



**GOBIERNO DE CHILE**  
**MINISTERIO DE HACIENDA**  
Dirección de Presupuestos

## **MINUTA EJECUTIVA**

# **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MICROEMPRESARIOS Y TRABAJADORES INDEPENDIENTES**

**ELABORADA POR LA DIRECCIÓN DE  
PRESUPUESTOS**

**JUNIO 2007**

**MINUTA EJECUTIVA<sup>1</sup> – N° 7  
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A MICROEMPRESARIOS Y TRABAJADORES  
INDEPENDIENTES  
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

**PERÍODO DE EVALUACIÓN: 2005-2006  
PRESUPUESTO PROGRAMA AÑO 2007: \$5.172 millones**

**1. Descripción y Objetivo del Programa**

El programa se inicia en el año 2005 y se implementa en todo el territorio nacional, con el objetivo de mejorar el nivel de la inversión en capacitación en las microempresas unipersonales, considerando que entre 1994-1996 sólo el 0,4% de las microempresas – que representan el 80% del universo empresarial del país- realizaron acciones de capacitación en el marco de la franquicia tributaria, lo que contrasta con el 80% de las grandes empresas que hicieron uso de este instrumento. Además, el programa nace a partir de las medidas que apuntaban a limitar el uso que las microempresas unipersonales hacían de la franquicia tributaria, entregándoles a través de este programa acceso a acciones de capacitación<sup>2</sup>.

El programa se ejecuta a través de su único componente que consiste en la entrega de cursos de capacitación gratuitos<sup>3</sup> a microempresas y trabajadores independientes. Estos cursos tienen una duración de entre 15 horas mínimo y 40 horas máximo. Los contenidos de los cursos pueden ser transversales (de interés general) o específicos a las actividades productivas de cada región.

Los cursos son ejecutados por los OTEC seleccionados en base a licitaciones abiertas a nivel regional, donde se considera como criterio de selección el precio y calidad<sup>4</sup> de los cursos. La oferta de cursos se configura a partir de un análisis de la demanda y oferta de capacitación en cada región, realizada mediante la interacción entre las Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con organismos de capacitación, Consejos Regionales de Capacitación (CRC)<sup>5</sup>, autoridades regionales y organizaciones gremiales. El Programa se financia con recursos del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) administrados por el SENCE.

Pueden acceder al programa los siguientes tipos de beneficiarios (población potencial)<sup>6</sup>:

---

<sup>1</sup> Esta Minuta ha sido elaborada por la Dirección de Presupuestos en base al informe final de la evaluación al Programa de Capacitación a Microempresas y Trabajadores Independientes en el marco del Programa de Evaluación de la DIPRES. El contenido del informe final aprobado cumple con lo establecido en los Términos de Referencia y Bases Administrativas que reglamentan el proceso de evaluación. Al ser una evaluación externa los juicios contenidos en el informe son de responsabilidad del panel de evaluadores y no necesariamente representan la visión de la DIPRES.

<sup>2</sup> Esto porque se constató que el subsidio directo MYPE-FONCAP, así como el mandato para Capacitación no presentaron los resultados esperados y evidenciaron deficiencias en la utilización de los recursos por parte de los OTEC. Para un mayor detalle ver Evaluación Comprensiva del Gasto SENCE, año 2003.

<sup>3</sup> Es decir, el programa funciona como un subsidio, donde el monto de este subsidio es entregado directamente a los OTEC y no implica desembolso alguno para el beneficiado. Este monto va entre un máximo de 9 UTM anuales por trabajador y 26 UTM anuales por empresa.

<sup>4</sup> Contenidos y metodología curricular.

<sup>5</sup> Los CRC se encuentran presididos por los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social, estando conformados, además, por otros Secretarios Regionales Ministeriales, dos representantes del sector laboral y dos consejeros del sector empresarial. Las Secretarías Técnicas de los CRC están a cargo de los Directores Regionales del SENCE (ver Título Preliminar, artículo 9°, inciso 5° de la Ley N° 19.518).

<sup>6</sup> La población potencial es igual a la población objetivo.

1. Los trabajadores, administradores o gerentes que pertenecen a empresas formales que tributan en Primera Categoría, que dispongan de una planilla anual de remuneraciones imponibles y que cumplen, además, con la condición de que dicha planilla sea inferior a las 45 unidades tributarias mensuales.
2. Los contribuyentes que tributan acogiéndose al artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta que demuestren el pago de una planilla anual de remuneraciones imponibles, siempre y cuando tal planilla haya sido inferior a las 45 UTM anuales en el año anterior al de la solicitud del beneficio.
3. Empresas unipersonales, cuyos dueños se asignen una remuneración y paguen cotizaciones previsionales por dicho concepto, siempre que cumplan con “la exigencia legal de contar con una planilla de remuneraciones imponibles anuales inferior a 45 UTM”<sup>7</sup>. Estas unidades económicas, como también, las empresas individuales de responsabilidad limitada y las microempresas familiares caen bajo la categoría de empresas susceptibles de postular al beneficio contemplado por el Programa.
4. Se extiende el beneficio a la o al cónyuge y a los familiares del dueño o gerente de la empresa, hasta el segundo grado de consaguinidad inclusive, cuando pueda ser acreditada la participación de ellos en la administración de la unidad económica.

La población potencial se estima en 109.524 personas, obtenidas a partir de la información proporcionada por el SII que reporta un total de 54.762 microempresas que presentaban planillas de remuneraciones anuales iguales o inferiores a las 45 UTM.

## 2. Resultados de la evaluación

El problema que originó el Programa está identificado a nivel de hipótesis, pero no está respaldado por evidencia empírica que permita dimensionarlo en términos de población potencial, población objetivo y costo social. Es decir, no se conoce la magnitud de la incidencia de las fallas de mercado que inhiben la demanda por capacitación en las microempresas. Sólo hay información acerca de la insuficiente demanda de capacitación por parte de este segmento, así como también acerca del sobre uso de la franquicia tributaria, después de creado el Mandato Especial de Capacitación, detectado en el segmento a las empresas unipersonales. Tampoco hay estudios que justifiquen el monto del subsidio máximo por empresa (26 UTM) y trabajador (9 UTM). Asimismo, no existe una justificación para el valor máximo admisible de la hora-alumno (\$ 3.800), ni la duración máxima de los cursos (40 horas)<sup>8</sup>.

La población objetivo del Programa no ha sido identificada ni dimensionada, entendiendo que el conjunto de microempresas que debieran recibir un subsidio son aquellas donde éste es socialmente rentable<sup>9</sup>, lo que a su vez debiera corresponder a alguna característica observable (como el tamaño de la microempresa) que determine el subconjunto de microempresas que requieren este subsidio.

Con respecto a la relación del Programa con la franquicia tributaria<sup>10</sup> para la capacitación en las empresas, se estima que, dadas las diferencias en los requisitos y modalidad de

<sup>7</sup> Oficio del Jefe del Departamento Jurídico (s) al Director Nacional (s) del SENCE, con fecha 16 de febrero 2007; p. 1.

<sup>8</sup> Las diferencias entre los contenidos de aquellas materias que revisten diseños basados en competencias laborales y aquellas de mayor complejidad técnica podrían requerir un número de horas diferente a la de aquellos cursos que abordan temas de menor complejidad.

<sup>9</sup> Donde ganancias en productividad sean mayores a los costos de la capacitación.

<sup>10</sup> El requisito para poder acceder a la franquicia tributaria es en primer término ser contribuyente de 1ª categoría de la Ley de Impuestos a la Renta. Pueden deducir hasta 9 UTM al año aquellos contribuyentes que presentan una planilla anual de remuneraciones imponible igual o superior a las 45 UTM. En caso que el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponible sea superior a 9 UTM, el contribuyente podrá optar a deducir aquel 1% por

acceso, es poco probable que exista duplicidad, sin embargo, no se conoce la magnitud de un posible “traslape” de la población objetivo de ambos programas<sup>11</sup>. Por otra parte, se considera que ambos instrumentos entregan beneficios disímiles en términos económicos<sup>12</sup> cuya magnitud no se encuentra justificada, lo que crea un tratamiento desigual hacia aquellas microempresas que son similares en cuanto a su necesidad de acceso a un subsidio de capacitación y que no pueden acceder al Programa dada la restricción legal de que las remuneraciones anuales imponibles sean inferiores a las 45 UTM.

La evaluación considera que la norma legal que exige a los postulantes tener una planilla de remuneraciones anuales imponibles no superior a 45 UTM (\$1.455.000 actualmente) tuvo su justificación en los inicios del Programa<sup>13</sup>. Sin embargo, desde la perspectiva de una estrategia de apoyo a la microempresa, se desconoce si este límite corresponde al valor máximo que amerita acceder a este subsidio<sup>14</sup>. Por este motivo, según lo señalado por la Institución, se tuvo que “desrigidizar” los criterios de selección, incorporando a profesionales y técnicos que ejercen una profesión u oficio en forma independiente (contribuyentes de Segunda Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta), en circunstancias que el Programa fue diseñado para promover el desarrollo de las microempresas (es decir, unidades económicas que tienen entre su personal a lo menos un trabajador contratado). No se dispone de información que indique la magnitud de este problema.

El único criterio que utilizan los OTEC para seleccionar a los postulantes es el orden de inscripción. No se dispone de información que permita inferir si el criterio de selección a través del orden de postulación es pertinente o no, ya que no se conoce la magnitud de posibles demandas insatisfechas.

En relación a la calidad y pertinencia de los cursos de capacitación, no se dispone de estudios evaluativos que permitan establecer la pertinencia de las metodologías de enseñanza-aprendizaje aplicadas por los OTEC y la relevancia de los contenidos impartidos. Por otra parte, algunos aspectos llevan a concluir que la demanda levantada por los Consejos Regionales de Capacitación, entendida como los temas levantados para el proceso de preselección y adjudicación de cursos, no logra traducirse en su totalidad en acciones de capacitación<sup>15</sup>:

1. Un 17% de los OTEC que resultaron favorecidos en el año 2006 con cursos preseleccionados o preadjudicados, desistieron de ejecutar a lo menos un curso y del total de cursos preseleccionados (5.668) sólo se realizó el 53% (3.008). Esto se explica por el hecho de que el proceso de preasignación no significa, en términos de

---

concepto de la franquicia. En cambio, aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones imponible menor a 45 UTM y mayor a 35 UTM, pueden deducir hasta 7 UTM al año.

<sup>11</sup> En principio éste consistiría en aquellas microempresas con planilla de remuneraciones entre las 35 y 45 UTM.

<sup>12</sup> Las horas que se alcanzan a comprar con el monto del subsidio por trabajador equivale a 5 veces el promedio de horas por participante que se realizan al amparo de la franquicia tributaria (20 horas). Por otra parte, el subsidio por empresa alcanza para comprar 220 horas de capacitación, lo que es suficiente para atender a 10 trabajadores anualmente, considerando el promedio de horas de capacitación por participante en el marco de la franquicia tributaria.

<sup>13</sup> No dejar descubiertas a las microempresas unipersonales a las cuales se limitara el acceso a la franquicia tributaria.

<sup>14</sup> Por cuanto implica dejar fuera a aquellas microempresas que tienen más de un empleado (y que se encuentran dentro del 99,6% de microempresas que no están haciendo uso de la franquicia) y que podrían hacer un uso socialmente rentable del subsidio; inclusive, la condición es poco realista ya que el ingreso mínimo legal anual (\$1.620.000) es actualmente superior a esa cifra (hasta junio del 2007 el salario mínimo es de \$ 135.000) .

<sup>15</sup> El proceso de producción del Componente comprende diversas etapas que van desde el levantamiento de la demanda y el llamado a licitación, la preselección de propuestas, el reclutamiento de los potenciales beneficiarios, la firma del convenio de capacitación entre el SENCE y los OTEC, hasta los trámites asociados a la obtención de la autorización del SENCE para dar inicio a los cursos.

disponibilidad de fondos, que todos los cursos preadjudicados sean finalmente financiados. Además, esta situación podría estar señalando la existencia de dificultades en el proceso de reclutamiento de eventuales participantes por parte de los OTEC. La magnitud de la incidencia de cada uno de estos factores se desconoce por falta de información.

2. Respecto de la oferta se puede afirmar que existe cierto grado de adecuación con la distribución de las microempresas en el país. Sin embargo, existen algunas excepciones. Al comparar la distribución regional de los cursos realizados con la distribución de las microempresas, se tiene que en el caso de la Región Metropolitana se concentra el 39% de las microempresas formales<sup>16</sup> (según datos para el año 2003), mientras que sólo el 25% de los cursos ejecutados se concentra en esta región. Por el contrario, las Regiones Quinta, Séptima y Décima se vieron favorecidas con una sobre-representación en el conjunto de cursos impartidos a través del Programa. Por ejemplo, en la Séptima Región se desempeñaba sólo el 7% de las microempresas formales, mientras que el 13% del total de cursos se ejecutó en esta región (porcentaje similar al de los participantes del Programa). Si se compara las distribuciones de los beneficiarios efectivos con la de las microempresas, se observa una consistencia relativa. La excepción la constituye nuevamente la Región Metropolitana que cuenta con el 26% del total de las microempresas participantes (contra un 39% de microempresas formales). Lo anterior a favor de las Regiones V, VII y IX, las que se encuentran sobre-representadas en términos de participación en el Programa<sup>17</sup>.

En el periodo de evaluación hubo una disminución de un 9,5% de los beneficiarios efectivos del Programa, de un total de 79.211 personas participantes en el año 2005 a 71.647 personas participantes en el año 2006. Esta disminución no pudo ser explicada en la evaluación con los antecedentes disponibles. No se pueden extraer conclusiones respecto de la variación del número de cursos de un año a otro pues sólo se cuenta con datos para el año 2006, año en el cual se ejecutaron 3008 cursos de capacitación.

La cobertura alcanzó, en términos de unidades económicas, un 63% en el año 2006. Sin embargo, esta cifra se encuentra subestimada por cuanto la Institución no contaba con los datos de microempresas beneficiarias para el año 2005<sup>18</sup>.

El Programa tampoco cuenta con un sistema de monitoreo y seguimiento de la aplicación de los conocimientos adquiridos por parte de los egresados ni de los eventuales impactos alcanzados gracias a esos conocimientos.

Se aprecia una sub ejecución para el año 2005 (53,7%) y una sobre ejecución presupuestaria para el año 2006 (190%), lo que se explica por la tardía en la puesta en marcha del Programa en su primer año de ejecución.

---

<sup>16</sup> Según información extraída de SERCOTEC: *La Situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile*, Santiago de Chile, diciembre 2005, Anexo 1 Aspectos Metodológicos.

<sup>17</sup> Estas regiones contaron con el 15%, 12% y 10% de microempresas participantes y 11%, 7% y 7% de microempresas formales, respectivamente.

<sup>18</sup> En términos de personas beneficiadas ésta alcanzó un 138% respecto de la población objetivo. Sin embargo, respecto de la cobertura a nivel de personas es preciso descartar aquellos casos de trabajadores independientes, cuyo número se desconoce, en que sin presentar las condiciones exigidas para formar parte de la población objetivo, fueron aceptados como participantes por el Programa. También habría que descontar aquellos casos (cuya proporción, al igual que en el caso anterior, se desconoce) que corresponden a personas que participaron en un mismo año en más de una acción de capacitación.

El gasto promedio por beneficiario refleja el desfase en la ejecución del presupuesto del Programa. Para el año 2005 éste fue de \$24.279 y para el año 2006 de \$129.310. Esto se explica además por la disminución del 9,5% en el número de beneficiarios entre ambos años.

### **3. Principales Recomendaciones**

1. Realizar un análisis de la demanda de subsidios para la capacitación de parte de las empresas más pequeñas, que permita averiguar en qué medida los instrumentos del FONCAP y la franquicia tributaria son sustituibles a juicio de los usuarios potenciales, lo que sería señal de un eventual traslape de instrumentos, junto con lo anterior se debería definir cuantitativa y cualitativamente las poblaciones objetivos de ambos instrumentos. En caso de probarse que existe duplicidad de los instrumentos, debería evaluarse, en términos de costo-beneficio, cuál de los instrumentos es más conveniente.
2. Identificar claramente la población objetivo del Programa. Asimismo, se debe revisar los contenidos de los cursos considerando las carencias de capacitación en las microempresas, la brecha entre las carencias de capacitación detectadas y la demanda efectiva de capacitación de las microempresas; y los factores que explican esta brecha. Dentro del mismo contexto, se debe analizar los montos del subsidio por microempresa y trabajador de modo de adecuar la entrega del beneficio a las necesidades de la microempresa que será foco del Programa.
3. Diseñar e implementar un sistema de información que permita hacer seguimiento de beneficiarios (el que debiera incluir el RUT de éstos) y sus características tanto a nivel nacional como regional. Asimismo, dicho sistema debe medir el desempeño del Programa en la producción del Componente. En este sentido, resulta fundamental que el Programa maneje en forma eficaz las estadísticas relativas a aspectos como el número de OTEC participantes, el número de OTEC con cursos preseleccionados, el número de OTEC que ejecutan o que ejecutaron en algún momento cursos, el número de cursos efectivamente realizados, así como también el número y naturaleza de temas levantados. El sistema debe levantarse sobre la Matriz de Marco Lógico propuesta en esta evaluación.
4. En el contexto de la necesidad de identificar claramente la población objetivo y si se concluye que no existe duplicidad entre la franquicia tributaria y el Programa en el ámbito de las microempresas, se debe revisar la pertinencia del límite legal de 45 UTM (\$1.450.000) para la planilla de remuneraciones anuales imposables de las empresas que postulan al Programa. Esta recomendación implicaría una reforma de la Ley 19.518.
5. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos, se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:
  - a) Certificación ex – ante de la calidad de los cursos: acreditar que los instrumentos metodológicos usados por SENCE para evaluar ex ante los cursos son los adecuados (cumplir con ciertos estándares).
  - b) Certificación ex – post de la calidad de los cursos: contar con un plan de acción que de continuidad al diseño de un sistema de certificación de competencias laborales.

- c) Incorporar dentro del proceso orientaciones técnicas hacia los OTEC en relación con los contenidos requeridos para el cumplimiento de determinados perfiles ocupacionales, lo que involucra la adquisición de determinados conocimientos, como también el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.
  - d) Revisar el límite de las 40 horas como duración máxima de las acciones de capacitación, al menos respecto de aquellos cursos cuyos objetivos y contenidos en cuanto a formación de competencias laborales así lo ameriten.
  - e) Evaluar a través de encuestas, que permitan medir los indicadores de la Matriz de Marco Lógico del Programa que dicen relación con la satisfacción de los beneficiarios, la pertinencia de los cursos de capacitación para verificar el correcto levantamiento de la demanda por parte de los Consejos Regionales de Capacitación y su posterior validación en el Consejo Nacional de Capacitación.
6. Asegurar el cumplimiento de la meta de ejecución presupuestaria del 100% en cuanto a la relación gasto vs. Presupuesto.

**COMENTARIOS Y OBSERVACIONES  
AL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN  
POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN  
RESPONSABLE**

**JUNIO 2007**





GOBIERNO DE CHILE  
SENCE

**ORD: N° 1065**

**ANT: Carta C-192, del 27 de julio de 2007**

**MAT: Responde a Informe Final preparado  
por Panel de Evaluación. Programa  
FONCAP Mipe**

**Santiago, 02 de agosto de 2007**

**A : SRA. HEIDI BERNER H.  
JEFA DIVISIÓN CONTROL DE GESTIÓN  
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS – MINISTERIO DE HACIENDA**

**DE : FERNANDO ROULIEZ FLECK  
DIRECTOR NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

De acuerdo a lo solicitado en el antecedente, en la cual remitió a esta Dirección Nacional el Informe Final preparado por el Panel de Evaluación del Programa de Capacitación para Trabajadores Independientes y de Microempresas (FONCAP MIPE), me permito expresar lo siguiente:

El Servicio agradece la colaboración de los miembros del Panel respecto del proceso de evaluación de este Programa de Capacitación desarrollado en los años 2005 y 2006, por parte de la Dipres.

Se logró generar en el marco de este proceso evaluativo, el que fue expedito, encontrando acogida por parte de los miembros del Panel, quienes generaron información en forma oportuna, planteando sus interrogantes, proponiendo recomendaciones, las cuales hemos acogido en la marcha de este proceso de evaluación.

De esta forma se han incorporado las recomendaciones del Panel en la ejecución del presente año, desde que se llegó a acuerdo entre el Servicio y el Panel.

Recomendaciones Referidas al Diseño:

1. Duplicidad de subsidios: Programa FONCAP y Franquicia Tributaria.

Es necesario señalar que los instrumentos de financiamiento disponibles para las empresas de menor tamaño (Franquicia Tributaria y FONCAP Mipe) son excluyentes entre sí, por lo que más allá de ciertas inequidades presentes observadas por el Panel, cabe concluir que no existe duplicidad de fuentes de financiamiento.

Del mismo modo es necesario señalar que este Servicio se encuentra trabajando en la incorporación de un concepto de Microempresas que permita atender los requerimientos de capacitación de este sector de la economía, a través de las modificaciones de carácter legal a realizar en el Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo propuestas por este Servicio Nacional, toda vez que el Programa evaluado surge por una disposición legal, la cual por cierto establece el rígido límite de las 45 Unidades Tributarias Mensuales, como Planilla Anual de Remuneraciones, exigencia que hace inviable la ejecución del Programa además de acotar más allá de lo recomendable el público objetivo. En este sentido tanto el volumen de ventas como número de trabajadores serán variables a considerar en el rediseño del instrumento. El Programa en virtud de las modificaciones legales propuestas estandarizará la definición de su población objetivo, al hacerla coherente con las otras instituciones de fomento productivo.

Otros aspecto relevante en materia de diseño y que afecta la implementación del Programa en este año, es la eliminación del proceso de preselección de ofertas causante en opinión compartida entre el panel y el programa el cual contribuyó a distorsionar los alcances del Programa en todas sus fases en los años 2005 y 2006.

## 2. Análisis del problema que justifica el Programa

En relación a estas recomendaciones respecto del análisis del problema que justifica el Programa, este Servicio Nacional considera pertinente establecer procesos sistemáticos de determinación de la demanda de capacitación y sus mecanismos de financiamiento, toda vez que diversos análisis sostienen que este sector básicamente carece de fuentes de financiamiento para acceder a alternativas de capacitación. Del mismo modo se aprecia una asimetría respecto del grado de conocimiento de las alternativas disponibles en materia de capacitación por parte de las empresas de menor tamaño. En ese sentido una adecuada identificación y caracterización de un sector de la economía tan heterogéneo como este resulta de vital importancia para el rediseño de este instrumento. En la actualidad esta institución se encuentra trabajando sobre el diseño de distintas alternativas de términos de referencia para dar cuenta de un estudio tendiente a este fin.

## 3. Otras recomendaciones de Diseño

Respecto de las recomendaciones de diseño establecidas por el panel, el Servicio ha considerado necesario modificar el enunciado original del propósito en la línea de lo sugerido por el Panel, esto es: "Microempresarios y trabajadores de microempresas adquieren y aplican conocimientos y habilidades claves para mejorar su desempeño laboral"

### Recomendaciones referidas a la organización y gestión del Programa:

#### 1. Para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos.

En relación a las recomendaciones referidas a la organización y gestión del Programa, este Servicio acoge las recomendaciones establecidas para asegurar la calidad y pertinencia de los cursos desarrollados a partir del Programa. Este año, sin ir más lejos, se ha estandarizado y parametrizado el proceso de evaluación de los cursos presentados en el contexto del presente llamado a Licitación Pública.

A partir del año próximo se revisará el límite de las 40 horas de duración de los cursos atendiendo a las especificidades de los cursos a licitar y a partir de este año se medirán los grados de satisfacción de los participantes en relación al curso desarrollado.

Incorporamos además a partir de este año un incentivo para que los cursos adopten en su oferta estándares de competencias laborales.



2. Medición de la empleabilidad y enfoque de género

Del mismo modo, se ha incluido, a partir de este año, aspectos tendientes a medir la empleabilidad de los participantes, aplicando instrumentos que nos permitan conocer su juicio evaluativo sobre la medida en que su participación en el Programa contribuye a mejorar sus factores de empleabilidad. Por otro lado, se ha incluido el enfoque de género en el proceso de levantamiento de demanda de capacitación y en su ejecución.

3. Estadísticas y otras recomendaciones sobre gestión

A partir de este año serán incorporados al sistema de estadística variables como las indicadas por el Panel, que permita facilitar la evaluación de la cobertura de este Programa.

4. Otras recomendaciones sobre gestión

Entre otros aspectos establecidos como recomendaciones, este Servicio, a partir de este año trabajó en la implementación de una solución informática que permitirá verificar las distintas fases de la ejecución del programa.

Del mismo modo este año se han implementado nuevas normas en relación a las distintas fases de ejecución del Programa a través de Manuales, Guías operativas, entre otros documentos recomendados por el Panel.

5 Eficacia

El Servicio adoptará las medidas para disponer con indicadores de calidad cuantificados y validados, para proporcionar información relevante de la ejecución del Programa. El SENCE tomará las medidas para contar con información histórica y actualizada de la ejecución del Programa Foncap, que de cuenta del desempeño del Programa.

Sin otro particular, le saluda atentamente,



**FERNANDO ROULIEZ FLECK**  
Director Nacional

**Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

YNA/RIG/pca

Distribución:

Interesada

Departamento de Capacitación en Empresas

Unidad de Fomento Productivo Mype

Unidad de Planificación y Control de Gestión

Archivo Dirección Nacional

Oficina de Partes

