAMA: Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Gendarmería de Chile

MINISTERIO: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

ID BIPS: 87248

Año de inicio: 2015

Monitoreado desde: 2020

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2024

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación de Programas Gubernamentales

Año evaluación ex post: 2019

Calificación ex post: Desempeño Bajo

Complementariedades informadas: - Transferencias al Sector Público - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
10	04	02	24	03	008	08

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3722676	4166702	4219797	3413546	2838363		

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA: El programa tiene como objetivo que condenados privados de libertad en recitos tradicionales, reciban intervención laboral para mejorar sus competencias y hábitos laborales y con ello favorecer la disminución de los factores de riesgo de reincidencia delictual asociados a la empleabilidad. Se provee capacitación laboral y asesoría en trabajo productivo, pudiendo acceder voluntariamente al programa los internos seleccionados que cumplen con los requisitos que establece el Decreto Supremo 943/2011.

Problema público: Personas condenadas a privación de libertad en establecimientos penitenciarios tradicionales, próximas al egreso, presentan baja empleabilidad.

Estrategia: A nivel nacional, el programa CET cerrado se centra en brindar prestaciones que contribuyan a mejorar la empleabilidad de personas condenadas a privación de libertad, observándose en el tiempo que sobre 1500 personas anualmente han sido atendidas y el año 2022 el 12% de los ingresos en el periodo lograron mejorar sus competencias laborales (Ficha de monitoreo 2022). Por otra parte, si revisamos la reincidencia delictiva de esta población, los resultados obtenidos por el Depto. de Estadísticas y Estudios Penitenciarios de Gendarmería para los años 2020 (22,2%) y 2021 (18,4%) dan cuenta de una reducción de la reincidencia delictiva de quienes accedieron a esta oferta programática. Ahora bien, estas cifras, son favorables y dan cuenta de que la aplicación del programa aporta al fin que plantea en su diseño, contribuyendo a resolver el problema que proyecta abordar. La reformulación del programa ha sido solicitada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (Subsecretaría de Evaluación Social) y Dirección de Presupuestos en Circular N°21 del 10/05/23 como requisito en el marco del proceso de formulación presupuestaria para el año 2024 y al objeto de precisar las poblaciones, si existe focalización y mejorar el alcance de alguno de sus indicadores.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Personas condenadas a privación de libertad en establecimientos penitenciarios tradicionales, próximas al egreso, mejoran empleabilidad.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Trabajo Productivo: El programa entrega a la población beneficiaria entrenamiento laboral y formación en oficios durante su estadía, a partir del quehacer diario (rutina laboral) en uno de los talleres que tiene cada CET Cerrado. El programa tiene una oferta laboral diversificada, la cual responde en primera instancia a las actividades económicas que se desarrollan en la localidad que se encuentra el EP y que posibilitarían el desempeño de un trabajo una vez egresado. En estos talleres el beneficiario desarrolla y entrena tanto habilidades técnicas como de competencias básicas para el trabajo y transversales. Esto bajo la supervisión de los monitores de cada taller (funcionario de Gendarmería de Chile) cuya función es, entre otras, la transferencia de conocimiento para el correcto desarrollo de cada actividad conforme al plan de trabajo de cada beneficiario, así como de evaluar el desempeño de estos. Los beneficiarios reciben un incentivo económico mensual por su participación y desempeño laboral en cada uno de estos talleres. Los CET Cerrados, de acuerdo con el DS N° 943 / 2011 pueden constituir unidades económicas productivas y comerciales de bienes y servicios, pudiendo comercializar los productos y prestar servicios realizados por la población beneficiaria, tanto a Gendarmería de Chile como a terceros que lo requieran, lo que permite generar ingresos económicos que sustentan parte del financiamiento del Programa.

COMPONENTE 2 Formación y/o capacitación laboral: El programa entrega a la población beneficiaria capacitación certificada que les permite reforzar los conocimientos técnicos adquiridos en el componente de Trabajo Productivo, a través de la participación de cursos formales entregados por organismos técnicos de capacitación (OTEC). Los cupos de capacitación son financiados por SENCE a través del programa Transferencia al Sector Público (TSP) o por cada CET. Los primeros se planifican anualmente, son coordinados tripartitamente entre el nivel central, nivel regional y nivel local (CET) de acuerdo con las necesidades de especialización, cupos disponibles a financiar y disponibilidad de oferta en cada región. Las capacitaciones autogestionadas por los CET son administradas y financiadas directamente por cada CET. Los cursos son entregados por las OTEC de cada región, y deben contener una fase lectiva-teórica y otra fase práctica, incluyendo un módulo de formación laboral (reforzamiento de competencias transversales). De acuerdo con SENCE, cada sesión puede ser entre tres y seis horas diarias. La duración de cada curso (horas) dependerá de la materia a entregar y la especialización deseada por cada CET, y puede ser en modalidad presencial, e-learning o a distancia.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: La población potencial está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios (EP) tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios (TMBI) de acuerdo con lo establecido en el DS 943/2011, normativa que regula el funcionamiento de estos Centros.

Población Objetivo: La población objetivo está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios (EP) tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios (TMBI) y en el último bimestre a la fecha de postulación registran una calificación de conducta buena o muy buena (Artículo 80 del Decreto Supremo N°943/2011)

Beneficiarios: La población beneficiaria está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en EP tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios (TMBI), que en el último bimestre a la fecha de postulación registran una calificación de conducta buena o muy buena y que, habiendo postulado voluntariamente al programa, son evaluados favorablemente por el Consejo Técnico (CT) del EP para ingresar al CET. La población beneficiaria puede ser parte del programa por más de un período anual, por lo que existe población de arrastre. El acceso al programa es producto del proceso de postulación voluntaria, el cual comienza cuando el privado de libertad entrega el escrito de postulación a la guardia interna del módulo donde se encuentra, la cual realiza una lista del total de postulaciones de su módulo y las entrega al responsable de verificar que el postulante cumpla con los requisitos de tiempo y de conducta. En la sesión de CT se evalúan los informes por orden de postulación (fecha) y se vota por la pertinencia de ingreso al programa, considerando como ejes fundamentales la disposición al trabajo del interno (correspondiente a aptitud o capacidad de participación en actividades vinculadas al trabajo, habitualidad laboral, entre otros factores). Las necesidades de reinserción social del postulante, en este aspecto se priorizan a la población postulante que contiene en su plan de intervención el acceso al programa CET Cerrado o de otra prestación ligada a aspectos laborales

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	11.272	1.911
2021	* S/I	14.344	1.588
2022	* S/I	14.344	1.594
2023	* S/I	15.209	1.840
2024	21.095	15.209	1.550

* S/I: Valor de indicador no informado.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios del programa que mejoran sus competencias laborales en el período.	(Nº de beneficiarios del programa que mejoran su evaluación de competencias laborales en el año t/ Número de beneficiarios del programa en el año t) *100	N/C*	N/C*	14%
Porcentaje de beneficiarios reincidentes legales una vez egresados del Programa CET Cerrados.	((Número de beneficiarios egresados del programa en el año t3 que reincidieron legalmente los años t-2 o t-1) / (Número de beneficiarios egresados del programa en el año t3) * 100 Número de beneficiarios del programa con capacitación laboral certificada en el año t/ Número de beneficiarios del programa el año t) * 100	N/C*	N/C*	21%

* N/C: Valor no comparable, debido a que el indicador se modificó o es nuevo

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Trabajo Productivo	Personas atendidas	1.588	1.594	1.840
Formación y/o capacitación laboral	Personas con capacitación laboral certificada	684	551	192

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Trabajo Productivo	360,1	993,0	1.291,3
Formación y/o capacitación laboral	1.950,8	1.231,2	5.303,5

NOMBRE DEL PROGRAMA: Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Gendarmería de Chile

MINISTERIO: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

ID BIPS: 87243

Año de inicio: 1996

Monitoreado desde: 2020

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2014

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación de Programas Gubernamentales

Año evaluación ex post: 2019

Calificación ex post: Desempeño Bajo

Complementariedades informadas: - Transferencias al Sector Público - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. - Tratamiento y Rehabilitación para Población Adulta con Consumo Problemático de Drogas y Alcohol - Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
10	04	02	24	03	002	04

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	1492405	1488795	1623184		

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA: El programa tiene como objetivo que condenados privados de libertad en recintos diferenciados, reciban intervención con el objetivo de desarrollar y/o mejorar sus competencias sociales y hábitos laborales para lograr disminuir la probabilidad de reincidencia delictual.

Problema público: Condenados privados de libertad presentan alto riesgo de reincidencia delictual requiriendo intervención especializada en espacios diferenciados para favorecer su proceso de reintegración social y laboral mejorando los factores de riesgo asociados al trabajo para disminuir reincidencia legal.

Estrategia: Se proveen prestaciones psicosociales, capacitación laboral y asesoría en trabajo productivo, pudiendo acceder voluntariamente al programa internos seleccionados que cumplen con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo 943/2011.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Condenados privados de libertad intervenidos en espacios diferenciados desarrollan competencias sociales y hábitos laborales disminuyendo su reincidencia legal.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Intervención Psicosocial: Se desarrolla en el marco del programa de “Reinserción Social para personas Privadas de Libertad”. La intervención psicosocial deberá considerar los casos que ingresan con plan de intervención individual por lo que se dará continuidad a este contextualizado a las condiciones de reclusión y oferta programática del CET. Los casos que ingresan sin Plan de Intervención se realizaran las acciones correspondientes para la elaboración y ejecución de este, con énfasis en el desarrollo y consolidación de hábitos y conductas laborales. Estas acciones serán ejecutadas por profesionales contratados por la Institución. Las acciones de intervención desarrolladas por estos profesionales son las labores tendientes a la disminución de las probabilidades de reincidencia delictual, así como también atenciones psicológicas, sociales.

COMPONENTE 2 Trabajo Productivo: Corresponde a internos del CET, que realizan una actividad laboral regular en las unidades productivas o talleres de cada centro, recibiendo mensualmente un incentivo monetario por su trabajo. Las actividades laborales principalmente desarrolladas son de carácter industrial, semi industrial, de servicios o agrícolas, mediante las que se entrega conocimientos técnicos y destrezas personales para el desempeño laboral en el medio libre. La actividad productiva se puede desarrollar en las diferentes modalidades conforme a lo establecido en el DS 943, entre estos: talleres propios del CET, prestación de servicios a privados a través del CET, trabajo directo con empresarios privados mediante contratación regulada por el Código del Trabajo o empresario interno. La cantidad internos que participan del Programa dependerá de la capacidad de plazas productivas de cada CET.

COMPONENTE 3 Capacitación Laboral y/o Acceso a la Educación: Los recursos para la capacitación provienen de Transferencia Sector Público SENCE, el cual, está enfocado en mejorar cobertura, propuesta técnica tanto de contenidos como de horas de capacitación. Paralelamente, se realizan gestiones locales para obtener financiamiento que permitan aumentar las prestaciones de capacitación en oficios o actividades productivas específicas. La capacitación, debe ser en concordancia con interés y proyección del interno, demanda del mercado local de rubros productivos. Existe la variable de cupos de capacitación anual por lo que se distribuye de manera progresiva, procurando que la mayor parte de los internos acceda a por lo menos una capacitación certificada durante su permanencia en el Centro.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Objetivo: La población objetivo está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios (EP) tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios (TMBI) y en el último bimestre a la fecha de postulación registran una calificación de conducta buena o muy buena (Artículo 80 del Decreto Supremo N°943/2011)

Beneficiarios: La población beneficiaria está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en EP tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios (TMBI), que en el último bimestre a la fecha de postulación registran una calificación de conducta buena o muy buena y que, habiendo postulado voluntariamente al programa, son evaluados favorablemente por el Consejo Técnico (CT) del EP origen, el Consejo Técnico del CET de destino y la sucesiva reunión conjunta, para ingresar al CET. (DS N°943/2011)

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	11.272	1.724
2021	* S/I	14.344	1.221
2022	* S/I	14.344	1.066
2023	* S/I	15.209	1.273

* S/I: Valor de indicador no informado.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios reincidentes legales una vez egresados del Programa CET Semiabiertos.	(Número de beneficiarios egresados del programa en el año t-3 que reincidieron legalmente los años t-2 o t-1 / Número de beneficiarios egresados del programa en el año t-3) * 100	53%	27%	25%

A NIVEL DE COMPONENTES: Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Intervención Psicosocial	Personas con intervención psicosocial	922	704	944
Trabajo Productivo	Personas con trabajo productivo	1.221	1.066	1.273
Capacitación Laboral y/o Acceso a la Educación	Número de personas que accedieron a capacitación y/o educación	550	347	402

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Intervención Psicosocial	661,2	838,8	670,4
Trabajo Productivo	1.779,3	1.936,6	1.771,6
Capacitación Laboral y/o Acceso a la Educación	1.036,9	1.561,7	1.472,6

NOMBRE DEL PROGRAMA: Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Gendarmería de Chile

MINISTERIO: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

ID BIPS: 8724

Año de inicio: 1994

Monitoreado desde: 2020

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2014

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación de Programas Gubernamentales

Año evaluación ex post: 2019

Calificación ex post: Desempeño Bajo

Complementariedades informadas: - Transferencias al Sector Público - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. PROPÓSITO

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
10	04	02	24	03	003	05

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	1528068	1711739	2163492		

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA: El programa tiene como objetivo que condenados sujetos a la Ley 18.216 (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciban intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad para disminuir su reincidencia delictual.

Problema público: Población condenada a penas sustitutivas presenta riesgo de reincidencia asociado a dificultades para lograr su reinserción laboral estable por deficientes competencias laborales, requiriendo intervención laboral especializada para reducir factores de riesgo de reincidencia asociados a empleabilidad

Estrategia: Se proveen prestaciones de capacitación e intermediación laboral. Las prestaciones entregadas consideran la vinculación entre la oferta programática desplegada y los intereses de los propios beneficiarios, por lo que no existen criterios de priorización.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Personas con penas sustitutivas (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciben intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad, disminuyendo su reincidencia legal

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación laboral y apresto laboral: Acceso a la Capacitación Laboral y apresto laboral: las personas se capacitan en habilidades, competencias y conocimientos técnicos para desempeñarse en un trabajo remunerado Derivación a capacitación: las personas se capacitan en un oficio para mejorar la eficiencia en el puesto de trabajo. Estas son derivadas a cursos realizados por OTEC`S y otras entidades que desarrollan actividades formativas. Apresto laboral: los penados que requieran de una intervención de apresto tendrán la oferta de un módulo de Habilidades Blandas para la Colocación Dependiente o el Emprendimiento, para grupos mixtos de 5 a 15 personas, con 20 horas pedagógicas, realizado por los profesionales del programa.

COMPONENTE 2 Intermediación laboral: La prestación del Programa es la intermediación laboral, según el resultado de la evaluación de las competencias del penado. Los puestos de trabajo son gestionados por el personal contratado por Gendarmería. Los profesionales deben gestionar la vinculación con redes de nivel local, regional y nacional, con empresarios privados para lograr puestos de trabajo que permitan la intermediación efectiva de los beneficiarios, generando el matching entre éstos y trabajadores. Una vez colocados los beneficiarios estarán en un proceso de seguimiento y evaluación desde la colocación, ejecutando un cronograma de actividades en las cuales se incluye al empleador el penado y el profesional del programa hasta el egreso definitivo.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas que cumplen condena en alguna de las Medidas Alternativas a la Reclusión y/o en alguna de las Penas Sustitutivas de la Libertad Vigilada, Remisión Condicional, Reclusión Parcial y/o Prestación de Servicios en Beneficio de la Comunidad, que presentan motivación en la intervención socio-laboral ofertada. Dentro de la población objetivo se atiende a aquellas personas que presentan motivación en la intervención socio-laboral ofertada. Para el caso de aquellos que cumplen una pena que considera la intervención de un Delegado responsable (Libertad Vigilada y Prestación de Servicios en Beneficio de la Comunidad), se requiere su derivación.

Población Objetivo: La población objetivo corresponde a la población sujeta a la Ley 18.216, excluyendo expulsión y que tienen una vinculación de intervención y/o control en los Establecimientos Penitenciarios del Sistema Abierto, es decir, Centros de Reinserción Social. En estos Establecimientos existe oferta programática de inserción laboral, debido a la presencia y ejecución de este Programa. La fuente de datos generales es la Estadística General Penitenciaria.

Beneficiarios: Personas que cumplen condena en alguna de las Medidas Alternativas a la Reclusión y/o en alguna de las Penas Sustitutivas de la Libertad Vigilada, Remisión Condicional, Reclusión Parcial y/o Prestación de Servicios en Beneficio de la Comunidad, que controladas y/o intervenidas en un Centro de Reinserción Social presentan motivación en la intervención socio-laboral ofertada.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	45.661	1.381
2021	* S/I	69.848	1.403
2022	* S/I	69.848	1.506
2023	* S/I	60.102	1.942

* S/I: Valor de indicador no informado.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios reincidentes legales una vez egresados del Programa	(Número de beneficiarios egresados del programa el año t-3 que en los años t-2 o t-1 reincidieron legalmente / Número de beneficiarios egresados del programa el año t-3) * 100	15%	12%	13%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación laboral y apresto labora	Número de personas capacitadas	989	1.138	1.394
Intermediación laboral	Número de personas colocadas	414	368	548

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación laboral y apresto labora	964,7	828,4	695,3
Intermediación laboral	1.057,6	1.095,9	711,3

NOMBRE DEL PROGRAMA: Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Instituto Nacional de Deporte

MINISTERIO: Ministerio del Deporte

ID BIPS: 60186

Año de inicio: 2016

Monitoreado desde: 2016

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2015

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación de Programas Gubernamentales

Año evaluación ex post: 2017

Calificación ex post: Desempeño Insuficiente

Complementariedades informadas: - Fortalecimiento del Deporte de rendimiento Convencional y Paralímpico - Instituto Nacional de Deporte.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
26	02	01	24	01	365	06

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
362528	351230	41033	270854	254046	252955	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Ley 19.712, Artículo 5°

Partida 26, Capítulo 02, Programa 01

Subtítulo 24, Ítem 01, Asignación 365 (Glosa 7).

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa se implementa a través de tres componentes: Capacitación a Dirigentes Deportivos; Capacitación a Técnicos y Monitores Deportivos y; Capacitación a Jueces, Árbitros y Clasificadores. Los componentes responden a la necesidad de profesionalizar el Sistema Nacional de la Actividad Física y Deporte (SNAD) encargándose del desarrollo de cada ámbito: Gestión de organizaciones deportivas (Dirigentes Deportivos), implementación de actividades deportivas (Técnicos y Monitores Deportivos) y control reglamentario de las competencias (Jueces, Árbitros y Clasificadores). De esta manera, las organizaciones deportivas y áreas de deporte de los municipios serán administrativamente más eficientes, las actividades deportivas (formativas, recreativas, competitivas y de alto rendimiento) y campeonatos que gestionan tenderán a realizarse con mayores estándares

de calidad, contribuyendo de mejor manera al desarrollo de la actividad física y el deporte en la población en concordancia con lo establecido en el Modelo de Actividad Física y Deporte

Problema público: Deficiente conocimiento, competencias y especialización de dirigentes, técnicos, monitores, jueces, y árbitros del Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte (SNAD).

Estrategia: El componente Capacitación a Dirigentes Deportivos, se orienta a la capacitación de los dirigentes de organizaciones deportivas, directivos de las federaciones deportivas nacionales y gestores del deporte comunal. Su implementación se realiza a partir de capacitaciones realizadas por los profesionales del IND, de cursos gestionados por instituciones de educación superior, y a través de la coordinación con el Comité Paralímpico de Chile y Comité Olímpico de Chile (COCH). El componente de Dirigentes Deportivos orientado a profesionalizar la actividad dirigencial entregándole herramientas que permitan potenciar la actividad deportiva de las organizaciones.

El componente, Capacitación a Técnicos y Monitores Deportivos, capacita en deporte recreativo, formación para el deporte y deporte de alto rendimiento. El deporte recreativo se refiere a la adquisición de competencias para ejecutar programas de actividad física y deporte social, normalmente organizados a nivel de municipios y organizaciones deportivas; La formación para el deporte se refiere a la actividad física y deporte infantil y el deporte de alto rendimiento está dirigido a los entrenadores que se desenvuelven en el deporte federado. En el caso de la formación de técnicos, esta se realizara en coordinación con el Comité Paralímpico de Chile y las Federaciones Deportivas, ya que son quienes capacitan, certifican y reconocen la calidad de técnico de acuerdo a los parámetros y certificaciones internacionales propias de cada disciplina. La formación de monitores, se realiza en coordinación con instituciones de educación superior y profesionales especialista en las temáticas que se abordan dentro de los módulos formativos.El componente, Capacitación a Jueces, Árbitros y Clasificadores, certifica en niveles que le permitan ejercer a nivel comunal, regional y nacional y se implementa a través de las Federaciones Deportivas y el Comité Paralímpico de Chile, entidades habilitadas para certificar al personal destinado al control de sus competencias.

Además, el programa integra a quienes aprueben los cursos en un registro que permita contabilizar y crear una red con los beneficiarios para que, con las competencias adquiridas, puedan crear y participar en nuevos espacios que permitan a la población y a los deportistas desempeñarse en mejores condiciones de las que existen.

Para llegar a todo el territorio nacional se establece una coordinación con los equipos de las direcciones regionales del IND, quienes coordinan y monitorean la ejecución de las actividades del instituto y a quienes participan en organizaciones deportivas en zonas extremas o aisladas.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Los dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores del Sistema Nacional de la Actividad Física y Deporte (SNAD) adquieren conocimientos, competencias y especialización en las materias relacionadas con la profesionalización, aportando al ejercicio de sus funciones.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación regionales a dirigentes deportivos: Estas jornadas son realizadas por los profesionales de las Direcciones Regionales, apuntan a fortalecer las nuevas organizaciones deportivas e integrar a las organizaciones de la ley 19.418, fomentando la asociatividad deportiva mediante la entrega de herramientas tales como:

- Requerimientos de registros

- Constitución y adecuación de organizaciones Deportivas

- entre otras.

Cursos de gestión: Curso semipresenciales impartido por una institución reconocidas por el MINEDUC. Está enfocado en Organizaciones Deportivas afiliadas a Federaciones del COCH u otras priorizadas por el IND. Contempla el estudio de las siguientes áreas:

- Normativa Deportiva

- Fuentes de Financiamiento

- Formulación de proyectos

- Contabilidad

- Liderazgo social-deportivo

Seminarios: busca desarrollar un conocimiento específico en materias relevantes para el desarrollo dirigencial. Contempla jornadas de estudio en materias como: Deporte adaptado y paralímpico.

COMPONENTE 2 Capacitación a Técnicos y Monitores Deportivos: Cursos impartidos por el Comité Paralímpico de Chile y las Federaciones Deportivas, quienes son las entidades que capacitan, certifican y reconocen la calidad de técnico de acuerdo a los parámetros y certificaciones internacionales propias de cada disciplina. Las disciplinas son seleccionadas de acuerdo a la priorización establecida por el Instituto Nacional de Deportes y en base a la disponibilidad presupuestaria.

En cada uno de estos se abordarán contenidos como:

- Didáctica

- Dirección técnica

- Psicología del entrenamiento

- Metodología del entrenamiento

- Fisiología del ejercicio

- Habilidades comunicativas

- Primeros auxilios

Monitores Deportivos: Seminarios impartidos por una institución de educación superior o por un especialista del área de estudio. Esta dinámica contempla 1 o 2 jornadas de estudio teórico-práctico respecto a temáticas que se abordan a través de los componentes del Programa de Participación Social.

COMPONENTE 3 Capacitación a Jueces, Árbitros y Clasificadores: Cursos impartidos por el Comité Paralímpico de Chile y las Federaciones Deportivas, quienes son las entidades que capacitan, certifican y reconocen la calidad de juez, árbitro y clasificador, de acuerdo a los parámetros y certificaciones internacionales propias de cada disciplina. Las disciplinas son seleccionadas de acuerdo a la priorización establecida por el Instituto Nacional de Deportes y en base a la disponibilidad presupuestaria.

Se realizarán 2 tipos de cursos

- Curso de Jueces y Árbitros de disciplinas convencionales de distintos niveles, de acuerdo a las necesidades que se establezcan por las disciplinas priorizadas.

- Curso de Jueces, Árbitros y Clasificadores de disciplinas de deporte adaptado y paralímpico de distintos niveles, de acuerdo a las necesidades que se establezcan por las disciplinas priorizadas.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores que gestionan y participan en la implementación de actividades del Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte.

Población Objetivo: El programa ha definido atender a los dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores que gestionan y participan en la implementación de actividades del Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte, desempeñando sus labores específicamente en organizaciones deportivas vigentes del Registro Nacional de Organizaciones Deportivas del Instituto Nacional de Deportes (IND), municipios y programas IND.

Beneficiarios: Dirigentes de organizaciones de base inscritas en el registro nacional del IND, organizaciones que estan en proceso de adopción del Protocolo del Decreto n°22.

Técnicos y Monitores de unidades educativas que participan en los Juegos Deportivos escolares. Entrenadores y monitores del balonmano, futsal y deporte adaptado.

Jueces y arbitros de los deportes de balonmano, futsal y deporte adaptado.

Se realizó una convocatoria abierta por redes del servicio y a los correos de la base de datos del Registro Nacional de Organizaciones Deportivas. Luego las personas proceden a inscribirse hasta completar los cupos disponibles por curso en la plataforma https://www.proyectosdeportivos.cl/CapacitacionOrganizaciones/

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	**Población Potencial**	**Población Objetivo**	**Beneficiarios efectivos**
2020	83.610	3.546	150
2021	83.610	3.546	1.641
2022	83.610	3.546	1.597
2023	83.610	3.546	2.706

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios Aprobados en Cursos de Capacitación	(N° Beneficiarios que cumplieron los requisitos de aprobación en cursos de especialización en año t / N° Beneficiarios inscritos en cursos de especialización en año t)*100	84%	54%	34%
indice de feminizacion en la inscripción en actividades del SCCD	N° Inscripción de mujeres en actividades del SCCD en el año t / N° Inscripción de hombres en el total de actividades del SCCD en el año t.	0,84	0,97	0,7

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación a Dirigentes Deportivos	Cursos capacitación Dirigentes Deportivos realizados	6	6	4
Capacitación a Técnicos y Monitores Deportivos	Cursos de capacitación técnicos y monitores realizados	0	5	4
Capacitación a Jueces, Árbitros y Clasificadores	Cursos Capacitación realizados a jueces, árbitros y clasificadores	0	7	3

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación a Dirigentes Deportivos	45.357,5	26.808,0	18.150,8
Capacitación a Técnicos y Monitores Deportivos	N/A	12.212,2	24.238,9
Capacitación a Jueces, Árbitros y Clasificadores	N/A	2.844,3	12.306,8

* N/A: No aplica reportar valor del indicador en el presente periodo.

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Instituto de Desarrollo Agropecuario

MINISTERIO: Ministerio de Agricultura

ID BIPS: 87268

Año de inicio: 2011

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2021

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Complementariedades informadas: - Crédito Largo Plazo - Instituto de Desarrollo Agropecuario.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
13	3	1	24	03	418	SIN GLOSA
13	3	1	33	01	007	09

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	33566372	38932815	38402868	46430714	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Resolución Exenta N°001090 del Director Nacional de INDAP del 04.01.2019 que modifica la Resolución N°184403 de 22/12/2017 que aprueba Normas Técnicas y Procedimientos Operativos del Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI y fija texto refundido.

Glosa N°9 de la Ley de Presupuesto N°21192 del 2020

En la aplicación de estos fondos se considerarán los equipos de profesionales, técnicos y administrativos contratados para dar cumplimiento a los convenios/contratos firmados entre INDAP y las Municipalidades o Entidades Ejecutoras. Los convenios podrán ser suscritos a contar de la fecha de publicación de esta Ley. Se podrá transferir anticipadamente a las Municipalidades y/o Entidades Ejecutoras hasta un 25% de los recursos comprometidos en cada convenio, durante su tramitación, siempre que hayan rendido conforme al INDAP las transferencias efectuadas hasta el 31.12.2019. Se deberá informar trimestralmente a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos, la ejecución de recursos y el número de convenios suscritos, su contenido y el número de personas profesionales, técnicos y administrativos contratados.

Resolución Exenta N°027602 del Director Nacional de INDAP de 27.02.2020 que aprueba Convenio para fortalecer y apoyar el financiamiento del Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI) y transfiere recursos a INDAP. Dicho Convenio fue firmado con fecha 02.01.2020, entre el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), el que fue aprobado por Resolución Afecta N°003 de fecha 07.02.2020 por el Director Nacional de CONADI, tomado razón por la Contraloría General de la República de la región de La Araucanía con fecha 24.02.2020. Glosas 06, 08 y 09 Ley de Presupuestos 2020.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI) está orientado a mejorar los sistemas silvoagropecuarios y conexos de los pueblos originarios, comprendiendo a sus familias, las comunidades o cualquier otra forma de organización, con el propósito de alcanzar mayores niveles de producción, de acuerdo a su propia visión de desarrollo. Los usuarios del Programa, para lograr dicho propósito, acceden a un servicio de extensión pertinente y de calidad, a capacitación técnica, a financiamiento integrado y oportuno. El Programa se ejecuta, preferentemente, por municipios y excepcionalmente por entidades públicas o privadas, para lo cual INDAP suscribe Convenios de colaboración con municipios y entidades públicas y contratos de prestación de servicios con entidades privadas los que tendrán una duración de cuatro y dos años respectivamente. Se implementa en las regiones: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Valparaíso, Bíobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.

Problema público: El bajo nivel de producción en los sistemas silvoagropecuarios y conexos de los productores de la agricultura familiar campesina pertenecientes a los Pueblos Originarios en relación a la población de la agricultura familiar campesina no perteneciente a Pueblos Originarios. La población es aquella que pertenece a los Pueblos Originarios reconocidos por la Ley 19253 de CONADI y cumplen con los requisitos de la Ley Orgánica 18910 y sus modificaciones (Ley 19213) de INDAP. Se entiende por sistemas conexos a los que desarrollan los rubros que excedan la mera elaboración o transformación de materias primas o la producción primaria básica (artesanía, turismo rural y alimentos procesados). Además, aquellas que contribuyan a la promoción del desarrollo integral de los productores con el fin mayor de elevar las capacidades en el ámbito empresarial, organizacional y comercial, su integración al desarrollo rural y facilitar la utilización de los recursos productivos.

Estrategia: INDAP promueve la difusión del PDTI en forma transversal y permanente, por todos los medios, cautelando que la información llegue a los usuarios. El PDTI está orientado a mejorar los sistemas silvoagropecuarios y conexos de los pueblos originarios, comprendiendo sus familias, las comunidades o cualquier otra forma de organización, con el propósito de alcanzar mayores niveles de producción, de acuerdo a su propia visión de desarrollo. Para alcanzar dichos niveles de producción, el PDTI busca la participación y empoderamiento de los grupos usuarios por medio de la construcción participativa de sus Estrategias de Desarrollo (ED), lo que permite definir y organizar los beneficios y apoyos que entrega el PDTI, lo que permite entregar un servicio de extensión pertinente y de calidad, acceso a capacitación y a financiamiento integrado y oportuno, lo que disminuye la brecha de desarrollo de capacidades, capital de operación e inversiones, permitiendo a los usuarios alcanzar mayores niveles de producción, de acuerdo a su propia visión de desarrollo. Los beneficios del PDTI son: 1) Desarrollo de Capacidades Productivas: a) Asesorías técnicas para mantener o mejorar el manejo técnico, la comercialización y gestión de los sistemas productivos orientados preferentemente al autoconsumo o para incubar y/o mejorar emprendimientos económicos individuales o asociativos, basados en actividades silvoagropecuarias y/o conexas; b) Capacitación y acciones formativas para complementar los temas de interés de los usuarios. 2) Fondo Único de Financiamiento, es un incentivo anual no reembolsable que INDAP pone a disposición de los grupos de usuarios que está destinado a financiar inversiones productivas y/o capital de operación. Previamente, los grupos deben haber construido su ED y Acuerdo de Funcionamiento (AF) para decidir sobre estos recursos. El Programa es ejecutado preferentemente por Municipios donde el Director Regional de INDAP firma Convenios de colaboración por 4 años. Cuando el Municipio no cumpla con los requisitos, no presente interés o los usuarios así lo demanden, INDAP podrá celebrar Convenios de Colaboración con otras entidades públicas por 4 años, o Contratos de Prestación de Servicios con entidades privadas por 2 años. En este caso se

realizará el proceso en conformidad a la Ley de Compras Públicas, contratando los servicios de una entidad privada que cumpla con los requisitos que exijan las bases o términos de referencia elaborados para estos efectos.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Usuarios pertenecientes al Programa alcanzan mayores niveles de producción, de acuerdo a su visión de desarrollo.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Asesorías técnicas y/o capacitación (Desarrollo de capacidades) con pertinencia cultural: El componente entrega asesoría técnica, capacitación y acciones formativas con pertinencia cultural, fortaleciendo las capacidades de los usuarios en torno a los rubros más representativos de cada territorio, enfocándose en el ámbito productivo

El servicio se entrega a través de EE, Municipios y excepcionalmente entidades privadas, por medio de la firma de Convenios y Contratos de 4 y 2 años respectivamente. En ambos casos la asesoría debe responder a demandas productivas con pertinencia cultural

COMPONENTE 2 Incentivo para Inversión (Fondo Único de Financiamiento - FUF): FUF es un incentivo para inversiones productivas y/o capital de operación; pueden postular todos los usuarios presentando un proyecto. El monto por usuario se calcula dividiendo el total del ppto por el n° total de usuarios que conforman el grupo ($308.696 promedio nacional). Cada grupo, apoyado por el EEx decide sobre su uso, ya sea individual o grupal, siendo el tope la sumatoria de las asignaciones individuales del grupo (ej. tope de $6.173.920 para un proyecto de un grupo de 20 usuarios).

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial:

Población Objetivo: La población objetivo corresponde a usuarios de INDAP que pertenecen a pueblos originarios con acreditación vigente. El cálculo se realizó a partir de la nómina total de usuarios con acreditación vigente 2020 (220.950 personas), dentro de los cuales se identifican aquellos que declaran pertenecer a pueblos originarios.

Beneficiarios: Se atendió a 52935 usuarios en el PDTI y con aumento de presupuesto para el año 2023 se logró aumentar cobertura, aún así hay remplazo de usuarios que se han retirado del Programa por pérdida de acreditación, fallecimiento u otro, por aquellos que están en lista de espera

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	76.382	50.068
2021	* S/I	74.236	50.359
2022	* S/I	74.236	50.824
2023	* S/I	74.236	52.935

* S/I Valor no informado.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de usuarios muestreados del programa PDTI que aumentan sus niveles de producción año t, respecto a total de usuarios muestreados del PDTI año t.	(N° de usuarios muestreados del Programa que aumentan sus niveles de producción año t/N° de usuarios muestreados del Programa año t)*100	S/I*	86%	93%

* S/I: Valor de indicador no informado.

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Asesorías técnicas y/o capacitación (Desarrollo de capacidades) con pertinencia cultural	Número de usuarios que han recibido asesorías técnicas y/o capacitación con pertinencia cultural	48.708	48.886	50.929
Incentivo para Inversión (Fondo Único de Financiamiento - FUF)	Número de proyectos financiados	47.166	50.812	53.246

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Asesorías técnicas y/o capacitación (Desarrollo de capacidades) con pertinencia cultural	459,0	448,2	452,4
Incentivo para Inversión (Fondo Único de Financiamiento - FUF)	382,7	346,5	419,8

NOMBRE DEL PROGRAMA: Capacitación y Formación Empresarial

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio de Cooperación Técnica

MINISTERIO: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

ID BIPS: 87194

Año de inicio: 2009

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2018

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación Focalizada de Ámbito

Año evaluación ex post: 2021

Calificación ex post: Desempeño Medio

Complementariedades informadas: - Pymes Digitales - Subsecretaria de Economía.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
07	16	01	24	01	131	SIN GLOSA

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	1308737	1152703	1808136	853473	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Reglamento N° Reglamento Programa Capacitación y Formación Empresarial

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Iniciado en el año 2009, el programa corresponde a servicios de formación para micro y pequeños empresarios/as y emprendedores/as, que entregan conocimientos en temas de gestión y de desarrollo de habilidades empresariales. Para lo anterior, el programa desarrolla dos líneas de implementación: servicios de formación empresarial, que consisten en talleres teóricos y prácticos; y difusión de información de interés, a través de seminarios, charlas de especialistas, talleres temáticos, entre otros.

Problema público: MIPEs presentan brechas de conocimiento tanto en gestión empresarial como en uso de nuevas tecnologías digitales (internet y sus aplicaciones). Lo anterior no permite acceder a nuevos mercados y clientes.

Estrategia: El programa consiste en la entrega de conocimientos en temas de gestión y desarrollo de habilidades empresariales a micro y pequeños empresarios/as a través de capacitaciones, seminarios, talleres para contribuir a una adecuada puesta en marcha de los negocios, mejorar gestión y obtener mejores resultados. Este servicio es implementado en tres lineas de trabajo: formación linea 1, que busca instalar capacidades y habilidades a través de cursos; Formación linea 2, que entrega información que permite el desarrollo de conocimiento, a través de seminarios y

talleres temáticos; por último se busca habilitar a los microempresarios/as para que comiencen a utilizar nuevas tecnologías para la comercialización de sus bienes y/o servicios. La implementación del programa se realiza en las regiones las cuales definen en última instancia las tipologías de cursos, seminarios o talleres a realizar conforme las directrices del programa y las realidades regionales en materias de capacitación a EMT, la difusión de las actividades del programa son realizadas por las direcciones regionales y los organismos capacitadores, los cursos consideran cupos de 20 personas aproximadamente con una duración entre 16 a 20 horas promedio y se ajustan a la disponibilidad de tiempo de los beneficiarios. Por otra parte, los seminarios o talleres se realizan conforme a áreas temáticas y son de acceso libre. En relación a la evaluación de los cursos se exige asistencia y que los alumnos aprueben una prueba de conocimientos que acredite adquirieron los nuevos conocimientos, habilidades y/o capacidades consideradas en los objetivos de los cursos.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: MIPEs aumentan sus capacidades en gestión empresarial, en particular en el uso de las tecnologías digitales (internet y sus aplicaciones) para la comercialización de sus productos y/o servicios.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Formación empresarial línea 1: cursos de formación: Curso presencial en torno a una temática relacionada con la gestión empresarial. La materia específica está determinada por la priorización regional, de acuerdo a su vocación productiva, las características de la trama empresarial local y de las estrategias territoriales. Durante las sesiones un consultor experto traspasa conocimientos bajo la óptica de la androgogía (educación para adultos).

COMPONENTE 2 Formación Empresarial línea 2: Seminarios y talleres: Seminarios, que consisten en reuniones, encuentros a las que asisten empresarios/as interesados/as en un tema común vinculado a la gestión empresarial, que requiere de ciertos elementos técnicos, donde se busca que los asistentes interactúen a partir de sus conocimientos y experiencias, y a través de las cuales, se obtiene como resultado una o más conclusiones aplicables y de utilidad para los/as participantes. Además, a través de la discusión también se obtienen logros de capacitación.

Talleres, que consisten en sesiones de aplicación práctica de un tema específico vinculado a la gestión empresarial, guiados por un experto a cargo de propiciar el aprendizaje y que éste esté a cargo del propio asistente, a través de dinámicas prácticas que permiten “aprender haciendo”.

COMPONENTE 3 Formación Ruta Digital: Cursos teóricos prácticos dirigidos a capacitar a micro empresarios en alguna de las siguientes lineas: comunicación del negocio en redes sociales y web, comercialización digital y mecanismos de fidelización de clientes a través de redes sociales y Web, las líneas no son excluyentes entre sí, se considera un diagnostico para identificar la línea que corresponda a cada postulante.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Usuarios Sercotec, pequeñas empresas con acceso a internet.

Población Objetivo: La población objetivo del programa son microempresas y/o emprendedores/as. Corresponde a personas naturales y/o jurídicas con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, en primera categoría, con ventas demostrables menores o iguales a UF 25.000 netas anuales (Líneas 1 y 2), e incorporando a emprendedores/as que estén en etapa de inicio, crecimiento o consolidación de sus negocios y deseen adquirir conocimiento, sólo a nivel de acceso a cursos (Línea 3, Ruta Digital). La estimación de la población objetivo en el diseño del programa asciende a 109.619 empresas. Se estima atender alrededor de 20.000 microempresas en los próximos 5 años conforme a la disponibildad presupuestaria e interés de las empresas de regiones en participar en el programa. Los criterios de focalización del programa están asociados a las siguientes variables: sectores productivos que atiende Sercotec, que los postulantes no posean

deudas tributarias, laborales y previsionales y, por último, microempresas sin acceso a capacitaciones especializadas en los dos últimos años.

La unidad de medida del programa son microempresas y/o emprendedores (as) atendidos (as).

Beneficiarios: El año 2023 se benefició a un total de 2519 microempresas. Respecto a los criterios de priorización, los interesados/as deben explicitar su inscripción en cada curso,seminario o taller ofrecido y para la selección final en los casos de definición entre postulantes prevaleció el criterio de oportunidad de inscripcióny el cumplimiento de los criterios establecidos en cada región.En los casos de seminarios, charlas técnicas o talleres es una invitación abierta en las cuales se solicita inscripción previa al evento.para su selección final en los casos de líneas 1 y 2 o la Gerencia de Desarrollo Empresarial para el caso de línea 3 "Formación Ruta Digital".

En relación con los criterios de priorización a nivel regional existe priorización territorial, por ejemplo, empresas con domicilio comercial en zona de rezago económico y/o sector productivo , conforme a la realidad económica regional y a la focalización de la actividad.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	109.619	5.342
2021	* S/I	109.619	3.062
2022	* S/I	109.619	4.067
2023	207.035	109.619	2.519

* S/I: Valor no informado

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de empresas beneficiadas por el programa que superan brechas de conocimiento o comienzan a utilizar nuevas tecnologías para la comercialización de sus productos y/o servicios, una vez finalizado los cursos, seminarios o talleres.	(Número de empresas que logran superar brechas de conocimiento o comienzan a utilizar nuevas tecnologías para la comercialización de sus productos y/o servicios, una vez finalizados los cursos, seminarios o talleres en el periodo t/Número de emprendedores y MIPEs participantes en capacitaciones (cursos, seminarios, talleres) en el periodo t))*100	100%	86%	74%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Formación empresarial linea 1: cursos de formación	Empresarios capacitados	0	0	0
Formación Empresarial linea 2: Seminarios y talleres	Empresarios asistentes a Seminarios y talleres	0	0	0
Formación Ruta Digital	Empresarios participantes de actividad de formación)	3.062	4.067	2.519

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Formación empresarial linea 1: cursos de formación	N/A	N/A	0,0
Formación Empresarial linea 2: Seminarios y talleres	N/A	N/A	0,0
Formación Ruta Digital	419,7	427,2	318,5

* N/A: No aplica reportar valor del indicador en el presente periodo.

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio de Cooperación Técnica

MINISTERIO: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

ID BIPS: 87198

Año de inicio: 2015

Monitoreado desde: 2019

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2023

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación de Programas Gubernamentales

Año evaluación ex post: 2019

Calificación ex post: Buen Desempeño

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
07	16	01	24	01	134	07

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	12878289	13702323	15724113	26197509	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

1.- Procedimiento Sancionatorio año 2020, mediante el cual se modifica y actualiza el procedimiento que regula el incumplimiento de las obligaciones de los operadores de centros.

2.- Bases de Concurso Público para Operadores de la Red de Centros de Negocios Sercotec, que contiene la regulación completa del concurso por etapas y su respectiva normativa.

3.- Procedimiento de Rendiciones año 2020, que regula aspectos financieros, contables, técnicos, de revisión y de rendición de cuentas de los recursos comprometidos con los Operadores de Centros.

4.- Convenio Sercotec - Dreambuilders. Convenio de Colaboración del año 2020 mediante el cual se establece un marco colaborativo entre las partes para capacitar a mujeres clientes de centros de negocios para iniciar y tener éxito en emprendimientos. Esto es desde la Gerencia sin perjuicio que hay otros tramitados desde Dirección Regionales.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa tiene como objetivo contribuir al aumento de la productividad y sostenibilidad de las empresas de menor tamaño (EMT) atendidas por los Centros de emprendimiento de los territorios, incorporando capacidad de gestión empresarial, a través de asistencia técnica, vinculación a redes y asociatividad. Para lo anterior, el programa promueve el crecimiento, la productividad, utilidades e innovación de las EMT, acompañando en sus desafíos de desarrollo a través de mejoras en su gestión empresarial. Sus principales actividades se relacionan con acompañamiento y seguimiento a emprendedores y/o empresas; asistencia técnica; diagnósticos y capacitaciones; otorga orientación y/o derivación junto con guiar los planes de trabajo.

Problema público: Los micro y pequeños/as empresarios/as y emprendedores/as presentan bajas capacidades de gestión empresarial en los distintos territorios debido a deficiencias en su educación formal y experiencia empresarial, lo que les limita conocer su mercado, adoptar estándares de calidad, mejorar sus productos, alcanzar la eficiencia en la producción y obtener financiamiento.

Estrategia: La estrategia consiste en dar continuidad a la red de 50 centros de Negocios y de financiar la instalación y operación de 30 Centros de Negocios nuevos, para aumentar la oferta de apoyo a las EMT en las distintas localidades del país, brindándoles una oferta de servicios según las necesidades y características particulares, de acuerdo al territorio al que pertenecen. La implementación del Centro integrará la oferta de fomento productivo existente en el territorio e incentiva el desarrollo de redes comerciales. Se espera que los Centros entreguen los siguientes servicios: orientación y derivación; diagnóstico, elaboración de plan de trabajo, asistencia técnica, capacitaciones, acompañamiento y seguimiento a los empresarios que implementan un plan de trabajo desarrollado por los centros,fomentar la formalización de los emprendedores con potencial de crecimiento y estabilización y apoyar en búsqueda de canales de comercialización. La implementación de los centros se realizará de manera escalonada. Se espera que el segundo semestre del año 2020 los 32 centros que terminan su quinto año de operación sean renovados, que los 18 centros restantes continúen su operación regular y adicionalmente en este mismo período (segundo semestre de 2020)se implementaran 30 centros nuevos,finalizando el año con 80 centros. La implementación del Programa se requiere de una licitación de renovación de contratos de los Centros que iniciaron la primera etapa del Programa y Licitación para la postulación de los nuevos operadores de los centros que se iniciaran en el año 2020.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Emprendedores, microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial, mediante el acceso a una red de centros de desarrollo de negocios,dedicada a la prestación de servicios empresariales.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Microempresas y pequeñas empresas obtienen servicios de información y capacitación habilitantes para acceder a la red de Centro de Desarrollo de Negocios o alternativamente servicios de orientación: Servicio de entrega de información y orientación clara y oportuna a los clientes según sus necesidades, permite la derivación a los servicios ofrecidos por el Centro a instrumentos de apoyo público/privados existentes en el territorio. Considera capacitación básica de gestión empresarial en temas de “Cómo iniciar un negocio”, “Plan de negocios y proyecciones financieras.

COMPONENTE 2 Microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial accediendo a los servicios empresariales entregados por un Centro de Desarrollo de Negocios de la RED: Es un servicio que busca identificar las necesidades reales de los clientes, a través del uso de herramientas diagnósticas, con el objeto de definir una línea base que permita identificar la situación actual de las empresa en ámbitos financieros, productivos, comerciales, entre otros aspectos. Además se entrega capacitación a través de seminarios, cursos, etc. y servicio de acompañamiento.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: La población potencial son: Emprendedores/as (personas con idea de negocio o que están iniciando un proceso de desarrollo de un negocio) y que aún no se encuentran formalizados como empresas, MIPEs y Cooperativas con ventas hasta 25.000 UF. Según datos de

Población Objetivo: La población objetivo la conforman empresas de menor tamaño (EMT) y emprendedores del país, se estima según el diseño del programa un total de 146.290 empresas o emprendedores/as a ser atendidos por la Red de Centros de Negocios con asesorías especializadas con el objetivo de "Microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y desempeño empresariales entregados por un Centro de Desarrollo de Negocios de la Red".

La unidad de medida del programa son empresas de menor tamaño y emprendedores/as atendidos por la Red de Centros de Desarrollo de Negocios.

Se estima atender en asesorías especializadas un promedio anual de 25.000 empresas/emprendedores/as, lo que significa un total aproximado de 125.000 usuarios durante los próximos 5 años.

El programa atiende a parte de la población potencial (n=975.833). Los criterios de focalización utilizados son: Sector productivo que atiende Sercotec, empresas formales con ventas anuales inferiores a 25.000 UF, emprendedores, evaluación diagnóstica para ser atendidos y territorialidad (domicilio de las empresas).

Beneficiarios: La población beneficiada fue de 109.577 empresas de menor tamaño. Se considera atenciones de los centros de Negocios en forma presencial y on line. Del total de usuarios atendidos en el año 2023 (RUT unicos), el 69,5% fueron atendidos con servicios de información y capacitación habilitante para acceder a la Red de Centros o alternativamente servicio de orientación, el 30,5%restante accededieron a servicios empresariales entregados por la Red de Centros.

En relación a los criterios de priorización del programa se puede señalar que el objetivo es instalar capacidades de gestión y articular el ecosistema empresarial local, los Centros acogen a los usuarios/as aplicando una ficha de registro y un diagnóstico, con antecedentes básicos para la clasificación de un cliente. según el resultado del diagnóstico, se informa o deriva a otras instituciones o el Centro realiza una evaluación del potencial de sostenibilidad económica, el usuario según resultados pasa a la atención de un asesor y se inicia la confección de un plan de trabajo por un promedio de 10 meses. En el caso que el usuario sea una persona con idea de negocios, se exige el compromiso de formalizar para seguir el plan. El flujo usuario se ordena dependiendo de la problematica de mercado y gestión, acceso a financiamiento y madurez digital, lo cual determina priorizar las capacitaciones y asesorías técnicas personalizadas conforme a características de las empresas.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	146.290	82.574
2021	* S/I	146.290	316.861
2022	* S/I	146.290	115.331
2023	2.221.080	146.290	109.577

* S/I Valor no informado

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de EMT atendidas que declaran aumento de ventas. Se entiende por empresa atendida todo aquella que implementa el Plan de Trabajo de intervención propuesto. La medición es a través del Sistema NEOSERRA que el programa dispone.	(N° Empresas atendidas que declaran aumentar ventas al término de la implementación del Plan de Trabajo propuesto/N° total de empresas atendidas y que implementan su Plan de Trabajo)*100	21%	24%	25%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Microempresas y pequeñas empresas obtienen servicios de información y capacitación habilitantes para acceder a la red de Centro de Desarrollo de Negocios o alternativamente servicios de orientación	Número de atendidos	287.558	83.299	76.175
Microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial accediendo a los servicios	Número de empresas asesoradas	29.375	32.032	33.402

empresariales entregados por un Centro de Desarrollo de Negocios de la RED				

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Financiamiento de proyectos para inversión	6,7	27,5	48,0
Financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha	421,0	395,0	604,6

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa Emprendedores

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio de Cooperación Técnica

MINISTERIO: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

ID BIPS: 87197

Año de inicio: 2008

Monitoreado desde: 2019

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2023

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación Focalizada de Ámbito

Año evaluación ex post: 2021

Calificación ex post: Desempeño Medio

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
07	16	01	24	01	132	SIN GLOSA

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	2115694	17238598	9796895	10388773	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Reglamento Programa Emprende

Bases de convocatoria 2020

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa tiene como objetivo aumentar el número de iniciativas empresariales, a través de proveer financiamiento para proyectos de inversión y asistencias técnicas para la implementación de los proyectos. Es un fondo concursable que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios con oportunidad de participar en el mercado y cofinancia un plan de trabajo destinado a implementar un proyecto de negocio.

Problema público: Emprendedores MIPE presentan dificultades para concretar o implementar sus ideas de negocios, debido a insuficiente acceso a financiamiento, falta de conocimiento respecto al proceso de formalización (elección de régimen tributario, trámite de firma digital y facturación electrónica principalmente) y gestión para la puesta en marcha del negocio. La población que enfrenta el problema corresponde a aquellas microempresas informales y todas aquellas personas naturales de edad mayor o igual a 18 años, cuya motivación para emprender es por oportunidad o necesidad. En general, esta población presenta dificultades de acceso a canales formales de financiamiento y cuando logran acceder, lo hacen en condiciones no favorables en términos de costos de acceso. Esta situación se ve agudizada en el caso de mujeres y adultos mayores.

Estrategia: El programa consiste en un fondo concursable destinado a la creación de nuevos negocios por parte de emprendedores/as MIPE´s, que tengan participación en el mercado, que incluye financiamiento para inversiones y acciones de gestión empresarial. Este servicio es implementado en tres líneas de acción: Capital Semilla Emprende, el cual incorpora financiamiento para inversiones y acciones de gestión empresarial para nuevos negocios liderados por emprendedores/as MIPE's; Capital Abeja Emprende, para nuevos negocios liderados por Emprendedoras mujeres; y Capital Semilla Adulto Mejor, para negocios liderados por emprendedores/as mayores o iguales a 55 años de edad. Para cada línea, Sercotec entrega un subsidio no reembolsable, exigiendo, un cofinanciamiento por parte del beneficiario cuyo porcentaje será determinado en las bases técnicas de la convocatoria del programa. La implementación del programa requiere de la elaboración de Bases de Convocatoria (Concurso). La Dirección Regional implementa el programa y define en una última instancia las líneas a implementar, conforme a las directrices del programa y a las realidades del territorio. Las direcciones regionales y los Agentes Operadores intermediarios (AOS), dan a conocer al público objetivo, las condiciones y fechas determinadas para postular. Los AOS y un jurado regional, éste último constituido por parte del equipo regional Sercotec, evalúan cada idea de negocio postulada y video de presentación. Las evaluaciones ponderadas determinan un ranking de beneficiarios. La etapa de ejecución de las ideas de negocio contempla un plazo de 4 meses. El programa contribuye a la aplicación de elementos tales como: equidad de género e inclusión social, en el marco de las políticas públicas

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Aumentar el número de emprendedores MIPE´s formalizados ante el SII, a través del acceso al financiamiento y asistencia técnica para la creación de nuevos negocios con participación en el mercado.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Financiamiento de proyectos para inversión: Subsidio a la inversión en activos productivos, habilitación de infraestructura y capital de trabajo. Es un fondo concursable que entrega un financiamiento inicial no reembolsable para la creación de nuevos negocios liderados por emprendedores MIPE, con financiamiento destinado a capital semilla (programa regular), capital abeja (mujeres emprendedoras) y Capital Adulto Mejor (mayores de 55 años).

COMPONENTE 2 Financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha: Subsidio a gestión empresarial: asistencia técnica y asesoría en gestión, capacitación, acciones de marketing y gastos de formalización para empresas. Es un fondo concursable que entrega un financiamiento inicial no reembolsable para la creación de nuevos negocios liderados por Emprendedores/as MIPE's. Con financiamiento destinado a capital semilla, capital abeja y capital adulto mejor.

COMPONENTE 3 Orientación y/o capacitación virtual para la formalización de empresas: Capacitación virtual y orientación para la formalización de nuevas empresas, apoyo a los emprendedores en información y capacitación básica para que puedan definir de mejor manera el tipo de empresa que se adapte a las necesidades del negocio, y en temas digitales, tales como: firma digital, facturación electrónica, Reforma Tributaria, entre otros.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: La población potencial corresponde a personas mayores de 18 años identificados como microemprendedores informales, los que no tienen inscripción en Servicio de Impuestos Internos (SII) ni patente municipal. Su principal motivación para iniciar un negocio

Población Objetivo: La población objetivo se determina en base a estudios sobre microemprendimiento del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, considerando la población mayor de 18 años de edad, sin inscripción de su emprendimiento en el SII y cuya motivación principal por la cual quieren iniciar un negocio fue encontrar una oportunidad en el mercado o por necesidad, se definió la población objetivo del programas en 160.643 personas (Diseño del Programa 2020).

Los criterios de focalización establecidos en el diseño del programa y que permiten discriminar si la población objetivo efectivamente presenta el problema identificado en los diagnósticos son:

* Empresas informales, pertenecer a los sectores productivos que atiende Sercotec, emprendedores con insuficiente capacitación e insuficiencia de acceso a financiamiento.

Se estima atender en los próximos 5 años un total aproximado a las 10.000 personas, a un promedio de 2.000 casos anuales, en los componentes financiamiento de proyectos de inversión y financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha.

Por otra parte, se estima atender alrededor de 200.000 personas con el componente 3 del programa, "Orientación y/o capacitación virtual para la formalización de empresas".

La unidad de medida del programas son número de personas atendidas (emprendedores/as).

Beneficiarios: Los beneficiarios/as son personas naturales, mayores de edad, sin inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos (SII), que cuentan con idea de negocios para implementar un proyecto en coherencia con el foco definido por cada dirección regional y que requieren financiamiento para concretarlo. los criterios de priorización del programa se basan en cuatro criterios secuenciales que permiten selecciona los beneficiarios finales: 1) test de emprendimiento, el cual mide la capacidad del emprendedor, nivel de desarrollo del emprendimiento; 2) Que el proyecto contenga una idea de negocios explicita, 3) evaluación técnica del proyecto, que considera un video de presentación (pitch) de la idea de emprendimiento; 4) por último, se considera la evaluación del Comité de Evaluación Regional (CER), que considera el potencial de la idea de negocio, fundamentación de la oportunidad de negocio y la coherencia del proyecto. El CER emite un juicio evaluativo de cada proyecto. La selección final es conforme a la puntuación que obtiene cada proyecto a nivel regional.

En el año 2023 se beneficio a 61.540 emprendedores/as, de los cuales 2.202 (3,3%) accedieron a los componentes de financiamiento de proyectos de inversión y acciones de gestión empresarial de puesta en marcha y 59.338 accedieron al componente de Oriantación y/o capacitación virtual para la formalización de empresas (96,7%).

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	160.643	484
2021	* S/I	160.643	48.970
2022	* S/I	160.643	65.333
2023	1.092.746	160.643	61.540

* S/I: Valor de indicador no informado

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de emprendedores que formalizan su negocio ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) y que acrediten ventas	(N° de emprendedores que formalizan su negocio ante SII y que acreditan ventas en el año t+1/N° de emprendedores que participan del programa en el año t)*100	S/I*	60%	52%

* S/I: Valor de indicador no informado

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Financiamiento de proyectos para inversión	Proyectos beneficiados	3.901	2.135	2.202
Financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha	Proyectos beneficiados)	3.901	2.135	2.202
Orientación y/o capacitación virtual para la formalización de empresas	Emprendedores atendidos	45.069	63.198	59.338

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Financiamiento de proyectos para inversión	3.792,1	3.587,9	3.418,9
Financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha	900,8	820,4	816,9
Orientación y/o capacitación virtual para la formalización de empresas	17,0	10,8	11,0

NOMBRE DEL ROGRAMA: Almacenes de Chile

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio de Cooperación Técnica

MINISTERIO: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

ID BIPS: 87203

Año de inicio: 2015

Monitoreado desde: 2019

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2023

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación Focalizada de Ámbito

Año evaluación ex post: 2021

Calificación ex post: Desempeño Medio

Complementariedades informadas: - Pymes Digitales - Subsecretaria de Economía

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
07	16	01	24	01	131	SIN GLOSA

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	1521399	2188785	1323680	1397986	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Res N° 9883, Reglamento programa Almacenes de Chile

Bases de Concurso Almacenes de Chile. convocatoria 2020

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Corresponde a un instrumento cuyo objetivo es contribuir al aumento de la competitividad de los almacenes del país, mediante acciones que buscan disminuir las brechas que presentan en sus niveles de conocimiento en administración y acceso a financiamiento. Para lo anterior, el programa realiza asesorías individuales especializadas y apoyo a la inversión de almaceneros; capacitaciones especializadas a distancia; y posee una plataforma de apoyo con información a disposición de los almacenes.

Problema público: Los almacenes de barrio representan un gran porcentaje de las micro y pequeñas empresas (MIPES) del país. Cerca del 20% del empleo generado por este sector es atribuible a los almacenes. Como parte importante de este grupo, los almacenes comparten el principal problema de las MIPES, un bajo margen de Utilidad.

Estrategia: El programa tiene una estructura modular, que permite a los almacenes acceder progresivamente a tres componentes acompañados por una red de apoyo. El primer componente corresponde a una capacitación a distancia, que considera una adecuación del contenido, metodología y lenguaje al público específico. Se consideran diferentes módulos, entre ellos, cómo aumentar las ventas, cómo disminuir los costos, como organizar el inventario, cómo atraer más clientes, entre otros. Será requisito completar el curso para acceder al resto de los componentes.

El segundo componente corresponde a un subsidio no reembolsable para potenciar el crecimiento de sus almacenes a través de un plan de trabajo que incluye gestión empresarial y financiamiento de inversiones. La materialización del plan de trabajo contempla la entrega de un monto no reembolsable de hasta dos millones de pesos por almacén. El subsidio que podrá solicitar cada almacenero dependerá de las características del proyecto y del monto que esté dispuesto a cofinanciar,el porcentaje de aporte del beneficiario se determinara en las respectivas bases técnicas de cada convocatoria.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Almacenes de barrio del país aumentan su margen de utilidad, mediante acciones que buscan disminuir las brechas que presentan en sus niveles de conocimiento en administración y acceso a financiamiento.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación especializada a distancia: El primer componente consiste en una capacitación a distancia, adecuada a las necesidades específicas de los almaceneros. El curso está especialmente diseñado, considerando una modalidad de enseñanza y los contenidos adecuados para la población objetivo. Se consideran diferentes módulos, entre ellos, cómo aumentar las ventas, cómo disminuir los costos, cómo organiza el inventario, cómo atraer más clientes, entre otros. Una vez finalizada la capacitación, se realiza una evaluación a los participantes con el fin de certificar el cumplimiento de las actividades del curso e identificar el nivel de conocimientos adquiridos por el beneficiario.

COMPONENTE 2 Asesoría individual especializada y apoyo a la inversión de almaceneros: Sercotec ejecuta sólo este componente del programa, en él los almaceneros/as pueden postular a un subsidio no reembolsable destinado a potenciar el crecimiento de los almacenes o su acceso a nuevas oportunidades de negocio, a través de la implementación de un Plan de Trabajo, el cual incluye obligatoriamente acciones de gestión empresarial (asistencias técnicas, u otros) y opcionalmente el financiamiento de inversiones. Para acceder a este instrumento, los almaceneros deberán elaborar y postular un Plan de Trabajo. Los almaceneros/as que resulten seleccionados con sus respectivos planes de trabajo, deberán participar en las dos fases de ejecución que contempla este instrumento: Fase de Asesoría: en esta fase un Agente Operador Intermediario de Sercotec, asesorará al almacenero/ra proponiendo mejoras al Plan de Trabajo postulado y seleccionado, y una fase de desarrollo con gestión empresarial e inversiones.

COMPONENTE 3 Plataforma de apoyo: Este componente no fue ejecutado en el año 2022. Se consideraba en su diseño disponer de una plataforma virtual que estuviera a disposición de los almaceneros con información de beneficios y oportunidades de compra y venta de productos y servicios.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: La población potencial está compuesta por almacenes de barrios con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos en primera categoría, con ventas anuales inferiores a los 5.000 UF y con una antiguedad del negocio superior a los 12 meses

Población Objetivo: La población objetivo la conforman almacenes pequeños dedicados a la venta de alimentos y almacenes pequeños no especializados, para las categorías, micro y pequeña distribuidos en la totalidad de regiones y comunas del País, que cumplen con los criterios de focalización de nivel de ventas inferior a 5.000 UF y una antiguedad del negocios de al menos 24 meses.

Beneficiarios: Los beneficiarios del año 2023 fueron 460 almacenes, que corresponden a personas naturales o jurídicas con iniciación de actividades en primera categoria en el Servicio de Impuestos Internos (SII), con ventas demostrables anuales inferiores a 5.000 UF. Las empresas corresponden al rubro "Almacen", entendido como aquel pequeño comercio minorista orientado al consumidor final, que provee de diversos articulos, preferentemente abarrotes, a los habitantes y transeuntes de un barrio residencial y/o comercial. Los criterios de priorización son evaluación técnica de un proyecto de trabajo que considere acciones de gestión empresarial y financiamiento de inversiones. Se realiza una evaluación en terreno y otra evaluación del comité de evaluación regional (CER) para la selección final de los beneficiarios por región.

Los criterios de evaluación técnica del proyecto consideran: Calidad de la información entregada en el formulario de postulación, justificación de las inversiones y acciones de gestión empresarial, identificación de oportunidades de negocios y/o problematica a resolver. En la evaluación de terreno se verifican las mejoras digitales para la gestión de su negocio (PYME DIGITAL) en ámbitos tales como: gestión interna del almacén, procesos de compra y venta, marketing digital e incorporación de nuevas líneas de productos y/o servicios del almacén.

El CER confecciona una lista final priorizada de postulantes, en función de los puntajes obtenidos. En esta lista se identifican aquellas empresas propuestas para ser seleccionadas y las que quedan en lista de espera. Además, el CER asigna los recursos para la implementación de los proyectos según la lista final priorizada de postulantes y en función del presupuesto regional.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	**Población Potencial**	**Población Objetivo**	**Beneficiarios efectivos**
2020	* S/I	43.215	657
2021	* S/I	43.215	769
2022	* S/I	43.215	448
2023	156.000	43.215	460

* S/I Valor de indicador no informado.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO: Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de almacenes que aumentan margen de utilidad	(Número de almacenes que aumentan su margen de utilidad/total de almacenes que acceden al programa completo)*100	S/I*	80%	66%

* S/I: Valor de indicador no informado

A NIVEL DE COMPONENTES: Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación especializada a distancia	Almacenes que completan los módulos de videos, tutoriales, y actividades asociadas a la capacitación	0	3.592	4.169
Asesoría individual especializada y apoyo a la inversión de almaceneros	Almacenes asesorados y con proyectos financiados	769	448	460
Plataforma de apoyo	Número de almacenes que acceden a información de la plataforma	0	0	N/A

* N/A: No aplica reportar valor del indicador en el presente periodo

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación especializada a distancia	N/A	0	0
Asesoría individual especializada y apoyo a la inversión de almaceneros	3.149,4	2.585,5	2.874,4

aplica reportar valor del indicador en el presente periodo

NOMBRE DEL PROGRAMA: Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 1653

Año de inicio: 2007

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2021

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Universidad o Centro de Formación público, Universidad o Centro de Formación privado.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	5	1				

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
744297	689340	1011301	1029650	844757	1276487	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Resolución Exenta N°0010 del 06 de enero de 2020: Bases para Presentación, Evaluación y Selección de Propuestas.

• Resolución Exenta N°0397 del 21 de enero de 2020: Modifica Bases para Presentación, Evaluación y Selección de Propuestas.

• Resolución Exenta N°0009 del 06 de enero de 2020: Instructivo para Ejecución del Programa.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca resolver la baja empleabilidad de personas que acceden al FCS que no cuentan con los recursos para acceder a capacitación. Para ello, considera la ejecución de acciones de capacitación que permitan a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario mejorar su inserción laboral por medio de la adquisición de competencias técnicas y transversales de modo de posibilitar su acceso a un trabajo dependiente.

Problema público: Baja inserción laboral de los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía.

Estrategia: El programa está dirigido a mujeres y hombres que sean beneficiarios/as del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), es decir, personas que vayan a iniciar o hayan iniciado el proceso de certificación de beneficios del Fondo de Cesantía. Considera la ejecución de acciones de capacitación que permitan a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario mejorar su inserción laboral por medio de la adquisición de competencias técnicas y transversales de modo de posibilitar su acceso a un trabajo dependiente.

La definición de los cursos que se ofrecerán en el marco de este programa se realizará a partir de la información levantada por medio de los Observatorios Laborales, tanto nacional, como regionales. A partir de esta parrilla de cursos, serán los propios beneficiarios quienes elegirán los cursos de capacitación más pertinentes a sus necesidades en el proveedor de capacitación que ellos estimen conveniente. Asimismo, los cursos que se impartirán podrán ser en modalidad presencial, blended o e-learning.

Este programa incluye además un componente de inserción laboral, por el cual la totalidad de aprobados del componente de capacitación deberán pasar.

La postulación al programa se realiza de manera on-line. A partir de lo anterior, el sistema de postulación verificará automáticamente la condición de beneficiario del fondo de cesantía solidario.

Los proveedores participantes de este programa podrán ser Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), los que serán seleccionados mediante un proceso de concurso público. Con esto definido, los usuarios del programa ingresarán a los cursos de capacitación.

Los cursos en promedio tendrán una duración de 120 horas, desarrolladas en 3 meses promedio, independiente al tipo de usuario. Las personas egresan del programa cumpliendo con un mínimo de asistencia al curso, equivalente a un 75%, además de aprobar una prueba final aplicada por los proveedores de capacitación, y luego de transcurridos los 90 días del proceso de inserción laboral.

Durante la ejecución de los cursos de capacitación, se desarrolla un proceso de supervisión, parte de la estrategia dice relación con la acción del Servicio para asegurar que lo comprometido por el ejecutor se esté cumpliendo de acuerdo a lo señalado en las propuestas adjudicadas o seleccionadas, lo que se traduce en la observancia directa de la ejecución de la capacitación y las condiciones de entrega de la misma, la cual consta de dos etapas: una previa al inicio del curso y otra durante la ejecución de éste, las que se podrán realizar en terreno o de manera virtual (back office). Asimismo, se podrá establecer una coordinación de supervisión con otros Servicios Públicos que estén involucrados en la capacitación, ya sea porque se capacite a personas derivadas desde estos Servicios, o que los cursos estén bajo alguna normativa que condicione su habilitación para el trabajo, por ejemplo, Servicio Agrícola Ganadero.

Los usuarios de este programa no podrán participar de otros programas de capacitación del Servicio de forma simultánea. Por otra parte, no podrán hacer más de un curso de capacitación al año.

Posterior al egreso del programa SENCE aplicará una encuesta de satisfacción a los usuarios, durante los primeros tres meses de egreso, con la finalidad de identificar aspectos de mejora tanto a nivel de diseño como gestión.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, aumentan su inserción laboral.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Este componente considera el financiamiento total de un curso de capacitación destinado al desarrollo de competencias técnicas y transversales a beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, sobre la base la oferta de cursos dispuesta por SENCE, las que se determinarán a partir de las demandas ocupacionales identificadas por medio de los Observatorios Laborales. Para facilitar la participación y permanencia de las personas en el programa, se entregará un subsidio diario.

La capacitación podrá ejecutarse en tres modalidades:

- Cursos con modalidad presencial: Son los que se desarrollarán de manera presencial, en una sala de clases, taller o patio de pruebas o cualquier instancia física que permita el desarrollo de los contenidos dirigidos por un facilitador.

- Cursos con modalidad E-Learning: Son los que se desarrollarán 100% en línea, a través de un sistema de gestión de la capacitación E-Learning o LMS SENCE, plataforma en la cual, él o los cursos seleccionados con sus distintos contenidos, actividades y evaluaciones creadas por el ejecutor, estarán disponibles para los participantes

- Cursos con Modalidad Blended: Son los que se desarrollarán sobre la base de una combinación de contenidos presenciales y en línea.

COMPONENTE 2 Inserción Laboral: La fase de inserción laboral corresponde a un proceso destinado a que los participantes del programa obtengan un empleo, lo cual se dirige a participantes que hubieren aprobado la capacitación

Este componente se complementa con el trabajo que se realiza durante todo el proceso de capacitación, enfocado en el acompañamiento del participante en su proceso de búsqueda de trabajo, a través de la cual ser realiza la fase de gestión de empleo, en la cual el ejecutor debe realizar las gestiones necesarias con las empresas para que los participantes sean insertados laboralmente, se debe identificar y contactar con empresas coincidentes a los perfiles ocupacionales del plan formativo del curso en cuestión, y adicionalmente, coordinar entrevistas entre participantes y empresas. Este componente debe realizarse en un plazo de 90 días corridos una vez finalizada la capacitación, para los participantes aprobados.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía.

Población Objetivo: Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, que presentan interés por capacitarse mediante el programa Becas Fondo Cesantía Solidario. Se genera una estimación de la población objetivo a partir de los postulantes que el programa ha presentado en los últimos cinco años.

Beneficiarios: La población beneficiada deben ser beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, que presentan interés por capacitarse.Se establecen cupos en el año los que se completan por orden de llegada hasta agotar la totalidad de los cupos disponibles. El cupo se determina en función del presupuesto y costo promedio por alumno del año en curso, o del año anterior si la información del año en curso no está disponible. Para la distribución regional se tienen en consideración la tasa de desempleo, priorizando aquellas regiones con mayores tasas de desempleo, información de los beneficiarios Fondo de Cesantía Solidario (desde el punto de vista de su concentración), distribución histórica y ejecución del año anterior. Generando una distribución de cupos en todas las regiones del país.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	411.875	411.875	1.434
2021	411.875	41.306	1.351
2022	140.841	29.450	1.782
2023	210.146	23.806	2.527

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	(Nº de usuarios egresados aprobados en el año t-1 que cotizan al sexto mes de egreso, medido en el año t / N° total de usuarios egresados aprobados año t-1)*100	44%	56%	60%
Porcentaje de egresados aprobados que aumentan su densidad de cotizaciones en los seis meses posteriores al egreso del curso	(Nº de usuarios que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios que aprueban un curso de capacitación en el año t – 1) *100	44%	47%	50%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	1.351	1.782	2.527
Inserción Laboral	Personas que reciben las gestiones de inserción laboral	1.351	54	2.527

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	617,7	334,3	376,6
Inserción Laboral	0	0	0

NOMBRE DEL PROGRAMA: Becas Laborales

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 1661

Año de inicio: 1999

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño:

Calificación Ex-Ante:

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro).

Complementariedades informadas: - Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	5	1				

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	-	-	88692	119445	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Decreto Supremo N°122. Que norma la Franquicia Tributaria.

• Resolución Exenta N° 0396 del 21 enero 2020, que Aprueba Bases de Licitación Pública para el programa de Becas Laborales de Capacitación, año 2020, financiadas con las cuentas de excedentes de las empresas adheridas a un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca eliminar las barreras e inhabilitaciones laborales para acceder al mundo del trabajo con las que se encuentran las personas vulnerables. Para ello, el programa otorga becas de capacitación en oficios con cargo a remanentes y excedentes de Franquicia Tributaria. Las capacitaciones son totalmente gratuitas para los beneficiarios, quienes cuentan con un subsidio de movilización y colación, subsidio de cuidados y de útiles o herramientas cuando corresponda. Además, disponen de un seguro de accidentes personales, que tiene una vigencia igual o superior a la duración del curso.

Problema público: Bajos niveles de empleabilidad en la población vulnerable económicamente activa.

Estrategia: Este programa considera como componente principal la capacitación en un oficio con salida laboral dependiente o independiente. La formación con salida dependiente considera módulos técnicos relacionados con el oficio y la formación con posibilidad de salida laboral independiente, adicional a los módulos técnicos relacionados con el oficio, se consideran módulos relativos a competencias transversales, relacionales y de gestión de negocios. El programa se financia con los montos no utilizados (remanentes) de las empresas usuarias de la franquicia tributaria de Capacitación, adheridas a un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación, OTIC. Se ejecuta por medio de un sistema de fondo concursable con todos los remanentes de franquicia tributaria de todos los OTIC. En este concurso pueden participar diversas organizaciones que atienden a personas o grupos vulnerables, tales como fundaciones, corporaciones, cooperativas, comunidades y asociaciones indígenas, juntas de vecinos y otras organizaciones comunitarias, gremios y sindicatos; además, organismos públicos como municipios, gobiernos regionales, secretarías regionales ministeriales y gobernaciones. Las organizaciones presentan sus proyectos de capacitación, modalidad presencial, a SENCE. Cada proyecto comprende un plan técnico (oficio) de las distintas áreas o sectores productivos, que pueden ir o no acompañados por planes transversales acordes a la salida laboral elegida. SENCE distribuye entre los distitnos OTIC los proyectos de capacitación seleccionados, de acuerdo a los fondos disponibles en cada uno y al sector productivo al que representan, y les solicita llamar a licitación a Organismos Técnicos de Capacitación, los cuales deben presentar sus propuestas técnicas de acuerdo a las bases administrativas establecidas por SENCE y al plan de capacitación definido por la entidad requirente. El OTIC evalúa las propuestas presentadas por los OTEC y realiza una pre adjudicación de éstas. Finalmente, el SENCE autoriza la adjudicación mediante oficio del Director/a Nacional . SENCE norma, evalúa y fiscaliza permanentemente este programa.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: La formación con posibilidad de salida laboral independiente, incluye, módulos técnicos relacionados con el oficio y módulos relativos a competencias transversales, relacionales y de gestión de negocios.

La duración de las capacitaciones va desde 8 horas hasta 370.

Los cursos son licitados a Organismos Técnicos de Capacitación, los cuales deben presentar sus propuestas técnicas de acuerdo a las bases administrativas establecidas por SENCE y al plan de capacitación definido por la entidad requirente.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas vulnerables económicamente activas.

Población Objetivo: Personas pertenecientes al 80% de la población más vulnerable.

- Personas desocupadas (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez)

- Personas mayores de 64 años

- Emprendedores/as informales derivados de instituciones públicas.

- Trabajadores por Cuenta Propia

- Dueños, socios o administradores de Micro y Pequeñas empresas.

- Socios y administradores de Cooperativas y otros de la Economía Social

- Trabajadores activos

- Trabajadores en proceso de re conversión laboral

- Personas que pertenezcan a grupos vulnerables priorizados tales como personas en situación de discapacidad, migrantes, pueblos originarios, infractores de ley.

- Personas con adicciones y su familia directa.

- Trabajadores de Registros Especiales (Pescadores, Feriantes, Taxis y Colectivos, Estar inscrito en el registro)

- Personas de 18 años o más que sean cuidadoras informales no remuneradas

- Estudiantes de cuarto año de enseñanza media científico-humanista o de liceos técnicos profesionales.

- Personas con menos de un año de egreso de cuarto año de enseñanza media

- Mujeres usuarias de programas de SERNAMEG o PRODEMU

- Personas afectadas por el cierre de empresas o crisis sector económico al que pertenecen, derivadas por SENCE,Ministerio del Trabajo y Otras Instituciones Públicas.

Beneficiarios: Los cursos de Becas Laborales son cursos cerrados, es decir, están destinados a una población objetivo-específica y no se abren a postulación pública, por lo que no es necesaria la priorización para seleccionar. En caso que los cupos no sean completados por las entidades que solicitaron los cursos, estos se abren a público y la priorización se hace según orden de postulación.

El SENCE distribuye los proyectos de capacitación seleccionados entre los OTIC, de acuerdo con los fondos disponibles en cada uno y al sector productivo al que representan, y les solicita llamar a licitación a Organismos Técnicos de Capacitación, los cuales deben presentar sus propuestas técnicas de acuerdo con las bases administrativas establecidas por SENCE y al plan de capacitación definido por la entidad requirente.

El OTIC evalúa las propuestas presentadas por los OTEC y realiza una pre-adjudicación de éstas. Finalmente, el SENCE aprueba un informe técnico del proceso de evaluación mediante oficio del director nacional y el OTIC realiza la adjudicación. El SENCE norma, evalúa y fiscaliza permanentemente este programa, en todos sus componentes y fases.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	6.630.764	6.630.764	9.254
2021	6.630.764	6.630.764	24.387
2022	6.630.764	6.630.764	50.127
2023	7.825.342	7.825.342	21.450

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	(Nº de usuarios egresados aprobados en el año t-1 que cotizan al sexto mes de egreso, medido en el año t / N° total de usuarios egresados aprobados año t-1)*100	24%	27%	24%
Porcentaje de egresados aprobados que aumentan su densidad de cotizaciones en los seis meses posteriores al egreso del curso	(Nº de usuarios que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios que aprueban un curso de capacitación en el año t – 1) *100	13%	21%	18%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	24.387	50.127	21.450

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	182,4	194,4	612,3

NOMBRE DEL PROGRAMA: Certificación de Competencias Laborales

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 65063

Año de inicio: 2008

Monitoreado desde: 2016

Evaluación Ex-Ante de diseño:

Calificación Ex-Ante:

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros).

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	05	01	24	01	270	04, 10, 17

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1779969	1974776	1307521	2245980	1936244	1485589	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Rol de SENCE en la Ley de Competencias Laborales 20.267, Artículo 26.-, letra c (Título séptimo, del financiamiento de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales).

• Ley N° 20.267, del 25 de junio de 2008, que crea el sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el estatuto de Capacitación y Empleo.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa aborda las bajas condiciones de empleabilidad de personas que no poseen un título técnico y/o profesional pero que han adquirido competencias producto de la experiencia laboral, mediante la certificación de competencias laborales. En primera instancia se identifican sub sectores prioritarios y se realiza un levantamiento de demanda a nivel regional, en donde diversas instituciones informan su interés en la evaluación y certificación de los candidatos, mediante centros evaluadores acreditados por ChileValora.

Problema público: Inexistencia de reconocimiento formal asociado a las competencias laborales de las personas mayores de 18 años.

Estrategia: Luego de determinar los sub sectores prioritarios, se realiza un levantamiento de demanda a nivel regional, en donde diversas instituciones informan su interés en la evaluación y certificación. Al canalizar la demanda se realiza licitación pública o trato directo (oferente único), para contratar centros evaluadores acreditados por ChileValora. Los cuales son los encargados de contactar a los beneficiarios para ser evaluados en sus puestos de trabajo o en simuladores.

Si la persona resulta "competente" en la evaluación del perfil ocupacional, se le entrega un certificado que acredita sus competencias laborales. De resultar "aún no competente", se entregará un informe de brechas donde indique el detalle de su evaluación, y en que componentes debe fortalecer sus competencias.

ENFOQUE DE GÉNERO: No

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Certificación de Competencias Laborales: El componente busca la evaluación y certificación de competencias laborales en personas que se hayan desempeñado en perfiles ocupacionales disponibles en el Catálogo de ChileValora.

El proceso de evaluación y certificación se compone de las siguientes etapas:

- El reclutamiento de candidatos

- La elegibilidad de candidatos

- La evaluación de competencias laborales

- La certificación de competencias.

Los procesos son ejecutados por Centros Evaluadores, los cuales son acreditados por ChileValora para la correcta evaluación y certificación de competencias laborales.

El tiempo de intervención es de uno a dos meses, dependiendo de la complejidad del perfil ocupacional, sub sector productivo y capacidad del centro evaluador.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas mayores de 18 años.

Población Objetivo: Personas mayores de 18 años que requieran certificar sus competencias.

Beneficiarios: La población beneficiada del programa deben ser personas mayores de 18 años que requieran certificar sus competencias. No se desarrolla un proceso de selección previa por parte de SENCE. Los centros evaluadores de competencias realizan un proceso de selección en función de la experiencia laboral o formación académica de los personas en base a la revisión del currículum para determinar quienes pasan por el proceso de evaluación de certificación de Competencias Laborales.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	15.044.057	11.244.792	3.862
2021	15.044.057	11.244.792	7.374
2022	15.400.210	11.299.197	6.959
2023	15.539.374	11.234.748	3.049

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de personas con evaluación competente	(Número de personas con evaluaciones competentes en el año t/Total de personas evaluadas en el año t)*100	93%	89%	84%
Tasa de crecimiento anual del porcentaje de evaluaciones con resultado "competente" en el año t respecto al año t-1	((Porcentaje de usuarios que obtiene evaluación competente en el año t) - (Porcentaje de usuarios que obtiene evaluación competente en el año t-1)) /(Porcentaje de usuarios que obtiene evaluación competente en el año t-1)) *100	19%	-4%	-5%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Certificación de Competencias Laborales	Personas evaluadas	7.374	6.959	3.049

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Certificación de Competencias Laborales	274,3	225,5	307,1

NOMBRE DEL PROGRAMA: Despega Mipe

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 1574

Año de inicio: 2011

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2020

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación de Programas Gubernamentales

Año evaluación ex post: 2022

Calificación ex post: Desempeño Bajo

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Universidad o Centro de Formación público, Universidad o Centro de Formación privado.

Complementariedades informadas: - Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas) - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	5	1				

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1114840	1684176	2464263	3364839	3173285	2354157	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Decreto N° 14 del 2011 y Decreto N° 07 del 2019.

• Resolución Exenta N°0444 del 22 Enero 2020: Bases para Presentación, Evaluación y Selección de Propuestas.

• Resolución Exenta N°0334 del 16 de enero de 2020: Instructivo para Ejecución del Programa.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca mejorar el capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MYPE) a través de cursos de capacitación.

Problema público: Bajo capital humano de los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de las micro y pequeñas empresas (MIPE).

Estrategia: SENCE pone a disposición una parrilla de cursos destinados únicamente a este programa. Las temáticas de estos cursos se definen a partir de encuentros territoriales con organizaciones y agrupaciones de micro y pequeños empresarios e información proveniente de los Observatorios Laborales. Las temáticas de los cursos también se pueden establecer a partir de brechas detectadas en competencias y/o habilidades blandas o transversales, en ese sentido, es importante expresar que no se trata de un programa de formación en oficios.

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.Los usuarios del programa ingresarán a los cursos de capacitación que se desarrollarán en dependencias del organismo ejecutor. Los cursos en promedio tendrán una duración de casi 3 mese. Cumpliendo con el requisito de asistir a un 75% de las clases, y aprobando la prueba final, el alumno aprobará el curso y recibirá, en una ceremonia, un diploma que certifica haber terminado el curso de manera favorable.

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

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

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.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Este componente considera la entrega de un curso de capacitación presencial para la formación en habilidades técnicas o transversales a trabajadores, socios, dueños o representantes legales de micro y pequeñas empresas. Es importante mencionar que la oferta de cursos es la misma tanto para trabajadores como para dueños, socios y representantes legales de las MIPES, por ende, los cursos pueden estar compuestos por trabajadores, dueños, socios y representantes legales de MIPES.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

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

Población Objetivo: Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año, que presentan interés por capacitarse mediante el programa Despega MIPE. Se genera una estimación de la población objetivo a partir de los postulantes que el programa ha presentado en los últimos cinco años.

Beneficiarios: La población beneficiada del programa deben ser trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año, que tengan interés en capacitarse. Se establecen cupos en el año los que se completan por orden de llegada hasta agotar la totalidad de los cupos disponibles, solo será necesario cumplir con los requisitos de ingreso al programa, existiendo por lo tanto una postulación abierta para cada uno de los grupos objetivos que el programa contempla (trabajadores y dueños o socios de mipes), sin determinar cupos específicos para cada uno.

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

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	2.773.213	2.773.213	8.358
2021	2.773.213	53.005	5.408
2022	2.884.667	51.374	6.702
2023	2.866.392	33.837	6.529

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO : Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de usuarios que aprueban los de cursos de capacitación	(Nº 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	81%	79%	49%
Porcentaje de usuarios que evalúan con nota 6 o 7 la adquisición de conocimientos y habilidades luego de la capacitación	(Nº 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	86%	85%	85%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	5.408	6.702	6.529

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	490,3	349,7	183,3

NOMBRE DEL PROGRAMA: Formación en el Puesto de Trabajo

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 1566

Año de inicio: 2006

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2018

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Otro, Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros).

Complementariedades informadas: - Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas) - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	5	4				

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1020195	1220656	1913390	1759076	2030410	2946626	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Decreto N° 28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 12 de abril de 2011: Establece componentes, líneas de acción, procedimientos, modalidades y mecanismos de control del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.

• Código del Trabajo.

• Ley 19.518: Fija Nuevo Estatuto De Capacitación Y Empleo.

• Resolución Exenta N°0647 de 28 de enero de 2020: Aprueba Instructivo para la Ejecución del Programa Formación en el Puesto de Trabajo dirigido a adultos mayores, también denominado "Experiencia Mayor”

• Resolución Exenta N°0403: Aprueba Instructivo Para La Ejecución Del Programa "Planes De Aprendizaje"

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años (línea aprendices) y adultos de 50 años o más (línea esperiencia mayor) desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación. Para esto, el programa entrega una bonificación al empleador por cada persona contratada, cuyo monto varía según la edad de la persona, así como financiamiento de hasta $400.000 por única vez a la empresa, para financiar los costos de su formación en la empresa.

Problema público:

Baja inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años y adultos de 50 años o más desocupados, debido a la presencia de altas barreras de entrada al mercado laboral.

Estrategia:

Las empresas que contratarán a aquellas personas que cumplan con los requisitos de entrada (jóvenes entre 15 y 24 años, y personas de 50 años y más, quienes se encuentren en situación de desocupación) podrán postular para recibir el beneficio, siendo el beneficiario intermedio, ya que el beneficiario directo y final los jóvenes y adultos mayores125. El proceso de postulación en línea (https://aplicaciones.sence.cl/FPT) y evaluación se genera en todos los meses del año hasta que se agotan los cupos. Se efectúa la concesión del beneficio una vez se haya evaluado y aprobado el proceso de postulación.

El contacto con los trabajadores lo llevan a cabo las empresas que postulan de manera directa, potenciando desde SENCE el uso de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) como canales para gestionar esos contactos.

La intervención del programa tendrá una duración máxima de doce meses considerando la entrega de ambos componentes.

PROPÓSITO:

Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 50 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Bonificación a la contratación: La bonificación considera un pago por persona contratada y por mes trabajado. Las bonificaciones se pagan a la empresa para que éstas sean consideradas en los pagos de las remuneraciones de los trabajadores. Ésta varía dependiendo del segmento de atención, en el caso de jóvenes es de un 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM), con una duración mínima de tres meses y máximo de 12 meses. En el caso de adultos mayores, es de hasta un 60% de un IMM para los primeros seis meses, y de un 20% para los siguientes seis meses, siendo su duración mínima de 3 meses y máximo de 12 meses. Por otra parte, las remuneraciones deberán ser iguales o superiores a un ingreso mínimo mensual.

COMPONENTE 2 Capacitación: Financiamiento a las empresas que contratan jóvenes y personas de 60 años y más desocupadas, de hasta 400.000 por única vez, por cada persona contratada para destinar a financiar los costos de su formación en la empresa. La empresa podrá contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna para que la persona sea capacitada en habilidades relacionadas a su puesto de trabajo.En el caso de los jóvenes la capacitación estará focalizada principalmente en potenciar competencias transversales y deberá tener una duración mínima de 40 horas. En el caso de adultos mayores la capacitación estará enfocada en actualizar competencias digitales y deberá tener una duración mínima de 8 horas. Los cursos que se ejecutan deben estar presente en el catálogo de planes formativos. Este componente debe ser desarrollado en los primeros seis meses del contrato y en los primeros tres en el caso de los adultos mayores. Las temáticas de capacitación se irán definiendo a partir de la información que generarán los observatorios laborales regionales de SENCE, además del nacional, para identificar si se deben agregar otros focos de capacitación.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

Población Potencial: Personas de 15 a 24 años, y personas de 50 años o más desocupados.

Población Objetivo: La misma que la potencial.

Beneficiarios: La población que postula a este programa son las empresas, para las cuales no existen criterios de priorización y pueden postular todas aquellas que lo requieran. El programa no genera selección de las y los trabajadores, ese es un proceso realizado por parte de las empresas. Las

empresas postulan en línea contratos ya celebrados y la única restricción es que la empresa cumpla con los requisitos formales establecidos. Si cumplen y hay cupos disponibles en la región o cupos sin utilizar a nivel nacional, reciben el beneficio. Los criterios de focalización que debe cumplir la población a atender, adicional a las características propias de la población objetivo, se detallan a continuación tanto para personas como para empresas.

Personas (Línea Aprendices): Jóvenes entre 15 y 24 años (hasta 26 años en los casos de personas en situación de discapacidad); autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15; tener un contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo; el mínimo de contratación para postular al Programa es de tres (3) meses; remuneración bruta mayor a un salario mínimo mensual y menor o igual a dos salarios mínimos mensuales, para el caso de aprendices.

Personas (Línea Experiencia Mayor): Adultos de 50 años o más desocupados; el mínimo de contratación para postular al Programa es de tres (3) meses; para el caso de personas desempleadas de 50 años o más no aplican restricciones en tope de salario.

Empresas: Empresas contribuyentes de Primera Categoría establecidas en el Decreto Ley N°824 de 1974, sobre Impuesto a la Renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal y con personalidad jurídica; empresas que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos; para Aprendices, que por lo menos tengan previamente 5 (cinco) trabajadores contratados. En el caso de Experiencia Mayor, el mínimo que se pide es un (1) trabajador; en el caso de Aprendices, estos no pueden superar el 10% del promedio de trabajadores permanentes de la empresa, respecto del año tributario anterior; empresas que, al momento de su postulación, no registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el webservice de la Dirección del Trabajo; OTEC no pueden postular al programa como empleadores. Las empresas sólo podrán postular con contratos de trabajo ya iniciados, que deberán tener como fecha máxima de inicio de las labores hasta 20 días hábiles anteriores a la fecha de postulación al Programa.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	224.027	224.027	1.271
2021	224.027	224.027	1.229
2022	243.928	243.928	1.772
2023	347.031	347.031	1.729

[125] Podrán postular al programa empresas contribuyentes de Primera Categoría establecidas en el Decreto Ley N"824, de 1974. Las empresas no podrán contratar más de un 10% del total de trabajadores de su empresa por medio de este programa. Se priorizarán a aquellas empresas pertenecientes a los sectores económicos que presenten mayores niveles de inversión de acuerdo con la información entregada por el Ministerio de Economía.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados jóvenes que aumentan su densidad de cotizaciones	(Nº de jóvenes que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios jóvenes que egresaron del programa en el año t – 1) *100	49%	46%	48%
Porcentaje de egresados adultos mayores que aumentan su densidad de cotizaciones	(Nº de adultos mayores que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios adultos mayores que egresaron del programa en el año t – 1) *100	7%	9%	4%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Bonificación	Personas con contrato bonificado	1.229	1.772	1.729
Capacitación	Personas capacitadas	1.229	1.468	1.153

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Bonificación	1.119,4	916,4	1.386,5
Capacitación	S/I*	S/I*	S/I*

* S/I: Valor de indicador no informado.

NOMBRE DEL PROGRAMA: Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 59485

Año de inicio: 1997

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2021

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Universidad o Centro de Formación público, Universidad o Centro de Formación privado.

Complementariedades informadas: - Becas Laborales - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	05	01	24	01	011	04, 07, 08, 17

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
14205481	16376464	21698727	19254183	30855758	29259449	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Decreto N°42, de 2011, modificado mediante los Decretos N°95, de 2011, N°1, de 2014 y Decreto N° 9 de 2019, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Continuidad de Estudios:

• RE N°2571 del 5 de noviembre 2020. Aprueba “Procedimiento para la presentación, evaluación, y selección de Planes de Capacitación a presentados por los Centros de Formación Técnica Estatales creados por la Ley N°20.910, en el marco del Programa Capacitación en Oficios, y regula la transferencia de recursos, para el año 2020”, y delega facultades que indica en los Directores Regionales o sus subrogantes, en caso de ausencia o impedimento de éstos, dentro del ámbito de competencia de sus respectivas regiones

• RE N°3914 del 07 de noviembre 2020: Aprueba Instructivo de Componente de Apoyo Sociolaboral para acompañamiento del proceso de capacitación del Departamento de Capacitación a Personas y sus anexos para el año 2020.

Registro Especial:

• RE N°0779 del 7 de febrero 2020. Aprueba Bases de Concurso Público, en modalidad mixta, para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Capacitación en Oficios, Línea Regular Registro Especial, que también podrá denominarse Fórmate para el Trabajo, año 2020.

• RE N°0740 del 5 de febrero 2020. Aprueba Instructivo para la ejecución del Programa de Capacitación en Oficios, Línea Regular Registro Especial, que también podrá denominarse Programa Fórmate para el Trabajo.

Emprendimiento:

• RE N°4342 del 12 diciembre de 2019. Aprueba Bases de Concurso Público.

• RE N°4251 del 04 diciembre 2019. Aprueba Instructivo de Ejecución.

Personas en Situación de Discapacidad:

• RE N°4086, Aprueba Bases de Concurso Público.

• RE N°3991, Aprueba Instructivo para la Ejecución del Programa.

Infractores de Ley:

• RE N°4093 Aprueba Bases de Concurso Público, modalidad mixta.

• RE N°4020 Aprueba Instructivo para la ejecución del Programa Fórmate para el Trabajo, Proyecto +R, Línea Infractores de Ley.

Registro Especial, Plurianualidad:

• RE N°0829 del 12 febrero 2020. Aprueba Bases del Primer Concurso Público Plurianual, para la Región Metropolitana, para la presentación, evaluación y selección de propuestas en el marco del Programa Capacitación enOficios, que también podrá denominarse Fórmate para el Trabajo, para organismos técnicos de capacitación que formen parte de la categoría especial establecida en la letra e) del artículo 46 e la Ley N° 19.518, año 2020.

• RE N°0740 (del 5 de febrero 2020). Aprueba Instructivo para la ejecución del Programa de Capacitación en Oficios, Línea Regular Registro Especial, que también podrá denominarse Programa Fórmate para el Trabajo, Línea Registro Especial.

Liceos Técnicos Profesionales:

• RE N°0336 del 17 enero 2020. Modifica Bases para Presentación, Evaluación y Selección de Propuestas.

• RE N°0002 del 02 enero 2020. Bases para Presentación, Evaluación y Selección de Propuestas.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca mejorar la empleabilidad de la población económicamente activa, del 60% más vulnerable, o que pertenece a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley. Para ello, el programa considera una estrategia integral que incluye la formación en un oficio, práctica laboral, inserción laboral y asistencia técnica para desarrollar un proyecto de emprendimiento.

Problema público: Bajos niveles de empleabilidad en las personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más.

Estrategia: Fórmate Para el Trabajo busca mejorar la empleabilidad de las personas de la población económicamente activa del 60% más vulnerable por medio de la entrega de una intervención que considera cuatro componentes principales: capacitación, práctica laboral para aquellos oficios con salida laboral dependiente, seguimiento al Plan de Negocios para los oficios con salida laboral independiente y una fase final de inserción laboral. Todos recibirán una capacitación en oficio, pudiendo optar a cursos con salida laboral dependiente o independiente, lo que determinará si la formación se complementa con el componente de práctica laboral o seguimiento al Plan de Negocios, o bien una tercera salida que apoyará complementariamente la continuidad formal de educación incorporando la posibilidad de articular la capacitación en oficio con una carrera Técnica Profesional, existiendo cursos que al momento de la postulación vendrá establecida su vinculación con la posibilidad de continuar estudios de educación superior, pudiendo los usuarios al finalizar el curso, acceder a la continuidad de estudios en la carrera predefinida .Para potenciar la inserción laboral, en el caso de los cursos con salida laboral dependiente, se desarrollará una fase de inserción laboral (colocación), que busca gestionar la vinculación de los usuarios que aprueban la capacitación con las empresas pertinentes a las áreas en las cuales fueron capacitados. Para el caso de cursos con salida laboral independiente, se desarrollará una fase de inserción laboral (formalización), que busca apoyar a aquellas personas que desarrollen o pretendan desarrollar un emprendimiento económico o que trabajan en forma independiente para que se formalicen.

Existe un proceso previo al inicio del programa, en el cual los postulantes deben participar, este es, el proceso de Diagnóstico y Selección, el cual ocurrirá a partir de la apertura de la postulación a un curso, que consiste en que el ejecutor tomará contacto con los postulantes ya registrados en el sistema para cada uno de sus cursos y definirá el listado de potenciales personas que asistirán al curso cuando éste se inicie. El diagnóstico y selección permite identificar si el postulante es idóneo para el curso, esto a través de conocer sus intereses, aptitudes, expectativas respecto del curso de capacitación en particular, advertir su situación personal y familiar, saber si cuenta con experiencia laboral y/o formativa, identificar las posibles barreras sociolaborales que puedan incidir en el proceso de capacitación y posterior inserción, como por ejemplo las necesidades y disposición del participante de insertarse laboralmente a corto y mediano plazo, o bien identificar a aquellos participantes que buscan la formalización de su negocio.

Actualmente la ejecución de cursos se ha realizado de manera presencial, pero se incorpora al programa la posibilidad de que la ejecución de estos cursos pueda realizarse en modo E-Learning. Donde podrá darse una ejecución que sea 100% E-Learning o Blended que permite que una parte sea online, y la otra presencial. Esto puede permitir facilitar el acceso a la capacitación a más personas en una misma región.

La capacitación se desarrollará a lo largo de seis meses promedio, esta formación considera la formación en oficio, módulos de competencias transversales, donde se desarrollarán habilidades sociales vinculadas al trabajo o emprendimiento. A lo que se adicionan dos meses de duración de la práctica laboral o seguimiento al plan de negocios, y los 90 días que es el plazo que disponen los proveedores de capacitación para realizar las gestiones de inserción laboral.

Parte integral de la estrategia de intervención, la constituyen el tipo y características de los organismos ejecutores de este programa, correspondientes a:

- OTEC del Registro Nacional.

-OTEC del Registro Especial de Organismos que por su especialización en el trabajo con poblaciones vulnerables y su capacidad para intervenir en territorios específicos son una herramienta fundamental para una mejor focalización e intervención.

-Fundaciones, CFT, IP, Universidad y Liceos Técnico Profesionales: se incluyen con el fin de aportar con su infraestructura y especialización para mejorar la calidad y abrir el espectro de atención de beneficiarios.

La postulación será en línea, y aquellos que tengan mayor dificultad, podrán realizar su postulación de forma presencial en las direcciones regionales de SENCE, OMIL y Plataformas Laborales. Los usuarios deberán pertenecer al 60% más vulnerable según RSH, y personas en situación de discapacidad, infractores de ley y migrantes, se exceptúan del criterio de vulnerabilidad, su ingreso se acreditará mediante documentación especifica que acredite la condición de cada segmento en particular.

Los usuarios egresarán del programa aprobando con un mínimo de asistencia de un 75% a la capacitación, a excepción de la asociada a oficios que consideren licencias de conducción profesional, las cuales aprobarán con un 80% de asistencia lo cual se encuentra asociado a las exigencias del Ministerio de Transportes. Además de cumplir con un mínimo de 75% de asistencia en la práctica laboral para los usuarios de cursos con salida dependiente, o un mínimo de 90% de asistencia en el seguimiento del plan de negocios, para los usuarios de cursos con salida independiente. Y, por último, transcurridos 90 días desde terminada la práctica laboral o seguimiento al plan de negocios se dará por finalizada la participación del usuario en el programa. SENCE entrega además al final del curso el certificado a los participantes.

Se considera además un proceso de supervisión, a través del cual SENCE asegura que lo comprometido por el ejecutor se cumpla según sus propuestas seleccionadas, a través de la observancia directa de la ejecución de la capacitación y las condiciones de entrega de esta, ya sea previo al inicio y/o durante la ejecución del curso, a realizarse en terreno o virtual. Se podrán coordinar con otros Servicios Públicos involucrados, ya sea porque se capacite a personas derivadas desde estos, o que estén bajo normativas que condicionen su habilitación para el trabajo.

Posterior al egreso del programa SENCE aplicará una encuesta de satisfacción a los usuarios, durante los primeros tres meses de egreso, con la finalidad de identificar aspectos de mejora tanto a nivel de diseño como gestión.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más mejoran su empleabilidad.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Con una duración promedio de 400 horas, las que se distribuyen en 6 meses promedio, destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales para la totalidad de beneficiarios del programa. Incorpora un tutor apoyo socio laboral, el cual acompaña, orienta y potencia la participación de los participantes.

La formación podrá contar con tres salidas, una salida laboral dependiente o independiente, o bien continuar estudios de educación superior, según escoja el participante. Para el caso de los cursos con salida con continuidad de estudios, las capacitaciones estarán articuladas con una carrera técnica de educación superior, permitiendo luego de aprobar la capacitación convalidar los contenidos y continuar los estudios superiores para la obtención de esa carrera técnica profesional. Los beneficiarios que participan de estas capacitaciones articuladas deberán contar con su licencia de cuarto medio. Estos cursos podrán ser convalidados por un CFT, IP y/o Universidad.

Los cursos se definirán a partir de las demandas laborales identificadas por los Observatorios Laborales. Los proveedores que implementarán los cursos serán: OTEC, CFT, IP, Universidades y Liceos Técnicos Profesionales.

Para facilitar la participación y permanencia de las personas en el programa, se entregará un subsidio diario equivalente a $ 3.000. Además de un subsidio de Cuidado Infantil, para hijos de participantes hasta 6 años, que se encuentren en el 40% según RSH de $4.000 diario.

El componente contara además con:

- Instrumento Habilitante y/o Referencial: destinado a que los participantes cuenten con una licencia, certificación u otro que permite o habilita, para que se desempeñen laboralmente en un oficio u ocupación.

- Seguro contra accidentes, que permite una cobertura en caso de accidentes producidos a causa u ocasión de actividad de capacitación, trayectos o lugar donde se ejecute la capacitación y la práctica laboral.

- En el caso de las salidas independientes se considerará la entrega de un subsidio de herramientas por $300.000 a quienes aprueben la capacitación.

COMPONENTE 2 Práctica laboral: La finalidad de este componente es insertar a los alumnos/as en calidad de practicantes a un puesto de trabajo de carácter dependiente, cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase se considerará para aquellos cursos que presentan salida laboral dependiente y en los oficios en los cuales sea pertinente que se desarrolle una práctica laboral, por tanto, no todos los usuarios que desarrollen este tipo de cursos deberán realizar práctica laboral. Este componente tendrá una duración que va de 180 a 360 horas, distribuidas en dos meses, dependiendo de ciertas variables que debe considerar el proveedor de capacitación en su propuesta, como tipo de oficio, experiencia de la persona, tipo de curso, etc. Esta fase será de responsabilidad del proveedor de capacitación, debiendo gestionar prácticas laborales en empresas y puestos de trabajo relacionadas con el oficio impartido. Dicha fase también irá acompañada de un subsidio correspondiente a $3.000 por día asistido a la práctica.

COMPONENTE 3 Seguimiento al plan de negocios: La finalidad de este componente es el desarrollo por parte de cada participante de un proyecto de emprendimiento cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase se desarrollará para aquellos cursos con salida laboral independiente, por tanto, todos los usuarios que desarrollen cursos de este tipo deberán realizar este componente. Adicionalmente tendrá una duración de hasta 2 meses. Cabe mencionar que para las personas que optan por una formación cuya salida laboral es independiente, se aplicará un diagnóstico previo al inicio del componente de capacitación, a fin de identificar habilidades emprendedoras y el trabajo estará orientado a la preparación de un plan de negocio, que contendrá: compra de herramientas (guiada por el proveedor de capacitación) y un proceso de acompañamiento con sesiones grupales e individuales dentro de los tres meses siguientes.

COMPONENTE 4 Inserción laboral: Corresponde a un proceso destinado a que los beneficiarios del Programa obtengan un empleo o, tratándose de trabajadores independientes, a través de la formalización de sus actividades.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más.

Población Objetivo: Personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable de la población o que pertenezcan a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley.

Beneficiarios: Se establece a partir de cupos que se definen para el año y que se completan por orden de llegada. Se definen cupos para cada una de las regiones del país, los que se determinan a partir de un factor que considera: proporción de población según el último censo y proporción de personas pertenecientes al 60% más vulnerable.

Las personas que postulen deberán pertenecer al 60% más vulnerable de la población, lo que se medirá por medio de la Calificación Socioeconómica del Registro Social de Hogares.

Para los casos de Discapacidad e Infractores de Ley, el Programa, cuenta con líneas programáticas específicas para esta población, lo que se ha mantenido en el año 2023, respecto de migrantes y basado en el Decreto N° 42 son considerandos los migrantes para todas las líneas programáticas como una “postulación especial” en donde se exceptúa del RSH.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	6.630.764	4.627.567	9.813
2021	8.156.431	6.244.102	19.355
2022	6.630.764	4.627.567	23.869
2023	7.820.059	5.441.017	24.655

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados que cotizan al sexto mes de egreso	(Nº de personas que presentan cotizaciones a los seis meses luego de producido el egreso del curso en el año t-1, medido en el año t/ Total de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t – 1) *100	27%	38%	33%
Porcentaje de egresados que aumentan su densidad de cotizaciones	(Nº de personas que aumentan el número de cotizaciones de los doce meses posteriores al egreso del programa respecto a los doce meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t – 1) *100	26%	39%	33%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	19.355	23.869	24.655
Práctica laboral	Personas con práctica laboral	9.051	2.034	3.239
Seguimiento al plan de negocios	Personas con fase de seguimiento al plan de negocios	2.163	1.044	1.599
Inserción laboral	Personas que reciben gestiones de inserción laboral	19.355	557	24.655

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	827,7	1.193,6	995,9
Práctica laboral	O,0	O,0	O,0
Seguimiento al plan de negocios	O,0	O,0	O,0
Inserción laboral	O,0	O,0	O,0

NOMBRE DEL PROGRAMA: Transferencias al Sector Público

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 1569

Año de inicio: 1988

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: El programa requiere una revisión de diseño para garantizar la coherencia necesaria entre el problema público a abordar, el diseño propuesto y los resultados previstos, por lo que se solicita su ingreso a Evaluación Ex Ante Formulación Presupuestaria 2025.

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Servicio o Institución Pública.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	5	1				

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3292594	3960138	3554862	2865832	2803042	2577532	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• La Ley Nº 18.709 del año 1988 que introduce nuevas modificaciones al D.L Nº 1446, de 1976, el cual, dictamina que el SENCE podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado, con el objeto de facultar a éstos para que, con recursos del SENCE, organicen, administren y desarrollen programas de capacitación.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca resolver la falta de competencias laborales necesarias para un empleo en personas dependientes de las instituciones en convenio correspondientes a FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, mediante cursos de capacitación en oficio que generen nuevas competencias laborales en los beneficiarios.

Problema público: Falta de competencias laborales necesarias para acceder a un empleo en personas dependientes de las instituciones en convenio correspondientes a FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP.

Estrategia: El programa consiste en la transferencia monetaria a seis organismos de la administración del Estado: Fuerzas Armadas, Gendarmería, Sename e INDAP para organizar, administrar y desarrollar programas de capacitación en oficio para la población proveniente de los quintiles socioeconómicos más bajos, de riesgo social y/o vulnerados en sus derechos.

Cada Institución Pública suscribe anualmente convenio de colaboración con el SENCE y define en conjunto con el servicio un Plan Anual que contempla los cursos de capacitación en oficio considerando el levantamiento de necesidades de capacitación realizado por Sence. La capacitación en oficio se imparte mediante tres modalidades de ejecución: Directa, la propia institución pública desarrolla los cursos con el recurso humano e infraestructura; Licitación con un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC); y Mixta, aplicando las modalidades anteriores.

Las instituciones públicas deberán cumplir con las normas de procedimientos sobre rendición de cuentas de los montos transferidos. Sence deberá controlar mediante la supervisión la ejecución de los cursos.

PROPÓSITO: Mejorar la inserción laboral de la población dependiente de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones, mediante la adquisición de competencias laborales.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Este componente considera la formación en un oficio con enfoque en el modelo de competencias laborales, y tiene una duración promedio de 100 horas. Está dirigido a la población dependiente de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones. La duración diaria de cada curso será máximo de 5 horas cronológicas. Deberán incorporar 70% de horas prácticas y 30% de horas teóricas.

ENFOQUE DE GÉNERO: No

ENFOQUE DE DERECHO: Si

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas dependientes de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones.

Población Objetivo: La misma que la potencial.

Beneficiarios: Debido a que este programa opera a través de un convenio de transferencia de recursos desde Sence a otras Instituciones Públicas, son estas entidades quienes definen los instrumentos, pautas y criterios de selección de la población beneficiaria. No existe un proceso de postulación. Son cursos cerrados donde los participantes son seleccionados por parte de las Instituciones Públicas en convenio.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	299.752	299.752	1.518
2021	299.752	299.752	3.365
2022	232.900	232.900	5.163
2023	232.900	232.900	3.476

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	(Nº de usuarios egresados aprobados en el año t-1 que cotizan al sexto mes de egreso / N° total de usuarios egresados aprobados año t-1)*100	23%	12%	13%
Porcentaje de egresados aprobados que aumentan su densidad de cotizaciones en los seis meses posteriores al egreso del curso	(Nº de usuarios que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios que aprueban un curso de capacitación en el año t – 1) *100	33%	14%	11%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	3.365	5.163	3.476

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	791,9	479,0	567,3

NOMBRE DEL PROGRAMA: Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 1657

Año de inicio: 1976

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2021

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros).

Complementariedades informadas: - Despega Mipe - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	5	1				

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	-	996269	976627	1106525	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

- Ley Nº19.518, que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo.

- Decreto Supremo Nº98, de 1997, que aprueba Reglamento General de la Ley Nº19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

- Decreto Nº122, de 1998, que aprueba Reglamento Especial de la Ley Nº19.518, relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.

- Decreto Supremo Nº186, de 2002, que aprueba Reglamento Especial de la Ley Nº19.518, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.

- Ley Nº20.267, de 2008, que crea el Sistema Nacional de certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

- Ley Nº20.326, de 2009, que establece incentivos tributarios transitorios, concede un bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo a la inversión y el empleo.

- Resolución N°1156, de 2014, que aprueba nuevo texto del MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA ORGANISMOS TÉCNICOS INTERMEDIOS PARA CAPACITACIÓN, OTIC.

- Resolución Nº 10507, de 2013, que aprueba Manual de Procedimientos sobre uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación, para Empresas.

- Resolución N°4853, de 2015, sobre Libro de clases Electrónico, establece errores operacionales que pueden llevar a solicitudes de asistencia retroactiva. (Vigente ítem A- B y D)

- Resolución N°1109, de 2017, sobre Libro de clases Electrónico, establece obligatoriedad del nuevo Libro de Clases Electrónico y establece excepciones a su uso.

- Resolución N°2005, de 2017, sobre Libro de clases Electrónico, establece contingencias pudiendo ser respaldadas mediante solicitudes de asistencia retroactiva, actualiza el ítem C de la Resol. 4853 (20-11-2015).

- Resolución N°5370, de 2018, sobre Control e-learning, establece la obligatoriedad del control de conectividad mediante la integración de la Re-dirección.

- Resolución N°2436, de 2019, sobre Control e-learning, Deja sin efecto el porcentaje mínimo de conectividad

Resolución N°2946, de 2020.

- Valor hora 2021, que fija en $ 5.000.- el valor hora máximo por participante para franquiciar los cursos de capacitación presencial, valor diferenciado los cursos a distancia e-learning sincrónicas y asincrónicas nivel 2 avanzado $4.000, asincrónicas nivel 1 y base $2.000, y para los cursos modalidad a distancia nivel N°1 $2.000 (dos mil pesos, y nivel 2 $3.500 (tres mil quinientos pesos) para el año 2021

- Resolución N°2945, de 2020, que establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2021, para efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo N°33 de la Ley 19.518.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca atender la necesidad de mayores competencias laborales en los trabajadores y socios de las empresas, eventuales trabajadores y ex trabajadores, con el fin último de mejorar la productividad de las empresas.

Problema público: Bajos niveles de competencias laborales en personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral.

Estrategia: El programa tiene como objetivo mejorar las competencias laborales de las personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, mediante un incentivo tributario que permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles. La empresa puede administrar directamente la franquicia tributaria o hacerlo a través de un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC) que actúa como ente intermediario ante SENCE. La capacitación la puede realizar directamente la empresa, o bien contratando los servicios de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) acreditado en SENCE. En ambos casos el SENCE debe aprobar previamente el curso a impartir, para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales se deben contratar los servicios de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, acreditado por Chile Valora, el cual debe aprobar los perfiles a impartir.

La capacitación, y los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales tienen una duración promedio de un mes, y para el caso de la capacitación, el criterio de egreso es presentar como mínimo un 75% de asistencia en el caso de los cursos presenciales, y en los cursos con modalidad e-learning con la emisión de una declaración jurada, la cual da cumplimiento a cabalidad de la ejecución del curso. Para el caso de actividades de evaluación y certificación de competencias laborales, el criterio de egreso consiste en que las personas deban ser evaluadas en al menos una unidad de competencia laboral.

Posterior al egreso del programa SENCE aplicará una encuesta de satisfacción a los usuarios que aprueben los cursos de capacitación o sean evaluados en sus competencias laborales, durante los primeros tres meses de egreso, con la finalidad de identificar aspectos de mejora tanto a nivel de diseño como gestión, además de evaluar los resultados de ambos componentes.

ENFOQUE DE GÉNERO: No

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, mejoran sus competencias laborales.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Este componente consiste en la entrega de capacitación a personas mayores de 15 años de la fuerza laboral. La duración especifica de cada curso, cantidad de sesiones, módulos, formas de evaluación y ámbitos a capacitar son definidos por las empresas y/o los OTEC, pasando por un proceso de evaluación y codificación por parte de SENCE.

Las empresas pueden acceder a las actividades de capacitación mediante tres modalidades:

Contrato: Participa un trabajador/a que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria.

Pre Contrato: Participa una persona que no mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Se realiza por medio de un contrato de capacitación.

Post Contrato: Participa un ex trabajador/a de la empresa. La actividad debe realizarse a más tardar cinco meses después del fin del contrato.

COMPONENTE 2: Certificación de Competencias Laborales: Este componente consiste en la entrega de un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales a personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, con una duración promedio de un mes, con la finalidad de reconocer formalmente las competencias laborales de las personas. Esta puede ser realizada directamente por la empresa, contratando los servicios de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, acreditado por Chile Valora, siendo estos Centros quienes definen los mecanismos de evaluación de las competencias laborales. En todos los casos se debe aprobar previamente el perfil a impartir.

Por medio de este componente se entrega y financia el proceso de evaluación de las competencias laborales, pudiendo la persona resultar competente o no competente.

Las empresas pueden acceder a las actividades de los procesos de evaluación y certificación mediante tres modalidades:

Contrato: Participa un trabajador/a que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria.

Pre Contrato: Participa una persona que no mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Se realiza por medio de un contrato de capacitación/ certificación.

Post Contrato: Participa un ex trabajador/a de la empresa. La actividad debe realizarse a más tardar cinco meses después del fin del contrato.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales.

Población Objetivo: 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 empresas.

Beneficiarios: No se definen cupos previamente ya que es contra demanda. En lo que respecta a la línea de capacitación de Franquicia Tributaria, el Servicio no selecciona a los beneficiarios, toda vez que los cursos son contratados por privados para ser ejecutados por un Organismo Técnico de Capacitación, o bien por un relator interno o externo de la propia empresa que desea capacitar, Centros de Formación Técnica, Entidades Niveladores, o bien certificar la competencia de un trabajador a través de los Centros de Certificación de Competencias Laborales acreditados por Chile Valora. Son las empresas que seleccionan a los participantes que recibirán la capacitación y/o certificación, sin tener injerencia como Servicio.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	**Población Potencial**	**Población Objetivo**	**Beneficiarios efectivos**
2020	8.871.106	8.871.106	343.653
2021	8.938.270	3 402.107	418.905
2022	9.730.299	3.195.012	488.575
2023	10.012.773	2.830.548	494.441

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de personas usuarias que mejoran sus competencias laborales luego de la capacitación	(Nº de personas usuarias del año t-1 que mejoran sus competencias laborales luego de la capacitación, medido en el año t/ Total de personas usuarias del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción y resultados en el año t) *100	88%	89%	89%
Porcentaje de empresas usuarias que mejoran su desempeño posterior al programa	(Nº de empresas usuarias del año t-1 que mejoran su desempeño posterior al programa, medido en el año t/ Total de empresas usuarias del año t-1 que responden la encuesta de satisfacción y resultados en el año t) *100	75%	75%	78%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	417.830	488.575	491.608
Certificación de Competencias Laborales	Personas evaluadas	1.075	2.099	2.833

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	229,3	246,9	275,3
Certificación de Competencias Laborales	103,1	106,9	114,6

NOMBRE DEL PROGRAMA: Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 72825

Año de inicio: 2019

Monitoreado desde: 2019

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2021

Calificación Ex-Ante: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Universidad o Centro de Formación público, Universidad o Centro de Formación privado.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	05	01	24	01	477	11

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	460552	1299836	2655329	3388418	3342210	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

• Decreto Supremo N° 6, de 8 de enero de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se “Establece componentes, líneas de acción y procedimientos del Programa de Reconversión Laboral”.

• Resolución Exenta N°0374 del 20 enero de 2020: Bases para Presentación, Evaluación y Selección de Propuestas.

• Resolución Exenta N°0373 del 20 enero 2020: Instructivo para Ejecución del Programa.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, y personas en riesgo de perder su empleo, mediante cursos de capacitación que entreguen competencias laborales en áreas identificadas por los Observatorios Laborales, y de un proceso de inserción laboral enfocado en el acompañamiento del participante en su proceso de búsqueda de trabajo, a través del cual se realiza la fase de gestión de empleo, en la que el ejecutor debe realizar las gestiones necesarias con las empresas para que los participantes sean insertados laboralmente.

Problema público: Baja empleabilidad en personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupados en riesgo de perder su empleo.

Estrategia: SENCE pone a disposición una parrilla de cursos focalizados en mejorar la empleabilidad del segmento de población al que está dirigido el programa. Las temáticas de estos cursos se definen a partir de los sectores productivos con mayores inversiones proyectadas, identificación de automatización de empleos, además de la identificación de la proyección de demanda de ocupaciones que van en crecimiento, con el objetivo de aumentar las posibilidades de reinserción laboral de los usuarios. Los datos anteriores se obtendrán de la información levantada por medio de los Observatorios Laborales, tanto nacional, como regionales, además de la información proveniente del Ministerio de Economía. A partir de esta parrilla de cursos, serán los propios beneficiarios quienes eligen los cursos de capacitación más pertinentes a sus necesidades en el proveedor de capacitación y modalidad que ellos estimen conveniente.

Para postular las personas deberán demostrar estar desempleados o con un empleo en riesgo de ser suprimido al momento de inscribirse en el curso, a través de un sistema de un web service, donde se verificarán los criterios de ingreso al programa: presentar al menos nueve cotizaciones previsionales en los últimos tres años, donde al menos una de esas cotizaciones debe ser en el último año, pertenecer al 80% de menores ingresos de la población, y tener 18 años o más. Adicionalmente deberán tener un nivel educacional de enseñanza media completa.

Los proveedores participantes de este programa podrán ser Universidades, CFT, IP y OTEC, los que serán seleccionados mediante un proceso de licitación pública. Con esto definido, los usuarios del programa ingresarán a los cursos de capacitación que se desarrollarán dependiendo de la modalidad de ejecución, en dependencias de los proveedores seleccionados o en plataformas de digitales de capacitación. Los cursos en promedio tendrán una duración de 240 horas (3 meses), independiente al tipo de usuario. Cumpliendo con el requisito de asistir a un 75% de las clases, y aprobando la prueba final aplicada por los proveedores, el alumno aprobará el curso y recibirá un diploma que certifica haber terminado el curso de manera favorable. Posteriormente, habiendo aprobado el curso de capacitación, los usuarios pasarán al componente de inserción laboral, para así generar los procesos de vinculación laboral en aquellas áreas previamente identificadas por el proveedor de capacitación, esos procesos tendrán una duración de 90 días para que el proveedor de capacitación pueda gestionarle un puesto de trabajo al participante.

Con la finalidad de tener oferta de capacitación permanente durante el año para aquellas personas del 80% de menores ingresos de la población, que estén cesantes o que puedan perder su empleo, el programa pondrá a disposición una variedad de cursos para cada año calendario, lo anterior facilitará el proceso de búsqueda de empleo y reinserción laboral.

Durante la ejecución de los cursos de capacitación se desarrolla un proceso de supervisión, lo que va en directa relación con la acción del Servicio para asegurar que lo comprometido por el ejecutor se esté cumpliendo en las formas comprometida en sus propuestas adjudicadas o seleccionadas. La Supervisión, está referida a la observancia directa de la ejecución de la capacitación y las condiciones de entrega de la misma, que consta de dos etapas: una previa al inicio del curso y otra durante la ejecución del curso, las que se podrán realizar en terreno o de manera virtual (back office).Asimismo, se podrá establecer una coordinación de supervisión con otros Servicios Públicos que estén involucrados en la capacitación, ya sea porque se capacite a personas derivadas desde estos Servicios, o que los cursos estén bajo alguna normativa que condicione su habilitación para el trabajo, por ejemplo, Servicio Agrícola Ganadero.

Los usuarios de este programa no podrán participar de otros programas de capacitación del Servicio de forma simultánea, a excepción de los cursos de Apresto Laboral desarrollados por las OMIL y por el programa Becas Fondo Cesantía Solidario. Por otra parte, no podrán hacer más de un curso de capacitación al año, ni tampoco acceder al mismo programa en el año siguiente.

Posterior al egreso del programa SENCE aplicará una encuesta de satisfacción a los usuarios, durante los primeros tres meses de egreso, con la finalidad de identificar aspectos de mejora tanto a nivel de diseño como gestión.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Personas de 18 años y más, que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, mejoran su empleabilidad.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Este componente considera la entrega de un curso de capacitación presencial, en modalidad Blended o en modalidad E-Learning, según escoja el participante, para la formación en habilidades técnicas o transversales, a personas del 80% de menores ingresos de la población. Esas competencias estarán en directa relación con las áreas identificadas que presentan alta inversión proyectada, información levantada por medio de los Observatorios Laborales y el Ministerio de Economía, entre otros. Siendo esas áreas en la actualidad mantenimiento industrial, logística, comercio electrónico, computación e informática. En promedio los cursos de capacitación tendrán una duración de 240 horas, y de uno a tres meses de ejecución. Adicionalmente se incorporarán cursos específicos del área de las tecnologías de la información. Los cursos son implementados por Universidades, CFT, IP y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), mediante un relator o facilitador, los que se licitan.

COMPONENTE 2 Inserción laboral: La fase de inserción laboral corresponde a un proceso destinado a que los participantes del programa obtengan un empleo, lo cual se dirige a participantes que hubieren aprobado la capacitación

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre ambos. Se entiende también como el resultado de la convergencia de las estrategias formativas y los dispositivos de apoyo orientados a la inserción de las personas en el mercado laboral, sea a través de su incorporación o mejora en trayectorias laborales.

Este componente se complementa con el trabajo que se realiza durante todo el proceso de capacitación, enfocado en el acompañamiento del participante en su proceso de búsqueda de trabajo, a través de la cual ser realiza la fase de gestión de empleo, en la cual el ejecutor debe realizar las gestiones necesarias con las empresas para que los participantes sean insertados laboralmente, se debe identificar y contactar con empresas coincidentes a los perfiles ocupacionales del plan formativo del curso en cuestión, y adicionalmente, coordinar entrevistas entre participantes y empresas. Este componente debe realizarse en un plazo de 90 días corridos una vez finalizada la capacitación, para los participantes aprobados.

Para el caso de personas en riesgo de perder su empleo, una vez terminada la capacitación si logran ser intermediados laboralmente a un mejor puesto de trabajo, podrán optar por cambiarse de trabajo.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo.

Población Objetivo: Personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, pertenecientes al 80% de la población de menores ingresos.

Se verificará que la persona pertenezca al 80% de la población con menores ingresos, mediante la renta bruta mensual promedio que presente en los últimos 12 meses, la cuál debe ser como máximo de $1.200.000.

Se verificará el criterio de cesantía con las siguientes condiciones: que la persona no se encuentre trabajando al momento de ingresar al programa, que haya presentado actividad formal de trabajo en los últimos tres años (lo que se verificará con la presentación de al menos 3 cotizaciones previsionales en los últimos 36 meses).

Se verificará la condición de persona ocupada en riesgo de perder su empleo, a aquellas personas que tengan una ocupación laboral que presenta riesgo de ser automatizada.

Adicionalmente se verificará que las personas presenten un nivel educacional de al menos enseñanza media completa.

Beneficiarios: La población beneficiada deben ser personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, pertenecientes al 80% de la población de menores ingresos. Se verificará que la persona pertenezca al 80% de la población con menores ingresos, mediante la renta bruta mensual promedio que presente en los últimos 12 meses, la cuál debe ser como máximo de $1.200.000.

Se verificará el criterio de cesantía con las siguientes condiciones: que la persona no se encuentre trabajando al momento de ingresar al programa, que haya presentado actividad formal de trabajo en los últimos tres años (lo que se verificará con la presentación de al menos 3 cotizaciones previsionales en los últimos 36 meses, y al menos una cotización en los últimos 12 meses).

Se establecen cupos en el año los que se completan por orden de llegada hasta agotar la totalidad de los cupos disponibles, solo será necesario cumplir con los requisitos de ingreso al programa. Los cupos disponibles se distribuirán en cada una de las regiones del país, a partir de la construcción de un factor que estará compuesto por: la proporción de población según el censo, la proporción de cesantes y, la proporción de inversión en empleo de cada región.

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

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	**Población Potencial**	**Población Objetivo**	**Beneficiarios efectivos**
2020	1.926.830	1.610.025	1.869
2021	1.926.830	1.610.025	2.431
2022	1.926.830	1.610.025	4.472
2023	2.410.466	2.125.152	1.944

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de egresados aprobados que cotizan al sexto mes de egreso	(Nº de usuarios egresados aprobados en el año t-1 que cotizan al sexto mes de egreso, medido en el año t / N° total de usuarios egresados aprobados en el año t-1)*100	50%	60%	53%
Porcentaje de egresados aprobados que aumentan su densidad de cotizaciones en los seis meses posteriores al egreso del curso	(Nº de usuarios que aumentan el número de cotizaciones de los seis meses posteriores al egreso del programa respecto a los seis meses anteriores al ingreso del programa en el año t-1, medido en el año t/ Total de usuarios que aprueban un	37%	50%	40%

	curso de capacitación en el año t – 1) *100			

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Personas capacitadas	2.431	4.472	1.944
Inserción labora	Personas que reciben las gestiones de inserción laboral	2.431	147	1.944

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	1.028,9	715,4	1.472,4
Inserción labora	0,0	0,0	0,0

NOMBRE DEL PROGRAMA: Autonomía Económica de la Mujer

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

MINISTERIO: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

ID BIPS: 59476

Año de inicio: 2015

Monitoreado desde: 2015

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2022

Calificación Ex-Ante: Objetado técnicamente

Evaluación ex post: No

Complementariedades informadas: - Becas Laborales - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. - Programa Mujeres Jefas de Hogar - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Convenio INDAP-PRODEMU (Programa Mujeres Rurales) - Instituto de Desarrollo Agropecuario. - Rutas para el Empoderamiento de las Mujeres (Ex Promoción y Desarrollo de la Mujer) - Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer. - Mujer Emprende - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Programa 4 a 7 - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
27	2	1	No identificado			

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
4137325	5454944	5763207	4951830	5187483	5195077	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Fundación PRODEMU es una institución de derecho privado sin fines de lucro creada el 1990 y obtiene su personalidad jurídica el año 1992; pertenece a la red de Fundaciones de la Presidencia. Su marco normativo está compuesto en términos generales:

1.- Título XXXIII del Libro I del Código Civil, De las Personas Jurídicas.

2.- Ley N° 20.500, publicada el 16 de febrero de 2011, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, introdujo importantes modificaciones a diversos cuerpos legales, entre ellos, precisamente al Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil.

3.- Resolución N° 30/2015, de la Contraloría General de la República, publicada el 28 de marzo de 2015 en el Diario Oficial, que “Fija normas de Procedimiento sobre Rendición de Cuentas” o las normas que el Organismo Contralor establezca al respecto.

4.- Firma de Convenio de Transferencia de Recursos, el cual entrega el marco normativo. Es celebrado anualmente entre las partes.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa aborda la baja participación de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil en proyectos que aborden inequidades de género, a través de Concurso Nacional de Proyectos, Programas o Actividades para la Equidad de Género y Asistencia Técnica para la transferencia de competencias a las organizaciones de mujeres participantes en el Fondo.

Problema público: Mujeres en situación de vulnerabilidad social presentan bajos niveles de empleabilidad.

Estrategia: El Programa de Autonomía Económica está conformado por tres líneas de acción: una, de empleabilidad con salida dependiente (+Capaz) y dos con salida independiente (Mejorando Mi Negocio Nivel Básico y Nivel Avanzado).

La estrategia en la línea de trabajo dependiente se enfoca a contrarrestar las principales barreras que dificultan la inserción laboral de las mujeres de los tres primeros quintiles de ingreso, otorgando herramientas que contribuyan al desarrollo de habilidades personales así como al fortalecimiento de su identidad como mujeres trabajadoras y al logro de su autonomía económica.

La estrategia para la línea de trabajo independiente, combina dimensiones formativas, técnicas y prácticas, con el fin de aumentar la capacidad de gestión de su negocio y fortalecer su sustentabilidad en el tiempo. Incorpora la perspectiva de género en el desarrollo de cada uno de sus componentes y además otros elementos culturales que potencian la formulación del Plan de Negocio, se entrega un pequeño fondo de capital semilla. El nivel avanzado considera el fortalecimiento de los emprendimientos mediante el desarrollo de tres talleres a elección. Dentro de la salida independiente se organiza de la siguiente manera: a) La primera, se orienta a aquellas mujeres que tienen un emprendimiento y que no han tenido participación previa en Programas similares en PRODEMU (Mejorando Mi Negocio Nivel Básico). b) La segunda, está asociada a aquellas mujeres que han participado en el Programa Mejorando Mi Negocio de PRODEMU en años anteriores. Este grupo conforma el nivel avanzado de la empleabilidad con salida independiente y se capacitará en cursos de profundización del oficio que sustenta el emprendimiento y gestión del negocio.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus niveles de empleabilidad.

NÚMERO DE COMPONENTES: 3

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Habilitación Laboral: Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente: Está conformada por 30 horas de formación para el empleo distribuidas en 10 sesiones de 3 horas cada una, para un total de 3.500 mujeres. La implementación se realiza en grupos de 25 participantes a cargo de un/a gestor/a (personal de planta) de PRODEMU. La propuesta metodológica selecciona un conjunto de aprendizajes esperados y el desarrollo de competencias personales que contribuyen desde la construcción de una perspectiva de género a mejorar las oportunidades de empleabilidad de las participantes.

Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Básico: Está conformada por 30 horas de formación para el emprendimiento y revisión de su modelo de negocio, distribuidas en 10 sesiones para un total de 1.500 mujeres. La implementación se realiza en grupos de 20 participantes a cargo de un/a gestor/a personal de planta de PRODEMU. La propuesta metodológica se construye a partir de la revisión y definición de los elementos que integran el Plan de negocios, como así mismo de aquellas competencias personales que desde una perspectiva de género fortalecen la identidad de las participantes como emprendedoras.

Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Avanzado: Está conformada por 15 horas de formación para el emprendimiento y revisión de su modelo de negocio, distribuidas en 5 sesiones de 3 horas cada una. Entrega capacitación específica para el fortalecimiento de 1.500 emprendedoras mayormente consolidadas.

COMPONENTE 2 Capacitación Técnica: Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente: Oficios definidos según diagnóstico de oportunidades laborales, financiados de manera externa a través del Programa Más Capaz del SENCE. Los cursos son de entre 200 a 300 horas, ejecutados por un OTEC y supervisados por PRODEMU. Con un total de 3.500 participantes.

Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Básico: Destinada a entregar herramientas de gestión y comercialización, a través de un curso de 36 horas. Prodemu realiza la compra directa a OTEC o especialistas, según las necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico de cada emprendimiento. Con un total de 1.500 participantes.

Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Avanzado: Entrega capacitación específica para el fortalecimiento de 1.500 emprendedoras mayormente consolidadas. A través del Programa Más Capaz del SENCE con oficios de gestión de 100 horas, ejecutados por un OTEC y supervisados por PRODEMU.

COMPONENTE 3 Proyección Laboral: Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente: Considera 4 sesiones de 3 horas cada una, dónde se entregan herramientas para la búsqueda de empleo y de oportunidades laborales. Además contempla 18 horas (6 sesiones de 3 horas cada una) de alfabetización digital en convenio con BiblioRedes. Se considera un total de 3.500 participantes.

Línea de Empleabilidad con Salida Independiente: Considera 5 sesiones de 3 horas cada una, donde se entrega contenidos de gestión e información destinada a mejorar el acceso a oportunidades de financiamiento y comercialización. En este componente se entrega un monto de capital semilla, de $80.000 aprox., el cual se invierte según el plan de negocios de cada emprendedora. Destacan las acciones de apoyo en el acercamiento directo a créditos, subsidios, otros capitales semillas y rutas de venta de sus productos y servicios. Además contempla 18 horas de alfabetización digital. Se considera un total de 1.500 participantes.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Mujeres desocupadas (cesantes), desocupadas (buscan trabajo por primera vez), trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.

Población Objetivo: Mujeres entre los 18 y 65 años, desocupadas (cesantes), desocupadas (buscan trabajo por primera vez), trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.

Beneficiarios: Mujeres entre los 18 y 65 años, desocupadas (cesantes), desocupadas (buscan trabajo por primera vez), trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	4.119.342	2.321.730	11.888
2021	4.119.342	2.321.730	24.089
2022	4.119.342	2.321.730	18.529
2023	4.119.342	2.321.730	17.611

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de mujeres insertadas laboralmente en forma estable o temporal a 6 meses del término de la intervención en el año t.	(Número de mujeres insertadas laboralmente en forma estable o temporal a 6 meses del término de la intervención del programa en el año t-1), medido en el año t / Número total de mujeres participantes en el programa en el año t-1) *100	15%	37%	S/I*
Porcentaje de mujeres con un emprendimiento estable o temporal a 6 meses del término de la implementación del programa en el año t-1.	(Número de mujeres con un emprendimiento estable o temporal a 6 meses del término de la intervención del programa en el año t-1), medido en el año t / Número total de mujeres participantes en el programa en el año t-1) *100	62%	71%	S/I*

* S/I: Valor de indicador no informado.

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Habilitación Laboral	Mujeres habilitadas laboralmente	24.089	18.529	17.611
Capacitación Técnica	Mujeres capacitadas	4.607	5.643	3.896
Proyección Laboral	Mujeres con intermediación laboral	4.607	3.649	3.210

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Habilitación Laboral	178,2	224,4	220,8
Capacitación Técnica	103,8	82,1	111,1
Proyección Laboral	11,5	14,1	15,0

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa Mujeres Jefas de Hogar

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

MINISTERIO: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

ID BIPS: 59481

Año de inicio: 2007

Monitoreado desde: 2015

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2022

Calificación Ex-Ante: Objetado técnicamente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación Sectorial

Año evaluación ex post: 2021

Calificación ex post: No aplica

Ejecutores: Municipio, Servicio o Institución Pública.

Complementariedades informadas: - Becas Laborales - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. - Yo Emprendo Semilla - Fondo de Solidaridad e Inversión Social. - Otro - Subsecretaría de Redes Asistenciales. - Otro - Junta Nacional de Jardines Infantiles. - Autonomía Económica de la Mujer - Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer. - Otro - Subsecretaría de Servicios Sociales. - Programa 4 a 7 - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Mujer Emprende - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
27	02	02	24	01	003	03, 04, 05, 07

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3740170	3901682	4244032	4806561	5910730	5429917	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Ley Nº19.023 de 1991 que crea el Servicio Nacional de la Mujer, y Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y que modifica el nombre del Servicio Nacional de la Mujer por Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Ley 21.192 de Presupuesto del Sector Público para año 2020.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa apoya a mujeres jefas de hogar que no cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, a la oferta pública y a conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados, a través de Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica y Acompañamiento Proyecto Laboral.

Problema público: Las mujeres jefas de hogar, no cuentan con herramientas para su autonomía económica, que les permitan generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, a la oferta pública y a conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.

Estrategia: Sernameg firma convenio con Municipios que se comprometen a implementar y ejecutar el programa según orientaciones técnicas del Servicio. Cada Municipio contará con un equipo que selecciona a las participantes, realiza los Talleres de Formación y acompaña la concreción de c/u de los Proyectos Laborales de las mujeres (gestiona el acceso de ellas a c/u de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional). La estrategia se complementa concertando con el sector público y privado, por medio de convenios, servicios y herramientas que mejoren las condiciones laborales o de empleabilidad de las mujeres. Estos servicios y herramientas consisten en capacitaciones en oficios, capacitaciones en gestión de emprendimientos, intermediación laboral y derivación a otros apoyos sociales, de educación y de salud del Estado o sector privado.

Se identifican 2 etapas de intervención:

La 1ª es Formación para el trabajo y la autonomía económica, su fin es entregar formación para el trabajo dependiente o independiente; desarrollar capacidades y habilidades que les permitan conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo dependiente o actividad independiente, gestionar su aprendizaje y las redes de apoyo; desarrollar competencias de liderazgo para el desempeño en el ámbito laboral. Esta etapa se produce el año que ingresa la mujer al programa.

Terminado los talleres, se desarrolla la 2ª etapa, que consiste en la elaboración de un Proyecto Laboral por parte de cada participante. El Proyecto considera una serie de actividades que se obtienen de la articulación que deriva en convenios con instituciones públicas y privadas, cuyo objetivo es adquirir herramientas necesarias para fortalecer la autonomía económica de las Jefas de Hogar. Las actividades se agrupan en 1) Actividades Bases: capacitaciones en oficios, en gestión, tics, entre las principales. Procesos de intermediación laboral, que se coordinan con SENCE; o instrumentos para el emprendimiento que se coordinan principalmente con FOSIS y los Municipios, derivación a programa MAE-SernamEG y otros servicios. Cuidado infantil herramienta que se coordina con Junji e Integra para acceso a salas cunas y jardines infantiles y para el cuidado de niñas/os de 6 a 13 se realiza una articulación con el Programa 4a7 del SernamEG. 2) Actividades Transversales: son las prestaciones sociales y de salud, derivaciones a Mineduc para la nivelación de estudios, derivación a la red de bibliotecas de Dibam u otras instancias de alfabetización digital, derivación a la red de Salud MINSAL para atención odontológica. El Proyecto Laboral es personalizado para c/u de las participantes y combina aprendizajes adquiridos por las mujeres, conocimiento de su perfil laboral, identificación de sus habilidades personales y sociales, y por último las características del territorio. Terminados los Talleres cada participante tendrá 9 meses para poder cumplir por lo menos con el 50% de las actividades descritas en su Proyecto Laboral. Superado este porcentaje se considerará que puede tener un egreso exitoso del programa.

El Programa se organiza en 3 niveles: Nacional, Regional y Local o Comunal. A nivel nacional, Sernameg diseña los Talleres, entrega la estrategia y orientaciones técnicas y se articula con diferentes ministerios y servicios públicos los servicios y actividades necesarias para las participantes. El nivel regional supervisa y asesora a los equipos comunales, vela por la correcta ejecución de los convenios y está a cargo de la relación administrativa y financiera con los ejecutores. Además realiza las adecuaciones metodológicas y de contenidos que le den pertinencia territorial a los diseños. Realiza seguimiento y articulación a nivel local con los actores públicos y privados. A nivel local se ejecuta la estrategia de intervención del Programa de acuerdo a las orientaciones y se ejecutan los recursos transferidos desde Sernameg y los recursos comprometidos por el ejecutor.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Jefas de hogar cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, acceder a la oferta pública y conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica: El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo.

Los talleres se dividen en 2 etapas; Una común, donde participan todas las mujeres seleccionadas, consta de 8 módulos, y otra Etapa, llamada específica, diferenciada de acuerdo al perfil laboral. Por un lado las trabajadoras de perfil dependientes y por otro las de perfil independiente. Esta Etapa consta de 3 módulos. En ella las mujeres elaboran un Proyecto Laboral, las dependientes para inserción en un empleo y las independientes desarrollan una idea de negocio. Los talleres son realizados por el equipo ejecutor municipal.

COMPONENTE 2 Acompañamiento Proyecto Laboral: Es la construcción de un proyecto laboral, producto de los aprendizajes adquiridos por las mujeres y su itinerario formativo -conocimiento de su perfil laboral, identificación de sus habilidades personales y sociales, conocer el mercado laboral, expresar sus necesidades, claridad de sus intereses personales y laborales-. Cada mujer tendrá su Proyecto, por lo tanto, los equipos comunales del programa acompañan a cada una en el logro del cumplimiento de éste y se coordinarán apoyos con sectores públicos y privados que busquen mejorar las condiciones en que las mujeres enfrentan la búsqueda o el mejoramiento de un empleo dependiente o emprendimiento. Los apoyos son: capacitaciones, intermediación laboral o instrumentos para emprendimiento, cuidado infantil, serv. soc, de salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, dental, etc. Así mismo las mujeres participan en instancias de encuentros, cuyo objetivo es evaluar las condiciones para el éxito del cumplimiento de los proyectos.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Mujeres Jefas de Hogar del país.

Población Objetivo: Mujeres Jefas de Hogar entre 18 y 65 años de edad que vivan o trabajen en la comuna donde se implemente el Programa y que pertenezcan a los quintiles I, II y III de ingreso.

Beneficiarios: Jefas de hogar de las comunas donde se ejecuta el Programa que pertenezcan a los quintiles de ingreso I, II y III. El cálculo del quintil se realiza de manera automática en el sistema informático de la institución a partir de la declaración de ingresos mensuales y composición del grupo familiar.

Los criterios de focalización son los siguientes:

a) Mujeres Jefas de Hogar o Núcleo.

b) Tener entre 18 y 65 años de edad.

c) Ser económicamente activa.

d) De los quintiles I al III comprobados con la ficha de selección del programa.

e) Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el Programa.

f) No haber sido participante del PMJH en los últimos 3 años.

g) Mujeres que hayan participado en Programa Mujer Emprende, no podrán acceder a PMJH ni pueden participar simultáneamente.

h) Derivada de los programas de SernamEG. Desde los programas de VCM se ingresa sin requisitos de selección (por ejemplo, sin importar si participó los últimos tres años del PMJH o si es actualmente participante ME).

i) Se considerará el acceso preferente para las mujeres derivadas del Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Ley N° 20.595.

Cada región o comuna establecerá criterios con pertinencia territorial, siempre que no contravengan los criterios generales de selección. Para quienes cumplan los requisitos de ingreso el orden de selección será hasta llenar cupos y/o hasta agotar presupuesto disponible.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	**Población Potencial**	**Población Objetivo**	**Beneficiarios efectivos**
2020	1.599.845	50.000	49.829
2021	1.599.845	50.000	47.160
2022	1.599.845	50.000	49.604
2023	1.599.845	50.000	52.438

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de mujeres participantes del Programa que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, respecto del total de mujeres que termina los talleres de formación para el trabajo en el año t	(N° de mujeres que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo en año t / N° de mujeres que termina los talleres de Formación para el trabajo en el año t) * 100	92%	93%	95%
Porcentaje de mujeres que cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral al momento del Egreso respecto al total de mujeres que elaboraron su Proyecto Laboral al finalizar los Talleres en el año t-1	(Número de mujeres que cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral en el año t / Número total de mujeres que elaboran su proyecto laboral en el año t-1)*100	81%	86%	89%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica	Personas capacitadas	24.353	25.997	27.032
Acompañamiento Proyecto Labora	Personas que recibieron acompañamiento para la autonomía económica	22.807	23.607	28.921

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica	131,1	126,5	118,6
Acompañamiento Proyecto Labora	101,3	100,9	80,3

NOMBRE DEL PROGRAMA: Mujer Emprende

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

MINISTERIO: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

ID BIPS: 60661

Año de inicio: 2015

Monitoreado desde: 2015

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2022

Calificación Ex-Ante: Objetado técnicamente

Evaluación ex post: Si

Tipo de evaluación ex post: Evaluación Sectorial

Año evaluación ex post: 2021

Calificación ex post: No aplica

Ejecutores: Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Universidad o Centro de Formación privado.

Complementariedades informadas: - Programa Mujeres Jefas de Hogar - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Programa 4 a 7 - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Mujer, Sexualidad y Maternidad - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Mujer y Participación Política - Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. - Fondo de Desarrollo Indígena - Fomento a la Economía Indígena - Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. - Otro - Servicio de Cooperación Técnica.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
27	02	02	24	01	006	SIN GLOSA

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
311859	325479	601965	686512	323245	340541	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Ley Nº19.023 de 1991 que crea el Servicio Nacional de la Mujer, y Ley Nº20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y que modifica el nombre del Servicio Nacional de la Mujer por Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Ley de Presupuesto del Sector Público, año 2020.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa aborda el problema de bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos de mujeres desde los 18 años de edad, a través de Profesionalizando el Emprendimiento y Fomento de Redes y asociatividad. El trabajo de coordinación a nivel intersectorial será fundamental en el desarrollo de ambos componentes para la vinculación efectiva de las emprendedoras con instituciones de fomento productivo, una vez que hayan egresado del Programa y logrado avanzar en el desarrollo de sus emprendimientos. La implementación del Programa se realizará a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en fomento productivo y vía licitación. Ejecutores externos capacitarán en todos los contenidos técnicos (de gestión, administración, Tics) y otros relativos a los emprendimientos. El equipo SernamEG Regional lo hará en temas de Empoderamiento, liderazgo y Género. En el componente 2 se realizará a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en género y vía licitación. El conjunto de servicios secuenciados de la forma descrita constituye una oferta integral que facilitará el desarrollo de las emprendedoras y el mantenimiento de sus emprendimientos.

Problema público: Bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos de mujeres desde los 18 años de edad.

Estrategia: El Programa busca empoderar a las emprendedoras y fortalecer sus capacidades, abordando las barreras de género que les afectan para mejorar el desarrollo de sus emprendimientos. A través del componente 1 la estrategia apunta a profesionalizar el emprendimiento a través de un Plan de Capacitación para la autonomía económica, el cual tiene una Etapa 1 a la que ingresa el total de las emprendedoras, denominado “Plan Común”, que enfatiza en competencias específicas (gestión de emprendimientos) y transversales (empoderamiento, liderazgo). Este componente permite generar adicionalmente un espacio de conocimiento entre las emprendedoras que favorece la generación de una conciencia colectiva y abre las oportunidades de cooperación entre ellas, que serán potenciadas posteriormente desde el segundo componente. Una vez finalizado el Plan Común acceden a la Etapa 2 del componente en que se divide a las emprendedoras en tres segmentos (básico, medio y alto) de acuerdo al diagnóstico realizado en la entrevista inicial y durante la capacitación en el Plan Común. En este se continúa fortaleciendo el proceso formativo de empoderamiento colectivo, liderazgo y generación de redes, pero se entregarán contenidos técnicos diferenciados de acuerdo al nivel de desarrollo del emprendimiento para que escalen progresivamente. Una emprendedora que ingresa en el año 1, realiza el Plan Común (Etapa 1) y nivel básico en la Etapa 2. Una emprendedora puede acceder en el año 2 al nivel medio y en el año 3 al nivel alto. Esta estrategia podría durar hasta 3 años para una emprendedora que ingresó al nivel básico; 2 años, para aquella de nivel medio y, 1 año para aquella del nivel alto.

Asimismo, el Componente 2 “Fomento de Redes y Asociatividad” fortalece la estrategia mediante Tutorías grupales y la conformación de redes entre emprendedoras a fin de que ejecuten actividades que les permitan tener información sobre instrumentos de fomento productivo disponibles a nivel territorial; y otras instancias como seminarios con participación de la institucionalidad pública y privada de fomento productivo, así como de otras emprendedoras y empresarias exitosas. Asimismo se desarrollarán mapeos de oferta pública vinculada con las barreras de género que dificultan el desarrollo de sus emprendimientos (cuidado, etc.)

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Mujeres emprendedoras desde los 18 años de edad aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Profesionalizando el Emprendimiento: Se implementará un proceso de formación, que contempla contenidos vinculados con el desarrollo de competencias específicas (gestión de negocios) y competencias transversales (empoderamiento, liderazgo y negociación). Primero se diagnosticará el perfil de ingreso de las emprendedoras, para ubicarlas según nivel de desarrollo de sus emprendimientos, a fin de ajustar la formación a sus requerimientos específicos. A partir de aquello, se implementará un módulo común para todas las participantes que combine contenidos técnicos y de formación transversal, y un módulo diferenciado según perfil, a través de la modalidad de asistencia técnica, que abordará las necesidades específicas de cada segmento. En lo relativo a desarrollo de competencias específicas, será ejecutado vía licitación, a través de entidades públicas o privadas especializadas en fomento productivo. Los contenidos vinculados a desarrollo de competencias transversales, serán ejecutados por los equipos regionales de SernamEG.

COMPONENTE 2 Fomento de Redes y asociatividad: El programa gestionará instancias de asociatividad que apunten a la ampliación de redes entre emprendedoras, intercambio de conocimientos y aprendizajes con empresarias que han logrado una trayectoria ascendente, y al acceso a servicios. Incluye tutorías grupales y mentorías como espacios de información para promover el acceso de las participantes a instrumentos de fomento productivo disponibles a nivel territorial con participación de la institucionalidad pública y privada de fomento productivo, y de emprendedoras y empresarias exitosas. Se elaborarán mapas de recursos y servicios a escala territorial que permitan que las emprendedoras conozcan y se apropien de la oferta pública de interés para el desarrollo de sus emprendimientos y el abordaje de dificultades que enfrentan para su autonomía económica como el tema de cuidado. Se ejecutará vía licitación, a través de entidades públicas o privadas especializadas en género; los equipos regionales SernamEG coordinarán estas gestiones.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Mujeres de 18 años y más, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento.

Población Objetivo: Mujeres de 18 años o más, pertenecientes al I, II, III y IV quintil, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento y que dediquen al menos 26 horas semanales de trabajo.

Beneficiarios: Mujeres mayores de 18 años.

Que pertenezcan a los quintiles de ingreso autónomo I, II, III y IV,

Que cuenten con emprendimientos y/o actividades productivas de al menos un año de antigüedad.

Con emprendimientos formales e informales.

Mujeres con al menos 26 horas semanales de trabajo en su emprendimiento.

Mujeres participantes de otros Programas del SernamEG, en tanto cumplan con los anteriores requisitos. Por orden de postulación hasta completar los cupos de los que dispone el Programa a nivel nacional.

Mujeres participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), podrán acceder una vez finalizado el primer componente sólo si cumplen los requisitos antes mencionados.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	781.450	492.366	10.978
2021	781.450	492.366	14.968
2022	781.450	492.366	1.445
2023	781.450	492.366	1.492

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de mujeres egresadas del Programa en el año t, que aumentan sus ventas, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t.	(Nº de mujeres egresadas del Programa, que aumentan sus ventas, en el año t / Nº total de mujeres egresadas del Programa en el año t)*100	34%	96%	21%
Porcentaje de mujeres del Programa en el año t, que logran ascender del segmento bajo al segmento medio respecto del total de mujeres egresadas del segmento bajo en el año t.	(Nº de mujeres egresadas del Programa, del segmento bajo, que logran ascender del segmento bajo al segmento medio, en el año t / Nº total de mujeres egresadas del Programa del segmento bajo en el año t)*100	51%	31%	21%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Profesionalizando el Emprendimiento	Mujeres emprendedoras formadas y capacitadas	1.365	1.445	1.384
Fomento de Redes y asociatividad	Mujeres emprendedoras que acceden a fomento de redes y asociatividad	559	250	294

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Profesionalizando el Emprendimiento	410,7	180,6	183,6
Fomento de Redes y asociatividad	330,6	32,3	26,7

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Subsecretaría de Energía

MINISTERIO: Ministerio de Energía

ID BIPS: 93120

Año de inicio: 2018

Monitoreado desde: 2020

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2023

Calificación Ex-Ante: Objetado técnicamente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro), Universidad o Centro de Formación privado.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
24	01	06	24	01	001	
24	01	06	24	03	005	

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	-	219109	141607	85574	99364	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Convenios:

- Decreto 203/2019 SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES

- Decreto 277/2019 MINISTERIO DE EDUCACIÓN

- Decreto 337/2019 SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

- Decreto 316/2019 CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

- Decreto 147/2020 CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE LOS LAGOS

- Decreto 234/2020 CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE LOS RIOS

- Decreto /2020 CHILEVALORA

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El problema público que el programa abordará es la falta o déficit de conocimientos y competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales en el sector energía. Para lo anterior, el programa implementará iniciativas para disminuir las actuales brechas de capital humano, robustecer un marco de cualificaciones técnico profesional existente y actualizar la oferta de cursos de capacitación y certificaciones.

Problema público: El problema principal que abordará es la brecha de competencias laborales. en operarios, técnicos y profesionales en el sector energía.

Estrategia: La estrategia de intervención del programa es planteada a través de un enfoque sistémico. El programa abordará la falta o déficit de competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales en el sector energía. Las relaciones causales se basan en que no existe información válida y actualizada de cuántos operarios, técnicos y profesionales faltan en los diferentes subsectores de energía, cuáles son las brechas de formación que existen, en qué regiones, de igual forma no existe un levantamiento pormenorizado que indique cuáles son todos los posibles perfiles laborales que el sector requiere, y cuál es la formación requerida por la industria, otro elemento, las personas desconocen donde y cuál es la oferta que posee estándares de calidad para realizar la capacitación y certificación en el sector energía. En términos de secuencia, se avanza en capacitación y certificación de aquellos cursos que cuentan con la validación de la industria, trabajadores y sector público, se avanza en paralelo en estudios de brecha, marco de cualificación y campañas de difusión. Múltiples actores: GREMIOS DE LA INDUSTRIA, MINEDUC, SENCE, MINTRAB, CHILEVALORA, CORFO, SEC, entre otros.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Aumentar competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales, que les permitan aportar a la instalación, operación y mantenimiento de los proyectos de energía que requiere la actual y futura matriz energética.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación y certificación en nuevas tecnologías, necesidades industria energética y territorio: El programa considera la entrega de becas para el desarrollo de capacitaciones y certificaciones a trabajadores técnico profesionales del sector energético, para posibilitar la transición energética y el desarrollo sustentable del sector. Se dispondrá de recursos para implementar programas y se realizarán las coordinaciones público-privadas necesarias para capacitar y certificar a profesionales/técnicos/operarios con competencias en los subsectores de electricidad, combustibles, energías renovables y en las nuevas tendencias tecnológicas demandadas por la industria, vinculadas también con las posibilidades energéticas presentes en las distintas regiones, fortaleciendo el capital humano local y en línea con requerimientos de la industria, adaptándonos oportunamente a las nuevas tecnologías y maximizar el impacto en la productividad. Se considera al menos que del total de capacitados y certificados, 30% sean mujeres, 10% de pueblos originarios y 10% trabajadores involucrados directa o indirectamente en el cierre de las unidades generadoras a carbón, sus familias y las personas de dichas comunas.

COMPONENTE 2 Actualización del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional del sector Energía: El Marco de Cualificaciones del Sector Energía se debe implementar como un instrumento orientador y referencial que permita organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y la formación para el trabajo; y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa (artículo quinto disposiciones transitorias, Ley 21.091). La actualización del marco busca que para el año 2030, un 30% de los subsectores de energía, considerando sus distintas áreas productivas, se encuentren representados en el marco, incluyendo la definición de rutas formativo-laborales y el establecimiento de las competencias requeridas para desempeñar labores en las distintas áreas del sector energía. Para el año 2050, este porcentaje debe aumentar a 75%. El establecimiento y actualización del marco permitirá la elaboración de trayectorias educativo-laborales asociadas al sector energía.

COMPONENTE 3 Implementación Marco de Cualificaciones Técnico Profesional para Sector Energía

COMPONENTE 4 Campaña Comunicacional masiva para promover, difundir e informar a posibles beneficiarios: Este componente apoyará con información de inscripción, plazos, ofertas formativas y de certificación disponibles y estudios para los beneficiarios/usuarios del Programa para el Desarrollo de Capital Humano en Energía. Además, se coordinará el desarrollo

COMPONENTE 5 Plataforma de intermediación laboral del sector energía: Este componente generará una plataforma para conectar a nivel local a los trabajadores que egresan de centros de formación con la demanda por el capital humano por parte de la industria, de modo de facilitar la ocupación laboral. En una primera etapa, se

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Operarios, técnicos y profesionales del sector EGAS (electricidad, gas, vapor, aire acondicionado y climatización), energías renovables y las nuevas tendencias tecnológicas demandadas por la industria.

Población Objetivo: Personas capacitadas en el sector energía al 2026, de las cuales al menos 50% población general (4.500), 30% mujeres (2.700), 10% pueblos originarios (900) y 10% transición justa (900).

Beneficiarios: La población beneficiada fue de 71 personas, las que principalmente corresponde a mujeres (37) y hombres (34) todos de la región de Antofagasta. Adicionalmente, 17 de ellos corresponden a pueblos originarios, 9 de ellos de transición justa y 1 persona con discapacidad.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	* S/I	6.000	6.433
2021	* S/I	6.000	
2022	* S/I	9.000	194
2023	58.000	9.000	71

* S/I: Valor de indicador no informado.

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de capacitaciones del sector Energía realizadas	(Nº de capacitaciones realizadas en el sector energía/Nº de capacitaciones programadas a realizar en el sector energía)*100	188%	1%	1%

NIVEL DE COMPONENTES: Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación y certificación en nuevas tecnologías, necesidades industria energética y territorio	Nº personas capacitadas y certificadas por año, por género, pueblos originarios y transición justa	2	194	66
Actualización del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional del sector Energía	Porcentaje de representatividad por subsector para establecimiento y actualización del marco	0	0	35%
Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional para el Sector Energía	Porcentaje de instituciones de educación técnica y superior con carreras asociadas al sector energía	4.089	0	5%
Campaña Comunicacional masiva para promover, difundir e informar a posibles beneficiarios	N° de instancias de promoción, difusión e información a posibles beneficiarios	1	0	1
Plataforma de intermediación laboral del sector energía	Este componente generará una plataforma para conectar a nivel local a los trabajadores que egresan de centros de formación con la demanda por el capital humano por parte de la industria, de modo de facilitar la ocupación laboral. En una primera etapa, se requiere diseñar la plataforma, su	0	0	*S/I

	Gobernanza, su poblamiento y su aplicación a nivel local. Posteriormente se requiere realizar una mantención y actualización periódica			

* S/I: Valor de indicador no informado.

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación y certificación en nuevas tecnologías, necesidades industria energética y territorio	18.466,8	98,4	695,7
Actualización del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional del sector Energía	N/A	N/A	1.626,4
Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional para el Sector Energía	22,8	N/A	0,0
Campaña Comunicacional masiva para promover, difundir e informar a posibles beneficiarios	35.994,7	N/A	0,0
Plataforma de intermediación laboral del sector energía	N/A	N/A	S/I

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Subsecretaría del Trabajo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 5111

Año de inicio: 2005

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño:

Calificación Ex-Ante:

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Servicio o Institución Pública.

Complementariedades informadas: - Programa Servicios Sociales - Subsecretaría del Trabajo

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	01	03	24	03	263	04

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1535105	1620620	2026024	1595139	1665335	1770251	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

El Programa se regula inicialmente en el marco del Decreto Supremo N°6 de 2020 que aprueba el convenio de transferencia de recursos entre el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y la Subsecretaría del Trabajo para la ejecución de programas que indica, y posteriormente, se celebra un convenio de colaboración y transferencia entre el Ministerio del Trabajo y la Corporación Nacional Forestal, el cual se aprueba mediante el Decreto Afecto N°23, tomado razón el 1 de julio de 2020. Respecto a las glosas presupuestarias Ley año 2020, corresponden a las 05 y 06.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca resolver el desempleo y la falta de habilidades para lograr una inserción laboral efectiva en personas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades", mediante acciones de intermediación laboral dependiente o independiente. A través de este programa, se financia un trabajo orientado a entregar competencias, preferentemente en el área agroforestal, para los sectores más vulnerables de la población. Ello se realiza a través del desarrollo de tres etapas: un módulo de apresto laboral (2 meses), otro de capacitación en oficios (1 mes) y una práctica laboral (1 mes). Durante el período de participación del beneficiario, se le entrega una remuneración mínima proporcional a la jornada laboral que cumple (aproximadamente 2/3 de jornada).

Problema público: Personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades" carecen de habilidades sociales y competencias laborales que faciliten su inserción laboral efectiva.

Estrategia: El Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario, lo desarrolla y ejecuta, por mandato, la Corporación Nacional Forestal, CONAF. CONAF realiza las gestiones de difusión y convocatoria en las regiones y comunas donde se ejecuta el Programa, selección de participantes (contratando al personal técnico y administrativo para la ejecución de las actividades), ejecuta la capacitación e intermediación laboral de los y las participantes del Programa.

La ejecución del mismo se estructura en base a 3 etapas: 1) Etapa de Preingreso, que considera las gestiones necesarias para el establecimiento del Programa en el territorio, es decir focalización territorial, difusión, preselección y selección de participantes; 2) Etapa de Permanencia, que contempla los componentes de capacitación y pasantía laboral que se entregan de manera secuencial y mediante la contratación de al menos 1.800 personas por un período de cuatro meses, y 3) la Etapa de Acompañamiento y seguimiento, durante esta etapa los/as usuarios/as egresados del programa son acompañados durante 1 o 2 meses (según fecha de inicio del Programa), a fin de promover su permanencia en los puestos de trabajo conseguidos o bien para facilitar el acceso a un trabajo (dependiente o independiente) a aquellos/as que se encuentran desempleados/as.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades, son capacitadas en habilidades sociales y competencias laborales que facilitan su inserción laboral efectiva.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Este etapa comienza con la contratación del/la beneficiario/a por parte de CONAF, bajo un régimen laboral de jornada parcial, con una remuneración proporcional a dicha jornada y al Ingreso Mínimo Mensual vigente. Durante 3 meses, se desarrolla la capacitación y formación de los/as trabajadores/as del Programa, preferentemente en el área agroforestal o en actividades productivas o de servicios que se desarrollan en los sectores donde interviene el Programa, dicha capacitación, está dirigida a generar y/o reforzar capacidades y competencias laborales básicas de los y las participantes, a través de la realización de talleres de competencias laborales, microemprendimiento, género (VIF) y alfabetización digital o autoconsumo.

Son beneficiarios/as de este componente, aquellas personas de la población objetivo, con interés en capacitarse e insertarse laboralmente, seleccionados por CONAF según orden de llegada hasta completar el máximo de cupos establecido en región de ejecución. Existe una restricción de recursos para la ejecución del programa, y por ende de cupos disponibles.

COMPONENTE 2 Intermediación: Durante el último y 4° mes de contratación, los/las trabajadores desarrollan un proceso de pasantía laboral la cual constituye una instancia en la que se ponen en práctica las competencias adquiridas. De esta manera, el grupo de trabajadores/as concurre a dependencias de empresas que facilitan sus instalaciones y permiten a los y las beneficiarios/as participar en los procesos productivos. CONAF coordina y gestiona con empresas la realización de prácticas laborales, entre los aspectos que inciden en la elegibilidad de una empresa donde eventualmente se desarrollará la pasantía laboral, se contempla: la voluntad de esta de facilitar el acceso a sus procesos productivos; proximidad, accesibilidad y, el potencial de contratar a usuarios/as del programa, una vez finalizado el proceso formativo. Participan de este componente, aquellos beneficiarios/as que finalizaron el proceso de capacitación realizado durante los 3 meses previos. Las condiciones de contratación y remuneración se mantienen durante este periodo, correspondiente a 1 (un) mes.

Una vez finalizada la pasantía, se realiza un proceso de acompañamiento sociolaboral de las personas que egresaron del programa el cual se extiende por hasta 2 meses. Este acompañamiento es llevado a cabo por el equipo contratado por CONAF cuyo objetivo es: Estimular y motivar a los/as beneficiarios/as en el desarrollo de su perfil laboral y el desarrollo de su autoempleo, cuando corresponda, asesorar y apoyar a las personas que estén con trabajo, para que lo realicen de la mejor manera, ocupando las competencias entregadas, entregar información, a quienes no han conseguido empleo, acerca de lugares, empresas o instancias donde puedan encontrar trabajo, manteniendo la motivación como eje central de las gestiones y potenciar una visión de perdurabilidad del trabajo obtenido o bien de la iniciativa microempresarial que se está desarrollando.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social "Seguridades y Oportunidades" (Programas Calle, Caminos y Familias), mayores de 18 años de edad, con disponibilidad de insertarse laboralmente.

Población Objetivo: Personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social "Seguridades y Oportunidades" (Programas Calle, Caminos y Familias), mayores de 18 años, con disponibilidad de insertarse laboralmente y que residan desde la región de Coquimbo hasta la región de Los Ríos, incluida la Región Metropolitana.

Beneficiarios: Personas pertenecientes al Subsistema Seguridades y Oportunidades (Programas Calle, Caminos, Familias) mayores de 18 años, residentes de las regiones desde Coquimbo hasta Los Lagos, incluida la Región Metropolitana, con interés por capacitarse e insertarse laboralmente y que no participen simultáneamente en otro programa de empleo financiado por el Estado. Cumplido lo anterior, son seleccionados según orden de llegada hasta completar el máx. de cupos establecidos por comuna. La cobertura comunal se define en base a una focalización territorial que establece donde se realiza (según empresas dispuestas a participar e interés/apoyo de los municipios de dichas comunas)

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	56.265	39.596	3.558
2021	6.664	5.981	2.712
2022	6.664	5.981	2.110
2023	6.664	5.981	2.303

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de personas atendidas por el programa en el año t que son insertadas laboralmente luego de finalizada la pasantía y el acompañamiento.	(Personas insertadas laboralmente dentro de los 2 meses posteriores al término de la pasantía laboral en el año t / personas egresadas del Programa en el año t-1)*100	31%	40%	19%
Porcentaje de beneficiarios/as insertos/as laboralmente 3 meses contados desde el término de ejecución del Programa	N° de beneficiarios/as insertos/as laboralmente 3 meses contados desde el término de ejecución del Programa en el año t / N° de beneficiarios/as egresados/as del programa en el año t-1)*100	14%	28%	19%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Beneficiarios capacitados	931	1.179	984
Intermediación	Beneficiarios intermediados	0	646	1.968

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	1.405,5	1.066,5	1.274,6
Intermediación	N/A	739,7	215,3

NOMBRE DEL PROGRAMA: Programa Servicios Sociales

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Subsecretaría del Trabajo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 5112

Año de inicio: 2005

Monitoreado desde: 2012

Evaluación Ex-Ante de diseño:

Calificación Ex-Ante:

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro).

Complementariedades informadas: - Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario - Subsecretaría del Trabajo

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	01	03	24	01	265	06

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1846229	1632258	3515036	4391788	3715898	3949999	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN EL QUE SE ENMARCA:

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Ley de presupuestos del sector público para cada año presupuestario.

Línea SUBTRAB: Resolución Exenta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba las bases concursables del Programa, y que regula la modalidad de ejecución asociada al mismo, tanto en aspectos técnicos, administrativos y financieros. Dicha resolución entrega los objetivos del Programa; las características de los beneficiarios; los criterios para seleccionar a los ejecutores, las responsabilidades y funciones asociadas a las entidades participantes del programa; las etapas de ejecución del programa y el detalle de cada una; distribución de recursos; informes técnicos y de rendición de cuentas, entre otros.

Línea MDSF: Para el caso de los cupos asociados a Seguridades y Oportunidades, el Decreto N° 06, del año 2020, que aprueba convenio vigente entre MDSF y MINTRAB. Ley de Presupuesto para el sector Público para el año 2020 que entrega recursos desde el MDSF a MINTRAB, para financiamiento de la población Seguridades y Oportunidades a través del Programa Servicios Sociales, en su línea IEF – CHISOL (señalado en la glosa 10 de la Ley de Presupuestos de Subtrab, incluye hasta $ 2.144.386 miles para proyectos destinados a beneficiarios de la Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario, los que se ejecutarán de acuerdo a lo establecido en el convenio suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Desarrollo Social, aprobado por el Decreto N° 13, de 2016, del Ministerio de Desarrollo Social o el decreto que lo reemplace. Con cargo a estos recursos, se podrá destinar hasta un 6% para solventar gastos de administración). Ley N° 19.949, que establece el Sistema de Protección Social Chile Solidario. Ley N° 20.595, que establece el Subsistema Seguridades y Oportunidades.

Resolución Exenta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba las bases concursables del Programa, y que regula la modalidad de ejecución asociada al mismo, tanto en aspectos técnicos, administrativos y financieros. Dicha resolución entrega los objetivos del Programa; las características de los beneficiarios; los criterios para seleccionar a los ejecutores, las responsabilidades y funciones asociadas a las entidades participantes del programa; las etapas de ejecución del programa y el detalle de cada una; distribución de recursos; informes técnicos y de rendición de cuentas, entre otros.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca disminuir el desempleo de la población más vulnerable, mediante el financiamiento de iniciativas de capacitación, intermediación y acompañamiento laboral, que faciliten la inserción laboral de personas desempleadas, disminuyendo sus condiciones de vulnerabilidad social a través de acciones destinadas a incrementar sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, recibiendo capacitación en competencias de empleabilidad y oficios, seguido por la realización de una práctica laboral, intermediación y colocación laboral, y finalmente un seguimiento post inserción laboral.

Problema público: Alto desempleo de personas mayores de 18 años.

Estrategia: El Programa se desarrolla vía concurso público dirigido a organismos sin fin de lucro que presenten proyectos que faciliten la inserción laboral de personas desempleadas. Para evaluar las propuestas recibidas, se constituye una Comisión de evaluación compuesta por 5 personas de SUBTRAB (para el concurso de cupos destinados a SSyOO, se reemplazan 2 de estos integrantes por funcionarios de MDSF), quiénes las califican en función a una Pauta dispuesta en las Bases del Concurso. Una vez evaluados los proyectos la Comisión confecciona un Acta de Evaluación para la adjudicación de los recursos por parte del Subsecretario del Trabajo. Son susceptibles de adjudicar aquellas propuestas con nota = 60 puntos (máx. 100). Posteriormente, se suscribe un convenio de transferencia y colaboración, entre SUBTRAB y las instituciones adjudicatarias, que pasan a llamarse “ejecutores”. Los ejecutores utilizan múltiples estrategias para obtener nóminas de personas que cumplan con los requisitos de acceso al Programa que incluye: mayor de 18 años, desempleado, pertenecer al SSyOO (sólo para los cupos SSyOO), no participar en simultáneo de otro Programa de empleo, no percibir pensiones cuyo monto total sea mayor a un IMM, no haber egresado en una versión anterior del Programa y que cuenten con perfil inclinado a inserción laboral dependiente; los convoca y realiza el proceso de selección aplicando instrumentos de selección (test psicométricos/ entrevistas/ herramientas), finalizando en un Informe Psicolaboral por cada beneficiario. La selección de los usuarios se realiza en quienes cumplan las condiciones mencionadas, hasta llenar los cupos disponibles por proyecto. Ya seleccionados, los participantes acceden a la capacitación (definida en la postulación producto de la realización de un diagnóstico sociolaboral del territorio a intervenir), que tiene una duración mín. de 150 hrs. cronológicas dividida en: Competencias de empleabilidad y Oficio/s, seguido por una práctica laboral (opcional), de 80 hrs. como mín. En paralelo al desarrollo de la Capacitación, el Ejecutor realiza la intermediación laboral, consistente en preparar el perfil laboral del beneficiario y a la vez, realiza la búsqueda de cupos laborales con empresas. Cuando los participantes egresan de la capacitación, comienzan voluntariamente a participar de entrevistas laborales (obtenidas por el Ejecutor), hasta que se concrete su contratación la que debe ser

relacionada al oficio en que se capacitó. Una vez contratado, el Ejecutor realiza la supervisión y acompañamiento del beneficiario por 2 meses, para fidelizar su incorporación al empleo obtenido, por lo que el bien final del Programa, es la colocación en un puesto de trabajo.

El Programa proporciona a los beneficiarios, el servicio de Cuidado Infantil, para facilitar el acceso y participación de éstos a la Capacitación y Práctica, para niños entre 0 y 5 años, por medio de la contratación de un jardín infantil o sala cuna, en casos justificados se permite la contratación de una Técnico del área que realice esta labor en dependencias habilitadas por el Ejecutor. También se hace la entrega de un aporte monetario de colación y movilización, de un valor máx. de $5.000.- diarios, el que se otorga por el período que dura la capacitación (también se entrega en caso de realizar práctica); e indumentaria, la que debe ser acorde con el oficio capacitado. Opcionalmente, si el proyecto lo presenta, se entregan otros aportes monetarios al cumplimiento favorable de etapas (ej.: aprobar la capacitación o insertarse laboralmente), los que no pueden superar 1/2 IMM. Durante el proyecto, desde que se seleccionan los participantes hasta que son contratados, se realiza el "acompañamiento del beneficiario", que consiste en entregar apoyo psicosocial a través de una dupla (psicólogo + asistente social), quienes mantienen contacto directo con los todos los beneficiarios con el fin de apoyar su permanencia en el mismo y realizar la contención necesaria y/o derivaciones de atención a otras instituciones cuando corresponda, en caso de detectarse situaciones riesgosas, ej: legales, VIF, enfermedades, etc. El apoyo psicosocial, se realiza de manera individual y grupal; semanal, quincenal o mensual, según corresponda a la situación de cada beneficiario. Una vez que éste ha sido contratado, la dupla psicosocial junto al encargado de inserción laboral, comienzan a realizar el "acompañamiento/seguimiento post inserción" cuyo fin es apoyar de manera individual al beneficiario inserto en promedio 2 meses (quincenal o mensual, dependiendo de su situación), para que se mantenga en el puesto de trabajo, siendo un nexo entre el beneficiario y el empleador, corrigiendo actitudes negativas que pueda presentar en su desempeño laboral y fortaleciendo las herramientas entregadas durante la capacitación. En caso que el beneficiario haya sido desvinculado o haya renunciado durante este período de acompañamiento, es re ubicado en un nuevo puesto de trabajo.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: No

PROPÓSITO: Personas desempleadas mayores de 18 años se insertan laboralmente en un puesto de trabajo dependiente, a través de capacitación en oficio.

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación: Entrega a los participantes el servicio de Capacitación, que debe tener una duración mín de 150 horas cronológicas y consta de 2 partes: "Capacitación en competencias laborales y de empleabilidad", para que los beneficiarios obtengan habilidades "blandas" que les permitan encontrar y permanecer en un puesto de trabajo y "Oficio" el cual debe ser coherente con el perfil del beneficiario, cuyo Plan/es Formativo/s es propuesto por la institución adjudicataria al momento de postular, como resultado del diagnóstico sociolaboral que realiza del territorio que va a intervenir. El Plan Formativo, debe estar inscrito y vigente en SENCE, pudiendo ser impartido por un OTEC o a través de facilitadores (ambos deben estar inscritos en SENCE). Dependiendo del Plan formativo que se realice, se puede realizar una práctica laboral en empresas del rubro, ésta tendrá una duración mínima de 80 hrs. Durante la capacitación y práctica, el ejecutor entrega a los participantes aportes monetarios para movilización y colación, además de materiales educativos, indumentaria (varía en función del plan formativo escogido) y servicio de cuidado infantil por medio de la contratación de un jardín infantil o sala cuna, para facilitar la asistencia a clases de los beneficiarios. Además, de forma optativa, puede entregar otros aportes monetarios, para incentivar la permanencia en el Programa o el cumplimiento favorable de etapas. De la capacitación, el participante aprueba/egresa habiendo cumplido el 75% de asistencia y obteniendo nota mínima 4.0. En cuanto a la práctica, en caso de realizarse, se aprueba con informe de práctica emitido por empresa en donde se realiza. En paralelo a esta etapa, desde que se selecciona al beneficiario hasta que es inserto en un puesto de trabajo, se realiza el acompañamiento por una dupla psicosocial, que consiste en apoyar al beneficiario a mantenerse en el proyecto evitando su deserción del mismo.

COMPONENTE 2 Intermediación e inserción: La intermediación comienza en paralelo a la capacitación, y consiste en la creación del perfil laboral del beneficiario y la búsqueda de puestos de trabajo apropiados para el mismo, de acuerdo a las capacidades y características específicas emanadas del perfil construido, en relación al oficio en que se capacitó y a las competencias adquiridas, asegurando cupos para su inserción laboral. Contempla: a) derivación a entrevistas de trabajo hasta la concreción de la colocación laboral, b) orientación vocacional, a través del modelo de empleo con apoyo y/o acompañamiento sociolaboral, c) sensibilización a la contratación de personas vulnerables, para las empresas contratantes, por medio de charlas y reuniones.

La meta mínima de Inserción laboral equivale al 60% del total de participantes adjudicados en cada proyecto (los postulantes pueden comprometer metas más altas), y al 50% para Línea MDFS.

Una vez contratado, el ejecutor realiza acciones de supervisión y acompañamiento del beneficiario por 2 meses en su puesto de trabajo. Este acompañamiento, lo realiza la dupla psicosocial de manera quincenal o mensual con la finalidad de corregir situaciones de conflicto a las que pueda verse enfrentado el beneficiario, evitar su deserción y de fidelizar su incorporación al empleo obtenido.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Personas desempleadas, mayores de 18 años.

Población Objetivo: Personas desempleadas, mayores de 18 años, con perfil laboral orientado hacia el "empleo dependiente" según evaluación psicológica que se realiza a los postulantes. Para el caso de los cupos asignados al Subsistema SSyOO (a lo menos 700 cupos), además de los requisitos ya señalados, los participantes deben pertenecer a este Subsistema.

Beneficiarios: Personas mayores de 18 años, desempleadas, pertenecientes a las regiones en que se adjudicaron proyectos (Arica y Parinacota, Tarapacá, Valparaíso, RM, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Los Ríos), que cumplan con los requisitos específicos de cada proyecto, tales como: contar con licencia tipo B hace 2 años, no contar con antecedentes penales, tener enseñanza media completa, por nombrar algunos ejemplos. Para los cupos asignados al SSyOO (equivalente al 20% de los recursos según Glosa de la Ley de Presupuestos 2023), además de los requisitos ya señalados, los participantes deben pertenecer a este Subsistema.

Cada institución ejecutora realiza la convocatoria y selección de los participantes, para esto las personas interesadas presentan la documentación que avala el cumplimiento de los requisitos de acceso al programa, para luego ser evaluados psicológicamente. Posterior a ello, la institución elabora un informe psicolaboral para determinar los participantes que serán "seleccionados", "no seleccionados" y eventualmente si existen muchos postulantes "lista de espera".

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	1.003.000	2.330	2.330
2021	1.003.000	8.346	4.054
2022	672.300	6.058	2.905
2023	672.300	6.058	2.674

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios que logran ser insertados laboralmente respecto del total de beneficiarios que ingresan al programa	(N° de beneficiarios que logran ser insertados laboralmente al término de la ejecución del programa en el año t/ N° de beneficiarios que ingresan al programa en el año t-1)*100	33%	41%	49%
Porcentaje de beneficiarios que se mantienen insertos laboralmente, luego de 6 meses de su egreso del Programa	(N° de beneficiarios insertos laboralmente 6 meses después de su egreso del programa en el año t/ N° de beneficiarios que logran ser insertados laboralmente al término de la ejecución del programa en el año t)*100	55%	76%	98%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación	Beneficiarios capacitados	2.816	2.647	1.395
Intermediación e inserción	Beneficiarios intermediados e insertados	1.130	1.193	1.544

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación	1.176,4	981,4	1.861,9
Intermediación e inserción	1.539,4	1.143,4	883,7

NOMBRE DEL PROGRAMA: Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Subsecretaría del Trabajo

MINISTERIO: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ID BIPS: 57685

Año de inicio: 2013

Monitoreado desde: 2013

Evaluación Ex-Ante de diseño:

Calificación Ex-Ante:

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Organismo privado sin fines de lucro (Fundación, organización social, comunitaria, territorial, deportiva, corporación cultural, educacional, federación, otro).

Complementariedades informadas: - Apoyo a la Comercialización de Artesanías - Fundación Artesanías de Chile. - Educación y Difusión - Fundación Artesanías de Chile.

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
15	1	3	No identificado			

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
185086	190216	192151	198286	208124	221703	

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA

Decreto exento N° 17 . Tramitado 18 marzo 2020

Ley de Presupuestos para el Sector Público año 2020, Partida Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, Proempleo.

Rendiciones según Resolución N°30 de 2015, de la Contraloría General de la República sobre Procedimiento Rendiciones de Cuentas.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

El programa busca resolver la dificultad que artesanos(as) tradicionales presentan para insertarse de manera permanente en el mercado laboral, mediante su oficio artesanal. Para ello, el programa gestiona capacitaciones en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio a los artesanos(as), para que una vez capacitados, la fundación en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionen su inserción en plataformas comerciales.

Problema público: Baja inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile

Estrategia: Para ingresar al programa se debe estar en el registro de la Fundación. La convocatoria es discrecional, la Fundación invita a participar a artesanos que residan en una cierta localidad y que en base a la experiencia de la fundación existan necesidades a cubrir, las cuales se especifican en los diagnósticos donde se recogen las necesidades de capacitación.

Con esta información levantada en los diagnósticos se diseñan y planifican los distintos tipos de capacitaciones, según corresponda. El curso Tipo 1, esta dirigido a artesanos tradicionales que no han sido previamente capacitados y que presentan debilidades en la técnica, en la gestión de su producción o en la comercialización de sus piezas. Es de asistencia obligatoria y tiene una duración de al menos de 100 horas de capacitación. Otra modalidad de capacitación son los cursos Tipo 2, cuya duración también es al menos de 100 horas de capacitación y está enfocado en beneficiarios que realizaron algún curso en la ejecución anterior del Programa y que aún necesitan herramientas para seguir desarrollándose y entrar de manera competitiva al mercado. Finalmente, los beneficiarios que participaron del curso Tipo 1 o en los cursos Tipo 1 y Tipo 2 en anteriores versiones del Programa, pueden ingresar a la modalidad de curso Tipo 3, de Asistencia Técnica y Capacitación, cuya duración es al menos de 50 horas y donde el foco está en el acompañamiento y asesoría individual de los beneficiarios.

La duración total mencionada de cada curso es distribuida entre módulos teóricos y prácticos, cuya carga horaria depende de las necesidades de cada grupo detectadas en la etapa de diagnóstico. Las clases se realizan en las zonas donde residen los artesanos y la metodología se adapta según las características de cada grupo (por ejemplo, en el caso de haber analfabetismo, se trabaja prioritariamente con apoyo visual).

Una vez capacitados los artesanos, la Fundación Artesanías de Chile en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionan la inserción de estos artesanos en plataformas comerciales que sirvan de canal de venta permanente de sus productos y les permita así percibir ingresos de manera más estable.

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

ENFOQUE DE DERECHO: Si

PROPÓSITO: Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación a Artesanos: El programa entrega tres niveles de capacitación, en cada uno están presentes temáticas productivas, culturales, comerciales y asociativas. Los tres niveles son:

- Nivel 1 Mejora tu oficio. Con un fuerte componente cultural y asociativo, se realizan talleres técnicos para mejorar aspectos de calidad. Se trabajan de manera introductoria la comercialización.

- Nivel 2 Revitaliza tu oficio. Taller de diseño de productos enfocado en que la población beneficia cuente con la oferta definida atractiva para la comercialización, con base en las técnicas tradicionales.

- Nivel 3 Tu negocio artesanal. Se genera un plan comercial y promocional de manera asociativa para lograr mejorar la venta de los productos mejorados y nuevas colecciones.

Los contenidos de capacitación están previamente definidos para cada nivel, pero son validados, mejorados o modificados de acuerdo a las características que la población beneficiaria, lo que se ve en los resultados del diagnóstico. Un artesano que participa por primera vez del programa podrá entrar al Nivel 2 o 3 pasando por una adecuada nivelación, si el diagnóstico arroja esos resultados.

Para la realización de los cursos se cuenta con apoyo logístico de operadores locales, en la provisión de infraestructura, transporte, alimentación, materiales, entre otros, siempre bajo los lineamientos y supervisión de Artesanías de Chile. La elección de los relatores y la elaboración o aprobación del programa de contenidos se trabaja en conjunto.

Existen facilitadores por localidad que acompañan el proceso de aprendizaje y logro de objetivos de la población beneficiaria.

COMPONENTE 2 Inserción en plataformas comerciales y formales: Una vez capacitados, la Fundación realizará actividades de intermediación para que los artesanos puedan acceder a distintas plataformas, que les permitirán vender o promocionar sus productos o sus servicios de taller. Durante este proceso son acompañados por la Fundación.

En primera instancia, dependiendo del caso, se realiza el proceso de inserción de los artesanos en la plataforma propia de Artesanías de Chile, que consiste en una red de seis tiendas físicas, una tienda virtual y oferta de talleres a público donde los artesanos son los talleristas. Este sistema consiste en la compra directa de las piezas a los artesanos y la venta de ellas con un margen destinado al proceso de embalaje y etiquetado, de esta manera los artesanos no trabajan sus productos a concesión, y referente a los talleres se pagan honorarios de trabajo por los talleres dictados.

Junto a ello se apoya la inserción de los artesanos en otras plataformas comerciales y redes, generando material de promoción y facilitación comercial, y coordinando las primeras entrevistas.

COMPONENTE 3 Diagnósticos: La priorización de las localidades donde se aplican los diagnósticos se extrae desde la base de datos de la Fundación, donde se revisan la situación socioeconómica de cada artesano/a y sus brechas en la comercialización de sus piezas.

Una vez identificada la localidad en que se trabajará, se realizará un diagnóstico en terreno de modo de visualizar las necesidades particulares, y se seleccionaran los posibles beneficiarios priorizándolos según los criterios anteriormente descritos. Aquí se decidirá qué tipo de capacitación es necesario aplicar en la localidad en que se trabajará; Nivel 1, Nivel 2 o Asistencia técnica.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: Artesanos(as) tradicionales registrados por la Fundación Artesanías de Chile.

Población Objetivo: Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir, es decir, que están activos.

Beneficiarios: El principal criterio de identificación, dentro de la población objetivo, es el interés y compromiso por participar de las capacitaciones; puesto que implican varias horas de dedicación y una actitud proclive al aprendizaje.

Luego, se selecciona a aquellos artesanos y artesanas que tienen dificultades en su comercialización, aspecto que es identificado mediante el diagnóstico que se aplica. Con este instrumento se evalúa el uso de herramientas como discurso efectivo, cálculo de costos, capacidad productiva, capacidad de gestión, entre otros. También se hacen consultas relacionadas a situación socioeconómica, lo cual es un criterio de preferencia de ingreso al programa.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2020	2.226	1.909	202
2021	2.226	1.909	210
2022	2.226	1.909	209
2023	2.226	1.909	206

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Tasa de variación anual del ingreso per cápita de artesanos(as) capacitados(as) obtenido por la venta de sus productos o servicios artesanales	((Ingreso per cápita de los(as) artesanos(as) capacitados obtenido por la venta de sus productos o servicios en el año t) - (Ingreso per cápita de los(as) artesanos(as) capacitados(as) obtenido por la venta de sus productos o servicios artesanales en el año t-1))/(Ingreso per cápita de los(as) artesanos(as) capacitados(as) obtenido por la venta de sus productos o servicios artesanales en el año t-1)*100	252%	93%	72%
Porcentaje de artesanos(as) insertos en el mercado artesanal	(Nº de artesanos insertos en el mercado artesanal año t/Nº de artesanos egresados del programa año t) *100	91%	84%	94%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación a Artesanos	Artesanos capacitados	202	209	141
Inserción en plataformas comerciales y formales	Artesanos que logran insertarse en el mercado artesana	183	176	190
Diagnósticos	Diagnósticos realizados	3	96	29

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación a Artesanos	1.008,2	984,4	1.432,0
Inserción en plataformas comerciales y formales	18,8	20,2	24,2
Diagnósticos	1.594,2	14,5	79,1

NOMBRE DEL PROGRAMA: Academia de Capacitación Municipal

INSTITUCIÓN RESPONSABLE: Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo

MINISTERIO: Ministerio de Interior y Seguridad Pública

ID BIPS:

Año de inicio: 2012

Monitoreado desde:

Evaluación Ex-Ante de diseño: 2021

Calificación: Recomendado favorablemente

Evaluación ex post: No

Ejecutores: Universidad o Centro de Formación público, Universidad o Centro de Formación privado, Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros), Organismo privado con fines de lucro (Bancos/OCAS/OTEC/PSAT/EP/otros).

IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTARIA:

PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA	SUBTÍTULO	ITEM	ASIGNACIÓN	GLOSA
05	05	02	24	03	026	02

PRESUPUESTO (en M$ 2024)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

PARTICIPACIÓN EN PRESUPUESTO DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE (%)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024

MARCO NORMATIVO: La Academia de Capacitación Municipal y Regional se creó a través de la Ley N°20.557 de Presupuestos del Sector Público para el año 2011 y desde entonces se ha regido por la Ley de Presupuestos del Sector Público de cada año. Estando contenida el año 2020, en la Partida Presupuestaria 05, Capítulo 05, Programa 02, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 026, Glosa 02 asociada a esta asignación. Ello se complementa con las siguientes normativas: Resolución Exenta N° 352 del 11 de enero de 2017 que determina el Directorio del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional. Ley N°20.742 el 14 de abril de 2014 que en sus artículos 4° al 9° crea El Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales Este se encuentra en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2020 en la Partida Presupuestaria 05, Capítulo 05, Programa 02, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 033, Glosa 04 asociada a esta asignación. D.S. N°1933/2014. Reglamento del Fondo Concursable de Formación de Funcionarios Municipales. Todos los años, cada línea programática publica distintas formas de contratación de proveedores(licitaciones, convenio marco, gran compra, etc.) y Bases de convocatorias a concurso a becas y capacitaciones para funcionarios.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA: El programa aborda el problema "funcionarios de los gobiernos subnacionales carecen de las competencias profesionales, técnicas y/o de especialización necesarias para el cumplimiento de sus funciones". Para ello implementa cinco componentes: Capacitación Directiva o Diplomados, Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.), Certificación por Competencias, Área Extensión y Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales.

Estrategia:

ENFOQUE DE GÉNERO: Si

PROPÓSITO: Funcionarios y autoridades municipales, de GORES y funcionarios de Asociaciones municipales adquieren competencias profesionales, técnicas o de especialización

COMPONENTES:

COMPONENTE 1 Capacitación Directiva o Diplomados: Este componente tiene por objetivo entregar conocimientos teóricos y prácticos que contribuyan a mejorar el desempeño de municipios y Gobiernos Regionales mediante el diseño e implementación de Diplomados los cuales pueden ser dictados en modalidad presencial, semipresencial o virtual por universidades chilenas que cuenten con acreditación de la Comisión Nacional de Acreditación CNA. Estos programas de capacitación están dirigidos a funcionarios y autoridades municipales y de los gobiernos regionales, incluyendo a honorarios, y el personal de asociaciones municipales con personalidad jurídica. La modalidad de producción es mediante Diplomados de 130 hrs, pedagógicas, certificados por la universidad responsable y diseñados por la Academia, en conjunto con otros actores relevantes, cuyos contenido son pertinentes y dirigido exclusivamente al mundo municipal y de gobiernos regionales. Las áreas de formación son definidas bianualmente por el Directorio de la Academia, siendo las áreas aprobada para el año 2020 - 2021 en sesión ordinaria celebrada el 19 de diciembre del 2019, las siguientes: Recursos Humanos, Administración Financiera, Gerencia Pública, Desarrollo Económico, Seguridad Ciudadana, Desarrollo Social, Tenencia Responsable de Mascotas, Inclusión Social y Migración, Gestión Municipal y Políticas Públicas, Evaluación de Proyectos, Medio Ambiente, Políticas Deportivas Locales, y Desarrollo Social. Los contenidos son definidos o actualizados tras un trabajo colaborativo con instituciones del gobierno central expertas en cada materia. Los funcionarios que cumplan con los requisitos postularán al diplomado de su preferencia mediante una plataforma digital dispuesta para ello, y, según criterios de evaluación establecidos obtendrán un puntaje que le permitirá optar o no a un cupo dependiendo del puntaje de corte de cada diplomado. Los Criterios de Selección están en Resolución 3963/2020 que aprueba manual de postulación y son: Categoría a la que pertenece el postulante: 10 puntos. Beneficiarios por la Academia en el año anterior: 10 puntos. Pertinencia del cargo 35 puntos. Procedencia laboral según zona extrema o territorio rezagado: 5 puntos. Procedencia laboral según tipo de institución o tipología comunal 10 puntos. . El tiempo de entrega comprende dos semanas de postulación y 4 meses de ejecución del diplomado, todo esto dentro del año presupuestario

COMPONENTE 2 Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.): El SIAD tiene por objetivo la entrega de conocimientos y competencias técnicas a funcionarios municipales y de Gores mediante la ejecución de cursos 100% on line. Estos cursos están orientados a funcionarios municipales y de Gores de planta, contrata y honorarios. La Academia de Capacitación ha considerado por un lado el Mapa General de Procesos del Subsector Municipal levantado el año 2017 junto a SENCE y Chilevalora para definir algunas áreas de capacitación y los contenidos de diferentes cursos de capacitación en el área municipal referentes al proceso de Planificación Estratégica Comunal, específicamente enfocados en cuatro áreas: Planificación del Desarrollo Social y Territorial, Elaboración del Presupuesto Municipal, Planificación de la Política de Recursos Humanos y Diseño del Sistema Integrado de Calidad. Cada Area oferta 4 cursos específicos de 32 hrs. Pedagógicas cada uno a los que puede optar un funcionario, quien tiene la libertad de realizar sólo uno o los cuatro inclusive.

COMPONENTE 3 Certificación por Competencias: Esta área permite reconocer de manera formal, las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) de los funcionarios municipales necesarias para el adecuado cumplimiento de sus labores, independiente de cómo estas competencias fueron adquiridas, ya sea mediante formación formal y/o experiencia laboral. Aquí se evalúan los conocimientos que la persona ya posee en virtud del perfil por competencias al que se suscribe. El funcionario voluntariamente postula a un perfil determinado para que le sean certificadas las competencias definidas para dicho perfil. De ser aceptada su postulación, se procede, mediante un Organismo Certificador reconocido por Chilevalora y contratado por la Academia, a visitar en terreno al funcionario y evaluar si posee las competencias mediante una pauta de evaluación De ser evaluados satisfactoriamente los conocimientos, habilidades y destrezas demostradas en el perfil postulado se le certificará dicha competencia.

COMPONENTE 4 Área Extensión: El objetivo de este componente apoyar a instituciones públicas o privadas, relacionadas con el mundo municipal y de Gobiernos Regionales, que tienen por objetivo la realización de actividades de extensión que aporten sobre temáticas específicas y contingentes a estos. El público objetivo al cual está dirigido son funcionarios municipales y de gobiernos regionales. Indistintamente de su calidad contractual y nivel de estudios. La modalidad de producción son seminarios y/o talleres dictados por relatores especialistas, concordados junto a la asociación o repartición pública demandante, cuyos contenidos varían cada año según las necesidades contingentes presentadas al programa por municipios, asociaciones municipales, Gores y reparticiones públicas y que hasta la fecha han estado bajo el tenor d enuevas disposiciones legales como los seminarios sobre la Nueva Ley de Plantas Municipales, Nueva Ley de Fortalecimiento Municipal, Webinar sobre Integridad y Probidad Municipal, Nueva Ley de Transformación Municipal, entre otros. Visto así, las áreas no están predefinidas , surgen en el trayecto del año y una vez expuestas al programa como necesidad, este define la pertinencia y evalúa la disponbilidad presupuestaria para responder a dicha solicitud mediante un taller o seminario. Y según la modalidad y presupuesto se define el público objetivo y los cupos a otorgar.

COMPONENTE 5 Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales: El Fondo tiene por objetivo la formación y capacitación de funcionarios municipales en competencias específicas, habilidades y aptitudes que requieran para el desempeño de su cargo, otorgando becas de financiamiento en estudios conducentes a la obtención de un título técnico, profesional, diplomado o Postítulo ofertados por distintas Universidades e Institutos Profesionales. A diferencia del componente 1, el Fondo de Becas otorga Becas que financian diplomados de postítulo, que son regulares de las casas de estudio y no están diseñados ni hechos a la medida para funcionarios de los gobiernos subnacionales. Las áreas de formación que financia este componente dicen relación con el fortalecimiento municipal y están definidas en el Reglamento del Fondo de Becas y son: Gestión de las municipalidades: Desarrollo social, Desarrollo territorial, Gestión interna y Gestión financiera, Funciones propias de las municipalidades, según lo establecido en la Ley N° 18.695: PLADECO; plan regulador comunal; desarrollo comunitario, transporte, construcción y urbanización; Aseo y ornato, Educación y Cultura, Salud y medio ambiente, Asistencia social y jurídica, empleo y fomento productivo, Turismo, deporte, Prevención de riesgos y seguridad ciudadana. Ello da pie a una convocatoria que se realiza a Universidades, Institutos Profesionales y CFT acreditados quienes ofertan sus programas regulares a SUBDERE, relacionados con las áreas areas descritas Y pasan a constituirse en el Catálogo de Oferta de Programas Financiables por este Fondo El catálogo históricamente ha estado compuesto por carreras como Ingeniarías en Administración, Administración Pública, Trabajo Social, Arquitectura, Auditoría, Recursos Humanos, Derecho, entre otras y una diversidad de diplomados y postítulos atingentes a las áreas definidas en el Reglamento del Fondo.

POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

Población Potencial: La población potencial son los funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país.

Población Objetivo: La población objetivo son los funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país.

Beneficiarios: La población beneficiada son funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país. Cabe destacar que una vez cerrada cada convocatoria, se revisa si cada postulación es admisible y luego se califica dando pie a un puntaje por postulante. Los criterios de evaluación son: Pertinencia del cargo con la materia del programa, Procedencia laboral según zona extrema, territorio rezagado y tipología comunal SUBDERE. Haber sido beneficiado el año anterior El mecanismo común utilizado para otorgar beneficios es a través de un ranking por puntaje obtenido, pero de producirse empate en los últimos lugares, dado la alta postulación, se utilizan los siguientes criterios de prelación: Se escogerá a: 1 quien haya obtenido mejor puntaje en el Criterio de pertinencia del cargo con el programa. 2 quien tenga mejor puntaje en el Criterio de procedencia laboral (zona extrema o rezagada, o tipo de comuna). 3 se priorizará la fecha y hora de postulación, de quien postuló primero.

CUANTIFICACIÓN POBLACIONES

Año	Población Potencial	Población Objetivo	Beneficiarios efectivos
2021	111.987	111.987	34.188
2022	111.987	111.987	30.717
2023	110.990	110.990	21.572

INDICADORES PARA MEDIR RESULTADOS:

A NIVEL DEL PROPÓSITO

Resultados

Indicador:	Fórmula de cálculo (numerador/denominador):	2021	2022	2023
Porcentaje de beneficiarios egresados que reciben su certificación de aprobación del programa	((N° Beneficiarios egresados que reciben su certificación de aprobación del programa al año t / N° Beneficiarios que reciben capacitación o formación al año t) * 100)	86%	90%	82%
Porcentaje de beneficiarios egresados que declaran que los conocimientos entregados por la capacitación o formación recibida le permitirán mejorar su desempeño labora	((N° Beneficiarios egresados que declaran que los conocimientos entregados por la capacitación o formación recibida le permitirán mejorar su desempeño laboral al año t / N° Beneficiarios que egresaron de su capacitación o formación al año t) * 100)	80%	82%	40%

A NIVEL DE COMPONENTES:

Nivel de producción

Componente:	Producción (unidad):	2021	2022	2023
Capacitación Directiva o Diplomados	Funcionarios capacitados	3.243	4.383	3.728
Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.)	Funcionarios capacitados	18.995	6.000	8.266
Certificación por Competencias	Funcionarios certificados	283	323	225
Área Extensión	Funcionarios capacitados	10.448	18.652	7.925

Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales	Becas otorgadas	1.219	1.359	1.428

GASTO POR BENEFICIARIO (M$2024)

Componente:	2021	2022	2023
Capacitación Directiva o Diplomados	284,5	248,5	196,9
Sistema de Aprendizaje a Distancia (S.I.A.D.)	27,7	18,9	27,5
Certificación por Competencias	164,4	613,1	469,8
Área Extensión	3,2	0,1	29,6
Fondo Concursable de Formación para Funcionarios Municipales	1.893,0	1.143,9	1.191,8

Tabla A1: Análisis a nivel de propósito de la OPR y los objetivos PAML

N	Servicio	Programa	Propósito	Objetivos PALM			
				Reducir desempleo	Mejorar empleabilidad	Aumentar productividad	Crear empleo
1	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	Usuarios pertenecientes al Programa alcanzan mayores niveles de producción, de acuerdo a su visión de desarrollo.			1	
2	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	Microemprendimiento Indígena	Aumentar la capacidad de generación de recursos autónomos de personas pertenecientes a pueblos originarios que son usuarios activos del Subsistema Seguridades y Oportunidades.			1	
3	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Yo Emprendo	Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad, que desarrollan actividades económicas autónomas, perciben ingresos mayores y más estables fruto de su actividad independiente de generación de ingresos.			1	
4		Yo Emprendo Semilla	Personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% CSE, o al subsistema SSyOO, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con RSH, acceden a financiamiento y formación de capacidades para el desarrollo de un emprendimiento.	1			1
5	Corporación de Fomento de la Producción	Programa de Formación para la Competitividad	Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores			1	
6	Servicio de Cooperación Técnica	Almacenes de Chile	Almacenes de barrio del país aumentan su margen de utilidad, mediante acciones que buscan disminuir las brechas que presentan en sus niveles de conocimiento en administración y acceso a financiamiento.			1	
7		Capacitación y Formación Empresarial	MIPEs aumentan sus capacidades en gestión empresarial, en particular en el uso de las tecnologías digitales (internet y sus aplicaciones) para la comercialización de sus productos y/o servicios.			1	
8		Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Emprendedores, microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial, mediante el acceso a una red de centros de desarrollo de negocios,dedicada a la prestación de servicios empresariales.			1	

9		Programa Emprendedores	Aumentar el número de emprendedores MIPE´s formalizados ante el SII, a través del acceso al financiamiento y asistencia técnica para la creación de nuevos negocios con participación en el mercado.			1
10	Subsecretaría de Energía	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	Aumentar competencias laborales en operarios, técnicos y profesionales, que les permitan aportar a la instalación, operación y mantenimiento de los proyectos de energía que requiere la actual y futura matriz energética.		1	
11	Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Funcionarios y autoridades municipales, de GORES y funcionarios de Asociaciones municipales adquieren competencias profesionales, técnicas o de especialización		1	
12	Gendarmería de Chile	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	Personas condenadas a privación de libertad en establecimientos penitenciarios tradicionales, próximas al egreso, mejoran empleabilidad.	1		
13		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Condenados privados de libertad intervenidos en espacios diferenciados desarrollan competencias sociales y hábitos laborales disminuyendo su reincidencia legal.	1		
14		Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Personas con penas sustitutivas (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciben intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad, disminuyendo su reincidencia legal	1		
15	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Autonomía Económica de la Mujer	Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus niveles de empleabilidad.	1		
16		Mujer Emprende	Mujeres emprendedoras desde los 18 años de edad aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos.		1	
17		Programa Mujeres Jefas de Hogar	Jefas de hogar cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, acceder a la oferta pública y conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.	1		
18	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, aumentan su inserción laboral.	1		
19		Becas Laborales	Mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa.	1		
20		Certificación de Competencias Laborales	Reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y de si tienen	1		

			o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza.			
21		Despega Mipe	Mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación.			1
22		Formación en el Puesto de Trabajo	Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 50 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación		1	
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más mejoran su empleabilidad.		1	
24		Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, mejoran sus competencias laborales.			1
25		Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Personas de 18 años y más, que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, mejoran su empleabilidad.	1	1	
26		Transferencias al Sector Público	Mejorar la inserción laboral de la población dependiente de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones, mediante la adquisición de competencias laborales.		1	
27		Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile		1	
28	Subsecretaría del Trabajo	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas de Protección Social "Chile Solidario" y "Seguridades y Oportunidades, son capacitadas en habilidades sociales y competencias laborales que facilitan su inserción laboral efectiva.	1		
29		Programa Servicios Sociales	Personas desempleadas mayores de 18 años se insertan laboralmente en un puesto de trabajo dependiente, a través de capacitación en oficio.	1		
30	Instituto Nacional de Deporte	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Los dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores del Sistema Nacional de la Actividad Física y Deporte (SNAD) adquieren conocimientos, competencias y especialización en las materias relacionadas con la profesionalización, aportando al ejercicio de sus funciones.			1

Fuente: Elaboración del Panel en base a marco conceptual y BIPS (2023).

Tabla A2: Análisis a nivel de componentes de la OPR, objetivos y estrategias de las PAML

N	Servicio	Programa	Descripción de componentes			Objetivos de las PAML	Estrategias de la PAML			
			Componente 1	Componente 2	Componente 3		(i)	(ii)	(iii)	(iv)
1	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	El componente entrega asesoría técnica, **capacitación** y acciones formativas con pertinencia cultural, fortaleciendo las capacidades de los usuarios en torno a los rubros más representativos de cada territorio, enfocándose en el ámbito productivo El servicio se entrega a través de EE, Municipios y excepcionalmente entidades privadas, por medio de la firma de Convenios y Contratos de 4 y 2 años respectivamente. En ambos casos la asesoría debe responder a demandas productivas con pertinencia cultural	FUF es un incentivo para inversiones productivas y/o capital de operación; pueden postular todos los usuarios presentando un proyecto. El **monto por usuario** se calcula dividiendo el total del ppto por el n° total de usuarios que conforman el grupo ($308.696 promedio nacional). Cada grupo, apoyado por el EEx decide sobre su uso, ya sea individual o grupal, siendo el tope la sumatoria de las asignaciones individuales del grupo (ej. tope de $6.173.920 para un proyecto de un grupo de 20 usuarios).		Aumentar productividad		1	1	
2	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	Microemprendimiento Indígena	La **capacitación** es para todos los beneficiarios del programa y consiste en la entrega de talleres grupales para desarrollar habilidades y competencias emprendedoras y adquirir conocimientos en 4 pilares fundamentales para desarrollar un proyecto de emprendimiento: 1- Educación financiera 2- Gestión del proyecto de micro emprendimiento en el contexto urbano/rural 3- Normativa legal 4-Otros específicos según las características de los proyectos financiados. La duración de los talleres de capacitación tendrá un mínimo de 2:30 horas cada uno, siendo un total de 10 horas durante los 7 primeros meses del	El **financiamiento** consiste en recursos económicos (aporte en dinero) destinados a todos los usuarios del Programa, con la finalidad de adquirir los activos necesarios para el desarrollo del proyecto de microemprendimiento. La inversión del bien se realiza en los momentos finales de los talleres de capacitación y previamente a la asesoría técnica. Este monto corresponde a $500.000 aproximadamente por cada proyecto (equipos, máquinas, herramientas, materias primas, insumos entre otros). CONADI resguardará la modalidad de entrega de recursos a los usuarios del Programa, siendo el ejecutor quien realiza la compra de los bienes	La **asesoría técnica** consiste en orientar, recomendar y acompañar en terreno a los usuarios del Programa para impulsar la puesta en marcha y ejecución de los proyectos de microemprendimiento. Esto, con el objetivo de maximizar la calidad de la implementación y el impacto del proyecto, asesorando a los usuarios y haciendo seguimiento a la implementación. Se realizarán al menos 2 asesorías técnicas por cada usuario del Programa, desde la adquisición de los bienes del proyecto, hasta el desarrollo del mismo. La primera, se realizará durante el proceso de compra de los bienes, es decir, al inicio de la implementación del proyecto financiado por CONADI. La	Aumentar productividad		1	1	

			programa. Los usuarios recibirán los contenidos a través de una metodología participativa y serán evaluados y certificados por cada taller realizado.	productivos, escogidos y acordados previamente con el usuario. Este beneficio se complementa con un aporte propio equivalente al 5% del monto total requerido, que puede ser en efectivo o valorizado en preexistencias, y que se concreta al momento de hacer la compra o durante la ejecución del proyecto de microemprendimiento.	segunda, se realizará durante la puesta en marcha del proceso y término de la ejecución del proyecto (en contextos urbanos y rurales).					
3	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Yo Emprendo	El capital semilla consiste en recursos que se entregan a los usuarios del programa, con los cuales se adquieren bienes, insumos o se financian otros elementos necesarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo o de desarrollo del negocio de la persona que participa del programa. Estos recursos son entregados al ejecutor, y es el ejecutor, junto con el usuario quien realiza la compra de lo definido en el plan de negocio. Todo queda siempre a nombre del usuario. Se complementa con un aporte propio en efectivo por parte del usuario que se concreta o al momento de hacer la compra o durante la ejecución del proyecto.	Entrega de talleres enfocados al desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos relacionados al emprendimiento (modelo de negocios, innovación, gestión, comercio digital y redes sociales, entre otros.	Entrega de asesoría a usuarios a través de la cual se busca implementar planes de trabajo que impliquen acciones que promuevan la adquisición de conocimientos, herramientas y capacidades para un mejor desarrollo del negocio, fortalecimiento de redes y aprovechamiento de oportunidades.	Aumentar productividad		1	1	

4	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Yo Emprendo Semilla	El Programa considera dos líneas de acción: a) De servicios de apoyo integral, con una duración promedio de 6 meses de ejecución, donde los usuarios reciben un conjunto de servicios especializados, formación, orientados a potenciar las capacidades personales para la inserción laboral, desarrollar conocimientos y competencias técnicas para la implementación de un microemprendimiento; b) De financiamiento, con una duración aproximada de un mes de ejecución, donde los usuarios disponen de un financiamiento para su idea de negocio, adquisición de los bienes e insumos para llevar a cabo la implementación o fortalecimiento de los emprendimientos. Los servicios disponibles para línea de apoyo integral, son: Capacitación en Desarrollo de las capacidades y competencias básicas de empleabilidad y emprendimiento; Formulación de planes de negocio; Comercialización de bienes y servicios; Gestión administrativa de la actividad; Asistencia técnica y seguimiento del microemprendimiento. Servicios de De financiamiento: Fondo individual para adquisición de bienes e insumos: monto promedio $740.000. Fondo asociativo para implementación asociativa de los planes de negocio. Cuando	El Programa considera dos líneas de acción: a) De servicios de apoyo integral, con una duración promedio de 6 meses de ejecución, donde los usuarios reciben un conjunto de servicios especializados (formación) orientados a potenciar las capacidades personales para la inserción laboral, desarrollar conocimientos y competencias técnicas para la implementación de un microemprendimiento; b) De financiamiento, con una duración aproximada de un mes de ejecución, donde los usuarios disponen de un financiamiento para su idea de negocio, adquisición de los bienes e insumos para llevar a cabo la implementación o fortalecimiento de los emprendimientos. Los servicios disponibles para línea de apoyo integral, son: Capacitación en: - Desarrollo de las capacidades y competencias básicas de empleabilidad y emprendimiento. - Formulación de planes de negocio. - Comercialización de bienes y servicios. - Gestión administrativa de la actividad. - Asistencia técnica y seguimiento del microemprendimiento. Servicios de De financiamiento: - Fondo individual para adquisición de bienes e insumos: monto promedio $740.000. - Fondo asociativo para		Reducir desempleo y crear empleo		1	1	

			los usuarios decidan asociarse entre ellos, se sumará el fondo individual disponible por cada uno de ellos. Fondo complementario concursable para financiar propuestas complementarias al plan de negocio. en este caso, cada región definirá un fondo adicional para potenciar un número específico de usuarios exitosos, basados en una evaluación final de cumplimiento y desarrollo del emprendimiento. Se realiza una ejecución anual, que tiene por objetivo fortalecer las competencias de empleabilidad en las personas, a través de un ejecutor contratado por Fosis para el desarrollo de las actividades contempladas, buscando con ello, la generación de ingresos y ocupación.	implementación asociativa de los planes de negocio. Cuando los usuarios decidan asociarse entre ellos, se sumará el fondo individual disponible por cada uno de ellos. - Fondo complementario concursable para financiar propuestas complementarias al plan de negocio. en este caso, cada región definirá un fondo adicional para potenciar un número específico de usuarios exitosos, basados en una evaluación final de cumplimiento y desarrollo del emprendimiento.						

5	Corporación de Fomento de la Producción	Programa de Formación para la Competitividad	Mediante subsidios se realizan actividades o acciones, como diagnósticos y cursos de capacitación (duración promedio de 200 hrs.), que permitan formar, mejorar o desarrollar las competencias laborales requeridas por sectores productivos priorizados por CORFO. El cofinanciamiento será de hasta 90% con un tope de M$2.500 por Becario. El tope por proyecto para los PFC Nacionales y Mesoregionales será de hasta MM$190 y de hasta MM$100 para los PFC Regionales. La modalidad de producción es mediante ventanilla abierta con postulación realizada por CORFO previo levantamiento de necesidades realizada por iniciativas estratégicas, serán los Comités de Asginación de CORFO (CAF o CAZ dependiendo del alcance) los que aprueben la iniciativa. La administración del proyecto estará a cargo de Agentes Operadores Intermediarios y la Ejecución de las capacitaciones estará a cargo de Entidades Expertas (Instituciones de Educación u OTEC), ambas entidades deberán ser seleccionadas mediante concurso.	Mediante subsidios se realizan actividades o acciones, como test de validación y certificaciones, que permiten acreditar las competencias laborales adquiridas o existentes en materias asociadas a los sectores productivos priorizados por CORFO. El cofinanciamiento será de hasta 90% con un tope de M$500 por Becario. El tope por proyecto para los PFC Nacionales y Mesoregionales de hasta M$38.000, y el de PFC Regionales de hasta M$20.000. La modalidad de producción es mediante ventanilla abierta con postulación realizada por CORFO previo levantamiento de necesidades realizada por iniciativas estratégicas, serán los Comités de Asginación de CORFO (CAF o CAZ dependiendo del alcance) los que aprueben la iniciativa. La administración del proyecto estará a cargo de Agentes Operadores Intermediarios y la Ejecución de las capacitaciones estará a cargo de Entidades Expertas (Instituciones de Educación, Certificadoras, entre otros), ambas entidades deberán ser seleccionadas mediante concurso.		Aumentar productividad		1		

6	Servicio de Cooperación Técnica	Almacenes de Chile	El primer componente consiste en una capacitación a distancia, adecuada a las necesidades específicas de los almaceneros. El curso está especialmente diseñado, considerando una modalidad de enseñanza y los contenidos adecuados para la población objetivo. Se consideran diferentes módulos, entre ellos, cómo aumentar las ventas, cómo disminuir los costos, cómo organiza el inventario, cómo atraer más clientes, entre otros. Una vez finalizada la capacitación, se realiza una evaluación a los participantes con el fin de certificar el cumplimiento de las actividades del curso e identificar el nivel de conocimientos adquiridos por el beneficiario.	Sercotec ejecuta sólo este componente del programa, en él los almaceneros/as pueden postular a un subsidio no reembolsable destinado a potenciar el crecimiento de los almacenes o su acceso a nuevas oportunidades de negocio, a través de la implementación de un Plan de Trabajo, el cual incluye obligatoriamente acciones de gestión empresarial (asistencias técnicas, u otros) y opcionalmente el financiamiento de inversiones. Para acceder a este instrumento, los almaceneros deberán elaborar y postular un Plan de Trabajo. Los almaceneros/as que resulten seleccionados con sus respectivos planes de trabajo, deberán participar en las dos fases de ejecución que contempla este instrumento: Fase de Asesoría: en esta fase un Agente Operador Intermediario de Sercotec, asesorará al almacenero/ra proponiendo mejoras al Plan de Trabajo postulado y seleccionado, y una fase de desarrollo con gestión empresarial e inversiones.	Este componente no fue ejecutado en el año 2022. Se consideraba en su diseño disponer de una plataforma virtual que estuviera a disposición de los almaceneros con información de beneficios y oportunidades de compra y venta de productos y servicios.	Aumentar productividad		1	1	

7	Servicio de Cooperación Técnica	Capacitación y Formación Empresarial	Curso presencial en torno a una temática relacionada con la gestión empresarial. La materia específica está determinada por la priorización regional, de acuerdo a su vocación productiva, las características de la trama empresarial local y de las estrategias territoriales. Durante las sesiones un consultor experto traspasa conocimientos bajo la óptica de la androgogía (educación para adultos).	Seminarios, que consisten en reuniones, encuentros a las que asisten empresarios/as interesados/as en un tema común vinculado a la gestión empresarial, que requiere de ciertos elementos técnicos, donde se busca que los asistentes interactúen a partir de sus conocimientos y experiencias, y a través de las cuales, se obtiene como resultado una o más conclusiones aplicables y de utilidad para los/as participantes. Además, a través de la discusión también se obtienen logros de capacitación. Talleres, que consisten en sesiones de aplicación práctica de un tema específico vinculado a la gestión empresarial, guiados por un experto a cargo de propiciar el aprendizaje y que éste esté a cargo del propio asistente, a través de dinámicas prácticas que permiten “aprender haciendo”.	Cursos teóricos prácticos dirigidos a capacitar a micro empresarios en alguna de las siguientes lineas: comunicación del negocio en redes sociales y web, comercialización digital y mecanismos de fidelización de clientes a través de redes sociales y Web, las líneas no son excluyentes entre sí, se considera un diagnostico para identificar la línea que corresponda a cada postulante.	Aumentar productividad		1		
8	Servicio de Cooperación Técnica	Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Servicio de entrega de información y orientación clara y oportuna a los clientes según sus necesidades, permite la derivación a los servicios ofrecidos por el Centro a instrumentos de apoyo público/privados existentes en el territorio. Considera capacitación básica de gestión empresarial en temas de “Cómo iniciar un negocio”, “Plan de negocios y proyecciones financieras.	Es un servicio que busca identificar las necesidades reales de los clientes, a través del uso de herramientas diagnósticas, con el objeto de definir una línea base que permita identificar la situación actual de las empresa en ámbitos financieros, productivos, comerciales, entre otros aspectos. Además se entrega capacitación a través de seminarios, cursos, etc. y servicio de acompañamiento.		Aumentar productividad		1		

9	Servicio de Cooperación Técnica	Programa Emprendedores	Subsidio a la inversión en activos productivos, habilitación de infraestructura y capital de trabajo. Es un fondo concursable que entrega un financiamiento inicial no reembolsable para la creación de nuevos negocios liderados por emprendedores MIPE, con financiamiento destinado a capital semilla (programa regular), capital abeja (mujeres emprendedoras) y Capital Adulto Mejor (mayores de 55 años).	Subsidio a gestión empresarial: asistencia técnica y asesoría en gestión, capacitación, acciones de marketing y gastos de formalización para empresas. Es un fondo concursable que entrega un financiamiento inicial no reembolsable para la creación de nuevos negocios liderados por Emprendedores/as MIPE's. Con financiamiento destinado a capital semilla, capital abeja y capital adulto mejor.	Capacitación virtual y orientación para la formalización de nuevas empresas, apoyo a los emprendedores en información y capacitación básica para que puedan definir de mejor manera el tipo de empresa que se adapte a las necesidades del negocio, y en temas digitales, tales como: firma digital, facturación electrónica, Reforma Tributaria, entre otros.	Crear empleo		1		
10	Subsecretaría de Energía	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	El programa considera la entrega de becas para el desarrollo de capacitaciones y certificaciones a trabajadores técnico profesionales del sector energético, para posibilitar la transición energética y el desarrollo sustentable del sector. Se dispondrá de recursos para implementar programas y se realizarán las coordinaciones público-privadas necesarias para capacitar y certificar a profesionales/técnicos/operarios con competencias en los subsectores de electricidad, combustibles, energías renovables y en las nuevas tendencias tecnológicas demandadas por la industria, vinculadas también con las posibilidades energéticas presentes en las distintas regiones, fortaleciendo el capital humano local y en línea con requerimientos de la industria, adaptándonos oportunamente a las nuevas tecnologías y maximizar el impacto en la productividad. Se considera al menos que del	El Marco de Cualificaciones del Sector Energía se debe implementar como un instrumento orientador y referencial que permita organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y la formación para el trabajo; y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa (artículo quinto disposiciones transitorias, Ley 21.091). La actualización del marco busca que para el año 2030, un 30% de los subsectores de energía, considerando sus distintas áreas productivas, se encuentren representados en el marco, incluyendo la definición de rutas formativo-laborales y	Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional para el Sector Energía	Aumentar productividad		1		

			total de capacitados y certificados, 30% sean mujeres, 10% de pueblos originarios y 10% trabajadores involucrados directa o indirectamente en el cierre de las unidades generadoras a carbón, sus familias y las personas de dichas comunas.	el establecimiento de las competencias requeridas para desempeñar labores en las distintas áreas del sector energía. Para el año 2050, este porcentaje debe aumentar a 75%. El establecimiento y actualización del marco permitirá la elaboración de trayectorias educativo-laborales asociadas al sector energía.						

11	Subsecretaría Desarrollo Regional y Administrativo	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Este componente tiene por objetivo entregar conocimientos teóricos y prácticos que contribuyan a mejorar el desempeño de municipios y Gobiernos Regionales mediante el diseño e implementación de Diplomados los cuales pueden ser dictados en modalidad presencial, semipresencial o virtual por universidades chilenas que cuenten con acreditación de la Comisión Nacional de Acreditación CNA. Estos programas de capacitación están dirigidos a funcionarios y autoridades municipales y de los gobiernos regionales, incluyendo a honorarios, y el personal de asociaciones municipales con personalidad jurídica. La modalidad de producción es mediante Diplomados de 130 hrs, pedagógicas, certificados por la universidad responsable y diseñados por la Academia, en conjunto con otros actores relevantes, cuyos contenido son pertinentes y dirigido exclusivamente al mundo municipal y de gobiernos regionales. Las áreas de formación son definidas bianualmente por el Directorio de la Academia, siendo las áreas aprobada para el año 2020 - 2021 en sesión ordinaria celebrada el 19 de diciembre del 2019, las siguientes: Recursos Humanos, Administración Financiera, Gerencia Pública, Desarrollo Económico, Seguridad Ciudadana, Desarrollo Social, Tenencia Responsable de	El SIAD tiene por objetivo la entrega de conocimientos y competencias técnicas a funcionarios municipales y de Gores mediante la ejecución de cursos 100% on line. Estos cursos están orientados a funcionarios municipales y de Gores de planta, contrata y honorarios. La Academia de Capacitación ha considerado por un lado el Mapa General de Procesos del Subsector Municipal levantado el año 2017 junto a SENCE y Chilevalora para definir algunas áreas de capacitación y los contenidos de diferentes cursos de capacitación en el área municipal referentes al proceso de Planificación Estratégica Comunal, específicamente enfocados en cuatro áreas: Planificación del Desarrollo Social y Territorial, Elaboración del Presupuesto Municipal, Planificación de la Política de Recursos Humanos y Diseño del Sistema Integrado de Calidad. Cada Area oferta 4 cursos específicos de 32 hrs. Pedagógicas cada uno a los que puede optar un funcionario, quien tiene la libertad de realizar sólo uno o los cuatro inclusive. Otras áreas están definidas para apoyar la implementación de los distintos procesos de digitalización en municipios y Gores que sistemáticamente instala el gobierno central en los gobiernos subnacionales, a través de sus distintos Ministerios o reparticiones,	Esta área permite reconocer de manera formal, las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) de los funcionarios municipales necesarias para el adecuado cumplimiento de sus labores, independiente de cómo estas competencias fueron adquiridas, ya sea mediante formación formal y/o experiencia laboral. Aquí se evalúan los conocimientos que la persona ya posee en virtud del perfil por competencias al que se suscribe. El funcionario voluntariamente postula a un perfil determinado para que le sean certificadas las competencias definidas para dicho perfil. De ser aceptada su postulación, se procede, mediante un Organismo Certificador reconocido por Chilevalora y contratado por la Academia, a visitar en terreno al funcionario y evaluar si posee las competencias mediante una pauta de evaluación De ser evaluados satisfactoriamente los conocimientos, habilidades y destrezas demostradas en el perfil postulado se le certificará dicha competencia. Los requisitos de postulación son: Desempeñarse como funcionario municipal, de planta, contrata u honorarios en alguno de los municipios de cobertura del proceso, Desempeñarse en el área del perfil a evaluar y certificar, Presentar curriculum vitae, donde se indique experiencia en el perfil a evaluar, Presentar	Aumentar productividad		1		

			Mascotas, Inclusión Social y Migración, Gestión Municipal y Políticas Públicas, Evaluación de Proyectos, Medio Ambiente, Políticas Deportivas Locales, y Desarrollo Social. Los contenidos son definidos o actualizados tras un trabajo colaborativo con instituciones del gobierno central expertas en cada materia. Los funcionarios que cumplan con los requisitos postularán al diplomado de su preferencia mediante una plataforma digital dispuesta para ello, y, según criterios de evaluación establecidos obtendrán un puntaje que le permitirá optar o no a un cupo dependiendo del puntaje de corte de cada diplomado. Los Criterios de Selección están en Resolución 3963/2020 que aprueba manual de postulación y son: Categoría a la que pertenece el postulante: 10 puntos. Beneficiarios por la Academia en el año anterior: 10 puntos. Pertinencia del cargo 35 puntos. Procedencia laboral según zona extrema o territorio rezagado: 5 puntos. Procedencia laboral según tipo de institución o tipología comunal 10 puntos. . El tiempo de entrega comprende dos semanas de postulación y 4 meses de ejecución del diplomado, todo esto dentro del año presupuestario	como DOM en Línea, nueva Ley de Fortalecimiento Municipal, entre otras. Dichas áreas ofrecen sólo un curso a diferencia de las áreas antes descritas. Y adicionalmente, este componente da respuesta a cursos diseñados a la medida, que levantan sus áreas de formación respecto a necesidades contingentes surgidas en el transcurso del año en los gobiernos subnacionales y que ameritan una inmediata respuesta como por ejemplo cursos de teletrabajo. Visto así la meta de producción del presente componente es la realización de un curso por parte de los beneficiarios. Existen dos formas de contratación de proveedores: Gran compra donde empresas dedicadas a la capacitación, en conjunto con Universidades e Institutos Profesionales, imparten los cursos ya diseñados y ponen a disposición la cantidad de cupos requeridos. Convenio Marco, modalidad que permite contratar de manera más rápida servicios para responder a necesidades de capacitaciones surgidas durante el año. Posterior a aquello se abren distintas ofertas a funcionarios durante el año, mediante la plataforma digital dispuesta para aquello y al finalizar el proceso de postulación, de acuerdo a los criterios de selección se otorga puntaje a cada funcionario, cumpliendo	carta de patrocinio del Alcalde o Alcaldesa, autorizando proceso de evaluación y certificación en el perfil determinado, Presentar carta de presentación y Presentar carta de compromiso (formato predeterminado). La Academia de Capacitación en conjunto con Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) y SENCE, levantaron el Mapa General de Procesos del Subsector Municipal el año 2017, el que permitió definir 56 perfiles laborales con sus trayectos formativos y pautas de evaluación., que se encuentran disponibles en el libro de Competencias Laborales publicado en http://www.academia.subdere.gov.cl/?page_id=5935 La modalidad de producción son certificaciones de perfiles laborales del subsector municipal, previa evaluación en terreno de competencias. Una vez seleccionados los beneficiarios lo que se evalúa es: El Hacer: a través del desempeño práctico. El Ser: a través de las competencias conductuales. El Saber: a través de los conocimientos básicos y técnicos. Ello se evalúa a través de: Observación en terreno N° 1: tiene un valor del 30% del total de la evaluación. Observación en terreno N° 2: tiene un valor del 30%					

				de esta manera los cupos disponibles para cada oferta. La modalidad de producción es mediante la entrega de cursos en materias específicas, de corta duración y en modalidad on line. Los criterios de selección son: Procedencia comunal,Tipología Comunal 30 puntos. Dependencia municipal 30 puntos. Beneficios otorgados por la Academia el año anterior 10 puntos. Periodo de entrega del curso comprende 2 semanas de postulación y una ejecución de cada curso que va de 12 a 32 hrs pedagógica	Prueba de Conocimiento: tiene un valor del 20% Cuestionario al Jefe Directo: tiene un valor del 10% Evidencia Indirecta: tiene un valor del 10% La Pauta de Evaluación en terreno está compuesta por 4 niveles observados con subcriterios específicos a evaluar: -Ausencia del desarrollo de la competencia -Competencia está en desarrollo - Competencia desarrollada, -Competencia con nivel de desarrollo excepcional (experto). El periodo de entrega de la certificación es 6 meses desde que es seleccionado el funcionario y se emite el resultado de su evaluación					

12	Gendarmería de Chile	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	El programa entrega a la población beneficiaria entrenamiento laboral y formación en oficios durante su estadía, a partir del quehacer diario (rutina laboral) en uno de los talleres que tiene cada CET Cerrado. El programa tiene una oferta laboral diversificada, la cual responde en primera instancia a las actividades económicas que se desarrollan en la localidad que se encuentra el EP y que posibilitarían el desempeño de un trabajo una vez egresado. Para lo cual se cuenta con el equipamiento y con los insumos necesarios para la práctica del oficio en cada taller. En estos talleres el beneficiario desarrolla y entrena tanto habilidades técnicas como de competencias básicas para el trabajo y transversales. Esto bajo la supervisión de los monitores de cada taller (funcionario de Gendarmería de Chile) cuya función es, entre otras, la transferencia de conocimiento para el correcto desarrollo de cada actividad conforme al plan de trabajo de cada beneficiario, así como de evaluar el desempeño de estos. El Trabajo Productivo se ajusta a la jornada ordinaria laboral de una persona en el medio libre, no superando las 40 horas semanales, distribuidas entre cinco y seis días en jornadas no superiores a 10 horas diarias, excepcionalmente se desarrollan actividades laborales los fines de semana. Los beneficiarios reciben un	El programa entrega a la población beneficiaria capacitación certificada que les permite reforzar los conocimientos técnicos adquiridos en el componente de Trabajo Productivo, a través de la participación de cursos formales entregados por organismos técnicos de capacitación (OTEC). Los cupos de capacitación son financiados por SENCE a través del programa Transferencia al Sector Público (TSP) o por cada CET. Los primeros se planifican anualmente, son coordinados tripartitamente entre el nivel central, nivel regional y nivel local (CET) de acuerdo con las necesidades de especialización, cupos disponibles a financiar y disponibilidad de oferta en cada región. Las capacitaciones autogestionadas por los CET son administradas y financiadas directamente por cada CET. Los cursos son entregados por las OTEC de cada región, y deben contener una fase lectiva-teórica y otra fase práctica, incluyendo un módulo de formación laboral (reforzamiento de competencias transversales). De acuerdo con SENCE, cada sesión puede ser entre tres y seis horas diarias. La duración de cada curso (horas) dependerá de la materia a entregar y la especialización deseada por cada CET, y puede ser en modalidad presencial, e-learning o a distancia. Todos los años se		Mejorar empleabilidad		1		

			incentivo económico mensual por su participación y desempeño laboral en cada uno de estos talleres. Los CET Cerrados, de acuerdo con el DS N° 943 / 2011 pueden constituir unidades económicas productivas y comerciales de bienes y servicios, pudiendo comercializar los productos y prestar servicios realizados por la población beneficiaria, tanto a Gendarmería de Chile como a terceros que lo requieran, lo que permite generar ingresos económicos que sustentan parte del financiamiento del Programa. Al operar como unidad económica productiva y comercial, los CET ofrecen sus productos y servicios a la comunidad donde se encuentran, contando algunos de ellos con espacios habilitados como salas de venta, con difusión y promoción a través de las redes y una plataforma de e-commerce donde se ofrecen productos y servicios de los CET del país (www.rehace.cl). Además, el DS N°943 / 2011 permite la celebración de contratos y convenios con terceros, los cuales están normados bajo los términos del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios de Gendarmería de Chile (DS 518 / 1998).	desarrolla este componente, su frecuencia y nivel de producción es determinado por la disponibilidad presupuestaria.						

13	Gendarmería de Chile	Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	Se desarrolla en el marco del programa de “Reinserción Social para personas Privadas de Libertad”. Los lineamientos para esta intervención se establecen en la metodología definida para este modelo y complementada a través de las Orientaciones Técnicas del año en curso. La intervención psicosocial deberá considerar los casos que ingresan con plan de intervención individual por lo que se dará continuidad a este contextualizado a las condiciones de reclusión y oferta programática del CET. Los casos que ingresan sin Plan de Intervención se realizaran las acciones correspondientes para la elaboración y ejecución de este, con énfasis en el desarrollo y consolidación de hábitos y conductas laborales. Estas acciones serán ejecutadas por profesionales contratados por la Institución. Las acciones de intervención desarrolladas por estos profesionales son las labores tendientes a la disminución de las probabilidades de reincidencia delictual, así como también atenciones psicológicas, sociales.	Corresponde a internos del CET, que realizan una actividad laboral regular en las unidades productivas o talleres de cada centro, recibiendo mensualmente un incentivo monetario por su trabajo. Las actividades laborales principalmente desarrolladas son de carácter industrial, semi industrial, de servicios o agrícolas, mediante las que se entrega conocimientos técnicos y destrezas personales para el desempeño laboral en el medio libre. La actividad productiva se puede desarrollar en las diferentes modalidades conforme a lo establecido en el DS 943, entre estos: talleres propios del CET, prestación de servicios a privados a través del CET, trabajo directo con empresarios privados mediante contratación regulada por el Código del Trabajo o empresario interno. La cantidad internos que participan del Programa dependerá de la capacidad de plazas productivas de cada CET.	Los recursos para la capacitación provienen de Transferencia Sector Público SENCE, el cual, está enfocado en mejorar cobertura, propuesta técnica tanto de contenidos como de horas de capacitación. Paralelamente, se realizan gestiones locales para obtener financiamiento que permitan aumentar las prestaciones de capacitación en oficios o actividades productivas específicas. La capacitación, debe ser en concordancia con interés y proyección del interno, demanda del mercado local de rubros productivos. Existe la variable de cupos de capacitación anual por lo que se distribuye de manera progresiva, procurando que la mayor parte de los internos acceda a por lo menos una capacitación certificada durante su permanencia en el Centro. La nivelación educacional se realiza en base a la necesidad detectada por los profesionales, quienes establecen coordinación con sostenedores privados y públicos con el fin de entregar programas de nivelación de estudios.	Mejorar empleabilidad		1		1

14	Gendarmería de Chile	Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	Acceso a la Capacitación Laboral y apresto laboral: las personas se capacitan en habilidades, competencias y conocimientos técnicos para desempeñarse en un trabajo remunerado Derivación a capacitación: las personas se capacitan en un oficio para mejorar la eficiencia en el puesto de trabajo. Estas son derivadas a cursos realizados por OTEC`S y otras entidades que desarrollan actividades formativas. Apresto laboral: los penados que requieran de una intervención de apresto tendrán la oferta de un módulo de Habilidades Blandas para la Colocación Dependiente o el Emprendimiento, para grupos mixtos de 5 a 15 personas, con 20 horas pedagógicas, realizado por los profesionales del programa.	La prestación del Programa es la intermediación laboral, según el resultado de la evaluación de las competencias del penado. Los puestos de trabajo son gestionados por el personal contratado por Gendarmería. Los profesionales deben gestionar la vinculación con redes de nivel local, regional y nacional, con empresarios privados para lograr puestos de trabajo que permitan la intermediación efectiva de los beneficiarios, generando el matching entre éstos y trabajadores. Una vez colocados los beneficiarios estarán en un proceso de seguimiento y evaluación desde la colocación, ejecutando un cronograma de actividades en las cuales se incluye al empleador el penado y el profesional del programa hasta el egreso definitivo.		Mejorar empleabilidad	1	1		

15	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Autonomía Económica de la Mujer	Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente: Está conformada por 30 horas de formación para el empleo distribuidas en 10 sesiones de 3 horas cada una, para un total de 3.500 mujeres. La implementación se realiza en grupos de 25 participantes a cargo de un/a gestor/a (personal de planta) de PRODEMU. La propuesta metodológica selecciona un conjunto de aprendizajes esperados y el desarrollo de competencias personales que contribuyen desde la construcción de una perspectiva de género a mejorar las oportunidades de empleabilidad de las participantes. Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Básico: Está conformada por 30 horas de formación para el emprendimiento y revisión de su modelo de negocio, distribuidas en 10 sesiones para un total de 1.500 mujeres. La implementación se realiza en grupos de 20 participantes a cargo de un/a gestor/a personal de planta de PRODEMU. La propuesta metodológica se construye a partir de la revisión y definición de los elementos que integran el Plan de negocios, como así mismo de aquellas competencias personales que desde una perspectiva de género fortalecen la identidad de las participantes como emprendedoras. Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel	Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente: Oficios definidos según diagnóstico de oportunidades laborales, financiados de manera externa a través del Programa Más Capaz del SENCE. Los cursos son de entre 200 a 300 horas, ejecutados por un OTEC y supervisados por PRODEMU. Con un total de 3.500 participantes. Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Básico: Destinada a entregar herramientas de gestión y comercialización, a través de un curso de 36 horas. Prodemu realiza la compra directa a OTEC o especialistas, según las necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico de cada emprendimiento. Con un total de 1.500 participantes. Línea de Empleabilidad con Salida Independiente Nivel Avanzado: Entrega capacitación específica para el fortalecimiento de 1.500 emprendedoras mayormente consolidadas. A través del Programa Más Capaz del SENCE con oficios de gestión de 100 horas, ejecutados por un OTEC y supervisados por PRODEMU.	Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente: Considera 4 sesiones de 3 horas cada una, dónde se entregan herramientas para la búsqueda de empleo y de oportunidades laborales. Además contempla 18 horas (6 sesiones de 3 horas cada una) de alfabetización digital en convenio con BiblioRedes. Se considera un total de 3.500 participantes. Línea de Empleabilidad con Salida Independiente: Considera 5 sesiones de 3 horas cada una, donde se entrega contenidos de gestión e información destinada a mejorar el acceso a oportunidades de financiamiento y comercialización. En este componente se entrega un monto de capital semilla, de $80.000 aprox., el cual se invierte según el plan de negocios de cada emprendedora. Destacan las acciones de apoyo en el acercamiento directo a créditos, subsidios, otros capitales semillas y rutas de venta de sus productos y servicios. Además contempla 18 horas de alfabetización digital. Se considera un total de 1.500 participantes.	Mejorar empleabilidad		1	1	

			Avanzado: Está conformada por 15 horas de formación para el emprendimiento y revisión de su modelo de negocio, distribuidas en 5 sesiones de 3 horas cada una. Entrega capacitación específica para el fortalecimiento de 1.500 emprendedoras mayormente consolidadas.							

16	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Mujer Emprende	Se implementará un proceso de formación, que contempla contenidos vinculados con el desarrollo de competencias específicas (gestión de negocios) y competencias transversales (empoderamiento, liderazgo y negociación). Primero se diagnosticará el perfil de ingreso de las emprendedoras, para ubicarlas según nivel de desarrollo de sus emprendimientos, a fin de ajustar la formación a sus requerimientos específicos. A partir de aquello, se implementará un módulo común para todas las participantes que combine contenidos técnicos y de formación transversal, y un módulo diferenciado según perfil, a través de la modalidad de asistencia técnica, que abordará las necesidades específicas de cada segmento. En lo relativo a desarrollo de competencias específicas, será ejecutado vía licitación, a través de entidades públicas o privadas especializadas en fomento productivo. Los contenidos vinculados a desarrollo de competencias transversales, serán ejecutados por los equipos regionales de SernamEG.	El programa gestionará instancias de asociatividad que apunten a la ampliación de redes entre emprendedoras, intercambio de conocimientos y aprendizajes con empresarias que han logrado una trayectoria ascendente, y al acceso a servicios. Incluye tutorías grupales y mentorías como espacios de información para promover el acceso de las participantes a instrumentos de fomento productivo disponibles a nivel territorial con participación de la institucionalidad pública y privada de fomento productivo, y de emprendedoras y empresarias exitosas. Se elaborarán mapas de recursos y servicios a escala territorial que permitan que las emprendedoras conozcan y se apropien de la oferta pública de interés para el desarrollo de sus emprendimientos y el abordaje de dificultades que enfrentan para su autonomía económica como el tema de cuidado. Se ejecutará vía licitación, a través de entidades públicas o privadas especializadas en género; los equipos regionales SernamEG coordinarán estas gestiones.		Aumentar productividad		1	1	

17	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Programa Mujeres Jefas de Hogar	El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo. Los talleres se dividen en 2 etapas; Una común, donde participan todas las mujeres seleccionadas, consta de 8 módulos, y otra Etapa, llamada específica, diferenciada de acuerdo al perfil laboral. Por un lado las trabajadoras de perfil dependientes y por otro las de perfil independiente. Esta Etapa consta de 3 módulos. En ella las mujeres elaboran un Proyecto Laboral, las dependientes para inserción en un empleo y las independientes desarrollan una idea de negocio. Los talleres son realizados por el equipo ejecutor municipal.	Es la construcción de un proyecto laboral, producto de los aprendizajes adquiridos por las mujeres y su itinerario formativo -conocimiento de su perfil laboral, identificación de sus habilidades personales y sociales, conocer el mercado laboral, expresar sus necesidades, claridad de sus intereses personales y laborales-. Cada mujer tendrá su Proyecto, por lo tanto, los equipos comunales del programa acompañan a cada una en el logro del cumplimiento de éste y se coordinarán apoyos con sectores públicos y privados que busquen mejorar las condiciones en que las mujeres enfrentan la búsqueda o el mejoramiento de un empleo dependiente o emprendimiento. Los apoyos son: capacitaciones, intermediación laboral o instrumentos para emprendimiento, cuidado infantil, serv. soc, de salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, dental, etc. Así mismo las mujeres participan en instancias de encuentros, cuyo objetivo es evaluar las condiciones para el éxito del cumplimiento de los proyectos.		Mejorar empleabilidad	1	1	1	

18	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Este componente considera el financiamiento total de un curso de capacitación destinado al desarrollo de competencias técnicas y transversales a beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, sobre la base la oferta de cursos dispuesta por SENCE, las que se determinarán a partir de las demandas ocupacionales identificadas por medio de los Observatorios Laborales. Los cursos de capacitación tendrán una duración promedio estimada de 120 horas y se desarrollarán en un plazo promedio de 3 meses. Los cursos serán implementados por Organismos Ejecutores, mediante un relator o facilitador. Para facilitar la participación y permanencia de las personas en el programa, se entregará un subsidio diario. La capacitación podrá ejecutarse en tres modalidades: • Cursos con modalidad presencial: Son los que se desarrollarán de manera presencial, en una sala de clases, taller o patio de pruebas o cualquier instancia física que permita el desarrollo de los contenidos dirigidos por un facilitador. • Cursos con modalidad E-Learning: Son los que se desarrollarán 100% en línea, a través de un sistema de gestión de la capacitación E-Learning o LMS SENCE, plataforma en la cual, él o los cursos seleccionados con sus distintos contenidos, actividades y evaluaciones creadas por el	La fase de inserción laboral corresponde a un proceso destinado a que los participantes del programa obtengan un empleo, lo cual se dirige a participantes que hubieren aprobado la capacitación La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre ambos. Se entiende también como el resultado de la convergencia de las estrategias formativas y los dispositivos de apoyo orientados a la inserción de las personas en el mercado laboral, sea a través de su incorporación o mejora en trayectorias laborales. Este componente se complementa con el trabajo que se realiza durante todo el proceso de capacitación, enfocado en el acompañamiento del participante en su proceso de búsqueda de trabajo, a través de la cual ser realiza la fase de gestión de empleo, en la cual el ejecutor debe realizar las gestiones necesarias con las empresas para que los participantes sean insertados laboralmente, se debe identificar y contactar con empresas coincidentes a los		Reducir desempleo	1	1		

			ejecutor, estarán disponibles para los participantes • Cursos con Modalidad Blended: Son los que se desarrollarán sobre la base de una combinación de contenidos presenciales y en línea.	perfiles ocupacionales del plan formativo del curso en cuestión, y adicionalmente, coordinar entrevistas entre participantes y empresas. Este componente debe realizarse en un plazo de 90 días corridos una vez finalizada la capacitación, para los participantes aprobados.						

19	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Becas Laborales	Este componente tiene como propósito mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa por medio de cursos de capacitación en un oficio, con modalidad de salida laboral dependiente o independiente. La formación con posibilidad de salida laboral independiente, incluye, módulos técnicos relacionados con el oficio y módulos relativos a competencias transversales, relacionales y de gestión de negocios. La duración de las capacitaciones va desde 8 horas hasta 370. Los cursos son licitados a Organismos Técnicos de Capacitación, los cuales deben presentar sus propuestas técnicas de acuerdo a las bases administrativas establecidas por SENCE y al plan de capacitación definido por la entidad requirente.			Mejorar empleabilidad		1		

20	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Certificación de Competencias Laborales	El componente busca la evaluación y certificación de competencias laborales en personas que se hayan desempeñado en perfiles ocupacionales disponibles en el Catálogo de ChileValora. El proceso de evaluación y certificación se compone de las siguientes etapas: - El reclutamiento de candidatos - La elegibilidad de candidatos - La evaluación de competencias laborales - La certificación de competencias. Los procesos son ejecutados por Centros Evaluadores, los cuales son acreditados por ChileValora para la correcta evaluación y certificación de competencias laborales. El tiempo de intervención es de uno a dos meses, dependiendo de la complejidad del perfil ocupacional, sub sector productivo y capacidad del centro evaluador.			Mejorar empleabilidad				

21	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Despega Mipe	Este componente considera la entrega de un curso de capacitación presencial para la formación en habilidades técnicas o transversales a trabajadores, socios, dueños o representantes legales de micro y pequeñas empresas. En promedio los cursos de capacitación tienen una duración de 96 horas y se desarrollan en un plazo de 3 meses. Los cursos son implementados por las instituciones ejecutoras seleccionadas en el concurso respectivo, mediante un relator o facilitador. Es importante mencionar que la oferta de cursos es la misma tanto para trabajadores como para dueños, socios y representantes legales de las MIPES, tomando en cuenta que las brechas y necesidades de capacitación de toda la población no se diferencian, por ende, los cursos pueden estar compuestos por trabajadores, dueños, socios y representantes legales de MIPES.			Aumentar productividad		1		

22	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Formación en el Puesto de Trabajo	La bonificación considera un pago por persona contratada y por mes trabajado. Las bonificaciones se pagan a la empresa para que éstas sean consideradas en los pagos de las remuneraciones de los trabajadores. Ésta varía dependiendo del segmento de atención, en el caso de jóvenes es de un 50% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM), con una duración mínima de tres meses y máximo de 12 meses. En el caso de adultos mayores, es de hasta un 60% de un IMM para los primeros seis meses, y de un 20% para los siguientes seis meses, siendo su duración mínima de 3 meses y máximo de 12 meses. Por otra parte, las remuneraciones deberán ser iguales o superiores a un ingreso mínimo mensual.	Financiamiento a las empresas que contratan jóvenes y personas de 60 años y más desocupadas, de hasta 400.000 por única vez, por cada persona contratada para destinar a financiar los costos de su formación en la empresa. La empresa podrá contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar una relatoría interna para que la persona sea capacitada en habilidades relacionadas a su puesto de trabajo. En el caso de los jóvenes la capacitación deberá tener una duración mínima de 40 horas, y en el caso de adultos mayores de 8 horas. Los cursos que se ejecutan deben estar presente en el catálogo de planes formativos. Este componente debe ser desarrollado en los primeros seis meses del contrato y en los primeros tres en el caso de los adultos mayores. Este componente se paga y es gestionado por parte de la empresa, siendo el beneficiario directo el trabajador.		Mejorar empleabilidad		1		1

23	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Capacitación en oficio con una duración promedio de 400 horas, las que se distribuyen en 6 meses promedio, destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales para la totalidad de beneficiarios del programa. Incorpora un tutor apoyo socio laboral, el cual acompaña, orienta y potencia la participación de los participantes. La formación podrá contar con tres salidas, una salida laboral dependiente o independiente, o bien continuar estudios de educación superior, según escoja el participante. Para el caso de los cursos con salida con continuidad de estudios, las capacitaciones estarán articuladas con una carrera técnica de educación superior, permitiendo luego de aprobar la capacitación convalidar los contenidos y continuar los estudios superiores para la obtención de esa carrera técnica profesional. Los beneficiarios que participan de estas capacitaciones articuladas deberán contar con su licencia de cuarto medio. Estos cursos podrán ser convalidados por un CFT, IP y/o Universidad. Los cursos se definirán a partir de las demandas laborales identificadas por los Observatorios Laborales. Los proveedores que implementarán los cursos serán: OTEC, CFT, IP, Universidades y Liceos Técnicos Profesionales.	La finalidad de este componente es insertar a los alumnos/as en calidad de practicantes a un puesto de trabajo de carácter dependiente, cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase se considerará para aquellos cursos que presentan salida laboral dependiente y en los oficios en los cuales sea pertinente que se desarrolle una práctica laboral, por tanto, no todos los usuarios que desarrollen este tipo de cursos deberán realizar práctica laboral. Este componente tendrá una duración que va de 180 a 360 horas, distribuidas en dos meses, dependiendo de ciertas variables que debe considerar el proveedor de capacitación en su propuesta, como tipo de oficio, experiencia de la persona, tipo de curso, etc. Esta fase será de responsabilidad del proveedor de capacitación, debiendo gestionar prácticas laborales en empresas y puestos de trabajo relacionadas con el oficio impartido. Dicha fase también irá acompañada de un subsidio correspondiente a $3.000 por día asistido a la práctica.	La finalidad de este componente es el desarrollo por parte de cada participante de un proyecto de emprendimiento cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida. Esta fase se desarrollará para aquellos cursos con salida laboral independiente, por tanto, todos los usuarios que desarrollen cursos de este tipo deberán realizar este componente. Adicionalmente tendrá una duración de hasta 2 meses. Cabe mencionar que para las personas que optan por una formación cuya salida laboral es independiente, se aplicará un diagnóstico previo al inicio del componente de capacitación, a fin de identificar habilidades emprendedoras y el trabajo estará orientado a la preparación de un plan de negocio, que contendrá: compra de herramientas (guiada por el proveedor de capacitación) y un proceso de acompañamiento con sesiones grupales e individuales dentro de los tres meses siguientes.	Mejorar empleabilidad	1	1	1	

			Para facilitar la participación y permanencia de las personas en el programa, se entregará un subsidio diario equivalente a $ 3.000. Además de un subsidio de Cuidado Infantil, para hijos de participantes hasta 6 años, que se encuentren en el 40% según RSH de $4.000 diario. El componente contara además con: - Instrumento Habilitante y/o Referencial: destinado a que los participantes cuenten con una licencia, certificación u otro que permite o habilita, para que se desempeñen laboralmente en un oficio u ocupación. - Seguro contra accidentes, que permite una cobertura en caso de accidentes producidos a causa u ocasión de actividad de capacitación, trayectos o lugar donde se ejecute la capacitación y la práctica laboral. - En el caso de las salidas independientes se considerará la entrega de un subsidio de herramientas por $300.000 a quienes aprueben la capacitación.							

24	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	Este componente consiste en la entrega de capacitación a personas mayores de 15 años de la fuerza laboral, con una duración promedio de un mes, con la finalidad de mejorar las competencias laborales. La capacitación puede ser realizada directamente por la empresa mediante un relator interno o externo, o bien, contratando los servicios de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) acreditado por SENCE. La duración especifica de cada curso, cantidad de sesiones, módulos, formas de evaluación y ámbitos a capacitar son definidos por las empresas y/o los OTEC, pasando por un proceso de evaluación y codificación por parte de SENCE. Las empresas pueden acceder a las actividades de capacitación mediante tres modalidades: Contrato: Participa un trabajador/a que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Pre Contrato: Participa una persona que no mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Se realiza por medio de un contrato de capacitación. Post Contrato: Participa un ex trabajador/a de la empresa. La	Este componente consiste en la entrega de un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales a personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, con una duración promedio de un mes, con la finalidad de reconocer formalmente las competencias laborales de las personas. Esta puede ser realizada directamente por la empresa, contratando los servicios de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, acreditado por Chile Valora, siendo estos Centros quienes definen los mecanismos de evaluación de las competencias laborales. En todos los casos se debe aprobar previamente el perfil a impartir. Por medio de este componente se entrega y financia el proceso de evaluación de las competencias laborales, pudiendo la persona resultar competente o no competente. Las empresas pueden acceder a las actividades de los procesos de evaluación y certificación mediante tres modalidades: Contrato: Participa un trabajador/a que mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Pre Contrato: Participa una persona que no mantiene un		Aumentar productividad		1		

			actividad debe realizarse a más tardar cinco meses después del fin del contrato.	vínculo de subordinación y dependencia con la empresa usuaria de Franquicia Tributaria. Se realiza por medio de un contrato de capacitación/ certificación. Post Contrato: Participa un ex trabajador/a de la empresa. La actividad debe realizarse a más tardar cinco meses después del fin del contrato.						

25	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Este componente considera la entrega de un curso de capacitación presencial, en modalidad Blended o en modalidad E-Learning, según escoja el participante, para la formación en habilidades técnicas o transversales, a personas del 80% de menores ingresos de la población. Esas competencias estarán en directa relación con las áreas identificadas que presentan alta inversión proyectada, información levantada por medio de los Observatorios Laborales y el Ministerio de Economía, entre otros. Siendo esas áreas en la actualidad mantenimiento industrial, logística, comercio electrónico, computación e informática. En promedio los cursos de capacitación tendrán una duración de 240 horas, y de uno a tres meses de ejecución. Adicionalmente se incorporarán cursos específicos del área de las tecnologías de la información. Los cursos son implementados por Universidades, CFT, IP y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), mediante un relator o facilitador, los que se licitan.	La fase de inserción laboral corresponde a un proceso destinado a que los participantes del programa obtengan un empleo, lo cual se dirige a participantes que hubieren aprobado la capacitación La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre ambos. Se entiende también como el resultado de la convergencia de las estrategias formativas y los dispositivos de apoyo orientados a la inserción de las personas en el mercado laboral, sea a través de su incorporación o mejora en trayectorias laborales. Este componente se complementa con el trabajo que se realiza durante todo el proceso de capacitación, enfocado en el acompañamiento del participante en su proceso de búsqueda de trabajo, a través de la cual ser realiza la fase de gestión de empleo, en la cual el ejecutor debe realizar las gestiones necesarias con las empresas para que los participantes sean insertados laboralmente, se debe		Reducir desempleo y mejorar empleabilidad	1	1		

				identificar y contactar con empresas coincidentes a los perfiles ocupacionales del plan formativo del curso en cuestión, y adicionalmente, coordinar entrevistas entre participantes y empresas. Este componente debe realizarse en un plazo de 90 días corridos una vez finalizada la capacitación, para los participantes aprobados. Para el caso de personas en riesgo de perder su empleo, una vez terminada la capacitación si logran ser intermediados laboralmente a un mejor puesto de trabajo, podrán optar por cambiarse de trabajo.						

26	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	Transferencias al Sector Público	Este componente considera la formación en un oficio con enfoque en el modelo de competencias laborales, y tiene una duración promedio de 100 horas. Está dirigido a la población dependiente de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones. La duración diaria de cada curso será máximo de 5 horas cronológicas. La capacitación cuenta con dos modalidades: salida dependiente y salida independiente. Los cursos de capacitación estarán basados en las fichas o planes formativos de SENCE, o bien las instituciones ejecutoras podrán presentar su propia propuesta conforme al formato entregado por SENCE los cuales podrán trabajar en forma modulada o con el plan completo, eso dependerá del tipo de población y la decisión de la institución. Deberán incorporar 70% de horas prácticas y 30% de horas teóricas. El programa incorpora posibilidad de subsidio diario y subsidio de herramientas para quienes opten por cursos con salida laboral independiente.			Mejorar empleabilidad		1	1	

27	Subsecretaría del Trabajo	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	El programa entrega tres niveles de capacitación, en cada uno están presentes temáticas productivas, culturales, comerciales y asociativas. Los tres niveles son: - Nivel 1 Mejora tu oficio. Con un fuerte componente cultural y asociativo, se realizan talleres técnicos para mejorar aspectos de calidad. Se trabajan de manera introductoria la comercialización. - Nivel 2 Revitaliza tu oficio. Taller de diseño de productos enfocado en que la población beneficia cuente con la oferta definida atractiva para la comercialización, con base en las técnicas tradicionales. - Nivel 3 Tu negocio artesanal. Se genera un plan comercial y promocional de manera asociativa para lograr mejorar la venta de los productos mejorados y nuevas colecciones. Los contenidos de capacitación están previamente definidos para cada nivel, pero son validados, mejorados o modificados de acuerdo a las características que la población beneficiaria, lo que se ve en los resultados del diagnóstico. Un artesano que participa por primera vez del programa podrá entrar al Nivel 2 o 3 pasando por una adecuada nivelación, si el diagnóstico arroja esos resultados. Para la realización de los cursos se cuenta con apoyo logístico de operadores locales, en la provisión de infraestructura, transporte,	Una vez capacitados, la Fundación realizará actividades de intermediación para que los artesanos puedan acceder a distintas plataformas, que les permitirán vender o promocionar sus productos o sus servicios de taller. Durante este proceso son acompañados por la Fundación. En primera instancia, dependiendo del caso, se realiza el proceso de inserción de los artesanos en la plataforma propia de Artesanías de Chile, que consiste en una red de seis tiendas físicas, una tienda virtual y oferta de talleres a público donde los artesanos son los talleristas. Este sistema consiste en la compra directa de las piezas a los artesanos y la venta de ellas con un margen destinado al proceso de embalaje y etiquetado, de esta manera los artesanos no trabajan sus productos a concesión, y referente a los talleres se pagan honorarios de trabajo por los talleres dictados. Junto a ello se apoya la inserción de los artesanos en otras plataformas comerciales y redes, generando material de promoción y facilitación comercial, y coordinando las primeras entrevistas.	La priorización de las localidades donde se aplican los diagnósticos se extrae desde la base de datos de la Fundación, donde se revisan la situación socioeconómica de cada artesano/a y sus brechas en la comercialización de sus piezas. Una vez identificada la localidad en que se trabajará, se realizará un diagnóstico en terreno de modo de visualizar las necesidades particulares, y se seleccionaran los posibles beneficiarios priorizándolos según los criterios anteriormente descritos. Aquí se decidirá qué tipo de capacitación es necesario aplicar en la localidad en que se trabajará; Nivel 1, Nivel 2 o Asistencia técnica.	Mejorar empleabilidad	1	1		

			alimentación, materiales, entre otros, siempre bajo los lineamientos y supervisión de Artesanías de Chile. La elección de los relatores y la elaboración o aprobación del programa de contenidos se trabaja en conjunto. Existen facilitadores por localidad que acompañan el proceso de aprendizaje y logro de objetivos de la población beneficiaria.							

28	Subsecretaría del Trabajo	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Este etapa comienza con la contratación del/la beneficiario/a por parte de CONAF, bajo un régimen laboral de jornada parcial, con una remuneración proporcional a dicha jornada y al Ingreso Mínimo Mensual vigente. Durante 3 meses, se desarrolla la capacitación y formación de los/as trabajadores/as del Programa, preferentemente en el área agroforestal o en actividades productivas o de servicios que se desarrollan en los sectores donde interviene el Programa, dicha capacitación, está dirigida a generar y/o reforzar capacidades y competencias laborales básicas de los y las participantes, a través de la realización de talleres de competencias laborales, microemprendimiento, género (VIF) y alfabetización digital o autoconsumo. Son beneficiarios/as de este componente, aquellas personas de la población objetivo, con interés en capacitarse e insertarse laboralmente, seleccionados por CONAF según orden de llegada hasta completar el máximo de cupos establecido en región de ejecución. Existe una restricción de recursos para la ejecución del programa, y por ende de cupos disponibles.	Durante el último y 4° mes de contratación, los/las trabajadores desarrollan un proceso de pasantía laboral la cual constituye una instancia en la que se ponen en práctica las competencias adquiridas. De esta manera, el grupo de trabajadores/as concurre a dependencias de empresas que facilitan sus instalaciones y permiten a los y las beneficiarios/as participar en los procesos productivos. CONAF coordina y gestiona con empresas la realización de prácticas laborales, entre los aspectos que inciden en la elegibilidad de una empresa donde eventualmente se desarrollará la pasantía laboral, se contempla: la voluntad de esta de facilitar el acceso a sus procesos productivos; proximidad, accesibilidad y, el potencial de contratar a usuarios/as del programa, una vez finalizado el proceso formativo. Participan de este componente, aquellos beneficiarios/as que finalizaron el proceso de capacitación realizado durante los 3 meses previos. Las condiciones de contratación y remuneración se mantienen durante este periodo, correspondiente a 1 (un) mes. Una vez finalizada la pasantía, se realiza un proceso de acompañamiento sociolaboral de las personas que egresaron del programa el cual se extiende por hasta 2 meses. Este acompañamiento es llevado a cabo por el equipo contratado por CONAF cuyo		Reducir desempleo	1	1		

				objetivo es: Estimular y motivar a los/as beneficiarios/as en el desarrollo de su perfil laboral y el desarrollo de su autoempleo, cuando corresponda, asesorar y apoyar a las personas que estén con trabajo, para que lo realicen de la mejor manera, ocupando las competencias entregadas, entregar información, a quienes no han conseguido empleo, acerca de lugares, empresas o instancias donde puedan encontrar trabajo, manteniendo la motivación como eje central de las gestiones y potenciar una visión de perdurabilidad del trabajo obtenido o bien de la iniciativa microempresarial que se está desarrollando.						

29	Subsecretaría del Trabajo	Programa Servicios Sociales	Entrega a los participantes el servicio de Capacitación, que debe tener una duración mín de 150 horas cronológicas y consta de 2 partes: "Capacitación en competencias laborales y de empleabilidad", para que los beneficiarios obtengan habilidades "blandas" que les permitan encontrar y permanecer en un puesto de trabajo y "Oficio" el cual debe ser coherente con el perfil del beneficiario, cuyo Plan/es Formativo/s es propuesto por la institución adjudicataria al momento de postular, como resultado del diagnóstico sociolaboral que realiza del territorio que va a intervenir. El Plan Formativo, debe estar inscrito y vigente en SENCE, pudiendo ser impartido por un OTEC o a través de facilitadores (ambos deben estar inscritos en SENCE). Dependiendo del Plan formativo que se realice, se puede realizar una práctica laboral en empresas del rubro, ésta tendrá una duración mínima de 80 hrs. Durante la capacitación y práctica, el ejecutor entrega a los participantes aportes monetarios para movilización y colación, además de materiales educativos, indumentaria (varía en función del plan formativo escogido) y servicio de cuidado infantil por medio de la contratación de un jardín infantil o sala cuna, para facilitar la asistencia a clases de los beneficiarios. Además, de forma optativa, puede entregar otros aportes monetarios, para	Lograr la colocación laboral del participante egresado de capacitación, en un puesto de trabajo acorde al oficio en que fue capacitado, lo que se logra por medio de la intermediación laboral realizada por la institución ejecutora al 100% de los beneficiarios que hayan egresado exitosamente de la capacitación. La intermediación comienza en paralelo a la capacitación, y consiste en la creación del perfil laboral del beneficiario y la búsqueda de puestos de trabajo apropiados para el mismo, de acuerdo a las capacidades y características específicas emanadas del perfil construido, en relación al oficio en que se capacitó y a las competencias adquiridas, asegurando cupos para su inserción laboral. Contempla: a) derivación a entrevistas de trabajo hasta la concreción de la colocación laboral, b) orientación vocacional, a través del modelo de empleo con apoyo y/o acompañamiento sociolaboral, c) sensibilización a la contratación de personas vulnerables, para las empresas contratantes, por medio de charlas y reuniones. La meta mínima de Inserción laboral equivale al 60% del total de participantes adjudicados en cada proyecto (los postulantes pueden comprometer metas más altas), y al 50% para Línea MDFS. El bien final del componente, es		Reducir desempleo	1	1		

			incentivar la permanencia en el Programa o el cumplimiento favorable de etapas. De la capacitación, el participante aprueba/egresa habiendo cumplido el 75% de asistencia y obteniendo nota mínima 4.0. En cuanto a la práctica, en caso de realizarse, se aprueba con informe de práctica emitido por empresa en donde se realiza. En paralelo a esta etapa, desde que se selecciona al beneficiario hasta que es inserto en un puesto de trabajo, se realiza el acompañamiento por una dupla psicosocial, que consiste en apoyar al beneficiario a mantenerse en el proyecto evitando su deserción del mismo. El bien final de este componente, es la ejecución de la capacitación	la colocación efectiva de cada participante en un puesto de trabajo, acreditándola a través del Contrato de Trabajo. El beneficiario egresa de este componente al ser contratado en un puesto de trabajo dependiente. Una vez contratado, el ejecutor realiza acciones de supervisión y acompañamiento del beneficiario por 2 meses en su puesto de trabajo. Este acompañamiento, lo realiza la dupla psicosocial de manera quincenal o mensual con la finalidad de corregir situaciones de conflicto a las que pueda verse enfrentado el beneficiario, evitar su deserción y de fidelizar su incorporación al empleo obtenido. Este componente se asocia a la tercera causa señalada, vinculada con la falta o escasez de redes de apoyo, para la búsqueda de trabajo.						

30	Instituto Nacional de Deporte	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Capacitaciones regionales: Estas jornadas son realizadas por los profesionales de las Direcciones Regionales, apuntan a fortalecer las nuevas organizaciones deportivas e integrar a las organizaciones de la ley 19.418, fomentando la asociatividad deportiva mediante la entrega de herramientas tales como: - Requerimientos de registros - Constitución y adecuación de organizaciones Deportivas - entre otras. Cursos de gestión: Curso semipresenciales impartido por una institución reconocidas por el MINEDUC. Está enfocado en Organizaciones Deportivas afiliadas a Federaciones del COCH u otras priorizadas por el IND. Contempla el estudio de las siguientes áreas: - Normativa Deportiva - Fuentes de Financiamiento - Formulación de proyectos - Contabilidad - Liderazgo social-deportivo Seminarios: busca desarrollar un conocimiento específico en materias relevantes para el desarrollo dirigencial. Contempla jornadas de estudio en materias como: Deporte adaptado y paralímpico.	Técnicos Deportivos: Cursos impartidos por el Comité Paralímpico de Chile y las Federaciones Deportivas, quienes son las entidades que capacitan, certifican y reconocen la calidad de técnico de acuerdo a los parámetros y certificaciones internacionales propias de cada disciplina. Las disciplinas son seleccionadas de acuerdo a la priorización establecida por el Instituto Nacional de Deportes y en base a la disponibilidad presupuestaria. En cada uno de estos se abordarán contenidos como: - Didáctica - Dirección técnica - Psicología del entrenamiento - Metodología del entrenamiento - Fisiología del ejercicio - Habilidades comunicativas - Primeros auxilios Monitores Deportivos: Seminarios impartidos por una institución de educación superior o por un especialista del área de estudio. Esta dinámica contempla 1 o 2 jornadas de estudio teórico-práctico respecto a temáticas que se abordan a través de los componentes del Programa de Participación Social.	Cursos impartidos por el Comité Paralímpico de Chile y las Federaciones Deportivas, quienes son las entidades que capacitan, certifican y reconocen la calidad de juez, árbitro y clasificador, de acuerdo a los parámetros y certificaciones internacionales propias de cada disciplina. Las disciplinas son seleccionadas de acuerdo a la priorización establecida por el Instituto Nacional de Deportes y en base a la disponibilidad presupuestaria. Se realizarán 2 tipos de cursos - Curso de Jueces y Árbitros de disciplinas convencionales de distintos niveles, de acuerdo a las necesidades que se establezcan por las disciplinas priorizadas. - Curso de Jueces, Árbitros y Clasificadores de disciplinas de deporte adaptado y paralímpico de distintos niveles, de acuerdo a las necesidades que se establezcan por las disciplinas priorizadas.	Aumentar productividad		1		

Tabla A3: Información disponible en BIPS para la estimación de indicadores de cobertura

N	Servicio	Programa	Población potencial				Población Objetivo				Población Beneficiaria			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1	INDAP	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)	S/I	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	CONADI	Microemprendimiento Indígena	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	FOSIS	Yo Emprendo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4		Yo Emprendo Semilla	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	CORFO	Programa de Formación para la Competitividad	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓
6	SERCOTEC	Almacenes de Chile	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓
7		Capacitación y Formación Empresarial	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8		Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9		Programa Emprendedores	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	S.ENERGÍA	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	S/I	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓
11	SUBDERE	Academia de Capacitación Municipal y Regional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
12	GENDARMERÍA	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	S/I	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
13		Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
14		Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	S/I	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
15	SERNAMEG	Autonomía Económica de la Mujer	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16		Mujer Emprende	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17		Programa Mujeres Jefas de Hogar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	SENCE	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
19		Becas Laborales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20		Certificación de Competencias Laborales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21		Despega Mipe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22		Formación en el Puesto de Trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23		Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
24		Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓
25		Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	S/I	✓	✓	✓

26		Transferencias al Sector Público	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	SUBTRAB	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28		Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29		Programa Servicios Sociales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	IND	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Notas: "S/I" se refiere a sin información y "✓" indica información disponible el año correspondiente.

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020-2023).

Tabla A4: Descripción de la población potencial y objetivo de la OPR

N	Programa	Población potencial	Población objetivo	Unidad de medida	Tipología PAML
1	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)		La población objetivo corresponde a usuarios de INDAP que pertenecen a pueblos originarios con acreditación vigente. El cálculo se realizó a partir de la nómina total de usuarios con acreditación vigente 2020 (220.950 personas), dentro de los cuales se identifican aquellos que declaran pertenecer a pueblos originarios.	Personas	Demanda
2	Microemprendimiento Indígena	Todas las personas pertenecientes al Subsistema seguridades y oportunidades, que son mayores de edad y que pertenecen a los pueblos indígenas reconocidos por la ley 19.253.	Todas las personas pertenecientes al Subsistema seguridades y oportunidades, que son mayores de edad y que pertenecen a los pueblos indígenas reconocidos por la ley 19.253. Se priorizará a mujeres jefas de hogar, a personas en situación de discapacidad y adultos mayores.	Personas	Demanda
3	Yo Emprendo	Personas mayores de 18 años en situación de pobreza y/o vulnerabilidad	Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, que pertenezcan a los 2 primeros quintiles de ingreso CASEN (40% más vulnerable), independientes, y que se encuentren en condición de ocupados u ocupados en actividades económicas precarias (487.002 personas, pobreza multidimensional; trabajan por cuenta propia y están ocupados). Se consideran también personas cumpliendo condena derivadas por convenio con Gendarmería y personas con discapacidad y cuidadoras derivadas por convenio con Teletón.	Personas	Demanda
4	Yo Emprendo Semilla	Personas mayores de 18 años en situación de pobreza y/o vulnerabilidad (Fuente: Casen 2022)	Personas mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o vulnerabilidad que se encuentren desocupados o inactivos (Fuente: Casen, 2022)	Personas	Demanda
5	Programa de Formación para la Competitividad	Fuerza de Trabajo de sectores productivos priorizados por CORFO que no cuenta con las competencias laborales necesarias para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores.	Personas entre 18 y 65 años, pertenecientes a la fuerza laboral de los sectores priorizados por Corfo, que tiene bajo nivel de competencias laborales respecto de los requerimientos de los sectores específicos y que poseen un nivel de enseñanza media. En tal sentido, la población con nivel de calificación media constituye el criterio de focalización.	Personas	Demanda
6	Almacenes de Chile	Almacenes de barrios con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos	La población objetivo la conforman almacenes pequeños dedicados a la venta de alimentos y	Empresas	Demanda

		en primera categoría, con ventas anuales inferiores a los 5.000 UF y con una antigüedad del negocio superior a los 12 meses, según registros del SII del año 2021, se estima que en Chile existen cerca 156.000 almacenes de barrio, representando cerca del 15% de la Pequeña y Mediana Empresa, con venta al por menor de abarrotes, bebidas, frutas y verduras, pescados, carnes, tabaco, confites, panaderías, pastelerías, botillerías, huevos, entre otros. Esta cifra representa un total de ventas en UF al año equivalente a cerca de 1.160.893.387. Las regiones con mayor presencia de empresas de este tipo respecto al total nacional son, Metropolitana (36,2%), Valparaíso (11%), Biobío (8,9) y Maule (7,2%).	almacenes pequeños no especializados, para las categorías, micro y pequeña distribuidos en la totalidad de regiones y comunas del País, que cumplen con los criterios de focalización de nivel de ventas inferior a 5.000 UF y una antigüedad del negocio de al menos 24 meses.		
7	Capacitación y Formación Empresarial	Usuarios Sercotec, pequeñas empresas con acceso a internet.	Microempresas y/o emprendedores/as. Corresponde a personas naturales y/o jurídicas con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, en primera categoría, con ventas demostrables menores o iguales a UF 25.000 netas anuales (Líneas 1 y 2), e incorporando a emprendedores/as que estén en etapa de inicio, crecimiento o consolidación de sus negocios y deseen adquirir conocimiento, sólo a nivel de acceso a cursos (Línea 3, Ruta Digital). La estimación de la población objetivo en el diseño del programa asciende a 109.619 empresas. Se estima atender alrededor de 20.000 microempresas en los próximos 5 años conforme a la disponibildad presupuestaria e interés de las empresas de regiones en participar en el programa. Los criterios de focalización del programa están asociados a las siguientes variables: sectores productivos que atiende Sercotec, que los postulantes no posean deudas tributarias, laborales y previsionales y, por último, microempresas sin acceso a capacitaciones especializadas en los dos últimos años. La unidad de medida del programa son microempresas y/o emprendedores (as) atendidos (as).	Empresas	Demanda
8	Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios	Emprendedores/as (personas con idea de negocio o que están iniciando un proceso de desarrollo de un negocio) y que aún no se encuentran formalizados como empresas, MIPEs y	Empresas de menor tamaño (EMT) y emprendedores del país, se estima según el diseño del programa un total de 146.290 empresas o emprendedores/as a ser atendidos por la Red de	Empresas	Demanda

		Cooperativas con ventas hasta 25.000 UF. Según datos de SII 2021, las micro y pequeñas empresas formales con ventas anuales inferiores a 25.000 UF, en 2021 fueron 1.066.895. De este total el 19,3% son mujeres, 26,6% hombres y 54,1 % personas jurídicas (SII,2021). Además, según la encuesta EME 7, 2022, el total de microempresas informales es 1.152.443, de los cuales 644.058 son liderados por hombres (55,9%) y 508.385 (44,1%) por mujeres. Por otra parte, según reporte de División de Asociatividad y Cooperativas (DAES) del Ministerio de Economía a junio de 2023, se encuentran activas un total de 1.742 Cooperativas, con 2.016.503 personas socias, 49,4% de estos son hombres y 50,6% mujeres (DAES, Ministerio de Economía, 2023). Por lo tanto, se estima una población potencial de 2.221.080 personas gestoras o dueñas de MIPEs y Cooperativas con ventas hasta 25.000 UF.	Centros de Negocios con asesorías especializadas con el objetivo de "Microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y desempeño empresariales entregados por un Centro de Desarrollo de Negocios de la Red". La unidad de medida del programa son empresas de menor tamaño y emprendedores/as atendidos por la Red de Centros de Desarrollo de Negocios. Se estima atender en asesorías especializadas un promedio anual de 25.000 empresas/emprendedores/as, lo que significa un total aproximado de 125.000 usuarios durante los próximos 5 años. El programa atiende a parte de la población potencial (n=975.833). Los criterios de focalización utilizados son: Sector productivo que atiende Sercotec, empresas formales con ventas anuales inferiores a 25.000 UF, emprendedores, evaluación diagnóstica para ser atendidos y territorialidad (domicilio de las empresas).		
9	Programa Emprendedores	Personas mayores de 18 años identificados como micro emprendedores informales, los que no tienen inscripción en Servicio de Impuestos Internos (SII) ni patente municipal. Su principal motivación para iniciar un negocio es por la oportunidad o necesidad. La informalidad es mayor en los sectores de agricultura y pesca (77,8%), industria manufacturera (63,1%) y transporte y almacenamiento (61,5%). De ellos, se sabe que 38,6% corresponde a emprendimientos de mujeres y 61,4% a hombres. La informalidad alcanza un 53,1% y solo el 13,5% de los informales tiene patente o permiso.	Población mayor de 18 años de edad, sin inscripción de su emprendimiento en el SII y cuya motivación principal por la cual quieren iniciar un negocio fue encontrar una oportunidad en el mercado o por necesidad, se definió la población objetivo del programas en 160.643 personas (Diseño del Programa 2020). Los criterios de focalización establecidos en el diseño del programa y que permiten discriminar si la población objetivo efectivamente presenta el problema identificado en los diagnósticos son: * Empresas informales, pertenecer a los sectores productivos que atiende Sercotec, emprendedores con insuficiente capacitación e insuficiencia de acceso a financiamiento. Se estima atender en los próximos 5 años un total aproximado a las 10.000 personas, a un promedio de 2.000 casos anuales, en los componentes financiamiento de proyectos de inversión y financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha.	Personas	Demanda

			Por otra parte, se estima atender alrededor de 200.000 personas con el componente 3 del programa, "Orientación y/o capacitación virtual para la formalización de empresas". La unidad de medida del programas son número de personas atendidas (emprendedores/as).		
10	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía	Operarios, técnicos y profesionales del sector EGAS (electricidad, gas, vapor, aire acondicionado y climatización), energías renovables y las nuevas tendencias tecnológicas demandadas por la industria.	Personas capacitadas en el sector energía al 2026, de las cuales al menos 50% población general (4.500), 30% mujeres (2.700), 10% pueblos originarios (900) y 10% transición justa (900).	Personas	Ocupada
11	Academia de Capacitación Municipal y Regional	Todos los funcionarios de gobiernos subnacionales.	La población objetivo son los funcionarios y autoridades municipales, de Gobiernos Regionales y de asociaciones municipales del país.	Personas	Ocupada
12	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)	La población potencial está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios (EP) tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios (TMBI) de acuerdo con lo establecido en el DS 943/2011, normativa que regula el funcionamiento de estos Centros.	La población objetivo está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios (EP) tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios (TMBI) y en el último bimestre a la fecha de postulación registran una calificación de conducta buena o muy buena (Artículo 80 del Decreto Supremo N°943/2011	Personas	Inactiva
13	Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos	La población potencial se obtiene aplicando los requisitos explícitos en la normativa que regula al Programa (Artículo 80 DS 943/2011), esto es internos/as condenados del subsistema cerrado, que hayan cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios y registren en el último bimestre a la fecha de postulación evaluado con buena o muy buena conducta.	La población objetivo está compuesta por personas condenadas a privación de libertad en Establecimientos Penitenciarios (EP) tradicionales, que han cumplido a lo menos dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios penitenciarios (TMBI) y en el último bimestre a la fecha de postulación registran una calificación de conducta buena o muy buena (Artículo 80 del Decreto Supremo N°943/2011)	Personas	Inactiva
14	Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto	La población Potencial corresponde a la población sujeta a Ley 18.216, excluyendo expulsión.	La población objetivo corresponde a la población sujeta a la Ley 18.216, excluyendo expulsión y que tienen una vinculación de intervención y/o control en los Establecimientos Penitenciarios del Sistema Abierto, es decir, Centros de Reinserción Social. En estos Establecimientos existe oferta programática de inserción laboral, debido a la presencia y ejecución de este Programa. La fuente de datos generales es la Estadística General Penitenciaria.	Personas	Inactiva

15	Autonomía Económica de la Mujer	Mujeres desocupadas (cesantes), desocupadas (buscan trabajo por primera vez), trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.	Mujeres entre los 18 y 65 años, desocupadas (cesantes), desocupadas (buscan trabajo por primera vez), trabajadoras informales, trabajadoras por cuenta propia, inactivas potencialmente activas.	Personas	Inactiva
16	Mujer Emprende	Mujeres de 18 años y más, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento.	Mujeres de 18 años o más, pertenecientes al I, II, III y IV quintil, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento y que dediquen al menos 26 horas semanales de trabajo.	Personas	Demanda
17	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Mujeres Jefas de Hogar del país.	Mujeres Jefas de Hogar entre 18 y 65 años de edad que vivan o trabajen en la comuna donde se implemente el Programa y que pertenezcan a los quintiles I, II y III de ingreso.	Personas	Inactiva
18	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía.	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, que presentan interés por capacitarse mediante el programa Becas Fondo Cesantía Solidario. Se genera una estimación de la población objetivo a partir de los postulantes que el programa ha presentado en los últimos cinco años.	Personas	Desocupada
19	Becas Laborales	Personas vulnerables económicamente activas.	- Personas pertenecientes al 80% de la población más vulnerable. - Personas desocupadas (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez) - Personas mayores de 64 años - Emprendedores/as informales derivados de instituciones públicas. - Trabajadores por Cuenta Propia - Dueños, socios o administradores de Micro y Pequeñas empresas. - Socios y administradores de Cooperativas y otros de la Economía Social - Trabajadores activos - Trabajadores en proceso de re conversión laboral - Personas que pertenezcan a grupos vulnerables priorizados tales como personas en situación de discapacidad, migrantes, pueblos originarios, infractores de ley. - Personas con adicciones y su familia directa. - Trabajadores de Registros Especiales (Pescadores, Feriantes, Taxis y Colectivos, Estar inscrito en el registro)	Personas	Desocupada

			- Personas de 18 años o más que sean cuidadoras informales no remuneradas - Estudiantes de cuarto año de enseñanza media científico-humanista o de liceos técnicos profesionales. - Personas con menos de un año de egreso de cuarto año de enseñanza media - Mujeres usuarias de programas de SERNAMEG o PRODEMU - Personas afectadas por el cierre de empresas o crisis sector económico al que pertenecen, derivadas por SENCE,Ministerio del Trabajo y Otras Instituciones Públicas.		
20	Certificación de Competencias Laborales	Personas mayores de 18 años.	Personas mayores de 18 años que requieran certificar sus competencias.	Personas	Ocupada
21	Despega Mipe	Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año.	Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año, que presentan interés por capacitarse mediante el programa Despega MIPE. Se genera una estimación de la población objetivo a partir de los postulantes que el programa ha presentado en los últimos cinco años.	Personas	Demanda
22	Formación en el Puesto de Trabajo	Personas de 15 a 24 años, y personas de 50 años o más desocupados.	Personas de 15 a 24 años, y personas de 50 años o más desocupados.	Personas	Desocupada
23	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Personas vulnerables económicamente activas de 16 años y más.	Personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable de la población o que pertenezcan a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley.	Personas	Desocupada
24	Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	Personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales.	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 empresas.	Personas	Ocupada
25	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	Personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo.	Personas de 18 años y más, que se encuentren cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, pertenecientes al 80% de la población de menores ingresos. Se verificará que la persona pertenezca al 80% de la población con menores ingresos, mediante la renta bruta mensual promedio que presente en los últimos 12 meses, la cuál debe ser como máximo de	Personas	Desocupada

			$1.200.000. Se verificará el criterio de cesantía con las siguientes condiciones: que la persona no se encuentre trabajando al momento de ingresar al programa, que haya presentado actividad formal de trabajo en los últimos tres años (lo que se verificará con la presentación de al menos 3 cotizaciones previsionales en los últimos 36 meses). Se verificará la condición de persona ocupada en riesgo de perder su empleo, a aquellas personas que tengan una ocupación laboral que presenta riesgo de ser automatizada. Adicionalmente se verificará que las personas presenten un nivel educacional de al menos enseñanza media completa.		
26	Transferencias al Sector Público	Personas dependientes de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones.	Personas dependientes de las FFAA (Fach; Ejército y Armada), Gendarmería, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones.	Personas	Desocupada
27	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Artesanos(as) tradicionales registrados por la Fundación Artesanías de Chile.	Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir, es decir, que están activos.	Personas	Ocupada
28	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	Personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social "Seguridades y Oportunidades" (Programas Calle, Caminos y Familias), mayores de 18 años de edad, con disponibilidad de insertarse laboralmente.	Personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social "Seguridades y Oportunidades" (Programas Calle, Caminos y Familias), mayores de 18 años, con disponibilidad de insertarse laboralmente y que residan desde la región de Coquimbo hasta la región de Los Ríos, incluida la Región Metropolitana.	Personas	Desocupada
29	Programa Servicios Sociales	Personas desempleadas, mayores de 18 años.	Personas desempleadas, mayores de 18 años, con perfil laboral orientado hacia el "empleo dependiente" según evaluación psicológica que se realiza a los postulantes. Para el caso de los cupos asignados al Subsistema SSyOO (a lo menos 700 cupos), además de los requisitos ya señalados, los participantes deben pertenecer a este Subsistema.	Personas	Desocupada
30	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	Dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores que gestionan y participan en la implementación de actividades del Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte.	El programa ha definido atender a los dirigentes, técnicos, monitores, jueces, árbitros y clasificadores que gestionan y participan en la implementación de actividades del Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte, desempeñando sus labores	Personas	Ocupada

		El Sistema Nacional de Actividad Física y Deporte se define como el conjunto de actores del sector público y privado que están relacionados con el desarrollo de la actividad física y el deporte en el país, entre los que destacan ministerios y servicios públicos gobiernos regionales, municipios, organizaciones deportivas, instituciones educativas y empresa privada (Ministerio del Deporte, Gobierno de Chile, 2016).	específicamente en organizaciones deportivas vigentes del Registro Nacional de Organizaciones Deportivas del Instituto Nacional de Deportes (IND), municipios y programas IND.		

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2023).

Tabla A5: OPR según población potencial, población objetivo y cobertura planiicada. Periodo 2020-2023.

N	Programa	Población potencial				Población Objetivo				Cobertura planificada			
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1	Programa de Desarrollo Territorial Indígena INDAP-CONADI (PDTI)					76382	74236	74236	74236	65.5	67.8	68.5	71.3
2	Microemprendimiento Indígena	34706	34706	34706	34706	712	712	712	3600	86.4	97.9	99.9	25.4
3	Yo Emprendo	2623178	2623178	2623178	2505822	487002	487002	487002	479740	4.5	1.9	2.2	4.0
4	Yo Emprendo Semilla	951284	951284	951284	824263	608129	608129	608129	597842	8.1	4.2	6.6	7.8
5	Programa de Formación para la Competitividad				1411584	599450	599450	599450	599450	4.2		1.2	0.2
6	Almacenes de Chile				156000	43215	43215	43215	43215	1.5		1.0	1.1
7	Capacitación y Formación Empresarial				207035	109619	109619	109619	109619	4.9	2.8	3.7	2.3
8	Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios				2221080	146290	146290	146290	146290	56.4	216.6	78.8	74.9
9	Programa Emprendedores				1092746	160643	160643	160643	160643	0.3	30.5	40.7	38.3
10	Programa para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Energía				58000	6000	6000	9000	9000	107.2		2.2	0.8
11	Academia de Capacitación Municipal y Regional	122000	122000	122000	122913	111987	111987	111987	110990		30.5	27.4	19.4
12	Centros de Educación y Trabajo Cerrados (CET)			14344	21095	11272	14344	14344	15209		11.1	11.1	12.1
13	Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos		14344	14344	21095	11272	14344	14344	15209		8.5	7.4	8.4
14	Intermediación Laboral para Penados en el Sistema Abierto		83829	83829	65157	45661	69848	69848	60102		2.0	2.2	3.2
15	Autonomía Económica de la Mujer	4119342	4119342	4119342	4119342	2321730	2321730	2321730	2321730	0.5	1.0	0.8	0.8
16	Mujer Emprende	781450	781450	781450	781450	492366	492366	492366	492366	2.2	3.0	0.3	0.3
17	Programa Mujeres Jefas de Hogar	1599845	1599845	1599845	1599845	50000	50000	50000	50000	99.7	94.3	99.2	104.9
18	Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	411875	411875	140841	210146	411875	41306	29450	23806		3.3	6.1	10.6
19	Becas Laborales	6630764	6630764	6630764	7825342	6630764	6630764	6630764	7825342	0.1	0.4	0.8	0.3
20	Certificación de Competencias Laborales	15044057	15044057	15400210	15539374	11244792	11244792	11299197	11234748	0.0	0.1	0.1	0.0
21	Despega Mipe	2773213	2773213	2884667	2866392	2773213	53005	51374	33837	0.3	10.2	13.0	19.3
22	Formación en el Puesto de Trabajo	224027	224027	243928	347031	224027	224027	243928	347031	0.6	0.5	0.7	0.5
23	Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	6630764	8156431	6630764	7820059	4627567	6244102	4627567	5441017		0.3	0.5	0.5

24	Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)	8871106	8938270	9730299	10012773	8871106	3402107	3195012	2830548		12.3	15.3	17.5
25	Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)	1926830	1926830	1926830	2410466	1610025	1610025	1610025	2125152		0.2	0.3	0.1
26	Transferencias al Sector Público	299752	299752	232900	232900	299752	299752	232900	232900	0.5	1.1	2.2	1.5
27	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	2226	2226	2226	2226	1909	1909	1909	1909	10.6	11.0	10.9	10.8
28	Programa de Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario	56265	6664	6664	6664	39596	5981	5981	5981	9.0	45.3	35.3	38.5
29	Programa Servicios Sociales	1003000	1003000	672300	672300	2330	8346	6058	6058	100.0	48.6	48.0	44.1
30	Sistema de Capacitación y Certificación Deportiva	83610	83610	83610	83610	3546	3546	3546	3546	4.2	46.3	45.0	76.3

Fuente: Elaboración del Panel en base a BIPS (2020-2023)

Anexo A6: Evaluación estratégica a nivel de instituciones

Este anexo presenta un análisis estratégico de las instituciones que han llevado a cabo diversos programas de capacitación y formación laboral reconocidos como parte de la OPR.

En este análisis sistémico, se realiza en base a diferentes fuentes documentales oficiales, así como de las *entrevistas* realizadas a personas de las instituciones concernidas en el marco de esta evaluación sectorial.

Se procura avanzar en esta evaluación sistémica identificando las diferentes etapas del ciclo de los programas, responsables y funciones asociadas: planificación y diseño, implementación, monitoreo y evaluación expos. En cuanto a la planificación y diseño de los programas, con foco en las complementariedades y la intersectorialidad posible, sus alcances y limitaciones. En su implementación, se distinguen algunos hitos claves, tales como: la identificación, priorización y selección de la población beneficiaria; definición y selección de proveedores. En cuanto al monitoreo y seguimiento, se identifican instrumentos, y sistematización de resultados.

1) SERNAMEG

La contribución de SERNAMEG al desarrollo de programas de capacitación y formación laboral se inscribe en el objetivo estratégico ministerial de *mejorar la autonomía económica de la mujer*. Con diferentes redacciones entre 2018 y 2023 SERNAMEG situó entre sus objetivos estratégicos institucionales avanzar en la autonomía económica de la mujer mediante la implementación de iniciativas, con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, su permanencia y desarrollo em el mundo del trabajo. En este marco estratégico se sitúan sus bienes y servicios finales, entre ellos, los que son parte de la OPR: Autonomía Económica de la Mujer; Mujer Emprende y Programa Mujeres Jefas de Hogar[126]. En la provisión de servicios de capacitación, SERNAMEG, opera a través de diferentes instituciones públicas, que en el marco de sus respectivos programas reservan cupos para la población beneficiaria de SERNAMEG.

Planificación y diseño

SERNAMEG en el último par de años ha buscado innovar en el diseño de sus programas. Este proceso de rediseño programático surge a partir de las observaciones y recomendaciones hechas en el marco de la evaluación sectorial de la política de apresto laboral de DIPRES. Dicho estudio develó duplicidades y dificultades en el proceso de focalización de los diferentes programas. Asimismo, supuso una revisión de la oferta de capacitación asociada al programa, específicamente, en su contribución a la empleabilidad, a la sustentabilidad de los negocios, o al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres. Ello nos llevó a cuestionarnos sobre los méritos de la estrategia implementada hasta ese momento, y la contribución de la capacitación y formación a los objetivos buscados, más allá del simbolismo de los diplomas. Advierten sobre la rigidez de un modelo centralizado, que ignora las barreras a la participación de las mujeres en los cursos ofertados. Dichas barreras dicen relación con la uniformidad de horarios, la uniformidad de sus estructuras de costos, o el número mínimo de participantes que posibilita la realización de los cursos. Ellas no se condicen con las especificidades territoriales, los costos de desplazamientos, las dobles responsabilidades al interior del hogar, entre otras situaciones. Por otra parte, señalan nuestras entrevistadas, a menudo la oferta de cursos sigue los moldes tradicionales, y es poco receptiva a las innovaciones tecnológicas. En este rediseño el diálogo con el MDSF fue particularmente clave en lo que se refiere

[126] El año 2018, el conjunto de programas e iniciativas destinadas al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres representó el 18,7% del presupuesto institucional.

a la estrategia de derivaciones en aras de una mayor complementariedad con otros programas estatales.

Si bien, no todas las mujeres participantes, buscan una movilidad ascendente, no es menos cierto que la existencia de “puentes cortados” constituye una seria limitación para quienes aspiran a profundizar en sus aprendizajes. En efecto, las mujeres que han participado de los cursos de emprendimiento de FOSIS, no pueden acceder a la oferta de SERNAMEG, y quienes han egresado de nuestros cursos no califican para participar en los programas de SERCOTEC.

El municipio, nuestro principal ejecutor, cumple un rol de coordinación fina entre programas en el nivel local. A nivel central se expresan acuerdos macro, interinstitucionales, cuyo referencial es la Estrategia de Autonomía Económica. El concepto aquí empleado, según exponen nuestras entrevistadas, es el de *trayectoria de vida* de las mujeres. Ellas no son lineales, experimentan fracturas, por condiciones estructurales que debemos ponderar e integrar en nuestros programas de ayuda, caso a caso, en vistas a favorecer la autonomía económica de las mujeres. En este sentido, a su juicio, existe un espacio de colaboración e intercambio metodológico, que hasta el momento ha sido poco empleado, entre las diferentes instituciones. A nivel ministerial, SERNAMEG como institución ocupada en la negociación de los PMG de Equidad de Género tiene un arma importante para orientar el quehacer de los diferentes servicios públicos hacia una mayor complementariedad programática.

Implementación

La complementariedad entre programas tropieza con la ingeniería de procesos y líneas de tiempo que cada institución ha venido desarrollando en la ejecución de sus respectivos programas. Es el tipo de dificultades que SERNAMEG ha tenido con SENCE. En oportunidades, ello igualmente conspira contra nuestros indicadores de propósito o componentes.

Identificación y priorización de la población objetivo.

Históricamente, los programas de SERNAMEG orientados a fortalecer la autonomía económica de la mujer han sido focalizados en la población que pertenece a los 3 primeros quintiles de ingresos. El año 2019, se amplía el universo de la población objetivo, considerando los IV primeros quintiles, conforme a la CSE del RSH. Les es común a todos los programas de esta área, el afectar a mujeres mayores de 18 años, habitantes en comunas urbanas, mujeres desempleadas y/o pertenecientes a familias que son parte del Sistema de Seguridades y Oportunidades. A su vez, interviene una focalización territorial de la oferta programática definida por el Área de Autonomía Económica, pudiendo participar aquellas mujeres que viven o trabajan en dicha comuna. Es por orden de registro la asignación de los cupos, y en función del número de cupos asignados por región. La evaluación sectorial de Apresto Laboral de Mujeres advertía sobre la inexistencia de criterios estandarizados para la selección de comunas y localidades de intervención de los programas. La focalización territorial fue traspasada a los propios ejecutores, normalmente municipios. En cuanto a la selección de los beneficiarios, la verificación de los antecedentes sociales y económicos de las postulantes se ha limitado a lo declarado por ellas.

Identificación de ejecutores

La identificación y selección de ejecutores de los diferentes programas de SERNAMEG asociados al fortalecimiento de la autonomía económica de la mujer, es materializado a través de convenios con los gobiernos regionales, municipios (principal ente ejecutor de SERNAMEG), fundaciones y otras organizaciones. Estas se comprometen a implementar el programa, conforme a las normas técnicas definidas por SERNAMEG. Es parte de su labor la selección de las participantes, la

realización de los talleres de formación, gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas en el programa, así como la derivación a diferentes redes de apoyo institucional[127].

A su vez, SERNAMEG establece convenios con otros servicios públicos con el propósito de ejecutar uno o todos sus componentes. Es el caso del programa Mujeres Jefas de Hogar y su componente de capacitación en oficios, ejecutado por SENCE. Con todo, no es poco frecuente que nuestra población beneficiaria no califique para participar en los cursos que SENCE nos ofrece (el caso de cursos de Manejo de Retroexcavadoras – dos años de licencia B). Lo propio sucede con las OMIL a nivel comunal en vistas a fortalecer una estrategia de intermediación laboral con el programa. A este respecto, nuestras entrevistadas advertían las asimetrías entre las opciones ofrecidas por estas últimas y el perfil socio laboral de las participantes de los programas de SERNAMEG.

Monitoreo y evaluación

La evaluación sectorial de la Política de Apresto Laboral para Mujeres observa que si bien los programas cuentan con bases de datos de participantes y han establecido metas e indicadores, así como balances anuales de ejecución, estos se limitan a dar cuenta de los resultados de los concursos, de los convenios suscritos, de las coberturas alcanzadas, carecen de un modelo de seguimiento y evaluación formalmente establecido, como tampoco de un sistema de control y compatibilidad de sus bases de datos.

[127] Evaluación sectorial de la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres, p. 484.

2) SERCOTEC

La misión institucional declarada por SERCOTEC en el año 2018 establece como objetivo “mejorar las capacidades de emprendedores y empresas de menor tamaño para iniciar y aumentar sostenibilidad el valor de sus negocios, acompañando sus esfuerzos y evaluando el impacto de nuestra acción”. Entre otros objetivos estratégicos establecidos durante el período de estudio, cabe destacar el aumento del valor de los negocios de las micro y pequeñas empresas; el aumento en la cantidad de empleadores que logran consolidar sus negocios como resultado de los servicios prestados; y colaborar en el desarrollo productivo de los territorios. El año 2023, la misión institucional declarada, resulta más específica y operacional. Se trata de ”Entregar a emprendedoras, emprendedores y microempresas conocimiento especializado a través de asistencia técnica, capacitación y aportes no reembolsables para inversión, con el propósito de que fortalezcan sus capacidades y aumenten en forma sostenida el valor de sus negocios”. Los objetivos estratégicos establecidos el año 2023, son entre otros: el desarrollo de competencias y capacidades de digitalización en las micro y pequeñas empresas, con un foco en la sustentabilidad y la descentralización productiva; la promoción del emprendimiento con foco en los negocios liderados por mujeres.

En palabras de una entrevistada, SERCOTEC se auto define como la agencia de fomento productivo especializada en el apoyo a la micro y pequeña empresa y el emprendimiento en Chile, cuya acción experta, coordinada con los actores públicos y privados de los territorios, potencia los ecosistemas productivos, favoreciendo su desarrollo económico sostenible e inclusivo y un mayor bienestar para las personas. El cofinanciamiento de proyectos de negocios, asociado a la asistencia técnica constituyen sus principales bienes y servicios finales. A ellos contribuye igualmente la capacitación dirigida a la MYPE en distintas temáticas . Dichos servicios finales, conforme a sus directrices estratégicas institucionales buscan “innovar en productos tradicionales y materializando la agenda transversal de gobierno: sostenibilidad, digitalización, tecnología, internacionalización, e incorporación a cadenas productivas”.

Los programas incluidos en la OPR que tributan a este objetivo estratégicos institucional son: Almacenes de Chile, Capacitación y Formación Empresarial, Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios y el Programa Emprendedores.

Planificación y diseño de programas

En esta sección referida al diseño de los programas de SERCOTEC, hemos recurrido a la evaluación expos del programa de Formación para la competitividad. En cuanto al diseño del programa, una primera restricción se refiere a las dificultadas observadas en la estimación de la población potencial, como de la población objetivo del programa. Si bien existe un proxy sobre las brechas de competencias (PIIAC, 2016), este dato no da cuenta de información acerca de las brechas de competencias específicas en los sectores enunciados, ni se asocia específicamente a la población con nivel de calificación media. Esto puede llevar a sobreestimar o subestimar la población potencial y objetivo.[128] Asimismo, el informe destacaba otras debilidades en la estrategia de intervención, entre ellas: la inexistencia de una demanda por mano de obra especializada en los sectores productivos priorizados por CORFO; escasa precisión del análisis de brechas de competencias específicas; falta de participación activa de actores claves que otorgue pertinencia y legitimidad al diagnóstico, al diseño del programa y sus componentes. Por último, destacan, que si bien no se identifican duplicidades de propósitos, ni de poblaciones entre PFC y otros programas públicos (SENCE y

[128] Luis Rosales (coordinador), María José Valdebenito, Marcelo Silva: PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD, Informe Ejecutivo, Junio de 2022, p.3

ChileValora), queda en evidencia la falta de un mecanismo de articulación entre los programas para evitar eventuales duplicidades.

A nuestro juicio, las conclusiones generales y recomendaciones del panel de expertos en la evaluación del Programa de Fortalecimiento de la Competitividad es de general validez para el universo de programas orientados a los pequeños emprendimientos tanto por SERCOTEC como CORFO. Tal es así que la evaluación llevada a cabo el año 2019 al programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios ya relevaba las dificultades observadas en la definición de su población objetivo. Entre sus recomendaciones destacamos las siguientes: En primer lugar, es indispensable realizar un estudio que permita identificar con claridad a la población objetivo del Programa y cuantificarla. Ello es imperativo para orientar estratégicamente la gestión, así como para evaluar los resultados obtenidos. Dicho panel proponía, entre otras medidas: especificar los límites de la cobertura del programa, esto es, qué porcentaje de la población objetivo se busca intervenir; definir una línea base y el grupo contrafactual que permitiese evaluar la efectividad del programa; definir si se establecerá un patrón de "egreso", cuando el cliente asesorado adquiera competencias suficientes para desempeñarse autónomamente en el mercado.[129]

La evaluación ex – ante (2025) concluía que el diseño del programa Emprendedores no superaba los requisitos mínimos para lograr un diseño adecuado y consistente con el problema público identificado. En cuanto a los criterios de priorización, si bien se describen adecuadamente, no es claro cómo se ponderan o utilizan los criterios del ranking. Respecto de la estrategia y sus componentes, dicha evaluación ex – ante concluía que si bien se describe la secuencialidad de los componentes, no es claro, por ejemplo, si las diferentes líneas de acción tienen particularidades diferentes en su ejecución, más allá de la población a la que se destinan.

Implementación

La evaluación expos del Programa de Desarrollo Empresarial en los Territorios (Noviembre 2018 – Junio 2019) concluía que si bien existían espacios de complementariedad, a esa data, este no ha sido abordado por el programa. Nuestra entrevistada, aclara a este respecto que, hoy por hoy, al hacer de la expansión de la digitalización en la micro y pequeña empresa un eje estratégico de la labor de SERCOTEC, hemos podido vincular la capacitación, y la asistencia técnica con el cofinanciamiento de proyectos de negocio. Y agrega, en ello radican las complementariedades, hoy logradas, de programas como Almacenes Chile y el programa Capacitación y Formación Empresarial, con el programa "Digitaliza tu MiPymes" de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño. Además, SERCOTEC ha buscado articular los cursos de capacitación a distancia, a través de su portal de capacitación, con el acceso a fondos concursables destinados a materializar proyectos o planes de negocio.

Identificación y priorización de la población objetivo

La población objetivo de los diferentes programas ejecutados por SERCOTEC, comprende a personas naturales y/o jurídicas con iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, en primera categoría, con ventas demostrables menores o iguales a UF 25.000 netas anuales.[130] Las fuentes de información (2022-2023) han sido la VI y VII Encuesta Nacional EME del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y el Instituto Nacional de Estadísticas, además del propio Servicio de Impuestos Internos. La priorización obedece a la lista de inscripciones y al cumplimiento de los

[129] Víctor Zúñiga (coordinador) Noelia Figueroa, Víctor Salas: Evaluación del Programa de Desarrollo Empresarial en los terrritorios, Noviembre 2018 – Junio 2019.

[130] Con la excepción de Almacenes de Chile cuya población potencial corresponde a almacenes de barrio con ventas anuales netas menor o igual 5.000 UF.

criterios establecidos por cada región. Además, las regiones ejercen una focalización territorial de los servicios, cuyos criterios son: empresas con domicilio comercial en zonas de rezago y/o por sector productivo. En el caso específico del Programa de Emprendedores, se configura un ranking de postulantes por región en base a la aplicación de un test de emprendimiento, el cual mide la capacidad del emprendedor, el nivel de desarrollo del emprendimiento y el potencial del negocio. Se considera así mismo la idea de negocio contenida en el proyecto y su evaluación técnica. Por último corresponde al Comité de Evaluación Regional emitir un juicio evaluativo de cada proyecto. La selección final es conforme a la puntuación que obtiene cada proyecto a nivel regional y al número de cupos regionales.

La génesis de programas de manera casuística no es ajena a la experiencia de SERCOTEC. Almacenes de Chile, es producto de un acuerdo entre SERCOTEC y la empresa Coca Cola – Andina, que sigue a las conclusiones de un estudio realizado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

La entrevistada admite las dificultades de eslabonamiento de sus servicios con otros programas orientados a fortalecer los emprendimientos, como ha podido ser el caso de FOSIS o SERNAMEG. Ello obedece al hecho que ambas instituciones declaran misiones no necesariamente coincidentes con la misión de SERCOTEC. La nuestra es la búsqueda de un escalamiento ascendente de los emprendimientos. SERNAMEG procura la autonomía económica de la mujer, y FOSIS la superación de la pobreza. Aún así, hemos avanzado en cooperación con ambas instituciones. Con FOSIS, estamos desarrollando gestiones en vistas al cruce de información administrativa con vistas a facilitar la escalabilidad de sus beneficiarios. Sin embargo, estimamos que no más del 10% de ellos estarían en condiciones de ser potenciales participantes de los programas de SERCOTEC. En lo que se refiere a SERNAMEG, es nuestra institución la encargada de ejecutar sus programas de emprendimiento para mujeres. Ellas han confiado en la calidad integral de nuestras intervenciones, esta vez ya no bajo la premisa de la subsistencia económica, sino de la oportunidad de expandirse, concluye la entrevistada.

Identificación y selección de ejecutores

Desde el año 2014 la provisión de servicios de capacitación y asistencia técnica ha sido tercerizada. Con anterioridad ella era provista por los propios funcionarios de SERCOTEC. Hoy se combina una figura mixta. Por un lado un sistema de ventanilla única alojada en los Centros de Negocio a nivel regional, y la licitación de proyectos a través de diversos agentes operadores de SERCOTEC. A juicio de nuestra entrevistada, este modelo de agenciamiento ha tenido un impacto significativo en la calidad y pertinencia de los servicios. Entre los operadores figuran cámaras gremiales, institutos profesionales, universidades, etc.

Los Centros de Desarrollo de Negocios dan paso a un enfoque integrado de servicios en y desde el territorio. Es este un espacio abierto a las intervenciones de diversos servicios públicos, como de entidades privadas, hacia la micro y pequeña empresa, buscando aprovechar todas las oportunidades que ofrece el sistema eco productivo territorial. Nuestros operadores, explica nuestra entrevistada, dependiendo de las regiones, son diversos: universidades, gremios regionales, entre otros.[131]

[131] La voz “capacitación” se utiliza en solo uno de los bienes y servicios finales, en su ficha de definiciones estratégicas 2024 – 2026.

3) FOSIS

FOSIS ha establecido como uno de sus objetivos estratégicos promover el desarrollo del capital humano, social y físico de personas, familias y comunidades mediante estrategias de invención con perspectiva territorial, en el marco del sistema de protección social (2018). De modo que la capacitación y formación constituye uno de sus productos estratégicos. Ella es definida como un "servicio mediante el cual se traspasan conocimientos que posibilitan el aprendizaje y el desarrollo de capacidades de quienes la reciben, de forma de contribuir en la mejora en la calidad de vida, aumentar las oportunidades y mejorar la inserción de los usuarios capacitados". El año 2018 este servicio representaba el 10,16% del presupuesto institucional. El año 2023, FOSIS considera entre sus objetivos estratégicos la instalación de una "instancia de pilotaje y co-diseño de programas orientados a personas y grupos de alta vulnerabilidad social, mediante un proceso de escalamiento de proyectos de innovación social, que entregue soluciones ajustadas a las necesidades programáticas del Estado". Así también, explicita como uno de sus productos estratégicos los programas de emprendimiento y empleabilidad, cuyos bienes o servicios finales serían la capacitación, asistencia técnica y subsidios al emprendimiento o a la contratación.

Planificación y diseño

Efectivamente, según lo planteado por nuestro entrevistado, en los años 2015 y 2016 se genera en FOSIS un área de empleabilidad con énfasis en el apresto laboral y la formación para el trabajo, con dos salidas: intermediación a través de las OMIL y continuidad en los programas de capacitación en SENCE. La segunda salida está dirigida al emprendimiento, y su eslabonamiento con los programas afines, en tres niveles: emprendamos semilla, enfocados en personas que tienen ya una de negocio, con intención de reconvertirse, pero con mayores niveles de precariedad laboral. Un segundo nivel se expresa en el Emprendamos Básico, con personas que han venido desarrollando una actividad productiva, por al menos 1 año (pololos laborales, dependientes o independientes). Por último, un tercer nivel, es el Emprendamos Avanzado, orientado a quienes han optado por una estrategia de emprendimiento. En este caso se busca su formalización y el eslabonamiento con otros servicios: SERCOTEC o INDAP en el área rural.

Ahora bien, según comenta nuestro entrevistado, en los últimos años el área de empleabilidad se ha reducida a una mínima expresión. Su cobertura, no supera el 10% de lo abarcado en los años previos a la pandemia. En nuestro presupuesto 2025, el 55% de los recursos asignados a FOSIS están destinados al emprendimiento. El 40% está orientado al financiamiento de los programas del Sistema de Seguridades y Oportunidades, específicamente el programa FAMILIA, y solo el 5% a programas del área social.

Consultadas las responsables de los programas considerados en esta evaluación sobre el concepto de empleabilidad aplicado en FOSIS, ellas afirman que el área de empleabilidad en FOSIS, originalmente, incluía los programas de auto emprendimiento. Institucionalmente, empleabilidad, podía abarcar tanto el trabajo dependiente como independiente. En este sentido, el común denominador de emprendimiento y empleabilidad ha sido la inserción en el marcado del trabajo de nuestros beneficiarios.

El año 2024, según describen nuestras entrevistadas, hubo cambios significativos en el diseño de los programas, tanto en sus contenidos como en sus metodologías. En cuanto a contenidos, ellos son 4: iniciativa personal, plan de financiamiento, canales comerciales y, por último, redes de apoyo. Así, el programa Semilla, en sus versiones Básico o Avanzado abordan los mismos contenidos, pero con distintos niveles de profundidad. Lo esperable es el encadenamiento de ambos niveles, empero ello es solo parcialmente aplicable, dadas las diferencias de cobertura entre ambos programas. En

efecto, no es susceptible de dar continuidad al universo de participantes que ingresan al programa Semilla Básico. Los cambios introducidos, responden a un estudio interno, el que consideró las opiniones de todos los actores concernidos, incluyendo ejecutores y beneficiarios de los programas. Los cambios metodológicos, se tradujeron básicamente en la sustitución de las "relatorías" por el "aprender haciendo", sustentado en pedagogías propias de la educación de adultos, y sobre la base de la experiencia de vida de los propios participantes. Asimismo, como segunda derivada del periodo de pandemia, las sesiones híbridas, presenciales y no presenciales, se convirtieron en norma común.

Otro aspecto a considerar que merece nuestra atención, según afirma nuestro entrevistado, es la estructura de costos de los programas. El modelamiento se basa en un tarifario por usuarios, pero ello se "desordena" como consecuencia de las diferencias territoriales, en zonas aisladas y en regiones extremas. Asimismo, los presupuestos construidos sobre bases históricas están desalineados respecto de la inflación.

Implementación

a) Identificación y priorización de la población objetivo

El instrumento de focalización de nuestros programas, según explica nuestro entrevistado, es el Registro Social de Hogares, y pueden acceder, salvo excepciones, aquellos individuos cuyo grupo familiar se encuentre en el 40% de mayor vulnerabilidad socio – económica. Entre las excepciones figuran las personas derivadas de Gendarmería de Chile. Persiste en FOSIS la focalización territorial en programas asociados al área social a través de la modalidad IRAL (Inversión Regional de Asignación Local).

Si bien en décadas pasadas fueron los propios ejecutores quienes identificaban y seleccionaban los beneficiarios de los programas, bajo la lógica del Programa Puente del sistema de Chile Solidario, se optó en los últimos años por separar ambos procesos: selección de ejecutores y selección de beneficiarios, correspondiéndole a FOSIS identificar y seleccionar a la población beneficiaria. Ello, para evitar los riesgos de "descreme" o clientelismo local, según ha planteado nuestro entrevistado.

El 80% de nuestra población beneficiaria está constituida por mujeres, y entre el 40 y el 45% no ha concluido su educación formal, sostiene nuestro entrevistado. Ello supone aplicar metodologías participativas, lúdicas, talleres, lenguaje sencillo: "Aprender haciendo". La aplicación de sesiones no presenciales dificultó seriamente nuestro trabajo durante la pandemia. Pero a la vez, con el paso de tiempo, se transformó en un plus: ahorros, multiplicación de recursos. FOSIS, busca adaptar sus metodologías a la realidad de nuestros usuarios.

Por otro lado, nuestras entrevistadas, expresan sus dudas respecto de otorgar puntajes adicionales en los programas de emprendimiento de FOSIS a mujeres que han participado del Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAMEG, pues ello significa restar oportunidades de participación a mujeres que no han sido intervenidas, por dar preferencia a mujeres quizás "ampliamente intervenidas". Sin perjuicio de lo ya señalado, es importante establecer, sostienen, que no todas las mujeres participantes de nuestros programas buscan situarse en una línea sucesiva de intervenciones, si ello significa descuidar tiempo y energía a sus roles familiares.

b) Eslabonamientos y complementariedades

En opinión de los entrevistados de FOSIS existe una franja significativa de personas interesadas en el progreso de sus competencias que se encuentran en un cierto limbo de atención estatal, toda vez que sus progresos en programas como los implementados por FOSIS, no son suficientes para cumplir con los criterios de adscripción a programas de SERCOTEC. Conforme a los convenios

establecidos con SERCOTEC, nos hemos propuesto que parte de nuestros beneficiarios puedan ser atendidos por los Centros de Negocios a nivel regional. Sin embargo, solo una fracción muy minoritaria de nuestros egresados (3 o 4%) está en condiciones de cumplir con sus requisitos. La barrera dice relación con la exigencia de formalización de los emprendimientos. Nosotros avanzamos en esa dirección, pero es un proceso bastante más lento tratándose del público de FOSIS.

Por otro lado, el acompañamiento sociolaboral del Sistema SSOO se ha ido debilitando con el tiempo. Tampoco hay capacidad institucional para la colocación laboral de estas personas. Las OMIL se sitúan en torno a un perfil socio laboral algo más alto. Otras dimensiones por considerar son el cuidado infantil y la salud mental de esta población[1]. Ello a pesar de todos los avances que nuestro país ha experimentado. Son temas que deben ser corregidos con la participación de las propias personas.

Junto con los desafíos de formalización de los emprendimientos, condición sine qua non de acceso a los programas de SERCOTEC, es determinante en esta movilidad ascendente el concluir la educación formal. Sin embargo, los programas de nivelación de estudios, según afirman nuestras entrevistadas, difícilmente se adaptan a la realidad de nuestras participantes, especialmente en el caso de las mujeres con hijos. Lo propio sucede con los programas de capacitación de SENCE, con horarios y extensión que constituyen barreras para esta población femenina. Nuestro entrevistado,

En marzo 2025 debiésemos dar inicio a un proyecto piloto de Ventanilla Única en la atención de los pequeños emprendimientos, del cual se auto excluyó SERCOTEC. La idea es que ello permita direccionar, según los perfiles de los interesados, una derivación con mayor nivel de pertinencia. Serán protagonistas de la “ventanilla única” FOSIS, CONADI, PRODEMU, INDAP, SERNAMEG. Habrá una postulación única por parte del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. La idea es, asimismo, procurar ordenar los encadenamientos entre los diferentes programas, estableciendo claramente las entradas y salidas.

Consultadas nuestras entrevistadas respecto de la experiencia de trabajo con los internos de Gendarmería de Chile, afirman que las metodologías aplicadas con ellos son similares a las desarrolladas con todos nuestros públicos. Las coberturas regionales son definidas anualmente por ambos servicios. Ellas no son muy altas. Es un convenio de larga historia (Semilla y Emprendamos). Hay bastante intercambio entre los cuadros técnicos de ambas instituciones, incluida la evaluación expos. “Yo Trabajo”, fue igualmente un programa muy demandado por Gendarmería. Desafortunadamente, éste ya fue discontinuado.

Nuestras entrevistadas coinciden en declarar como imperativo un trabajo intersectorial. Para ello es clave igualmente un liderazgo ministerial. Sin embargo, falta una intencionalidad política por la intersectorialidad. Se multiplican los programas, en medio de una orfandad estratégica. Las mesas territoriales son prácticamente inexistentes. A nivel regional se limitan al solo intercambio de información. En otros términos, cabría concluir que tanto a nivel de diseño programático, como de seguimiento de su implementación los déficits de coordinación y de codiseño resultan evidentes.

No hay una sola opinión a este respecto. La persona entrevistada valora la existencia de diferentes modalidades de coordinación, ya sea a través de convenios establecidos a nivel ministerial, o acuerdos directamente suscritos por FOSIS con otras instituciones[1]. Es el caso del Programa INNOVA y el Servicio Nacional de Prevención de Desastres[1]. Es clave la coordinación entre la Dirección de FOSIS, la Subsecretaría de Servicios Sociales y el Gabinete del Ministro. Existen asimismo diferentes prácticas de coordinación territorial descentralizadas, concluye. FOSIS central sigue siendo una estructura relativamente pequeña, respecto de las direcciones regionales. Hay un

funcionario particularmente encargado del seguimiento de convenios en cada una de las regiones del país.

c) Monitoreo y seguimiento

No existe presupuesto asignado al seguimiento de nuestros participantes y egresados. En los últimos años, la DIPRES ha concentrado el rol evaluador de políticas y programas, de modo la asignación de recursos para el desarrollo de estudios se redujo a cero.

4) GENDARMERÍA

Planificación y diseño programático

De acuerdo con los objetivos estratégicos institucionales de Gendarmería de Chile, el desarrollo de acciones de capacitación y de reinserción laboral es definido como un producto facilitador, entre otros, del proceso de integración social y el ejercicio de derechos de la población bajo su custodia, poniendo énfasis en un enfoque de género y de acuerdo con los estándares de Derechos Humanos (Definiciones Estratégicas 2024 – 2026) . La adopción de medidas específicamente orientadas a la equidad de género, en el marco del PMG 2023, ubica la reinserción laboral de la población interna femenina como una política de continuidad del Servicio. Esta tiene como objetivo el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres que han estado afectas una sanción penal, a través del trabajo o el desarrollo de emprendimientos económicos.

La acción capacitadora de Gendarmería tributa al Modelo de Reinserción Social definido por el Ministerio de Justicia, es aplicable al conjunto de los usuarios, busca disminuir el riesgo de reincidencia delictiva. La oferta programática de Gendarmería de Chile está organizada considerando el tipo de población atendida. En general, el esfuerzo está centrado en mejorar la empleabilidad de la población condenada, a través de la capacitación, formación y/o especialización sistemática en técnicas fundamentales u oficios. El modelo de intervención desarrollado por Gendarmería de Chile, reconoce cuatro etapas: a) Evaluación individual: tiene por objetivo identificar el nivel de riesgo de reincidencia de las personas y con ello establecer la intensidad de la intervención; b) Plan de Intervención Individual: conforme a lo detectado en la fase de evaluación inicial se elabora de manera conjunta con la persona este plan, el que debe contener objetivos observables, medibles y ajustados a las capacidades del individuo; c) Desarrollo/ejecución de la intervención: las personas acceden a intervenciones específicas acordes a las necesidades detectadas en la fase de evaluación y consignadas en su plan. Las modalidades de intervención incluyen entrevistas individuales, talleres grupales, derivaciones a instituciones público o privadas, participación en cursos de capacitación, nivelación escolar, intermediación laboral, entre otros; d) Fase de egreso: para contar con la evaluación del proceso de intervención, a toda persona que finalice su plan, se efectuará una nueva valoración de riesgo y se determinará los resultados y avances del tratamiento al compararlo con el diagnóstico inicial, a través de el mismo instrumento.

En el caso de las Personas Privadas de Libertad, las prestaciones se otorgan a través del Programa de Reinserción Social para Personas Privadas de Libertad (PPL), Programa de Reinserción Social (PRS) y a través de los Centros de Educación y Trabajo. En estos últimos cabe distinguir los establecimientos ubicados al interior de las unidades penales (CET Cerrados) y los que funcionan en forma independiente, denominados CET Semiabiertos, lugares donde la rutina diaria gira entorno a la capacitación y la actividad productiva. Una segunda línea de intervención, está enfocada en Personas afectadas por Penas Sustitutivas. Las prestaciones se otorgan a través del Programa de Intermediación Laboral del Sistema Abierto (PILSA), que gestiona capacitación y/o empleo para los

afectados que presentan la necesidad, pesquisada por el respectivo Delegado de Libertad Vigilada o generalmente por iniciativa propia, en el caso de otras penas sustitutivas. Por último, corresponde mencionar aquellas prestaciones dirigidas a personas en situación post-penitenciaria. Las prestaciones de capacitación y colocación se otorgan a través del Programa de Apoyo Postpenitenciario (PAP), Programa de Reinserción Laboral (PRL) y Programa de Intervención para Libertos Condicionales. Cada Centro gestiona convenios de colaboración anualmente, en busca de ofertas de empleo.

En el año 2018 el Ministerio de Justicia convoca a diferentes actores de los sectores Público, Privado y de la Sociedad Civil para generar una alianza con el fin de facilitar el proceso de reinserción social de las personas infractoras de ley, de manera de ofrecerles oportunidades en el ámbito laboral y disminuir el riesgo de reincidencia delictiva. Ello se tradujo en la propuesta de diseño e implementación del "Proyecto +R, Mayor seguridad, mayor reinserción".

La estrategia opera de manera descentralizada bajo el liderazgo del SEREMI de Justicia y Derechos Humanos. A través de mesas técnicas multisectoriales, público-privados, se lleva a cabo un levantamiento de necesidades y el diseño de un Plan de Trabajo con pertinencia local, incorporando requerimientos de las necesidades de mano de obra Asimismo, se proponen medidas, mejoras y programas de acción a fin de potenciar el proceso de reinserción de la población concernida. Entre sus objetivos cabe destacar la retroalimentación dirigida a los procesos y programas de capacitación en procura de soluciones y mejoras, y el vínculo permanente con SENCE a fin de apoyar los procesos de supervisión y acompañamiento técnico que le corresponde. Coincidente con los lineamientos estratégicos de Gendarmería de Chile, el programa +R impulsa el fortalecimiento de la perspectiva de género en el desarrollo de los cursos de capacitación, y mayores coordinaciones entre las unidades pernales y las empresas a nivel local y nacional.

Implementación

a) Identificación y priorización de la población objetivo.

Por definición, la población potencial y población objetivo de los programas de formación y capacitación laboral coinciden, toda vez que dicho tipo de intervención es un derecho que asiste al universo de las personas privadas de libertad. Dadas las restricciones financieras, el principal criterio de priorización es la cercanía a la fecha de término de la condena de los internos, y el nivel de compromiso delictual. Asimismo, se excluye a los imputados, y no condenados. La mayor parte de los recursos orientados a la capacitación laboral, aclara nuestro entrevistado, surge de transferencias de SENCE a otras instituciones públicas.

b) Complementariedades y eslabonamientos.

Las Mesas Regionales +R. lideradas por la Subsecretaría de Justicia (Agricultura, Justicia, Trabajo, Educación, Salud) han facilitado la concertación con el sector privado. El vínculo con SENCE ha permitido resolver problemas operativos, tanto técnicos como administrativos. La pandemia desordenó mucho los procesos, pero ya se ha reestablecido el ciclo procedimental.

Los componentes psicosociales y formativos deben estar concatenados. Es interesante considerar a este respecto la experiencia de INNOVA FOSIS con los programas piloto desarrollados juntamente con Gendarmería de Chile, y cuyos aprendizajes pueden ser extensibles a sus diversas líneas de reinserción social. Dicho proyecto, en su informe final concluye: "Es pertinente buscar estrategias o soluciones que contribuyan a la generación de ingreso y empleabilidad, pero con un acompañamiento psicosocial (autoconocimiento, autoestima), que genere apoyo y contención" Se trata de usuarios que evidencian condiciones de depresión, abandono y solitud. Los factores que

mayormente inciden en la reincidencia de los penados son la educación deficitaria, la escasa capacitación laboral, el desempleo, el abuso de drogas, los problemas de salud física y mental y la carencia de actitudes de autocontrol. Al "gestor de casos" le corresponde armonizar los componentes psico – sociales con la formación y capacitación laboral. Los participantes en el Programa de Intermediación Laboral en el Sistema Abierto (PILSA) tienen los mejores indicadores de no reincidencia delictual, confirma nuestro entrevistado. Lo propio sucede en los Centros de Educación y Trabajo Abiertos (CET), pues ya han iniciado su proceso de reinserción con el medio, por vínculos laborales, mayor contacto con sus familiares. Es decisivo el proceso gradual de autogobierno de su libertad, concluye.

Según un estudio que buscó caracterizar la población usuaria del programa PILSA, concluía que la mayoría de la población atendida tiene un bajo nivel educacional; las categorías modales o niveles educacionales más frecuentemente cursados corresponden el Octavo Básico y el Cuarto año de enseñanza Media Científica – Humanista. Solo una fracción minoritaria de estos individuos accede al sistema de educación superior, logrando titularse de una carrera técnica o universitaria, mientras que una mayoría es desertora del sistema de educación escolar formal. Los factores que se relacionan con el nivel educacional son la planificación de futuro, el uso del tiempo libre, el proyecto vital, la edad, la calificación en un oficio, el estado ocupacional y la capacitación laboral. Todo lo cual deja en evidencia el estrecho vínculo que existe entre las posibilidades de éxito de un programa de reinserción con una intervención multidisciplinaria.

DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS