

**INFORME FINAL DE EVALUACIÓN  
PROGRAMA MÁS CAPAZ**

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

**PANELISTAS:**

**NOELIA FIGUEROA BURDILES (COORDINADORA)**

**PRISCILLA AGUAYO MUÑOZ**

**MARTA RANGEL BATISTA**

**ENERO - AGOSTO 2015**

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA</b> .....	<b>6</b>
1.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA .....	6
1.2. CARACTERIZACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO.....	9
1.3. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS .....	12
<b>II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA</b> .....	<b>14</b>
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA .....	14
2. ANÁLISIS DEL DISEÑO DEL PROGRAMA .....	37
a) <i>Diseño actual</i> .....	37
b) <i>Relaciones de causalidad de los objetivos del programa (Lógica Vertical)</i> .....	41
c) <i>Sistema de indicadores del programa (Lógica Horizontal)</i> .....	45
<b>DESEMPEÑO DEL PROGRAMA</b> .....	<b>50</b>
3. EFICACIA Y CALIDAD .....	50
3.1. EFICACIA A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES .....	50
3.2. EFICACIA A NIVEL DE COMPONENTES (PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS).....	51
3.3. COBERTURA Y FOCALIZACIÓN DEL PROGRAMA .....	59
3.4. CALIDAD (SATISFACCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS EFECTIVOS, OPORTUNIDAD, COMPARACIÓN RESPECTO A UN ESTÁNDAR) .....	63
4. ECONOMÍA.....	64
4.1. FUENTES Y USO DE RECURSOS FINANCIEROS .....	64
4.2. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL PROGRAMA .....	68
4.3. APORTES DE TERCEROS .....	71
4.4. RECUPERACIÓN DE GASTOS.....	71
5. EFICIENCIA .....	72
5.1. A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES. ....	72
5.2. A NIVEL DE ACTIVIDADES Y/O COMPONENTES. RELACIONA GASTOS CON PRODUCTOS....	72
5.3. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN .....	74
<b>III. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>75</b>
III.1 CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL .....	75
III.2 RECOMENDACIONES.....	78
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>81</b>
<b>ENTREVISTAS REALIZADAS</b> .....	<b>82</b>

**IV. ANEXOS DE TRABAJO ..... 83**

**ANEXO 1: REPORTE SOBRE EL ESTADO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PARA EVALUAR EL PROGRAMA. .... 83**

**ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA..... 87**

**ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2011-2014 ..... 99**

**ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA..... 108**

**ANEXO 3: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA ..... 115**

**ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS ..... 152**

**ANEXO 5: FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS.156**

**ANEXO 6: RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROGRAMA PILOTO Y SU APLICACIÓN AL ACTUAL DISEÑO. .... 168**

**ANEXO 7: CÁLCULO EXPLORATORIO DE COSTO DE CURSOS 2015..... 170**

**ANEXO 8: INFORME DE ESTUDIO COMPLEMENTARIO..... 172**

## Índice de cuadros, gráficos y figuras

CUADRO Nº1: POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO PERÍODO 2011-2014.....	10
CUADRO Nº2: METAS DE ATENCIÓN DEL PROGRAMA POR SEGMENTO DE POBLACIÓN 2014 - 2018.....	11
CUADRO Nº3: PRESUPUESTO TOTAL DEL PROGRAMA 2011-2015 (MILES DE \$ AÑO 2015).....	13
GRÁFICO Nº1: TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL POR SEXO Y QUINTIL DE INGRESO, CASEN 2013.....	15
GRÁFICO Nº2: TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL POR SEXO Y NIVEL EDUCACIONAL, CASEN 2013.....	16
GRÁFICO Nº3: TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS, CASEN 2013.....	16
GRÁFICO Nº4: TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD POR QUINTIL DE INGRESO, CASEN 2013.....	17
GRÁFICO Nº5: JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS Y MUJERES DE 30 A 64 AÑOS POR CONDICIÓN DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN. ....	18
GRÁFICO Nº6: JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS Y MUJERES DE 30 A 64 AÑOS POR QUINTIL DE INGRESO Y CAPACITACIÓN. ....	18
CUADRO Nº4: POBLACIÓN POTENCIAL POR QUINTIL DE INGRESO AUTÓNOMO 2013.....	25
GRÁFICO Nº7: JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS POR SEXO Y QUINTIL SOCIOECONÓMICO, CASEN 2013.....	26
GRÁFICO Nº8: DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE MUJERES, JÓVENES Y JÓVENES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN QUINTILES DE INGRESO I II Y III, CASEN 2013.....	26
CUADRO Nº5: MUJERES DE 30 A 64 AÑOS POR CATEGORÍA SOCIOECONÓMICA, CASEN 2013.....	27
CUADRO Nº 6: MUJERES DE 30 A 64 AÑOS DE ACUERDO A SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL, CASEN 2013.....	27
CUADRO Nº 7: RAZONES POR LAS QUE NO BUSCÓ TRABAJO EN MUJERES DE 30 A 64 AÑOS DE ACUERDO A SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, CASEN 2013.....	28
CUADRO Nº 8: POBLACIÓN POTENCIAL DE MUJERES DE 30 A 64 AÑOS DE ACUERDO A SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL, CASEN 2013.....	29
CUADRO Nº9: JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS POR CATEGORÍA SOCIOECONÓMICA, CASEN 2013.....	30
CUADRO Nº10: JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS POR CATEGORÍA SOCIOECONÓMICA Y SEXO, CASEN 2013.....	30
CUADRO Nº11: JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS DE ACUERDO A SITUACIÓN DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL, CASEN 2013.....	30
CUADRO Nº 12: RAZONES POR LAS QUE NO BUSCÓ TRABAJO EN JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS DE ACUERDO A SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, CASEN 2013.....	31
CUADRO Nº 13: POBLACIÓN POTENCIAL DE MUJERES DE 30 A 64 AÑOS DE ACUERDO A SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD LABORAL, CASEN 2013.....	32
CUADRO Nº14: PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y POBREZA MULTIDIMENSIONAL, CASEN 2013.....	33
CUADRO Nº15: PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE ACUERDO A SITUACIÓN DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL Y CONDICIÓN DE EMPLEO, CASEN 2013.....	34
CUADRO Nº16: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL DE ACUERDO A SEGMENTO Y A CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, CASEN 2013.....	34
CUADRO Nº17: META Y POBLACIÓN POTENCIAL ESTIMADA PERÍODO 2014-2018.....	35
FIGURA Nº1: COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL PROGRAMA MÁS CAPAZ.....	39
GRÁFICO Nº9: COBERTURAS FOTRAB, CRSCIL.....	40
CUADRO Nº18: PARTICIPANTES INSCRITOS EN EL PROGRAMA PILOTO POR COMPONENTE EJECUTADO 2014.....	51
GRÁFICOS Nº 10 Y 11: DURACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMA PILOTO AÑO 2014.....	52
CUADRO Nº19: PARTICIPANTES POR CONDICIÓN DE EGRESO Y SEXO, AÑO 2014.....	53
GRÁFICO Nº 12: HOMBRES Y MUJERES PARTICIPANTES POR SITUACIÓN DE INTERMEDIACIÓN.....	53
CUADRO Nº20: PARTICIPANTES FASE DE INTERMEDIACIÓN, AÑO 2014.....	53
CUADRO Nº21: PARTICIPANTES INTERMEDIADOS Y APROBADOS, AÑO 2014.....	54
CUADRO Nº22: PARTICIPANTES FASE DE INTERMEDIACIÓN POR CONDICIÓN DE EGRESO, AÑO 2014.....	54
CUADRO Nº23: PARTICIPANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD POR CONDICIÓN DE EGRESO, AÑO 2014.....	55

CUADRO N°24: SECTORES PRODUCTIVOS LEVANTADOS EN LAS MESAS REGIONALES, 2013 .....	56
GRÁFICO N°13: SECTORES LEVANTADOS POR SENCE Y CHILE VALORA, 2013 .....	57
CUADRO N°25: INDICADOR DE PERTINENCIA DE LOS PLANES FORMATIVOS OFRECIDOS DE ACUERDO A LA DEMANDA REGIONAL, AÑOS 2014 Y 2015.....	58
CUADRO N°26: PARTICIPANTES PILOTO I MÁS CAPAZ, POR SEXO, EDAD Y SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD 2014.....	60
CUADRO N°27: PARTICIPANTES PILOTO I MÁS CAPAZ, POR SEXO Y QUINTIL DE VULNERABILIDAD, 2014.....	60
GRÁFICO N°14: ACTIVIDAD OCUPACIONAL PARTICIPANTES PILOTO MÁS CAPAZ 2014.....	61
CUADRO N°28: N° DE BENEFICIARIOS EFECTIVOS AÑO 2014.....	61
GRÁFICO N° 15: DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE BENEFICIARIOS EFECTIVOS AÑO 2014.....	62
CUADRO N°29: COBERTURA AÑO 2014.....	62
CUADRO N°30: PRESUPUESTO TOTAL DEL PROGRAMA 2014-2015 (MILES DE \$ AÑO 2015).....	65
CUADRO N°31: FUENTES DE FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA 2014-2015 (MILES DE \$ 2015) .....	65
CUADRO N°32: GASTO TOTAL DEL PROGRAMA 2014 (MILES DE \$ 2015) .....	67
CUADRO N°33: DESGLOSE DEL GASTO DEVENGADO EN PERSONAL, BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO, INVERSIÓN Y OTROS 2014 (MILES DE \$ 2015) .....	68
CUADRO N°34: CÁLCULO DEL PRESUPUESTO INICIAL (MILES DE \$ 2015) .....	68
CUADRO N°35: PRESUPUESTO DEL PROGRAMA Y GASTO DEVENGADO 2014 (MILES DE \$ 2015).....	69
CUADRO N°36: GASTO PROMEDIO POR BENEFICIARIO INSCRITO TOTAL Y POR REGIÓN 2014 (\$ 2015).....	72
CUADRO N°37: GASTO PROMEDIO COMPONENTE POR BENEFICIARIO EGRESADO 2014 (MILES DE \$ 2015).....	73
CUADRO N°38: GASTO TOTAL COMPONENTES POR BENEFICIARIO Y TOTAL PROGRAMA .....	73
POR BENEFICIARIO 2014 (MILES DE \$ 2015) .....	73
CUADRO N°39: GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA 2014 (MILES DE \$ 2015).....	74
CUADRO N°40: RESUMEN PILOTO 1 Y PILOTO 2.....	116
FIGURA N°2: BENEFICIARIOS, EJECUTORES, FASES Y SERVICIOS DEL PROGRAMA PILOTO.....	117
CUADRO N°41: DISTRIBUCIÓN DE LICEOS Y MATRICULADOS POR REGIÓN .....	118
CUADRO N°42: REGIONES Y COMUNAS DEL PROGRAMA PILOTO FASE 1.....	119
CUADRO N°43: REGIONES Y COMUNAS DEL PROGRAMA PILOTO FASE 1.....	119
CUADRO N°44: TABLA OTEC REGISTRO ESPECIAL QUE EJECUTARON CURSOS.....	120
FIGURA N°3: FUJO PROGRAMA PILOTO OTEC RE.....	122
FIGURA N°4: FUJO PROGRAMA PILOTO LTP.....	123
FIGURA N°5: FUJO PROGRAMA PILOTO OTEC.....	124
FIGURA N°6: FUJO PROGRAMA MÁS CAPAZ, 2015.....	129
FIGURA N°7: ORGANIGRAMA SENCE .....	132
FIGURA N°8: ORGANIGRAMA PROGRAMA PILOTO MÁS CAPAZ .....	133
FIGURA N°9: ORGANIGRAMA PROGRAMA MÁS CAPAZ, 2015.....	134
CUADRO N°45: DORACIÓN PERSONAL PROGRAMA MÁS CAPAZ.....	137
CUADRO N°46: REQUISITOS DE BENEFICIARIOS/AS PROGRAMAS MÁS CAPAZ, CAPACITACIÓN EN OFICIOS Y BECAS LABORALES, 2015. ....	141
CUADRO N°47: PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA.....	143

## I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

### 1.1. Descripción general del programa

El Programa “Más Capaz” o “+ Capaz”<sup>1</sup>, es ejecutado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (en adelante, SENCE), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Surge el año 2014, como programa piloto, a raíz de los compromisos presidenciales de campaña<sup>2</sup> asumidos por el actual gobierno 2014 – 2018, orientados a aumentar las oportunidades de mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad, ampliando la fuerza de trabajo y las condiciones de vida de estas personas<sup>3</sup>. SENCE es un organismo técnico del estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, cuya misión es *“Contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que se encuentran ocupados, de las personas desocupadas y de aquellas que estén económicamente inactivas, a través de un sistema de formación con pertinencia y calidad, de mecanismos de intermediación laboral y de la regulación del Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral”*<sup>4</sup>.

El SENCE fue creado en 1976 a través del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo" y ha sido regulado de acuerdo a la ley 19.518 de 1997. Las principales funciones del SENCE son: i) supervigilar el funcionamiento del sistema de capacitación y difundir la información pública relevante para los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema; ii) estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar programas sociales de capacitación; iii) promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL); y iv) fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias, denominadas organismos técnicos intermedios para la capacitación (OTIC) y organismos técnicos de ejecución de capacitación (OTEC)<sup>5</sup>. Las OTIC son organizaciones sin fines de lucro, mediante las cuales las empresas pueden hacer uso de la franquicia tributaria para capacitación de SENCE, mientras que las OTEC (con o sin fines de lucro) son organizaciones que ejecutan programas de capacitación de acuerdo a los llamados que realiza SENCE, entre los que se encuentra el Más Capaz<sup>6</sup>.

El fin del programa es: *Contribuir a la superación de la desigualdad social a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad*<sup>7</sup>.

Para contribuir a dicho objetivo, el programa tiene el siguiente propósito: *“Jóvenes<sup>8</sup>, mujeres<sup>9</sup> y personas con discapacidad<sup>10</sup> en situación de vulnerabilidad<sup>11</sup>, se insertan en puestos de trabajo de calidad<sup>12</sup>, ya sea en el mercado laboral como dependientes o a través de la consolidación de emprendimientos<sup>13</sup>”*.

---

<sup>1</sup> Decreto n° 101 (diciembre de 2014), que crea el programa Más Capaz.

<sup>2</sup> Referidos a las 50 medidas a desarrollar durante los primeros 100 días de gobierno.

<sup>3</sup> Decreto n° 101 (diciembre de 2014), que crea el programa.

<sup>4</sup> Definida en la página web [www.sence.cl](http://www.sence.cl).

<sup>5</sup> Fuente: Ficha de antecedentes del programa. Completada por los responsables del programa Más Capaz al inicio del proceso de evaluación (DIPRES, EPG 2015)

<sup>6</sup> Es importante señalar que no solo las OTEC ejecutan el programa Más Capaz, como se verá más adelante.

<sup>7</sup> El programa asume la definición de personas en situación de discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que adopta un enfoque social del concepto de discapacidad, a partir de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad entonces la interacción entre las condiciones de personas y factores personales y ambientales, pudiendo presentarse situaciones muy diversas (informe de Consultoría, Isabel Zúñiga, 2015). El programa considera sólo la participación de jóvenes en situación de discapacidad, definidos como hombres y mujeres entre 18 y 40 años de edad.

Los componentes<sup>14</sup> son los siguientes:

**Componente 1: Jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad son capacitados en oficios, con acceso a servicios de intermediación laboral, certificación de competencias, nivelación de estudios y/o continuidad de estudios (Modelo Inclusivo).** Corresponde a capacitación en oficios de 180 a 300 horas (salvo excepciones<sup>15</sup>), de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios directos como movilización, colación y cuidado infantil, subsidio a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral<sup>16</sup>, ayuda a la colocación y certificación de competencias<sup>17</sup>. El componente se plantea como un modelo inclusivo para población en situación de discapacidad<sup>18</sup>.

Este componente contempla la ejecución de planes formativos de capacitación regular en oficios dirigido a mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad<sup>19</sup>, a través de un concurso para la selección de organismos de capacitación<sup>20</sup>.

---

<sup>8</sup> Hombres y mujeres de 18 a 29 años.

<sup>9</sup> Mujeres, cuyo rango de edad esté entre 30 y 64 años.

<sup>10</sup> Jóvenes de 18 a 29 años y mujeres de 30 a 64 años que participan en el modelo inclusivo de capacitación en oficios (capacitación regular). Mujeres y hombres de 18 a 40 años que participan en el modelo especializado de capacitación en oficios dirigido específicamente a población en situación de discapacidad.

<sup>11</sup> Los requisitos vigentes actualmente son: a) Encontrarse dentro del 60% más vulnerable de la población, según el instrumento de focalización vigente (Ficha de Protección Social); b) Contar con nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses, y/o c) ser persona en situación de discapacidad, lo cual debe ser acreditado a través de alguno de los siguientes documentos: Inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, Resolución de discapacidad emitida por la COMPIN, Acta de emisión de certificado de discapacidad del Registro Civil, ó Presentación del pago de la pensión básica solidaria de invalidez.

<sup>12</sup> Se entiende como puestos de trabajo de calidad, aquéllos que permiten mejoras en salarios (documento de diseño, Abril de 2015, p.4).

<sup>13</sup> Se entiende por unidad de negocios consolidada aquella que ha realizado la inversión en el emprendimiento contemplada en el programa y ha declarado iniciación de actividades de la beneficiaria o su intención de realizarla en el corto a mediano plazo.

<sup>14</sup> La evaluación, después de un análisis, consideró que las líneas establecidas en el decreto 101 que crea el programa en Diciembre corresponden técnicamente a los componentes del programa, lo que fue debidamente acordado con los responsables del programa.

<sup>15</sup> Autorizadas por el director nacional de SENCE.

<sup>16</sup> Asesoría personalizada para la identificación de perfiles ocupacionales de las personas que participan en la capacitación orientado a la inserción laboral.

<sup>17</sup> Proceso de intermediación laboral, para la colocación de las personas en un puesto de trabajo.

<sup>18</sup> Se distinguen dos modelos de capacitación: El modelo inclusivo, que implica la participación de jóvenes en situación de discapacidad en los programas de capacitación en oficios regulares del Más Capaz (componente 1). Y el modelo especializado, que está dirigido exclusivamente a jóvenes en situación de discapacidad. Ambos modelos consideran apoyo socio-laboral y la modalidad de "empleo con apoyo", que consiste en un conjunto de servicios, acciones y adaptaciones centrados en la persona con discapacidad, fundamentalmente individualizada, para que pueda acceder y mantenerse en una empresa con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos técnicos.

<sup>19</sup> Esta modalidad implica que en la capacitación regular de oficios se incluye un fondo especial de recursos, al cual puede acceder el organismo de capacitación, destinado a generar condiciones materiales para que se incorpore dentro de los participantes, personas con discapacidad.

<sup>20</sup> Los organismos de capacitación para este componente son Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) vigentes en el registro SENCE (regular y especial), Liceos de Educación Media Técnico-Profesional (LTP), Universidades, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales, instituciones de educación superior en general. Durante la ejecución del programa piloto fueron principalmente Liceos de formación técnica profesional (LTP) vinculados a municipalidades, y organismos técnicos de capacitación (OTEC), pertenecientes al Registro Especial de SENCE, donde se incluyen organismos que cuentan con trayectoria de trabajo e infraestructura para

Los planes formativos son definidos de acuerdo a 1) el levantamiento de la demanda del mercado laboral de cada región<sup>21</sup>, y 2) los oficios levantados por Chile Valora<sup>22</sup> priorizados por medio de coordinaciones multisectoriales (trabajadores, empresas y sector público), y que pueden contar con certificación de competencias laborales, a través de un proceso de evaluación y certificación que realiza dicha institución. Todas las personas que aprueban el curso de capacitación, y que no nivelan o continúan estudios, pasan por un proceso de intermediación laboral<sup>23</sup>, destinado a colocarlas en el mercado laboral, en un empleo con contrato de trabajo de un mínimo de 3 meses, que se verifica mediante el registro de cotizaciones. También las personas pueden emplearse por cuenta propia, en oficios que se realizan en forma independiente. Para el caso de las personas en situación de discapacidad, se considera como intermediación el proceso denominado “empleo con apoyo”<sup>24</sup>.

Además, este componente considera como sub-componentes 1) la nivelación de estudios para 3° y 4° de enseñanza media, para las personas capacitadas en oficios que tienen este requisito, 2) la continuidad de estudios en formación técnica de nivel superior, entendida como una profundización y certificación de la capacitación en oficios cursada durante el programa, para aquellos egresados que estén interesados y cuyos oficios tengan efectivamente continuidad<sup>25</sup>, y (3) la certificación de competencias a través de ChileValora.

**Componente 2: Jóvenes<sup>26</sup> en situación de discapacidad son capacitados<sup>27</sup> en oficios, con acceso a servicio de empleo con apoyo.** Corresponde a capacitación en oficios de 180 a 300 Horas (salvo excepciones<sup>28</sup>), de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios directos a los usuarios/as (movilización, colación, cuidado infantil), junto a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral y ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación.

Este componente contempla la ejecución de planes formativos de capacitación en oficios orientados exclusivamente a jóvenes en situación de discapacidad, mediante un llamado dirigido a organismos de

---

atención de personas de grupos socialmente vulnerables. En el caso de la primera licitación 2015 (bases primer llamado, con modelo inclusivo para jóvenes en situación de discapacidad), se incluyó solo Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) vigentes en el registro SENCE (regular y especial) e instituciones de educación superior. En la segunda licitación 2015, se realizó un llamado destinado sólo a LTP.

<sup>21</sup> Los informes de demanda regional emitidos en el año 2014 (que registra datos de 2012 y 2013, y recomendaciones para el año 2014), basados en un levantamiento de demanda a través de las Direcciones Regionales de SENCE, con el apoyo del Departamento de Estudios de la dirección nacional de este organismo. Este levantamiento consideró la revisión de información estadística, junto a la realización de mesas de trabajo con representantes del sector privado de cada región.

<sup>22</sup> Chile Valora corresponde a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Este sistema tiene como propósito “el reconocimiento formal de las competencias laborales de personas que no cuentan con un certificado o título que reconozca sus competencias adquiridas. Este reconocimiento se materializa en un certificado entregado a cada trabajador que participa en el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias, que cumpla con los estándares de desempeño en relación con las competencias definidas por el sector productivo” (web ChileValora).

<sup>23</sup> En el caso de población en situación de discapacidad se trata de una modalidad de empleo con apoyo.

<sup>24</sup> Conjunto de servicios, acciones y ajustes centradas en la persona con discapacidad, fundamentalmente individualizada, para que pueda acceder y mantenerse en una empresa con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos técnicos.

<sup>25</sup> En este caso, las personas capacitadas no pasan por el proceso de intermediación laboral.

<sup>26</sup> El rango etáreo de jóvenes aumenta en mujeres y hombres de 18 a 40 años de edad.

<sup>27</sup> A través del modelo especializado, descrito anteriormente.

<sup>28</sup> Autorizadas por el director nacional de SENCE.

capacitación<sup>29</sup>. Estos planes formativos pueden ser elaborados por los organismos de capacitación y/o seleccionados de la oferta de SENCE, de acuerdo a las demandas de capacitación del mercado laboral de la región, asegurando principalmente la salida laboral de los participantes del curso. Todas las personas que asisten al curso de capacitación pasan por un proceso de “empleo con apoyo”<sup>30</sup>, destinado a colocarlas en el mercado laboral, en un empleo de al menos 3 meses de duración, plazo en el que debe verificarse las cotizaciones correspondientes.

**Componente 3: Mujeres<sup>31</sup> se capacitan para desarrollar un emprendimiento orientado al autoempleo y disponen de recursos de inversión para ello.** Este componente contempla un proceso de capacitación dirigido a potenciar las capacidades de emprendimiento de las mujeres participantes; y la asignación de recursos de inversión para consolidar el emprendimiento. El componente se desarrolla e implementa en coordinación con otras instituciones públicas que han desarrollado experiencia en la materia<sup>32</sup>.

El programa tiene cobertura nacional, es decir, se implementa en las 15 regiones del país. En el caso de la ejecución del programa piloto durante el año 2014, se contemplaron en una primera etapa las regiones de Valparaíso, Maule y Metropolitana (6, 3 y 9 comunas respectivamente), para luego ampliarse a las regiones del Bio Bio, Atacama, O’Higgins y Los Lagos (4, 2, 2 y 3 comunas respectivamente), más cuatro comunas adicionales en la Metropolitana<sup>33</sup>. Los objetivos de la fase piloto fueron “evaluar el diseño, la implementación y la salida del programa, analizar su puesta en marcha, los procesos involucrados, e identificar nudos críticos susceptibles de mejora, escalamiento y eficiencia para el programa en régimen”<sup>34</sup>. El programa piloto es bastante diferente al diseño del programa implementado a partir del 2015, debido principalmente a que se ejecutó a través de programas regulares de SENCE<sup>35</sup>. La presente evaluación del programa Más Capaz se centra en el diseño actualmente vigente del programa<sup>36</sup>. Respecto al programa piloto, se obtuvieron algunos resultados de desempeño que fueron analizados para dar luces de esta primera etapa del programa.

## **1.2. Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo.**

De acuerdo a la información provista por el programa<sup>37</sup>, 2.636.120 personas<sup>38</sup> estarían afectadas por el problema que aborda el programa, es decir, la nula o escasa participación laboral de mujeres y jóvenes en

---

<sup>29</sup> Los organismos de capacitación para este componente son Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) vigentes en el registro SENCE (regular y especial), Liceos de Educación Media Técnico-Profesional (LTP), Universidades, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales y Fundaciones y/o Corporación para la atención preferentemente personas en situación de discapacidad.

<sup>30</sup> De acuerdo a personal del programa, este servicio se inicia antes del término de la capacitación.

<sup>31</sup> Cuyo rango de edad esté entre 30 y 64 años.

<sup>32</sup> FOSIS, INDAP, SERNAM, PRODEMU, SERNAPESCA, SERNATUR (Documento Diseño Abril 2015).

<sup>33</sup> Registro de cursos piloto 1 y 2, Minuta de avance 2015.

<sup>34</sup> Bases del programa Convocatoria 2014.

<sup>35</sup> El programa de capacitación en oficios de Más Capaz (componente 1), se ejecutó a través de un llamado especial del programa FOTRAB, mientras que la capacitación dirigida a personas en situación de discapacidad se hizo a través del programa de Becas Laborales.

<sup>36</sup> Segundo documento de diseño del programa, fechado 9 de abril de 2015, que actualiza al anterior, elaborado para la presente evaluación.

<sup>37</sup> Primer Documento de Diseño del programa, de junio de 2014, que correspondía al Plan de Capacitación del Gobierno.

<sup>38</sup> Datos para Junio de 2014.

situación de vulnerabilidad, asociada a las dificultades que enfrentan para acceder y permanecer en el mercado laboral, considerando que “el trabajo es una herramienta fundamental para lograr eliminar la desigualdad a nivel país”<sup>39</sup>. El programa supone que parte de estas dificultades se originan en la falta de “un aprendizaje adecuado para una inserción en puestos de trabajo de calidad, con las consiguientes mejoras de salarios”<sup>40</sup>.

Para estimar esta población potencial, los responsables del programa analizaron los datos de la Ficha de Protección Social<sup>41</sup> y del Seguro de Cesantía<sup>42</sup> para mujeres de 30 a 60 años de edad y para jóvenes (hombres y mujeres) de 18 a 29 años, analizando la densidad de cotizaciones como una forma de inferir la participación laboral en el periodo 2010-2013. A partir de allí, estableció que las personas que hayan cotizado menos del 50% en el periodo y/o, que aún teniendo más del 50% de cotizaciones, pero que hubieran estado desempleadas los últimos 6 meses del año 2013, presentarían la condición de vulnerabilidad que el programa busca enfrentar<sup>43</sup>. Es decir, se trataría de personas que se emplean ocasionalmente o que están sin empleo; ambas situaciones revelarían una situación de precariedad laboral. En esta definición, además, incluyó el hecho de que las personas no estuvieran estudiando (población pasiva) y que pertenecieran a los primeros quintiles de vulnerabilidad, de acuerdo a la definición de la Ficha de Protección Social.

**Cuadro n°1: Población Potencial y Objetivo Período 2011-2014**

<b>Año</b>	<b>Población Potencial<sup>44</sup></b>	<b>Población Objetivo</b>	<b>Cobertura de Población Objetivo respecto de la Potencial (%)</b>
2011	-.-	-.-	-.-
2012	-.-	-.-	-.-
2013	-.-	-.-	-.-
2014	2.636.120	30.000 <sup>45</sup>	1,1%
<b>% Variación 2011-2014</b>	-.-	-.-	-.-

*Fuente: Programa Más Capaz*

Esta población potencial, calculada como mujeres y jóvenes con hasta un 50% de cotizaciones o con más del 50%, pero sin cotizaciones en los últimos 6 meses del año 2013, que no estudien y pertenezcan a los

<sup>39</sup> Documento de diseño, abril 2015.

<sup>40</sup> Idem

<sup>41</sup> La ficha escogida, que corresponde a un instrumento de caracterización de los beneficiarios/as del Ministerio de Desarrollo Social, consignando un puntaje de vulnerabilidad, se plantea como el instrumento adecuado para medir condiciones de pobreza multidimensional, como también lo hace a la encuesta CASEN. No obstante, se debe considerar que la Ficha de Protección Social, al no ser aleatoria, presenta sesgo de autoselección, lo que tiene repercusión en la confiabilidad de los datos socioeconómicos, dado que son auto-reportados por los informantes que participan intencionadamente en la muestra, y tienen intereses en relación a sus resultados (efecto de los incentivos), tal como es demostrado por Herrera et al, 2010; otro sesgo no estudiado corresponde al acceso de información o condición de aislamiento de grupos vulnerables que desconocen el instrumento y que quedan fuera de la medición. Esto es diferente en el caso de la encuesta CASEN donde la definición de la muestra es aleatoria, de acuerdo a una metodología que busca mantener relación con el universo proporcionado por el Censo de Población, aunque también no incorpora en la medición las áreas de difícil acceso (Observatorio Social, 2015).

<sup>42</sup> Documento de diseño del programa, junio de 2014.

<sup>43</sup> Idem

<sup>44</sup> Es posible que incluya personas en situación de discapacidad, no obstante, no está cuantificada.

<sup>45</sup> Como se verá más adelante, se trata de una meta de atención más que de población objetivo.

primeros quintiles de vulnerabilidad<sup>46</sup>, se distribuye en 66% de mujeres de 30 a 60 años de edad (1.739.484); y 34% de jóvenes, mujeres y hombres, entre 18 y 29 años (896.636)<sup>47</sup>. Durante el año 2015, el programa aumentó el rango etáreo para mujeres, de 60 a 64 años, no obstante, se informa que no es posible determinar la magnitud de este cambio en la estimación de la población potencial actual, en términos del acceso y análisis a las bases de datos utilizadas<sup>48</sup>.

Con respecto a las personas en situación de discapacidad, la información es menos precisa. Se sabe que 1.054.000 jóvenes de 16 a 30 años estaban en esta situación el año 2004<sup>49</sup>. Es importante señalar que el programa considera que la situación de discapacidad es ya una situación de vulnerabilidad, por tanto los criterios aplicados a su determinación corresponden principalmente a la acreditación de dicha situación. La población potencial en esta situación no ha sido cuantificada, debido a que no se ha podido estimar para el periodo contemplado<sup>50</sup>, por lo que es posible que dentro de la población potencial estimada esté considerada la población en esta situación.

La población objetivo no ha sido definida ni cuantificada por el programa. Lo que sí se ha definido son las metas de atención (cupos planificados), que para el año 2014<sup>51</sup> fue de 30.000 personas, de las cuales el 67% corresponde a mujeres y el 33% a jóvenes. Para el caso de jóvenes con discapacidad, se propuso atender a 1.000 personas. La cifra total de personas a ser atendidas el 2014, responde a una distribución de la meta de 450.000 personas capacitadas, comprometida en el programa de gobierno durante el periodo presidencial<sup>52</sup>.

De acuerdo a la información del programa, se proyecta una atención para el periodo contemplado entre los años 2014 y 2018 de 450.000 personas (lo que corresponde a una cobertura de 17,5% de la población potencial informada para el año 2014).

**Cuadro nº2: Metas de atención del programa por segmento de población 2014 - 2018**

<b>Año</b>	<b>Meta atención Total</b>	<b>Mujeres de 30 a 64 años</b>	<b>% Mujeres de 30 a 64 años / Meta total</b>	<b>Jóvenes de 18 a 29 años</b>	<b>% Jóvenes / Meta total</b>	<b>Jóvenes con discapacidad (de 18 a 40 años)</b>	<b>% Jóvenes SitDisc / Meta total</b>
2014	30.000	20.000	67%	9.000	30%	1.000	3%

<sup>46</sup> De acuerdo a información disponible en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social, el primer quintil está en el rango de 2.072 a 8.500 puntos; el segundo quintil de 8.501 a 11.734 puntos, y el tercer quintil en el rango de 11.735 y 13.484 puntos.

<sup>47</sup> Fuente: Elaborada por el programa, sobre la base de la Ficha de Protección Social y del Seguro de Cesantía.

<sup>48</sup> De acuerdo a lo informado por personal del Departamento de Estudios de SENCE, la ampliación del rango de edad a 64 años se realizó a partir de una sugerencia de la Dirección de Presupuestos de incluir a todas las mujeres que no pueden acceder aún al beneficio de la pensión básica solidaria, que comienza a operar a partir de los 65 años de edad. Las dificultades para actualizar la información de cotizaciones y FPS en este nuevo rango etáreo, están asociadas al tiempo que toma acceder a dichos datos, lo que excedería el tiempo de la presente evaluación.

<sup>49</sup> Informe de Consultoría "Capacitaciones para personas en situación de discapacidad", Enero 2015. Datos sobre la base de Informe SENADIS de Discapacidad de 2004 relativo a la Encuesta Nacional de Discapacidad, ENDISC.

<sup>50</sup> De acuerdo a profesionales de la institución responsable, el argumento esgrimido al respecto es que la definición de discapacidad de la OMS, usada por el programa, no es coherente con los datos proporcionados por CASEN, dado que la definición de la OMS no consideraría los elementos de contexto que influyen en la situación de discapacidad.

<sup>51</sup> Fuente: Minuta Estado de Avance Programa Más Capaz, SENCE, 16-1-2015

<sup>52</sup> De acuerdo al personal responsable, esta distribución se basó en un criterio de gradualidad, considerando que se trata de un programa nuevo que se extiende hasta el fin del gobierno en el año 2018.

<b>Año</b>	<b>Meta atención Total</b>	<b>Mujeres de 30 a 64 años</b>	<b>% Mujeres de 30 a 64 años / Meta total</b>	<b>Jóvenes de 18 a 29 años</b>	<b>% Jóvenes / Meta total</b>	<b>Jóvenes con discapacidad (de 18 a 40 años)</b>	<b>% Jóvenes SitDisc / Meta total</b>
2015	75.000	50.000	67%	22.000	29%	3.000	4%
2016	120.000	80.000	67%	35.000	29%	5.000	4%
2017	145.000	100.000	69%	39.500	27%	5.500	4%
2018	80.000	50.000	63%	24.500	31%	5.500	7%
<b>Total</b>	<b>450.000</b>	<b>300.000</b>	<b>67%</b>	<b>130.000</b>	<b>29%</b>	<b>20.000</b>	<b>4%</b>

Fuente: Programa Más Capaz

De esta atención proyectada, el programa propone como meta que el 66% sean mujeres en un rango de edad de 30 a 64 años (300.000 personas), y un 33% a jóvenes (150.000 personas, de las cuáles también se consideran mujeres). Dentro de estas metas, se proyecta atender a 20.000 jóvenes en situación de discapacidad (hombres y mujeres), lo que equivale a una cobertura del 2% de la población potencial de jóvenes en situación de discapacidad, si se toma el universo estimado en el año 2004<sup>53</sup>. Es importante señalar que dentro de los jóvenes, el programa considera atender a población privada de libertad, aunque en este caso no se establecen metas específicas.

Para el año 2015, de acuerdo a información provista por el Departamento de Administración y Finanzas de SENCE, se cuenta con 76.900 cupos para capacitación regular en oficios (con modelo inclusivo de personas en situación de discapacidad); 3.750 cupos exclusivamente para jóvenes en situación de discapacidad; 15.000 cupos de capacitación en emprendimiento para mujeres (de los cuales 10.000 serán ejecutados por otras instituciones<sup>54</sup> en convenio con SENCE); y 3.750 cupos para nivelación de estudios. Además, de acuerdo a personal del programa, se consideran 3.000 cupos para continuidad de estudios. Esta situación implica un incremento del presupuesto del año 2015 de un 5%<sup>55</sup>.

### 1.3. Antecedentes presupuestarios

El presupuesto total del programa para el año 2015 es de M\$99.252.199; el 99% de este presupuesto corresponde a una asignación específica al programa (M\$98.194.534), mientras que el 1% (M\$ 1.057.665), corresponde a una asignación del presupuesto institucional dirigido a financiar gastos de operación del programa (personal y gastos de consumo; ítemes 21, 22 y 29 de la ley de presupuestos). Para el año 2015 el presupuesto del programa corresponde al 40% del presupuesto total de la institución responsable, SENCE.

Como el programa se origina el año 2014 en una fase piloto, no existió una asignación presupuestaria específica al programa, por lo que se ejecutó a través de otros programas de SENCE. Bajo este entendido, el presupuesto del programa para ese año fue de \$4.937 millones, correspondiendo al 3% del presupuesto de SENCE, bajo la asignación presupuestaria del programa de Capacitación en Oficios, FOTRAB, Transferencias a Sector Público y Programa de Becas<sup>56</sup>. Este presupuesto se distribuyó en un 77% en transferencias directas y 23% en gastos en personal y bienes de consumo. Como asignación extrapresupuestaria, destinada al Componente n° 2 (Capacitación especial), se utilizó el programa de Becas Laborales, con un monto de \$1.138 millones, adicionales al presupuesto inicial \$4.937 millones.

<sup>53</sup> Informe SENADIS 2004, ya citado.

<sup>54</sup> Estas instituciones son FOSIS, PRODEMU, INDAP, SERNAPESCA, SERNAM.

<sup>55</sup> Entrevista a Jefe Departamento de Administración y Finanzas.

<sup>56</sup> Cuenta de excedentes Franquicia Tributaria.

**Cuadro n°3: Presupuesto total del programa 2011-2015 (miles de \$ año 2015)**

<b>Año</b>	<b>Presupuesto total del programa (incluye todas las fuentes de financiamiento)</b>	<b>Presupuesto del Programa proveniente de la Institución Responsable (a)</b>	<b>Presupuesto Total Institución Responsable (b)</b>	<b>Participación del programa en el presupuesto de la Institución Responsable (%) (a/b)</b>
2011	0	0	139.010.876	.-
2012	0	0	137.301.752	.-
2013	0	0	176.310.151	.-
2014	6.074.608	6.074.608	178.036.991	3%
2015	99.252.199	99.252.199	245.374.590	40%
<b>% Var. interanual</b>	<b>2109<sup>57</sup>%</b>	<b>2109<sup>58</sup>%</b>	<b>99<sup>59</sup>%</b>	

Fuente: Elab. Propia sobre información provista por Departamento de Administración y Finanzas, SENCE.

El presupuesto institucional de SENCE tiene un incremento del 99% entre los años 2011 y 2015, registrándose la mayor alza entre los años 2014 y 2015 (38%), atribuible al mayor incremento del programa Más Capaz, con una asignación específica en la ley de presupuestos.

La apertura presupuestaria para el año 2015<sup>60</sup>, contempla la asignación a líneas presupuestarias denominadas “Más Capaz Regular”, con el 81,8% del presupuesto (componente n°1); “Más Capaz emprendimiento”, con el 4,8% (Componente n°3); “Más Capaz Discapacidad” con el 6,7% (Componente n°2); “Más Capaz Nivelación”, con el 2,4%; “Más Capaz Continuidad Estudios” con el 2,6%; y, “Más Capaz Certificación” con el 0,4%. Un 1,2% se destina a difusión y a la institución Sence. Como puede inferirse de la definición de componentes del programa (sección 1.1.), las líneas presupuestarias “Más Capaz Nivelación”, “Más Capaz Continuidad de Estudios” y “Más Capaz Certificación” están integradas en el componente 1, destinados a la capacitación en oficios para jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad, a través del modelo inclusivo de capacitación.

Un punto importante a considerar es que los recursos para el programa Mas Capaz, en el presupuesto 2015, se encuentran concentrados en la asignación presupuestaria 24-01-007 (transferencias corrientes al sector privado). Lo cual reduciría la posibilidad de contratación solo de organismos privados. Ahora bien el programa indica que en atención a la glosa 19 del programa presupuestario que señala; “La transferencia de recursos a los organismos ejecutores podrá realizarse por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, según éste así lo determine, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.886 y su Reglamento, concursos o **transferencias a entidades públicas**”, el SENCE podrá transferir recursos bajo esa asignación a entidades públicas como lo son los LTP. Se desconoce la razón de esta determinación considerando lo establecido en el clasificador presupuestario.

<sup>57</sup> Solo se considera la variación 2014-2015.

<sup>58</sup> Solo se considera la variación 2014-2015.

<sup>59</sup> Se considera la variación 2011-2015.

<sup>60</sup> Información provista por el Departamento de Administración y Finanzas de SENCE

## II. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

### 1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

#### a) Problema o necesidad que dio origen al programa

El Programa Más Capaz tiene su origen en el documento “Chile de Todos. Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018”<sup>61</sup>. En este documento se observan varias referencias sobre lo que se pretende hacer en caso de llegar a ganar las elecciones en el ámbito laboral, juventud, equidad de género y discapacidad, entre otros temas. Posteriormente, se elaboran los “50 compromisos para los primeros 100 días de Gobierno” que fue lanzado públicamente el 7 de octubre de 2013. Tal documento establece las prioridades estratégicas para el gobierno y, de manera más específica, se puede decir que el marco inicial del Programa se encuentra definido en los Compromisos n°19 y n°20.

Compromiso no. 19

*Las **mujeres**, sobre todo las que tienen menos recursos, muchas veces no pueden encontrar empleo porque no tienen capacitación en un oficio. Por eso, entregaremos el plan de implementación de un nuevo programa de Formación y Capacitación Laboral, que beneficiará a 300.000 mujeres con el objeto de aumentar la participación laboral femenina en el mercado del trabajo.*

Compromiso no. 20:

*A través de la capacitación las personas pueden adquirir competencias para acceder a mejores empleos y mayores remuneraciones. A los **jóvenes vulnerables** les cuesta más que a nadie encontrar empleo, porque no tienen experiencia ni formación profesional. Es necesario mejorar su formación y proveerlos de las competencias necesarias para ingresar al mundo del trabajo. Por ello, presentaremos detalladamente un plan de Capacitación de Inserción Laboral y Educacional que beneficiará a 150.000 jóvenes, incluyendo especialmente a **jóvenes en situación de discapacidad**.*

De manera oficial, el Programa Más Capaz es creado y normado por el Decreto Afecto no. 101, del 11 diciembre 2014. El Programa pertenece al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y es desarrollado por el SENCE. En este sentido se constituye en el objetivo estratégico número 1 del mencionado ministerio:

*“apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad”.*

y de sus Objetivos Estratégicos Institucionales:

- “1. Asegurar la calidad de la capacitación, certificación e inserción laboral (...)*
- 2. Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación y empleo (...)”*

Mirado desde una perspectiva más amplia, el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet busca contribuir a la construcción de una sociedad con menos desigualdad, propiciando la igualdad de oportunidades y apoyando a los grupos más desfavorecidos. Entre estos se incluyen las mujeres, las personas jóvenes y las que se encuentran en situación de discapacidad y con baja participación en el mercado laboral.

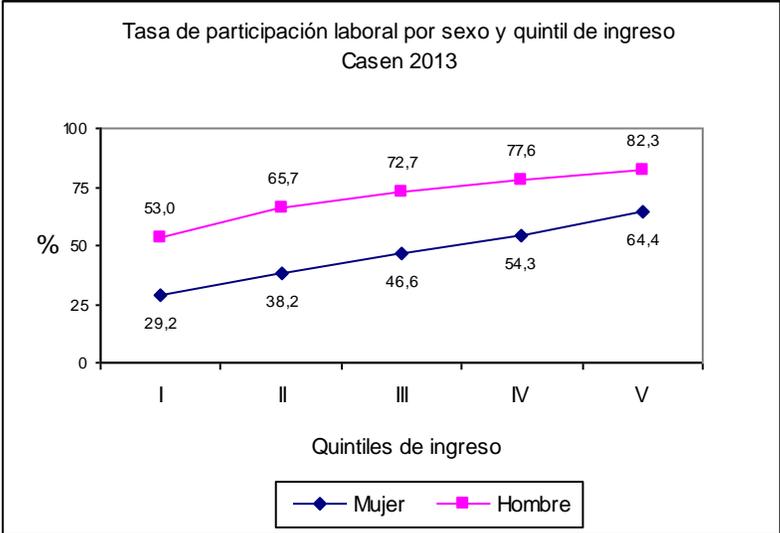
---

<sup>61</sup> <http://www.minsepres.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/ProgramaMB.pdf>.

La Ficha de Antecedentes del Programa<sup>62</sup> entrega datos de la CASEN 2011 respecto a la identificación del problema. Se menciona la baja tasa de participación laboral de las mujeres y de los jóvenes respecto a los hombres adultos: en Chile la tasa de participación laboral de las personas en edad de trabajar era un 55,9% mientras que para hombres superaba el 70%. En cambio, la tasa laboral de las mujeres era de un 43,5% y de jóvenes un 46,4% (no se menciona datos respecto a la participación laboral de personas en situación de discapacidad).

Considerando la Ficha mencionada anteriormente, más otros antecedentes<sup>63</sup> entregados por el Programa, el problema a solucionar por el Más Capaz es la baja empleabilidad de mujeres y jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o en situación de discapacidad. En base a esto, más el procesamiento de las CASEN 2013 y la revisión de otras fuentes secundarias el Panel ha confirmado que el problema identificado existe y amerita políticas para resolverlo, o a lo menos aminorarlo, tal como se demostrará a continuación.

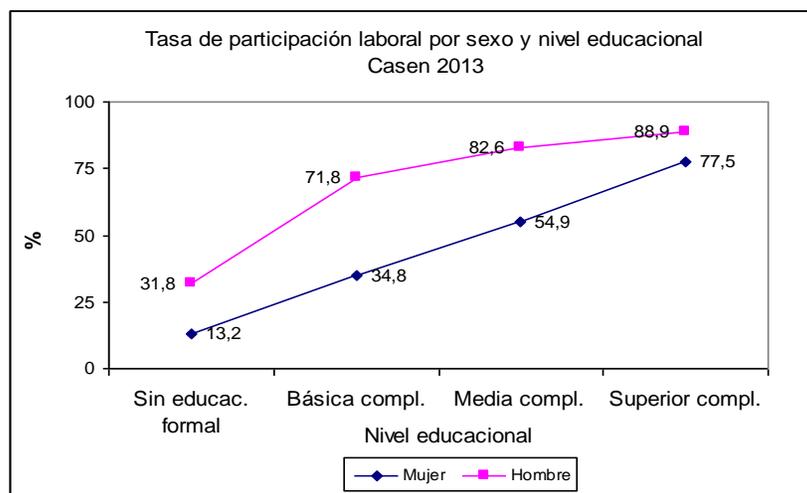
Efectivamente la participación laboral de las **mujeres**, es más baja que la participación de hombres y es aún más baja entre las mujeres de bajos ingresos. En el gráfico n°1 se puede observar que la participación laboral de mujeres era de un 29,2% en el primer quintil y 38,2% en el segundo. En cambio, la tasa de participación laboral de las mujeres que pertenecen al cuarto y quinto quintil era de 54,3% y 64,4%, respectivamente. En otras palabras, la tasa de participación laboral de las mujeres con mayores ingresos más que dobla la tasa de las mujeres de menores ingresos, lo que por sí sólo ya justificaría la necesidad de políticas como el +Capaz. Asimismo, los datos de la CASEN 2013 (gráfico n°2) confirman que la educación es una de las principales variables que explica la participación laboral tanto de hombre como de mujeres aunque, especialmente de estas últimas: mientras la participación laboral de las mujeres sin educación formal era de 13,2%, la de mujeres con educación superior completa era 77,5%, o sea, una contundente diferencia de casi seis veces más.



**Gráfico n°1: Tasa de participación laboral por sexo y quintil de ingreso, CASEN 2013**  
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos Ministerio de Desarrollo Social*

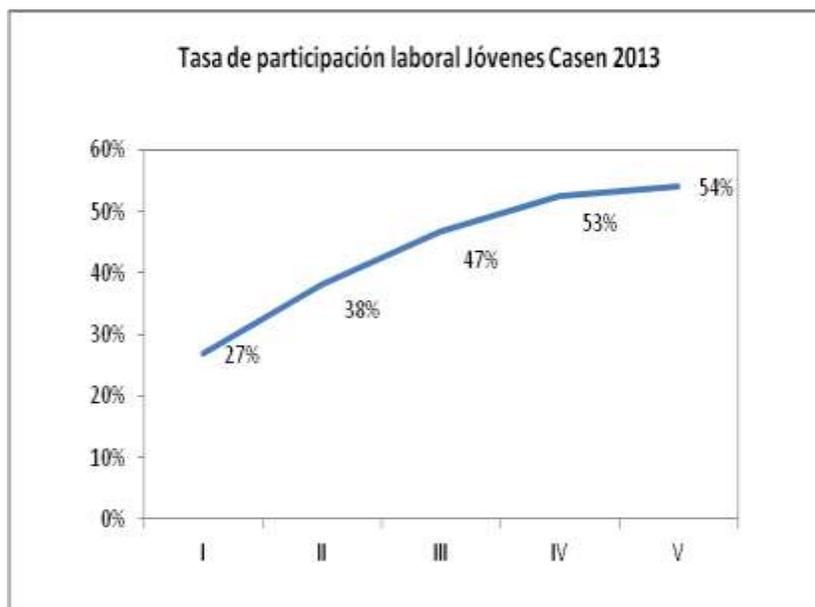
<sup>62</sup> Ficha completada por los responsables del programa al inicio del proceso de la evaluación DIPRES, EPG 2015.

<sup>63</sup> Documento de diseño (Abril 2015), Formulario de Presentación de Programas Sociales Nuevos para la Evaluación Ex-ante y el último documento de diseño (07 de abril 2015).



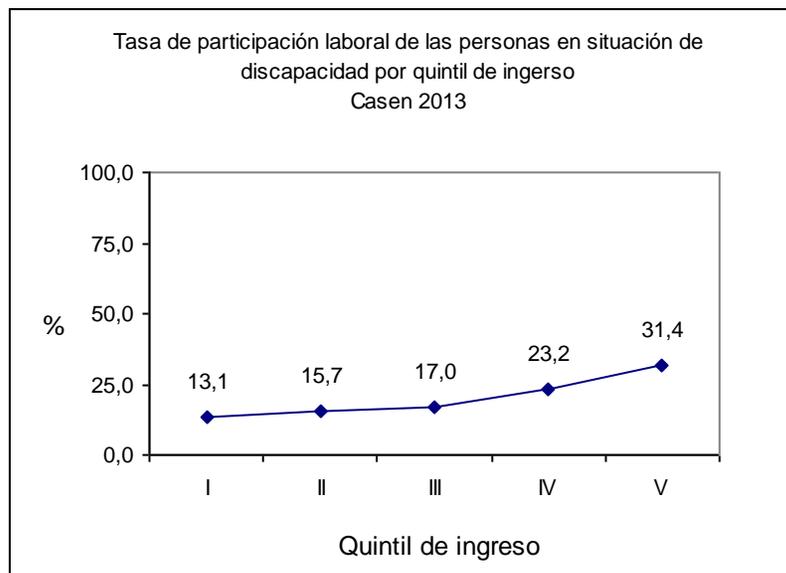
**Gráfico n°2: Tasa de participación laboral por sexo y nivel educacional, CASEN 2013**  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Ministerio de Desarrollo Social

Respecto a los **jóvenes de 18 a 29 años** (gráfico n° 3), ellos presentaban tasas de participación laboral con tendencias similares a las mujeres, o sea, mucho más bajas en los primeros quintiles (27% en el primer quintil y 38% en el segundo) y contrariamente mayores en los últimos (54% en el último quintil).



**Gráfico n°3: Tasa de participación laboral Jóvenes de 18 a 29 años, CASEN 2013**  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Casen 2013

Con relación a la participación laboral de las **personas en situación de discapacidad** (gráfico no. 4) esta era todavía más precaria especialmente en los quintiles inferiores, tal como se puede observar en gráfico 4. Hasta el III quintil la participación laboral alcanza un máximo de 17% mientras que en el V era un 31,4%. Sin embargo, son tasas muy bajas cuando se compara con las personas que no se encuentran en situación de discapacidad. Por ejemplo, la tasa de participación de los hombres que no se encuentran en situación de discapacidad y pertenecen al III quintil es de 72,7%, o sea, más de cuatro veces mayor a la de personas que se encuentran en situación de discapacidad (gráfico no. 1).



**Gráfico n°4: Tasa de participación laboral de las personas en situación de discapacidad por quintil de ingreso, CASEN 2013**

*Fuente: Elaboración propia a partir de Casen 2013.*

#### **b) Causas que originan el problema y que espera resolver el Programa**

El problema que intenta resolver el Programa Más Capaz es la baja empleabilidad de mujeres, jóvenes y personas (jóvenes) en situación de discapacidad que pertenecen a sectores de bajos ingresos.

El diagnóstico apunta a que las causas de la menor empleabilidad de los mencionados grupos son, entre otras cosas, los menores niveles de educación y capacitación. Al relacionar educación y empleabilidad (CASEN 2013), se observa que mientras la participación laboral de las mujeres sin educación formal era de 13,2%, la de mujeres con educación superior completa era 77,5%, o sea, una contundente diferencia de casi seis veces más. Con respecto a la capacitación, se observa que, tanto para jóvenes como para las mujeres, (gráfico n°2).

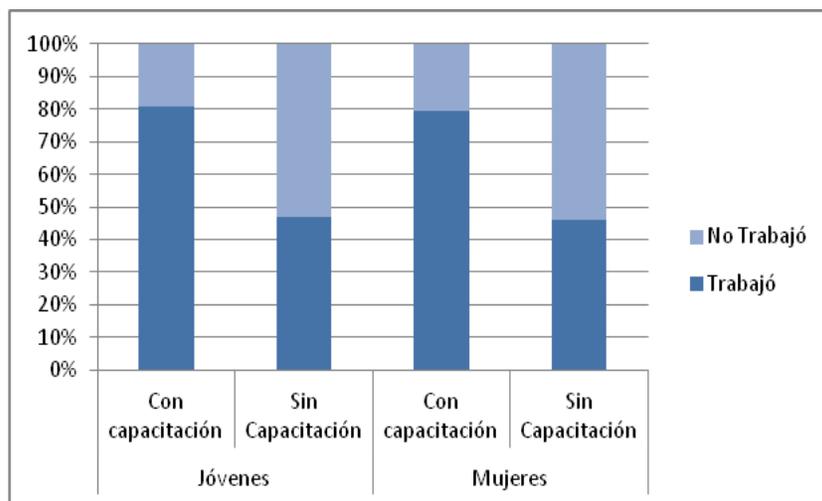
En este mismo sentido, el Panel buscó verificar si la capacitación tenía algún impacto en el empleo y/o en las mejoras salariales, tal como lo plantea el propósito del Programa. Para esto, se analizaron los datos de la encuesta CASEN 2013 y se obtuvieron las siguientes relaciones a través de matrices de contingencia (correlaciones bivariadas), considerando las variables Capacitación<sup>64</sup>, Empleo<sup>65</sup> e Ingreso<sup>66</sup>. Se analizaron las correlaciones bivariadas entre Capacitación y Empleo, y entre Capacitación e Ingreso. Todas resultaron ser significativas<sup>67</sup> y a continuación se presentan gráficamente:

<sup>64</sup> La pregunta es "¿ha recibido algún tipo de Capacitación?" Tipo 1; Respuestas categóricas: Capacitación laboral, capacitación en oficios, capacitación en emprendimiento, no ha recibido capacitación.

<sup>65</sup> La pregunta es: "¿la semana pasada trabajó al menos una hora?"

<sup>66</sup> Variable categórica Quintil de Ingreso Autónomo Nacional.

<sup>67</sup> De acuerdo a la prueba de chi-cuadrado para correlaciones bivariadas.

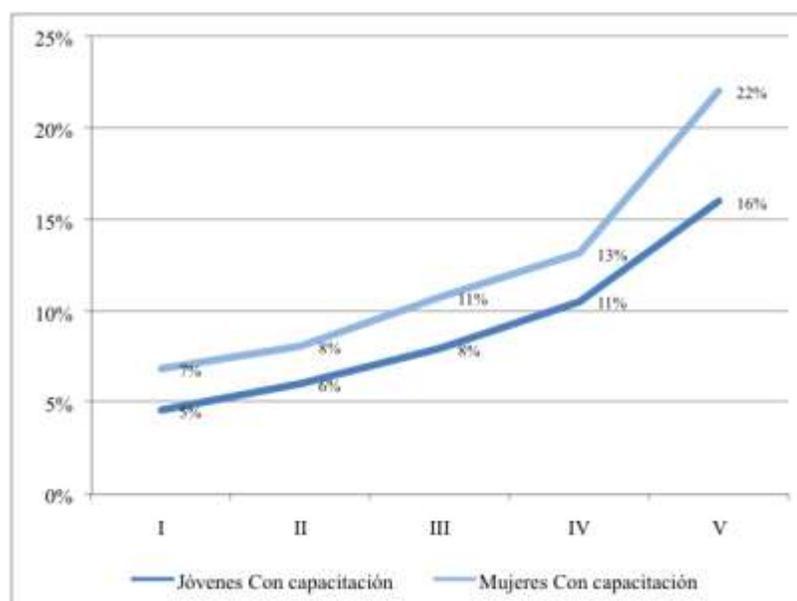


**Gráfico nº5: Jóvenes de 18 a 29 años y mujeres de 30 a 64 años por condición de empleo y capacitación.**

*Fuente: Elaboración propia sobre base de datos CASEN 2013*

En el gráfico anterior, se observa que la proporción de personas (jóvenes y mujeres) capacitadas que trabajaron era significativamente mayor (80%) a la proporción de las personas no capacitadas que trabajaron (50%). Con este análisis preliminar (que no elimina el sesgo de selección) existe evidencia que permite sospechar la existencia de una relación entre las variables capacitación y empleo, es decir, a mayor capacitación mayor la probabilidad de trabajar.

Con respecto a los ingresos, es posible establecer, tanto para jóvenes como para mujeres, que a mayor ingreso, mayor es el porcentaje de personas capacitadas. Tal como se puede observar en el gráfico no. 6, en el primer quintil solamente alrededor de un 5% de jóvenes (18 a 29 años) y 7% de mujeres adultas (30 a 64 años) se encontraba capacitados. Estos porcentajes van aumentando a medida que se avanza en los quintiles de ingresos, se trata de una relación con una curva ascendente. Así, en los últimos quintiles estos porcentajes triplican para jóvenes (16%) y cuadruplican para las mujeres (22%), tal como se puede observar en el gráfico a continuación.



**Gráfico nº6: Jóvenes de 18 a 29 años y mujeres de 30 a 64 años por quintil de ingreso y capacitación.**

*Fuente: Elaboración propia sobre base de datos CASEN 2013*

Si bien no se confirma una relación causal, sí es posible sospechar la existencia de una relación entre las variables capacitación y empleo, que indicaría que a mayor capacitación mayor la probabilidad de trabajar y/o mayor probabilidad de conseguir un ingreso más alto.

### **c) Efectos que el problema genera en la población**

Uno de los principales efectos que genera en la población el problema de la baja empleabilidad<sup>68</sup> son las menores tasas de inserción laborales y la merma de los ingresos de los hogares, en suma, una menor calidad de vida. Importa notar que las personas con baja empleabilidad se encuentran en situación de vulnerabilidad, pues el trabajo es el más importante recurso que poseen los grupos de bajos ingresos en las áreas urbanas.

Según un estudio cualitativo<sup>69</sup> con entrevistas en profundidad semiestructuradas<sup>70</sup>, las personas desempleadas se encuentran en situación de vulnerabilidad no sólo económica y social sino que también emocional, debido a la situación de dependencia vinculada a la disminución de sus recursos económicos. Además, la pérdida de independencia producida por la situación económica, dificulta elaborar un proyecto futuro de vida y genera sentimientos de indefensión con respecto al futuro.

La vulnerabilidad no atañe solamente a las personas sin empleo, sino también a las que poseen empleo precario pues la precarización de las condiciones laborales<sup>71</sup>, juntamente con el desempleo, llevan a una situación no sólo de vulnerabilidad sino que de exclusión social. Tener empleo precario implica recibir sueldos bajos, tener contrataciones inestables y cortas, ambas situaciones que no traen estabilidad laboral y, por consiguiente, las personas pasan a formar parte de la población vulnerable.

Finalmente, respecto a las personas en situación de inactividad, también preocupación del Más Capaz, se pudo observar -con tabulaciones especiales contenidas en el cuadro no.6- la relación entre empleabilidad, situación de inactividad y nivel de ingresos. De acuerdo a esta información, parece haber una leve tendencia a que las personas más pobres, dada su menor empleabilidad, estén más inactivas, lo que justificaría la preocupación del Programa también con este grupo.

### **d) Justificación de la intervención del Estado**

El Programa +Capaz recoge de cierta manera los planteamientos de la OCDE respecto a las políticas necesarias para tener un mercado de trabajo más inclusivo. Para lograrlo la OCDE recomienda: a) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; b) impulsar el empleo juvenil; c) fortalecer

---

<sup>68</sup> Ya se ha visto anteriormente que el nivel educacional es determinante en la participación laboral, especialmente en la femenina: la participación laboral de las mujeres con educación superior (77,5%) puede llegar a ser casi seis veces mayor que la tasa de las mujeres que no tienen educación formal (13,2%) (datos del Ministerio de Desarrollo Social en base a la CASEN 2013, presentado en gráfico nº2).

<sup>69</sup> Equipo Desarrollo de Competencias y Valores, 2012.

<sup>70</sup> Fueron realizadas 26 entrevistas semiestructuradas, en profundidad, a un total de 26 personas (16 hombres y 10 mujeres) en tres rangos de edad (<30 años, >30-<45 años y >45 años) y de estudios (primario, secundario y terciario).

<sup>71</sup> La OIT (2011) define trabajo precario a través de dos dimensiones: arreglos contractuales y condiciones precarias. La primera considera la limitada duración del contrato y la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo encubiertas, falso autónomo, subcontratista, etc.). La segunda dimensión incluye: bajo salario, escasa protección frente al despido, falta de acceso a la protección social y a los beneficios de los empleos de tiempo completo y posibilidad limitada o nula de ejercer sus derechos en su trabajo.

el sistema público de capacitación y d) proporcionar asesoramiento laboral personalizado a los solicitantes de empleo que tengan más dificultades para encontrar trabajo (OCDE, 2013).

El Programa no sólo coincide con las recomendaciones de la OCDE de apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y jóvenes y proporcionar intermediación laboral sino que incluye otros componentes que entregan beneficios adicionales a los participantes. Entrega beneficios adicionales, no solo en relación a lo recomendado por la OCDE, sino también en relación a las capacitaciones entregadas anteriormente por el Sence. Entre estos beneficios se puede mencionar la inclusión de personas (jóvenes) en situación de discapacidad; la entrega de certificación laboral, nivelación y continuidad de estudios; cuidado infantil en la fase lectiva y una línea orientada a las mujeres que desarrollan o pretenden desarrollar un emprendimiento económico. Así, el foco del programa no es sólo las personas desempleadas, sino que también en las personas inactivas y avanzar en mejorar la inactividad intermitente.

La intervención del Estado, por lo tanto, se orienta a resolver un problema que afecta a la población más vulnerable en términos socioeconómicos, desde una perspectiva de redistribución del ingreso, de modo que esta población acceda a “un aprendizaje adecuado para una inserción en puestos de trabajo de calidad, con las consiguientes mejoras de salarios”<sup>72</sup>, contribuyendo a reducir la pobreza y la vulnerabilidad de los grupos en los cuáles se focaliza, además de favorecer la inclusión social y lograr mejores condiciones de vida. Asimismo, es importante tener presente que los beneficios de la formación de capital humano no son solamente individuales sino que se traducen en mayores tasas de crecimiento económico y en mayor cohesión social<sup>73</sup>, lo que aporta al bienestar de toda la sociedad (Larrañaga et al., 2011):

*“Las razones que pueden fundamentar el financiamiento público de una política de capacitación laboral son las mismas que justifican la intervención del Estado en otros ámbitos de la economía. Principalmente, asegurar la provisión de bienes y servicios en aquellos casos donde falla la asignación de recursos a través de los mercados (bienes públicos, externalidades) o de avanzar hacia la equidad social a través de iniciativas que reduzcan la pobreza, favorezcan la inclusión social o generen una mejor distribución de oportunidades y resultados (...) al Estado le interesa la acumulación de capital humano en los trabajadores, especialmente en aquellos de menores niveles de ingresos, quienes tienden a ser los que presentan los mayores déficits en su formación educacional previa (...) La formación de capital humano redundante en una mayor productividad laboral de los trabajadores y, si los mercados son competitivos, debiese traducirse en mejores ingresos laborales y condiciones de empleabilidad (Larrañaga et al., 2011:14).*

De esta manera, se asume que el Programa contribuiría a reducir la pobreza y la vulnerabilidad de los grupos en los cuáles se focaliza, además de favorecer la inclusión social y lograr mejores condiciones de vida. Considerando los aspectos señalados anteriormente, se puede decir, además, que el Programa recoge muchas de las recomendaciones de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> Documento de diseño del programa, abril 2015.

<sup>73</sup> Muchos autores han demostrado el rol de la educación en el desarrollo de los países. Fue en los años 60 que se formuló la teoría del capital humano que plantea que la educación constituye una inversión que aumenta el capital y aporta al crecimiento económico de los países pues impacta directamente en la productividad. Tal teoría se forma en base a estudios económicos de varios países desarrollados. Por lo tanto, hay un cierto consenso de que la acumulación de capital físico y humano, juntamente con la tecnología, incrementan la productividad de la economía. Últimamente, siguiendo Amartya Sen, se considera la educación no sólo como un medio para aumentar la productividad sino para mejorar la calidad de vida de las personas, lo que fortalece la cohesión social (Briceño, 2011).

<sup>74</sup> Comisión Revisora de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral: “Informe Final”, Ministerio del Trabajo, 2011.

No obstante, se debe destacar que según Larrañaga et al (2011) la formación de capital humano ocurre en varios espacios (hogares, sistema educacional y puestos de trabajo) y, según la literatura especializada, es mayor la rentabilidad de la inversión en edades tempranas. Esto porque son las competencias de base las que sustentan y rentabilizan las que se adquieren posteriormente. La literatura también muestra que el retorno de la capacitación depende mucho de la naturaleza y calidad de las acciones emprendidas, y que muchas políticas de capacitación no presentan retornos positivos. Considerando lo dicho, Larrañaga termina por concluir que “contrariamente a lo que sucede con la inversión educacional y en intervenciones tempranas, no está para nada asegurado que las políticas de capacitación tengan siempre resultados exitosos” (ibíd pág. 14). En otras palabras, hay más seguridad en obtener resultados positivos con la educación en edades tempranas que con capacitaciones en edades más avanzadas y algunas evaluaciones de programas de capacitación revisadas a continuación parecen confirmar esto.

El panel ha confirmado este último punto a partir de la revisión de evaluaciones de impacto de programas de capacitación laboral para jóvenes en la región. Los resultados de hecho son heterogéneos, tanto positivos como negativos. En **Perú** y **Uruguay**, por ejemplo, los resultados fueron positivos pero en Argentina negativos. En el primer país mencionado se encontró que los ingresos de los jóvenes participantes se incrementaron de manera significativa (Burga, 2003). En Uruguay, el Programa Opción Joven logró disminuir la duración del desempleo, aumentó los salarios y la posibilidad de encontrar un empleo; además, contribuyó significativamente a la calidad del empleo encontrado (Naranjo, s/f). En cambio en **Argentina**, el Programa Joven no provocó impacto significativo y se concluyó que no se justificaba su existencia (Devia, 2003)<sup>75</sup>.

En Chile los resultados también son disímiles, algunos programas tuvieron impacto sobre el empleo y los sueldos y otros no, entre otros aspectos evaluados. A continuación se muestra en más detalle los resultados encontrados y seleccionados de las evaluaciones:

- **Programa de Capacitación Laboral Chile Joven:** en su primera fase (1991-1995) presentó aumento sustantivo en la probabilidad de encontrar empleo: participantes (57,8%) versus control (38,3%)<sup>76</sup> (Cinterfor, 1997 citado por Urzúa & Puentes, 2010). Asimismo, aumentó en un 30% los ingresos de los participantes, en un 20% la probabilidad de estar ocupado y en un 27% (34% para hombres y 18% para mujeres) la probabilidad que el empleo fuera formal (Aedo & Pizarro, 2004)
- **Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos** (1998-2000): altas tasas de desempleo entre los participantes y sin efectos sobre los salarios (Lara, 2001 citado por Urzúa & Puentes, 2010). Asimismo, casi la mitad de los egresados (44%) no tenían empleos y su situación inicial no había mejorado notoriamente, aunque el desempleo había disminuido a cerca de la mitad de lo que era antes de entrar al Programa; los ingresos mejoraron pero no se pudo demostrar que fue resultado de la capacitación. Geo Consultores (2001) termina por concluir el Programa aumentaba las posibilidades de acceso al mercado laboral, pero, por no crear puestos de trabajo dependía de variables exógenas (crecimiento económico, nivel de desempleo, etc.). Así, los resultados negativos podrían deberse, en parte, a los problemas de empleo del año 2000.
- **Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar** (iniciado el 2007): el 71% de las egresadas del programa se encontraba ocupada y sólo el 17,8% permanecía inactiva. Entre las inactivas iniciales, más del 60% se había activado y el 46% se había insertado laboralmente (Guernica, 2010). Para la Comisión Larrañaga el Programa tuvo impacto positivo en la probabilidad de estar ocupada, número de meses ocupada y activación o ingreso a la fuerza de trabajo (Larrañaga et al., 2011).

---

<sup>75</sup> Los parámetros de evaluación de estos programas son empleabilidad, desempleo, salarios, entre otros.

<sup>76</sup> No se menciona la segunda fase.

- **Programa Especial de Jóvenes (PEJ)** (empieza en 1997): tuvo efecto positivo y estadísticamente significativo en los ingresos laborales pero solamente para los hombres, sugiriendo aplicación de cobertura a través de escalamiento (Larrañaga et al., 2011).
- **Programa Jóvenes Bicentenario** (2008-2010): no arrojó impacto alguno en empleo ni salarios (Larrañaga et al., 2011).

Por lo tanto, se confirma que los resultados son disímiles. Importa destacar que los factores que inciden en el éxito o fracaso de las políticas de capacitación son innumerables y de distinta naturaleza. Según Larrañaga:

*“entre los factores de éxito se destacan la integralidad de los programas (combinación de capacitación, información e intermediación laboral), la capacitación (intensiva) en oficios y en la empresa, la importancia de involucrar al sector privado y de generar los incentivos adecuados en los organismos capacitadores para garantizar la calidad y pertinencia de los cursos de capacitación ofrecidos. Los riesgos de estos programas están relacionados con aspectos de diseño y con sus altos costos de ejecución”* (Larrañaga et al., 2011:14).

Asimismo, es de fundamental importancia la cantidad de horas de los cursos. Respecto a esto la Comisión Larrañaga concluyó que en los programas dirigidos a poblaciones vulnerables:

*“los resultados más auspiciosos provienen del Programa Especial de Jóvenes que opera cursos de larga duración (450 horas) acompañados de una práctica laboral con asistencia técnica (300 horas). Los oferentes son un conjunto muy seleccionado de OTEC que trabajan exclusivamente con grupos vulnerables, entidades que han logrado estructurar una oferta de cursos y relatores de buena calidad, con fuerte vinculación a las necesidades de las empresas. En el desarrollo de estos proveedores ha sido indispensable haber dispuesto de recursos fiscales suficientes en nivel y horizonte temporal, que permiten contar con equipos estables y programas consolidados” (...)* Además, los beneficiarios cuentan con tutorías especializadas, formación en TICs, subsidios de transporte y alimentación e intermediación laboral al terminar la práctica (Larrañaga et al., 2010, pág. 7).

El hecho que la mencionada Comisión haya encontrado que el PEJ tiene más impacto en las poblaciones vulnerables se puede deber, además de los factores ya mencionados -lo que incluye la cantidad de horas- a las propias características de los participantes tales como el nivel de educación formal, la necesidad de apresto o nivelación inicial (no escolar), la experiencia laboral previa, la edad, el sexo y, eventualmente, la situación de discapacidad del participante. También importa destacar que la duración de los cursos está muy relacionada no sólo con las características de los/las participantes sino que también al tipo de oficio a enseñar pues no es lo mismo capacitar, por ejemplo, en mantenedor de ascensores que en auxiliar de bodega. En otras palabras, la cantidad de horas de la capacitación y del acompañamiento sociolaboral debe ser flexible de acuerdo al tipo de oficio y las características del público participante.

Estos son criterios básicos que deberían guiar la definición de la cantidad de horas de cada curso, además, claro, los recursos disponibles. Por esto, en el caso del Más Capaz, la cantidad de horas de los cursos varían desde 180 hasta 300 horas, pues se buscó un equilibrio entre: 1) número de horas que asegurara impacto positivo en los salarios (cursos deberían, según Comisión Larrañaga, tener más de 140 horas lectivas); 2) duración de cursos que redujera riesgo de deserción (mientras más largo los cursos, mayores las tasas de deserción); 3) maximización de cobertura considerando restricciones presupuestarias.

Finalmente, otro punto importante a tener presente es si las capacitaciones provistas por el programa responden a las necesidades de los sectores productivos, y si permite que los participantes puedan elegir en qué capacitarse según la oferta de cursos disponibles, dando respuesta a las necesidades de la

población en términos de su empleabilidad y las expectativas de empleo y remuneración que les permitan salir de su condición de vulnerabilidad.

Respecto a si responde a las **necesidades de los sectores productivos** se puede decir que en teoría sí, ya que los cursos fueron definidos a partir de mesas regionales tripartitas que tenían por objetivo identificar las demandas laborales de los sectores productivos y territorios estratégicos de cada una de las regiones del país para orientar la oferta formativa. Entre agosto y octubre del año pasado se desarrollaron un total de 9 mesas sectoriales por región y 137 a nivel nacional. Posteriormente al trabajo de homologación, se llegó a un total de 21 sectores productivos y 463 ocupaciones/temas levantados a nivel nacional de las cuales un 40% ya contaba con plan formativo, un 39% con perfil ChileValora y un 25% con ambas propiedades.

En este sentido, se puede decir que el proceso desarrollado con las mesas regionales tripartitas permitiría responder a las necesidades de los sectores productivos, posibilitando que los participantes tuvieran acceso a una gama variada de cursos de capacitación adecuadas a las necesidades económicas del territorio. Según información entregada por la contraparte, las mesas tuvieron problemas, como por ejemplo, el desconocimiento de los conceptos técnicos del enfoque por competencias, la baja aplicación del enfoque territorial y la escasez de información respecto a la disponibilidad de proveedores en la región. No obstante, se considera que más que problemas constituyen desafíos a ser enfrentados conjuntamente. Se pretende que el proceso de levantamiento de las necesidades regionales en términos de mercado laboral sea continuo y que se genere el ambiente necesario para que se desarrolle tanto el enfoque por competencias como el territorial.

Con relación a las **expectativas de empleo y remuneración** de los participantes se puede mencionar que, aunque los datos muestran la correlación positiva entre nivel educacional y participación laboral, lo que debería derivar en mayores remuneraciones, la verdad es que, como muestra Larrañaga et al. (2011) nada puede garantizar esto, son probabilidades y que dependen en gran parte del tipo y calidad de la capacitación, tal como ya se analizó anteriormente.

Así, el panel confirma la existencia y relevancia del problema identificado y la necesidad de políticas para resolverlos, o sea, para aumentar la empleabilidad de mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad que, además, se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica. En definitiva, y considerando todas las aristas analizadas en esta sección, el Programa se justifica principalmente por la importancia del problema identificado en mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad y que se encuentran en situación de vulnerabilidad, respecto al capital educacional, el empleo y los salarios. Según el Panel, el Estado debe intervenir en situaciones como estas para corregir la falla de mercado y contribuir a mejorar las condiciones socioeconómicas de este grupo humano. La intervención es de carácter integral e incluye capacitación, nivelación y continuidad de estudio, certificación de competencias laborales, intermediación laboral, apoyo sociolaboral y colocación en empleos de calidad. Se trata de un programa en el cual las mujeres tienen un rol protagónico y que cuenta con enfoque de género. Es fundamental, para alcanzar los resultados pretendidos, que exista correspondencia entre los cursos de capacitación desarrollados y el mercado laboral local para que las personas capacitadas sean efectivamente demandadas en el mercado y perciban una remuneración acorde que les permita mejorar sus estándares de vida.

### **e) Población potencial y población objetivo**

De acuerdo al problema señalado que el programa busca enfrentar, la **población potencial** del Programa Más Capaz, en su diseño preliminar, fue definida como aquella que presenta el problema de nula o escasa participación en el mercado laboral, medido a través de cotizaciones laborales (menos del 50% anual en

un periodo de 3 años, o ausencia en los últimos 6 meses) y su participación en los quintiles más vulnerables de la ficha de protección social (FPS)<sup>77</sup>.

De acuerdo al Decreto 101 del 12 de diciembre de 2014, que crea el programa, la situación de vulnerabilidad social implica que la población debe pertenecer al 60% más vulnerable (según el instrumento de focalización vigente<sup>78</sup>) y contar con nula o escasa participación laboral (densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses). Para el caso de la población en situación de discapacidad, las personas además deben acreditar dicha situación<sup>79</sup>.

En términos de segmentos de edad se define como:

- mujeres entre 18 y 64 años
- hombres entre 18 y 29 años
- hombres y mujeres con responsabilidad parental de 16 y 17 años.
- hombres y mujeres que estén cursando cuarto medio de la enseñanza técnico-profesional.
- hombres y mujeres en situación de discapacidad entre 18 y 40 años.
- hombres y mujeres jóvenes infractores de ley, entre 14 y 40 años, y excepcionalmente mujeres hasta 64 años<sup>80</sup>.

Están excluidos del Programa Más Capaz los siguientes segmentos de la población:

- estudiantes de enseñanza media (excepto hombres y mujeres con responsabilidad parental de 16 y 17 años o que estén cursando cuarto medio de la enseñanza media técnico profesional);
- personas con educación terciaria completa impartida por Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o Universidades Estatales o Privadas.
- estudiantes regulares de Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y/o por Universidades Estatales o Privadas.
- personas que al momento de su inscripción participan de algún curso de capacitación financiado por SENCE.

En base a la información entregada por el Programa Más Capaz, la población potencial para el año 2013 era de 2.636.120 personas, compuesta por casi 1,7 millones de mujeres de 30 a 60 años, de las cuales un 62% pertenecían al primer quintil de vulnerabilidad de la FPS y por 897 mil jóvenes, hombres y mujeres, de 18 a 29 años, de los cuales un 68% pertenece al primer quintil de vulnerabilidad de la FPS (63% Mujeres, 37% Hombres).

Ahora bien, esta estimación se basa en criterios diferentes a los establecidos en el decreto de creación del programa, toda vez que considera la población que tiene hasta un 50% de cotizaciones durante los últimos 3 años (y no durante los últimos 12 meses, como establece el citado decreto). Además, la cifra de mujeres presentada por el programa en su diseño 2015 preliminar<sup>81</sup>, no coincide con la actual, debido al

---

<sup>77</sup> Documento de diseño, abril 2015.

<sup>78</sup> El programa en su documento de diseño inicial de Junio de 2014, utilizó la Ficha de Protección Social.

<sup>79</sup> A través de: Credencial de Inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación; Copia de Resolución de discapacidad emitida por la Comisión de Medicina Preventiva (COMPIN); Certificado de inscripción de discapacidad emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación y/o Presentación del pago de la pensión básica solidaria de invalidez.

<sup>80</sup> De acuerdo al compendio estadístico 2013 de Gendarmería de Chile la población promedio atendida (cierre de mes) asciende a 124.367 personas, de las cuales el 11,6% son mujeres. Con respecto a la composición etárea, este compendio no cuenta con esa información, no obstante, de acuerdo al boletín estadístico nacional de SENAME, a diciembre del 2013, existían 14.130 jóvenes atendidos bajo el concepto de justicia juvenil, de los cuales el 10,5% son mujeres, 12% tiene entre 14 y 15 años de edad, 43% entre 16 y 17 años, y el 45% 18 años y más.

<sup>81</sup> Documento de diseño de Junio de 2014.

aumento del rango etáreo a 64 años (incluyendo también mujeres en situación de discapacidad), a partir del Decreto 101 de Diciembre de 2014<sup>82</sup>. Por lo tanto, las estimaciones que tiene el programa en la actualidad no se ajustan a las definiciones de población potencial que se han establecido en el diseño vigente.

Para acercarse a una identificación de la población potencial del programa de acuerdo al diseño vigente, en la presente evaluación se ha utilizado los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2013 del Ministerio de Desarrollo Social. Lo anterior, considerando que una forma tradicional de abordar la noción de vulnerabilidad en su dimensión socioeconómica es a través del análisis de la distribución del ingreso. Al analizar los datos provistos por la encuesta CASEN 2013, la población de mujeres y jóvenes que cumplirían con el requisito de pertenecer a los tres primeros quintiles de ingresos, se presenta desagregada en la siguiente tabla:

**Cuadro n°4: Población Potencial por quintil de ingreso autónomo 2013**

Quintil de ingreso autónomo <sup>83</sup>	Mujeres <sup>84</sup> 30-64 años	Jóvenes <sup>85</sup> 18-29 años	personas en situación de discapacidad <sup>86</sup> Jóvenes 18-40 años / mujeres de 41 a 64 años	Total
I	706.696	634.473	89.815	1.430.984
II	794.148	738.419	66.205	1.598.772
III	793.957	721.480	62.860	1.578.297
IV	741.423	684.364	46.648	1.472.435
V	682.781	578.012	38.218	1.299.011
<b>Total</b>	<b>3.719.005</b>	<b>3.356.748</b>	<b>303.746</b>	<b>7.379.499</b>
<b>Pobl.en I, II y III</b>	<b>2.294.801</b>	<b>2.294.372</b>	<b>218.880</b>	<b>4.608.053</b>
<b>% total</b>	<b>62%</b>	<b>62%</b>	<b>72%</b>	<b>62,4%</b>

*Fuente: Elaboración propia sobre base de datos CASEN 2013*

Como se observa en el cuadro anterior, el 62% de la población de mujeres y jóvenes en los estratos de edad definidos en el programa se encuentra en los primeros tres quintiles de ingresos autónomo, es decir, pertenecen a hogares cuyo ingreso autónomo per cápita es inferior a \$168.000, mientras que la línea de pobreza establecida por el mismo instrumento está en \$136.911 per cápita<sup>87</sup>. En el caso de los jóvenes en situación de discapacidad el porcentaje es aún mayor, alcanzando el 74% de ellos. Es importante señalar que en el caso de los jóvenes que se ubican en los dos primeros quintiles de ingresos, el 55%

<sup>82</sup> Como se comentó anteriormente, de acuerdo al personal de programa, el aumento del rango etáreo se debió a la necesidad de incorporar a mujeres entre 60 y 64 años que quedan fuera del sistema de previsión social.

<sup>83</sup> De acuerdo al ingreso autónomo per cápita (CASEN 2013), los tramos de cada quintil son: Quintil I, de 0 a \$70.417; Quintil 2 de \$70.418 a \$112.667; Quintil 3 de \$112.668 a \$168.056; Quintil 4 de \$168.057 a \$282.667; Quintil 5 de \$282.668 y más.

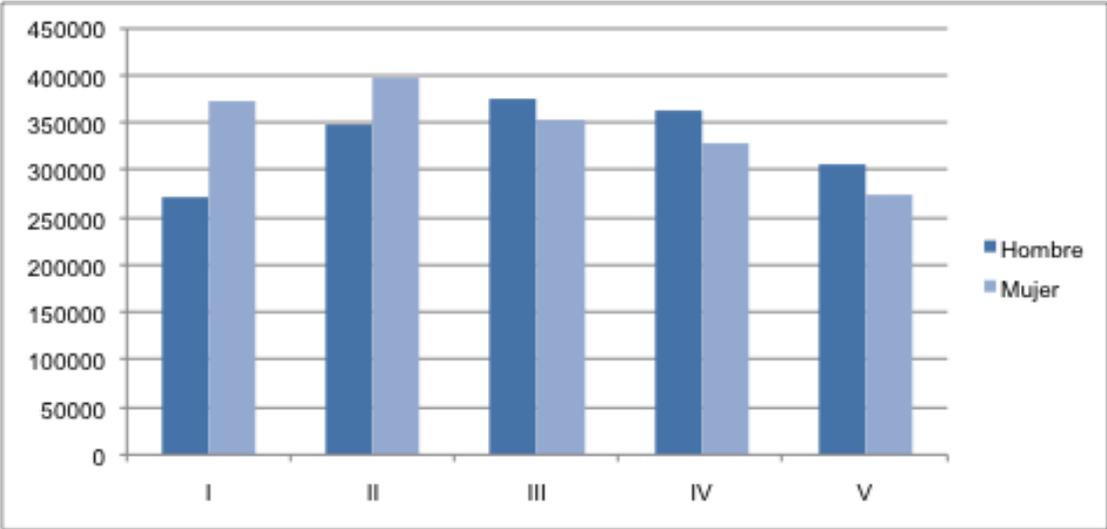
<sup>84</sup> Mujeres de 30 a 64 años, excluye mujeres que declaran situación de discapacidad.

<sup>85</sup> Mujeres y hombres de 18 a 29 años, excluye jóvenes que declaran situación de discapacidad.

<sup>86</sup> Mujeres y hombres de 18 a 40 años y mujeres de 41 a 64 años, que presentan al menos una "condición permanente o de larga duración" de discapacidad como "Dificultad física y/o movilidad, Mudez o dificultad del habla, Dificultad psiquiátrica, Dificultad mental o intelectual, Sordera o dificultad para oír aún usando audífonos, Ceguera o dificultad para ver aún usando lentes".

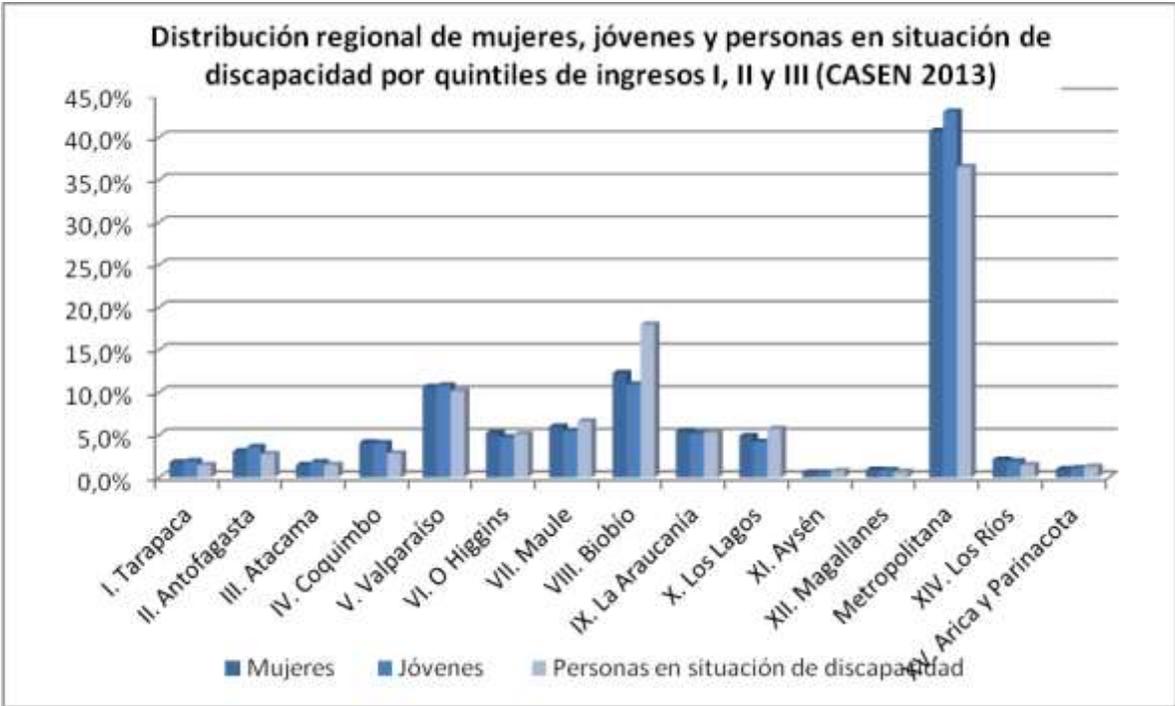
<sup>87</sup> De acuerdo a nueva metodología que recoge una concepción multidimensional de la pobreza, para zona urbana. PPT "CASEN 2013, Una medición de pobreza moderna y transparente para Chile". Enero 2015. Información Ministerio de Desarrollo Social, disponible en Internet.

corresponde a mujeres, situación que se revierte al aumentar el quintil, tal como puede observarse en el siguiente gráfico:



**Gráfico n°7: Jóvenes de 18 a 29 años por sexo y quintil socioeconómico, CASEN 2013**  
 Fuente: Elaboración propia sobre base de datos CASEN 2013

La distribución territorial de la población potencial del programa, se puede observar en el siguiente gráfico:



**Gráfico n°8: Distribución regional de mujeres, jóvenes y jóvenes en situación de discapacidad en quintiles de ingreso I II y III, CASEN 2013**

Fuente: Elaboración propia sobre base de datos CASEN 2013

Mujeres de 30 a 60 años; jóvenes hombres y mujeres de 18 a 29 años; personas en situación de discapacidad mujeres y jóvenes de 18 a 40 años.

La población se concentra en la Región Metropolitana en los tres grupos, con un 41% del total, seguida por la Región del Bio Bio con un 12% y luego la Región de Valparaíso con un 11%.

Ahora bien, la encuesta CASEN 2013 también provee una nueva forma de medir la vulnerabilidad, a través de la identificación de las personas que se encuentran en situación de pobreza desde una perspectiva multidimensional. Esta nueva medición de pobreza, busca incorporar otros elementos de vulnerabilidad, como educación, salud, vivienda, trabajo y seguridad social,<sup>88</sup> además del ingreso.

**Cuadro n°5: Mujeres de 30 a 64 años por categoría socioeconómica, CASEN 2013**

Pobreza Multidimensional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No pobre	3.107.731	77.8	81.4	81.4
	Pobre	711.549	17.8	18.6	100.0
	Total	3.819.280	95.6	100.0	
Perdidos	Sistema	174.704	4.4		
	Total	3.993.984	100.0		

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variable pobreza multidimensional).

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro anterior, el 18,6% de las mujeres entre 30 y 64 años están en condición de pobreza medida multidimensionalmente (de acuerdo a la medición de convencional<sup>89</sup>, este porcentaje se reduce a 13%). Al aplicar este porcentaje al total de mujeres en este rango etario que consigna la encuesta CASEN<sup>90</sup>, se trataría de alrededor de 711.549 mujeres que estarían en esta situación, cifra que está muy por debajo de la presentada por el programa en la definición de población potencial para este segmento (1.739.484 personas, cifra que además excluye las mujeres entre 61 y 64 años<sup>91</sup>)

Al considerar la situación de actividad laboral de las mujeres de 30 a 64 años, de acuerdo a su situación de vulnerabilidad (pobreza multidimensional), se tienen los siguientes datos:

**Cuadro n° 6: Mujeres de 30 a 64 años de acuerdo a situación de vulnerabilidad y por condición de actividad laboral, CASEN 2013**

Situación de vulnerabilidad (pobreza multidimensional)	Condición de Actividad Laboral						Total
	Ocupadas	% Total	Desocupadas	% Total	Inactivas	% Total	
No pobre	1.772.843	57,0%	74.938	2,4%	1.259.950	40,5%	3.107.731
Pobre	362.298	50,9%	42.289	5,9%	306.962	43,1%	711.549
<b>Total</b>	<b>2.135.141</b>	<b>55,9%</b>	<b>117.227</b>	<b>3,1%</b>	<b>1.566.912</b>	<b>41,0%</b>	<b>3.819.280</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utilizan las variables pobreza multidimensional y condición de actividad).

<sup>88</sup> En la línea del Índice de Desarrollo Humano de PNUD. Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2015.

<sup>89</sup> Que considera solo el ingreso.

<sup>90</sup> Se debe considerar que la encuesta CASEN establece una muestra representativa a nivel nacional, cuya expansión demográfica es calculada sobre la base de una proyección del Censo 2002.

<sup>91</sup> De acuerdo a la Ficha de Protección Social 2013, quintiles de vulnerabilidad I, II y III; que además cumplen con el requisito de escasa o nula participación laboral, calculado de acuerdo a las cotizaciones registradas en la base de datos del seguro de cesantía (menos del 50% en los últimos 3 años).

Según CASEN, es importante señalar que las mujeres de este estrato de edad tienen un porcentaje de desempleo de 3,1% mientras que los hombres de este rango etario registran un 4%. En cuanto a la inactividad, el 41% del total de mujeres de 30 a 64 años (1.566.912) está en esta situación; cifra altamente superior a la de los hombres del mismo estrato, 8% (275.294). En el caso de las mujeres en situación de pobreza multidimensional este porcentaje sube al 43% y para los hombres a un 10%.

Como se observa en el cuadro anterior, en relación a la escasa o nula participación laboral, registrada a través de las categorías “Desocupadas” e “Inactivas”, las mujeres más vulnerables presentan una mayor proporción (49%, versus 43% mujeres que no están en situación de pobreza multidimensional). Al analizar las razones declaradas por las mujeres para no buscar empleo se tiene la siguiente situación:

**Cuadro n° 7: Razones por las que no buscó trabajo en mujeres de 30 a 64 años de acuerdo a situación de vulnerabilidad, CASEN 2013**

Razón por la que no buscó trabajo	No pobre	% del total	Pobre	% del total
Quehaceres del hogar	724.300	57,5%	170.118	55,4%
Está enfermo o tiene una discapacidad	113.007	9,0%	41.452	13,5%
No tiene con quien dejar a los niños	133.033	10,6%	36.496	11,9%
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiada	119.685	9,5%	22.861	7,4%
Otra razón	39.709	3,2%	8.443	2,8%
No tiene con quien dejar a adultos mayores	32.484	2,6%	6.683	2,2%
No tiene interés de trabajar	21.169	1,7%	3.668	1,2%
No tiene con quien dejar a otro familiar	9.984	0,8%	2.656	0,9%
Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.)	11.454	0,9%	2.616	0,9%
Tiene otra fuente de ingreso (seguro cesantía, mesadas, rentas, transferencias del Estado, etc.)	11.716	0,9%	2.402	0,8%
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	4.843	0,4%	2.063	0,7%
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico	8.357	0,7%	1.752	0,6%
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	6.626	0,5%	1.584	0,5%
Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	6.007	0,5%	1.240	0,4%
NS/NR	1.783	0,1%	879	0,3%
Estudiante	9.443	0,7%	766	0,2%
Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	4.333	0,3%	740	0,2%
Ofrecen sueldos muy bajos	2.017	0,2%	543	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>1.259.950</b>	<b>100,0%</b>	<b>306.962</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variables pobreza multidimensional; en amarillo razones vistas como impedimentos para la participación laboral que tienen carácter estructural; en rojo, razones donde no es prioridad la participación laboral)

Como se observa en el cuadro anterior, la razón principal de inactividad para las mujeres de 30 a 64 años independiente de su condición de vulnerabilidad corresponde a “quehaceres del hogar” (más del 55% en ambos casos), trabajo no remunerado que realizan en sus casas y que muchas veces no tiene posibilidades de reemplazo. Esta razón junto a las razones coloreadas de amarillo en el cuadro anterior serían de carácter estructural, en el sentido de que aunque la persona mejore su situación de empleabilidad, no podrá o le será muy difícil acceder a un puesto de trabajo, a menos que éste se adapte a sus necesidades o que consiga reemplazo en dichas tareas (que en total alcanzan un 70,4% en las mujeres en situación de pobreza multidimensional y 71,5% de las mujeres que no están en esta situación).

En relación a la ocupación (cuadro n°6), el 57% de las mujeres de 30 a 64 años no pobres estarían ocupadas en el momento de la encuesta. De ellas, de acuerdo a CASEN, el 61% contaría con un contrato de trabajo a plazo indefinido y el 68% cotizaría en algún sistema de previsión. Se podría inferir entonces que al menos un 32% de estas mujeres estaría en una situación de precariedad laboral, es decir, 567.310 personas. En el caso de las mujeres en situación de pobreza multidimensional este porcentaje (precariedad laboral), aumentaría en términos relativos a un 40%, que en cifras corresponde a 144.919 de estas mujeres que se encuentran en una situación de precariedad laboral (ver cuadro n°8).

**Cuadro n° 8: Población potencial de Mujeres de 30 a 64 años de acuerdo a situación de vulnerabilidad y por condición de actividad laboral, CASEN 2013**

Situación de vulnerabilidad (pobreza multidimensional)	Condición de Actividad Laboral						Total (**)
	Ocupadas en empleo precario(*)	% Total	Desocupadas	% Total	Inactivas	% Total	
No pobre	567.310	30%	74.938	4%	1.259.950	66%	1.902.198
Pobre	144.919	29%	42.289	9%	306.962	62%	494.170
<b>Total</b>	<b>712.229</b>	<b>30%</b>	<b>117.227</b>	<b>5%</b>	<b>1.566.912</b>	<b>65%</b>	<b>2.396.368</b>

(\*) Estimado como el porcentaje de mujeres que no acceden a un empleo a plazo indefinido y/o que no presentan cotizaciones. En el caso de las mujeres no pobre corresponde a un 32%, y en el caso de las mujeres pobres a un 40%, según CASEN.

(\*\*) Calculado como la suma de ocupadas en empleo precario, desocupadas e inactivas.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utilizan las variables pobreza multidimensional y condición de actividad).

Del análisis anterior, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Si bien el problema de escasa o nula participación laboral afecta a las mujeres en general, lo hace en mayor medida en las mujeres más vulnerables.
- Esta situación se repite en el caso de precariedad laboral, definida como la ausencia de contrato de trabajo y/o cotizaciones.
- La cuantificación de la población potencial para mujeres de 30 a 64 años, independiente de su situación de vulnerabilidad socioeconómica (pobreza multidimensional), calculada por población inactiva, desocupada y en situación de precariedad laboral asciende a 2.396.368. Si se extraen las mujeres que no están dispuestas a trabajar por razones estructurales (impedimentos para la participación laboral, cuadro n°7) esta cifra se reduce a 1.280.614 personas.
- La cuantificación de la población potencial para mujeres en situación de vulnerabilidad socioeconómica asciende a 494.170 personas. Si se extraen las mujeres que no están dispuestas a trabajar por razones estructurales (impedimentos para la participación laboral, cuadro n°7), esta cifra se reduce a 278.217 personas.
- Si se considera sólo la población potencial de las mujeres vulnerables (494.170), esta estimación a través de CASEN es casi 4 veces inferior a la población estimada por el programa (1.739.487 personas).

Al realizar un ejercicio similar en el caso de los jóvenes, mujeres y hombres de 18 a 29 años, se obtienen los siguientes datos:

**Cuadro n°9: Jóvenes de 18 a 29 años por categoría socioeconómica, CASEN 2013**

		Pobreza Multidimensional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No pobre	2.545.484	74.9	78.0	78.0
	Pobre	719.573	21.2	22.0	100.0
	Total	3.265.057	96.1	100.0	
Perdidos	Sistema	133.793	3.9		
Total		3.398.850	100.0		

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variable pobreza multidimensional).

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro anterior, el 22% de los jóvenes entre 18 y 29 años están en condición de pobreza medida multidimensionalmente, casi cuatro puntos más que las mujeres de 30 a 64 años de edad. Al aplicar este porcentaje al total de jóvenes en el rango etáreo establecido que consigna la encuesta CASEN<sup>92</sup>, se trataría de alrededor de 719.573 jóvenes que estarían en esta situación, cifra superior a la presentada por el programa en la definición de población potencial para este segmento. Si bien el 52% de estos jóvenes son mujeres y el 48% hombres, estos porcentajes se revierten al analizar la situación de pobreza por sexo, observándose que el 51% de los jóvenes en esta situación son hombres mientras que el 49% restante son mujeres.

**Cuadro n°10: Jóvenes de 18 a 29 años por categoría socioeconómica y sexo, CASEN 2013**

Categoría	Hombre	%	Mujer	%	Total
No pobre	1.243.474	48,9	1.302.010	51,1	2.545.484
Pobre	359.602	50,0	359.971	50,9	719.573
<b>total</b>	<b>1.603.076</b>	<b>49,1</b>	<b>1.661.981</b>	<b>50,9</b>	<b>3.265.057</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variable pobreza multidimensional; se excluye de la tabla personas que no saben ni responden).

**Cuadro n°11: Jóvenes de 18 a 29 años de acuerdo a situación de pobreza multidimensional por condición de actividad laboral, CASEN 2013**

Situación de vulnerabilidad (pobreza multidimensional)	Condición de actividad laboral						Total
	Ocupados	% del total	Desocupados	% del total	Inactivos	% del total	
No pobre	1.246.487	49,0%	156.150	6,1%	1.142.847	45%	2.545.484
Pobre	357.365	49,7%	108.043	15,0%	254.165	35%	719.573
<b>Total</b>	<b>1.603.852</b>	<b>49,1%</b>	<b>264.193</b>	<b>8,1%</b>	<b>1.397.012</b>	<b>43%</b>	<b>3.265.057</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utilizan las variables pobreza multidimensional y condición de actividad).

Como se observa, el 49% de los jóvenes están ocupados y el 51% presentan una escasa o nula participación laboral, registrada a través de las categorías “Desocupados” e “Inactivos”. No obstante, se observa que la tasa de desocupación es mayor en los que se encuentran en situación de pobreza (15%

<sup>92</sup> Se debe considerar que la encuesta CASEN considera una muestra representativa a nivel nacional, cuya expansión demográfica es calcula sobre la base de una proyección del Censo 2002.

versus 6%), mientras que en los no pobres hay un mayor porcentaje de inactividad (45% versus 35%). Al analizar las razones declaradas por los jóvenes (cuadro n°11), se observa que las razones de esta diferencia es que el 65% de los jóvenes no pobres estudian (principal condición de inactividad), mientras que lo hace solo 35% de los jóvenes en situación de pobreza multidimensional.

**Cuadro n° 12: Razones por las que no buscó trabajo en jóvenes de 18 a 29 años de acuerdo a situación de vulnerabilidad, CASEN 2013**

Razón por la que no buscó trabajo	No pobre	% del total	Pobre	% del total
Estudiante	740.358	64,8%	89.942	35,4%
No tiene con quien dejar a los niños	88.968	7,8%	49.480	19,5%
Quehaceres del hogar	100.178	8,8%	37.957	14,9%
Otra razón	88.566	7,7%	25.788	10,1%
Está enfermo o tiene una discapacidad	25.315	2,2%	17.335	6,8%
No tiene interés de trabajar	28.249	2,5%	10.745	4,2%
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico	13.171	1,2%	4.511	1,8%
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	16.792	1,5%	4.449	1,8%
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	8.283	0,7%	3.424	1,3%
Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.)	5.957	0,5%	1.868	0,7%
Jubilado(a), pensionado(a) o montepiada	7.871	0,7%	1.867	0,7%
NS/NR	3.216	0,3%	1.700	0,7%
Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	4.886	0,4%	1.678	0,7%
Tiene otra fuente de ingreso (seguro cesantía, mesadas, rentas, transferencias del Estado, etc.)	2.496	0,2%	1.175	0,5%
No tiene con quien dejar a adultos mayores	1.002	0,1%	1.011	0,4%
Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	3.588	0,3%	508	0,2%
No tiene con quien dejar a otro familiar	964	0,1%	435	0,2%
Ofrecen sueldos muy bajos	2.987	0,3%	292	0,1%
<b>Total</b>	<b>1.142.847</b>	<b>100,0%</b>	<b>254.165</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variables pobreza multidimensional; en amarillo razones vistas como impedimentos para la participación laboral que no son o no pueden ser abordadas por el programa; en rojo, razones donde no es prioridad la participación laboral)

Como se observa en el cuadro anterior, la razón principal de inactividad para los jóvenes de 18 a 29 años independiente de su condición de vulnerabilidad corresponde a “estudiante”, aunque con las diferencias establecidas anteriormente. Esta condición de inactividad no es abordada por el programa y no se espera que lo haga, debido a que se espera que los jóvenes estudien para que justamente logren una participación laboral en el futuro.

Ahora, existen otras razones de carácter estructural, al igual que en el caso de las mujeres, en el sentido de que aunque la persona mejore su situación de empleabilidad, no podrá o le será muy difícil acceder a un puesto de trabajo, a menos que éste se adapte a sus necesidades o que consiga reemplazo en dichas tareas. Estas razones (coloreadas de amarillo en la tabla anterior), alcanzan un 35,5% en los jóvenes en situación de pobreza multidimensional y 16,8% de los jóvenes que no están en esta situación<sup>93</sup>.

<sup>93</sup> No se incluyó en este análisis la situación de discapacidad, toda vez que el programa apunta a colocar a las personas en esta situación en un puesto de trabajo.

En relación a la ocupación (cuadro n° 11), el 49% de los jóvenes no pobres estarían ocupados en el momento de la encuesta (1.246.487). De ellos, de acuerdo a CASEN, el 59% contaría con un contrato de trabajo a plazo indefinido y el 73% cotizaría en algún sistema de previsión. Se podría inferir entonces que al menos un 27% de estos jóvenes estaría en una situación de precariedad laboral, es decir, 336.551 personas. En el caso de los jóvenes en situación de pobreza multidimensional este porcentaje aumentaría a un 43%, que en cifras corresponde a 153.667 personas.

**Cuadro n° 13: Población potencial de Mujeres de 30 a 64 años de acuerdo a situación de vulnerabilidad y por condición de actividad laboral, CASEN 2013**

Situación de vulnerabilidad (pobreza multidimensional)	Condición de Actividad Laboral						Total (**)
	Ocupados en empleo precario(*)	% Total	Desocupados	% Total	Inactivos	% Total	
No pobre	336.551	20,5%	156.150	9,5%	1.142.847	70%	1.635.548
Pobre	153.667	30%	108.043	21%	254.165	49%	515.875
<b>Total</b>	<b>490.218</b>	<b>23%</b>	<b>264.193</b>	<b>12%</b>	<b>1.397.012</b>	<b>65%</b>	<b>2.151.423</b>

(\*) Estimado como el porcentaje de mujeres que no acceden a un empleo a plazo indefinido y/o que no presentan cotizaciones. En el caso de los jóvenes no pobre corresponde a un 27%, y en el caso de los jóvenes pobres a un 43%, según CASEN.

(\*\*) Calculado como la suma de ocupados en empleo precario, desocupados e inactivos.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utilizan las variables pobreza multidimensional y condición de actividad).

Del análisis anterior, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- La cuantificación de la población potencial para jóvenes de 18 a 29 años independiente de su situación de vulnerabilidad socioeconómica (pobreza multidimensional) calculada por población inactiva, desocupada y en situación de precariedad laboral asciende a 2.151.423 personas (cuadro n°13). Si se extraen los jóvenes que estudian y aquellos no que están dispuestos a trabajar por razones estructurales (impedimentos para la participación laboral, cuadro n°12) esta cifra se reduce a 1.041.128 personas.
- La cuantificación de la población potencial para jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica asciende a 515.875 personas. Si se extraen los jóvenes estudiantes y los que no están dispuestos a trabajar por razones estructurales (impedimentos para la participación laboral), esta cifra se reduce a 337.050 personas.
- Si se considera sólo la población potencial de los jóvenes vulnerables (515.875), la estimación a través de CASEN es casi 1,7 veces inferior a la población estimada por el programa (896.636 personas).

Con relación a los jóvenes en situación de discapacidad, de acuerdo a personal del Departamento de Estudios de SENCE, no es posible determinar la población potencial por las dificultades de definirla, al no contar con un instrumento para su medición, dado que el programa adopta la definición de la OMS<sup>94</sup>, que no a su juicio, no es compatible con la definición de CASEN.

<sup>94</sup> De acuerdo al informe internacional de discapacidad de la OMS – Banco Mundial del año 2011, “la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social)” (p.7)

Según el Estudio Nacional de Discapacidad del año 2004, había en Chile en esa época un total de 2.068.072 personas en situación de discapacidad. De estos un 14% tenía hasta 29 años de edad y un 51% entre 30 y 64 años. Considerando la situación laboral de este grupo se podría decir, en base a estos mismos datos, que solamente un 29,2% de la población mayor de 15 años en situación de discapacidad realizaba un trabajo remunerado. El dato que hay para la población más joven es que entre las personas en situación de discapacidad de 15 a 29 años tan sólo un 7,5% realizaba un trabajo remunerado.

El enfoque de la OMS<sup>95</sup> entiende la discapacidad como un proceso complejo que es resultado de la interacción entre condiciones propias del individuo y el contexto social. No obstante, se centra en un problema de salud permanente como condición propia del individuo, y en el medio que facilita u obstaculiza su desarrollo. Si bien no es posible acceder a datos que den cuenta de estas interacciones, sí es posible acercarse a cifras actualizadas de población en situación de discapacidad a partir de la encuesta CASEN 2013, dado que incorpora una variable que consigna una condición permanente de discapacidad, cuyas categorías son: Dificultad física y/o movilidad; Mudez o dificultad del habla; Dificultad psiquiátrica; Dificultad mental o intelectual; Sordera o dificultad para oír aún usando audífonos; Ceguera o dificultad para ver aún usando lentes.

De acuerdo a la encuesta CASEN 2013, 1.073.000 personas presentarían alguna (s) de esta (s) dificultad (es)<sup>96</sup>, lo que equivale al 7% de la población. El 20% de estas personas tiene un empleo.

Para el caso de las personas en situación de discapacidad que atiende el programa, esto es jóvenes hombres y mujeres de 18 a 40 años y mujeres de 41 a 64 años, la condición de vulnerabilidad socioeconómica se presenta en el siguiente cuadro:

**Cuadro n°14: Personas en situación de discapacidad y pobreza multidimensional, CASEN 2013**

Condición de vulnerabilidad socioeconómica	Personas que presentan una condición de discapacidad de larga duración				Personas que NO presentan una condición de discapacidad de larga duración				TOTAL
	Jóvenes 18 a 40 años	Mujeres 41 a 64 años	Personas en Sit. Disc.	% Pers. Disc. En TOTAL	Jóvenes 18 a 40 años	Mujeres 41 a 64 años	Total Sin Disc.	% Pers. Sin Disc. en TOTAL	
No pobre	97.077	160.306	257.383	4%	4.324.642	1.935.479	6.260.121	96%	6.517.504
Pobre	52.188	55.634	107.822	7%	1.082.324	455.181	1.537.505	93%	1.645.327
<b>Total</b>	149.265	215.940	365.205	<b>4,5%</b>	5.406.966	2.390.660	7.797.626	<b>95,5%</b>	<b>8.162.831</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variable pobreza multidimensional; se excluye de la tabla personas que no saben ni responden).

Como se observa, según CASEN las personas en situación de pobreza multidimensional presentan un porcentaje mayor de discapacidad (7%) en relación a las personas no pobres (4%). Con respecto a la situación de ocupación de las personas en situación de discapacidad que son parte de la población potencial del programa, se observa que más del 60% se declara inactiva, tal como se observa en el siguiente cuadro:

<sup>95</sup> OMS-Banco Mundial 2011.

<sup>96</sup> Al observar los datos del Censo 2012 (en el entendido que dado los problemas metodológicos que presenta sería una aproximación, este número de personas en situación de discapacidad se duplica y la población entre 15 y 39 años bordearía las 315.000 personas.

**Cuadro n°15: Personas en situación de discapacidad de acuerdo a situación de pobreza multidimensional y condición de empleo, CASEN 2013**

Situación de vulnerabilidad (pobreza multidimensional)	Condición de actividad laboral						Total
	Ocupados	%	Desocupados	%	Inactivos	%	
No pobre	93.255	36%	6.866	3%	157.262	61%	257.383
Pobre	34.303	32%	4.675	4%	68.844	64%	107.822
<b>Total</b>	<b>127.558</b>	<b>35%</b>	<b>11.541</b>	<b>3%</b>	<b>226.106</b>	<b>62%</b>	<b>365.205</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 (se ha aplicado factor de expansión regional; se utiliza la variable pobreza multidimensional; se excluye de la tabla personas que no saben ni responden).

Al elaborar un resumen de la composición de la población potencial, de acuerdo al segmento y la condición de actividad, se obtuvo el siguiente cuadro:

**Cuadro n°16: Composición de la población potencial de acuerdo a segmento y a condición de actividad, CASEN 2013.**

Segmento de población	Ocupados/as en empleo precario (**)		Desempleados/as		Inactivos/as		Total	Seg. Pobl. / Total
Mujeres de 30 a 64 años	202.887	37%	42.289	8%	306.962	56%	552.138	46%
Jóvenes de 18 a 29 años	185.830	34%	108.043	20%	254.165	46%	548.038	46%
Personas en situación de discapacidad (*)	29.844	32%	4.675	4%	68.844	64%	103.363	9%
<b>TOTAL</b>	<b>418.560</b>	<b>35%</b>	<b>155.007</b>	<b>13%</b>	<b>629.971</b>	<b>52%</b>	<b>1.203.538</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Encuesta CASEN 2013 e información provista por el programa.

Notas: Corresponde a la población de los segmentos correspondientes en situación de pobreza multidimensional.

(\*) Jóvenes de 18 a 40 años, mujeres de 41 a 64 años.

(\*\*) Personas ocupadas que no cuentan con un contrato de trabajo indefinido.

Como se observa en el cuadro anterior, se estimó la composición de la población potencial utilizando CASEN 2013, definida como mujeres de 30 a 64 años, jóvenes de 18 a 29 años y personas en situación de discapacidad<sup>97</sup>, considerando su situación de pobreza multidimensional<sup>98</sup>, empleo precario<sup>99</sup>, desempleo e inactividad laboral. Al cuantificar esta población potencial se obtiene una cifra de 1.203.538 personas, inferior a la calculada por el programa (2.636.120). No obstante, lo importante más allá de la

<sup>97</sup> Jóvenes de 18 a 40 años, mujeres de 41 a 64 años.

<sup>98</sup> En el caso de la medición a través de quintiles de ingresos, se llega a una cifra más parecida a la informada por el programa (2.548.224); no obstante, esta medición no es correcta dado que la noción de vulnerabilidad incluye otras variables, además del ingreso. Por esta razón, se escogió la variable pobreza multidimensional (definida por CASEN no sólo como un problema de ingresos, sino también de otras variables como salud, educación, vivienda y seguridad social; Observatorio Social, 2014), considerando su similitud a la noción de vulnerabilidad de la Ficha de Protección Social (usada por el programa) y entendiendo que permite superar los sesgos que presenta dicha ficha. No obstante, es importante señalar que esta metodología de CASEN se perfeccionará en la siguiente aplicación, de modo que las preguntas sean más específicas a lo que se quiere medir (Berner, 2014).

<sup>99</sup> Obtenido por el número de personas que no cotizan y/o que no tienen un contrato de trabajo.

cuantificación, es la proporcionalidad de la composición de la población potencial (cuadro n°16), de modo de identificar las estrategias que lograrán los resultados esperados de acuerdo a las diversas características que exhibe dicha población. En este sentido, de acuerdo a la información provista por el programa, no se evalúa dentro de la población potencial las condiciones de inactividad<sup>100</sup> de parte de la población a la que se busca insertar laboralmente (que corresponde al 52% de la población potencial calculada de acuerdo a CASEN 2013), de modo que el programa sea capaz de abordar tales condiciones, a través de la implementación de estrategias diferenciadas para los segmentos de población focalizados.

El detalle anual de las metas proyectadas por el programa se presenta en el siguiente cuadro:

**Cuadro n°17: Meta y población potencial estimada Período 2014-2018**

<b>Año</b>	<b>Meta atención Total</b>	<b>Mujeres (de 30 a 64 años)</b>	<b>Jóvenes (mujeres y hombres de 18 a 29 años)</b>	<b>Jóvenes con discapacidad</b>
2014	30.000	20.000	9.000	1.000
2015	75.000	50.000	22.000	3.000
2016	120.000	80.000	35.000	5.000
2017	145.000	100.000	39.500	5.500
2018	80.000	50.000	24.500	5.500
<b>Total</b>	<b>450.000</b>	<b>300.000</b>	<b>130.000</b>	<b>20.000</b>
<b>Pobl. Potencial estimada</b>	<b>1.062.233</b>	<b>494.170</b>	<b>515.875</b>	<b>52.188</b>
<b>% Meta Atención / Pobl. Potencial</b>	<b>42%</b>	<b>61%</b>	<b>25%</b>	<b>38%</b>

Fuente: Metas, Informe más Capaz, enero 2015.  
Población potencial estimada sobre la base encuesta CASEN 2013.

De acuerdo al análisis desarrollado anteriormente, a juicio del panel no existe una correcta cuantificación de la población potencial. El uso de la Ficha de protección social no es adecuado para este objetivo, si bien es un instrumento para caracterizar los beneficiarios de los programas gubernamentales, una vez identificada la población potencial y la población objetivo. Una situación similar ocurre con el uso del seguro de Cesantía, toda vez que entrega información de los beneficiarios de la política pública y no de la población en general. Es por ello, que el uso de la información provista por la encuesta CASEN es el más apropiado para la estimación de la población potencial y la población objetivo. De no hacerlo así, se corre el riesgo de estar sobre o subestimándola dependiendo del segmento. Por otro lado, el programa en la definición de las metas de atención no considera la composición de la población potencial, considerando tanto la participación de personas desempleadas, inactivas y aquellas que tienen un empleo precario; menos aún reconoce cuáles son las condiciones de inactividad que el programa es capaz de abordar junto a estrategias diferenciadas para los segmentos de población focalizados. En este sentido, debe ser más preciso en las metas: cuántas personas serán colocadas, considerando también las razones de inactividad que puede abordar; cuántas personas mejorarán su salario, entre otras.

Como puede inferirse entonces, las metas comprometidas por el programa adolecen de una justificación técnica basada en la composición de la población potencial. Estas metas consideran una población significativa (450.000 personas en total), por lo que su medición más precisa para todos los segmentos (considerando la disposición a trabajar), la distribución por sexo (también en el caso de los jóvenes sin y

<sup>100</sup> Algunas de ellas estructurales, como el trabajo asociado a labores de hogar o el cuidado de personas ancianas o enfermas.

con discapacidad) y segmento etéreo a nivel territorial se torna importante, si efectivamente se quiere llegar a la población más vulnerable, con las características que han sido definidas.

Es importante señalar que al no estar bien definida la población potencial con las características específicas que busca abordar Más Capaz, se corre el riesgo de superposición de programas y duplicidad de intervención, principalmente con los programas FOTRAB y Becas laborales. También existe un riesgo importante en término del cumplimiento de la meta, en caso de no atraer a la población inactiva, por ser esta la más importante en términos de magnitud (52%). Este riesgo se hace mayor en el sentido de, como se ha destacado anteriormente, el programa no incorpora en su diseño elementos específicos en esta dirección.

## 2. ANÁLISIS DEL DISEÑO DEL PROGRAMA

### a) Diseño actual

De acuerdo a la Ficha de Definiciones estratégicas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE para el periodo 2015-2018, la intervención de la institución a través del programa Mas Capaz se enmarca en el objetivo estratégico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que consiste en “Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad”.

SENCE se plantea tres objetivos estratégicos institucionales transversales a la gestión del programa, pues se orientan a los procesos de aseguramiento de cantidad y calidad de la capacitación y al acceso a información interna. Estos objetivos son:

- Asegurar la calidad de la capacitación, certificación e inserción laboral, por medio de acciones como la fijación de estándares, la implementación del enfoque por competencias, mecanismos que fomenten la transparencia de la oferta, y en el caso de la Franquicia Tributaria su adecuación normativa, fortaleciendo el rol regulador del Servicio.
- Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación y empleo, a través de un sistema de mejoramiento continuo, con el fin de mejorar los desenlaces laborales de los participantes de programas de SENCE y el cumplimiento de las Metas Presidenciales.
- Asegurar la calidad y oportunidad de la información y de los procesos de Gestión Institucional, mediante el rediseño de la estructura organizacional, la desconcentración de procesos, el aseguramiento de la operación y crecimiento de los sistemas de información y servicios de soporte y el posicionamiento del rol de SENCE, lo anterior, para asegurar una entrega oportuna de los productos estratégicos.

El diseño de Más Capaz se concentra en el producto estratégico al cual está asociado<sup>101</sup>, esto es: “Acciones de capacitación, entregadas a través de programas de formación en oficios, que contemplen hasta 300 horas de capacitación, de manera de asegurar un estándar de calidad, considerando tanto horas teóricas como prácticas, estas últimas fundamentales para la formación en oficios. Asimismo, se entregarán subsidios complementarios de transporte, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años”<sup>102</sup>. Considerando los objetivos institucionales y la intervención de Más Capaz surgen las siguientes preguntas: ¿el estándar de capacitación de 300 horas<sup>103</sup>, que supuestamente lograría asegurar calidad, es suficiente para capacitar en oficios a población vulnerable, tal como la que

---

<sup>101</sup> De acuerdo a responsables del programa, el programa ha contribuido a los otros objetivos, a través de “mayor oferta de capacitación, con más proveedores y más territorios de intervención, vinculación de componentes de formación con certificación de competencias, diseño y operación de nuevo sistema informático, nuevo sistema de cuadro de mando integral, rediseño de plataformas de atención ciudadana, incorporación de prácticas inclusivas”. No obstante, esto no es abordado por la presente evaluación.

<sup>102</sup> Ficha de definiciones estratégicas del Servicio Nacional de Capacitación y empleo 2015 - 2018

<sup>103</sup> Informe Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, 2011; Este informe llega a la conclusión en relación a la población vulnerable, que la política con mejores resultados había sido el Programa Especial de Joven (PEJ). El PEJ contaba con 450 hrs. lectivas, acompañado de una práctica laboral con asistencia técnica de 300 horas. El Programa, a juicio del panel, no entrega una justificación técnica clara respecto a la cantidad de horas mínimas o máximas que debería entregar los cursos del Más Capaz. Menciona el citado como justificativo para un número mínimo de 180 horas, que podrían ser aumentadas de acuerdo al oficio pero no lo justifica. El programa Más Capaz se ve enfrentado a un desafío de grandes proporciones, al considerar alcanzar coberturas 10 o 20 veces mayores que las históricas, evitar la deserción (que es mayor cuanto mas largo es el curso) y lograr el propósito de colocación.

participa en el programa? <sup>104</sup> ¿La certificación de programas implica la satisfacción de la demanda de los requerimientos de perfiles ocupacionales del mercado laboral a nivel local?, ¿La entrega de la capacitación y los sistemas de información se adaptan a las características de la población vulnerable con la que el programa trabaja? <sup>105</sup>

El diseño del programa durante el proceso de evaluación, fue presentado considerando los siguientes componentes <sup>106</sup>:

- **Capacitación Laboral:** cursos de capacitación en oficios que tienen un rango de duración entre 180 y 300 horas, salvo algunas excepciones. Esta capacitación considera una fase lectiva, que estará destinada al desarrollo de competencias técnicas y transversales y que podrá comprender tanto horas teóricas como prácticas.
- **Intermediación Laboral:** Este componente podrá contemplar prácticas laborales y acciones tendientes a lograr la colocación laboral en puestos de trabajo formal.
- **Nivelación de estudios:** Para un porcentaje de las personas que no han terminado el segundo ciclo de educación media se contará con un componente de nivelación de estudios, que se ejecutará en conformidad a la normativa vigente.
- **Continuidad de estudios:** Para un porcentaje de participantes del programa que cuenten con su licencia de cuarto medio, se ofrecerá el acceso a una beca de continuación de estudios técnicos de nivel superior.
- **Certificación de Competencias Laborales:** Un porcentaje de las personas capacitadas accederán, previa experiencia laboral, a una evaluación de competencias laborales que se realizará a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, establecido en la Ley 20.267.

No obstante, al analizar la consistencia lógica de estos componentes, el panel observó que el programa se concentra en la producción de capacitación con la finalidad de aumentar la empleabilidad de las y los participantes (lo que debe traducirse en su colocación en un puesto de trabajo), a través de un proceso posterior de intermediación laboral; lo que puede implicar además la nivelación de estudios (para quienes no hayan cursado 3 o 4 años de enseñanza media); también, permite que quienes aspiren a continuar sus estudios en el área que recibieron capacitación puedan realizarlo. Por lo tanto, la capacitación es el elemento central del programa, durante el cual se determina si corresponde la nivelación de estudios; una vez concluido, se procede la intermediación laboral, a la certificación en los casos que corresponda, y una vez concluida la intermediación laboral se presentan dos alternativas de salida: colocación en un puesto de trabajo dependiente (contrato de trabajo) o independiente (actividad por cuenta propia). Por otro lado, estos componentes no dan cuenta de los distintos grupos contenidos en la población objetivo del programa, lo que implica también procesos de producción diferentes.

Por estas razones, el ordenamiento propuesto en la matriz de marco lógico acordada entre las partes (DIPRES / SENCE / Panel de Evaluación) para la presente evaluación, considera que para la ejecución de 2015 a 2018, se proveen tres líneas a implementar según lo señalado en el decreto N° 101 de diciembre de 2014, las cuales son entendidas como los componentes del programas, tal como se observa en la siguiente figura:

---

<sup>104</sup> De acuerdo a los responsables del programa “la definición de horas de los cursos +Capaz busca un equilibrio entre: 1) número de horas que aseguren impacto positivo en salarios superior a 140 horas indicadas por comisión Larrañaga, 2) duración de cursos que reduzca riesgo de deserción (mientras más largo el curso mayores tasas de deserción), 3) maximización de cobertura alcanzable, considerando restricciones presupuestarias fiscales”.

<sup>105</sup> Responsables del programa informan que la calidad de los planes formativos se garantiza a través de su pertinencia con la demanda, sin embargo, a juicio del panel esto no es suficiente, como se explica más adelante.

<sup>106</sup> Informe de diseño, Abril 2015.

**Figura n°1: Componentes y subcomponentes del programa Más Capaz.**

Componentes	Beneficiarios	Sub-componentes	Servicios
Capacitación en oficios regular (Incluye Modelo Inclusivo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres de 30 a 64 años(a)</li> <li>- Jóvenes (hombres y mujeres) de 18 a 29 años (b)</li> <li>- incluye a personas en situación de discapacidad en los rangos de edad anteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitación Laboral</li> <li>- Intermediación Laboral</li> <li>-Certificación de Competencias Laborales</li> <li>- Nivelación de Estudios</li> <li>-Continuación de Estudios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo Socio laboral</li> <li>-Subsidio Diario</li> <li>-Seguro de Accidentes</li> <li>-Cuidado infantil</li> <li>-Fondo de Iniciativas(c)</li> </ul>
Capacitación en oficios Jóvenes Con Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jóvenes en situación de discapacidad (hombres y mujeres) de 18 a 40 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitación Laboral</li> <li>- Empleo con Apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo socioaboral</li> <li>-Subsidio Diario</li> <li>-Seguro de Accidentes</li> <li>-Cuidado infantil</li> </ul>
Mujer Emprendedora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres de 18 a 64 años(a)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitación e inversión para el emprendimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Subsidio Diario</li> <li>-Seguro de Accidentes</li> <li>-Cuidado infantil</li> <li>-Fondo de Iniciativas</li> </ul>

- a) Quintil de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral
- b) Que no estudian, quintil de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral, jóvenes entre 16 y 17 con responsabilidad parental, estudiantes de cuarto medio de liceos técnico profesionales. Además el programa incluye capacitación en subsistemas cerrados y semi abiertos bajo la administración de Gendarmería de Chile para personas privadas de libertad.
- c) Modelo inclusivo para personas en situación de discapacidad

### Relación del diseño del programa con otros programas de SENCE

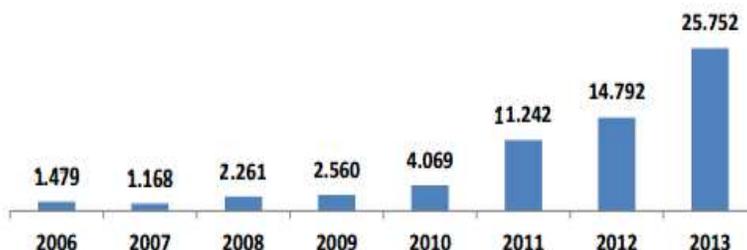
A continuación se presentan algunas recomendaciones de diseño emanadas de estudios relacionados a otros programas de capacitación de SENCE que han sido recogidas por Más Capaz y algunas que el panel considera que debieran considerarse.

1.- Programa especial de Jóvenes: este programa a partir del 2012, se implementó como el programa *formación para el trabajo* y que actualmente se denomina *capacitación en oficios*. La Comisión Revisora

del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral (CRCIL) valora los resultados del programa en atención a la duración (horas de capacitación) y a las entidades ejecutoras (registro especial), instituciones son fines de lucro y que mantenían a través del tiempo a su personal y las metodologías de capacitación.

Según el documento ficha diseño Programa de Formación para el Trabajo, año 2014 las coberturas de este programa fueron en aumento, tal como se señaló en el documento de la CRSCIL:

**Gráfico n°9: Coberturas FOTRAB, CRSCIL**



*Fuente: Elab. propia, de acuerdo a información provista por el programa.*

En el año 2013 se realizó un estudio cualitativo de este programa denominado, “Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación para el Trabajo año 2013”<sup>107</sup>. Entre las recomendaciones de este estudio se encuentran la implementación del cuidado infantil, lo cual se recoge en el diseño del programa Más Capaz. Además se señala la importancia de implementar prácticas laborales pagadas y en sintonía con las capacitaciones realizadas, lo que en el diseño del programa Más Capaz es incorporado, específicamente en las bases de licitación, estableciendo que las prácticas deben ser pertinentes al curso que el beneficiario aprobó. Otras recomendaciones corresponden a (1) la mejora del portal web SENCE, adecuándolo a los beneficiarios, no obstante según los resultados del estudio de evaluación del piloto encargado a una consultora externa (anexo 6) esto sigue siendo una traba para los beneficiarios; (2) orientación a las y los participantes para la postulación y selección de los cursos de manera de manejar las expectativas que genera el nombre de este, no obstante, en el diseño actual del Más Capaz si bien en las bases se solicita a los organismos ejecutores orientar al beneficiario, los organismos están incentivados a persuadir a los beneficiarios para que se matriculen en los cursos que les fueron adjudicados.

2.- Programa Jóvenes Bicentenario: este programa fue discontinuado por sus resultados en el año 2010, la comisión señala “Los responsables de SENCE concluyeron que los resultados del programa fueron debidos al hecho que muchos de los OTEC que lo ejecutaron carecían de experiencia previa con jóvenes vulnerables y que el trabajo con operadores diferentes para cada etapa tornaba enormemente compleja su gestión”. Tras esta experiencia poco exitosa, SENCE decidió concentrar su trabajo con jóvenes vulnerables únicamente a través del PEJ, donde instituciones especializadas responsables de toda la ejecución del programa lograban mantener las tasas de deserción por debajo del 15%.

Este resultado merece atención para la ejecución del programa Más Capaz, dado que se ha incorporado a nuevos ejecutores (LTP) además de las OTEC de registro nacional que ya en el año 2010 no fueron bien evaluadas en su trabajo con el grupo de beneficiarios del programa. En efecto, dentro de las conclusiones se señala que los problemas de gestión son un factor importante que influye en las demoras y desigual calidad de los capacitadores, ya que, por ejemplo, un 40% de quienes no participaron en la capacitación, tras haber completado el diagnóstico, declara que ello se debió a que no fue contactado por el programa

<sup>107</sup> SENCE, 2014; Sub-unidad de estudios.

(organismo ejecutor). De los resultados del piloto presentados por el programa los liceos técnicos profesionales tuvieron un buen desempeño en lo que respecta a la ejecución de los cursos, pero no tuvieron un buen desempeño en los procesos administrativos, dado que muchos de ellos estaban sujetos a la burocracia municipal.

3.- Programa Nacional de Becas: el objetivo de este programa era mejorar las competencias de empleabilidad a través de una capacitación laboral, para personas en situación de vulnerabilidad que se encontraban cesantes o desempleadas, que buscaban trabajo por primera vez, trabajadores dependientes subempleados o independientes de baja calificación laboral, similar al objetivo del programa Más capaz. Según la comisión Larrañaga “El PNB beneficiaba principalmente a mujeres (65% en el período 2007-2010), con una edad promedio de 37 años y escolaridad media o básica. En el período 2007-2010 el 73% de los beneficiarios estaba desocupado y un 7% se declaraba inactivo. Los resultados parecen confirmar un impacto positivo y estadísticamente significativo del 3-5% en dicha variable de impacto (tasa de ocupación)”. Aquí, si bien la recomendación es pertinente para el programa Más Capaz, surge también la necesidad de implementar medidas para que no exista superposición de programas o duplicidad de esfuerzos.

4.- El Programa Mujeres Jefas de Hogar: según la comisión “El programa tuvo una evaluación cualitativa de proceso y una evaluación de impacto. La primera, realizada en el año 2009 para la cohorte del año anterior, aconsejó mejorar la gestión del programa, lograr una mayor coordinación efectiva entre las unidades del programa, reajustar el diseño de cursos y promover una mayor oferta de cursos de capacitación”.

Sumado a lo anterior un estudio solicitado por SENCE en el año 2013 denominado “Evaluación Cualitativa y Cuantitativa de la Implementación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar” señala dentro de sus conclusiones que; “*uno de los nudos críticos mayormente identificados por los y las profesionales vinculadas al programa, se relaciona con la inexistencia de un proceso de seguimiento que impide evaluar el impacto real que tiene el programa en torno al acceso al mercado del trabajo y a la mejora de las condiciones laborales de las usuarias*”. Este programa se dejó de ejecutar en el año 2015, dado que el componente 3 del programa Más Capaz considera los beneficios que entregaba el programa Mujeres Jefas de Hogar; en atención a esto resulta relevante, considerando el propósito del programa Más Capaz que es la empleabilidad de sus beneficiarios, especialmente en el segmento mujeres, que el diseño de este componente recoja la experiencia de este programa y los resultados de sus evaluaciones.

5.- El programa Formación para el Trabajo FOTRAB: El mecanismo que el programa propone para que no exista duplicidad con el FOTRAB, es la aplicación de un diagnóstico inicial que evalúe las condiciones para ser beneficiario de Más Capaz, y en caso de no ser así se traspasarían a FOTRAB, generando una complementariedad para la atención de la población objetivo. No obstante, tanto para el programa piloto como para la ejecución actual 2015 es diagnóstico no se aplica a la población focalizada por el programa Más Capaz, esto da cuenta que en el diseño del programa no ha sido correctamente establecido tal diagnóstico ni el mecanismo de distribución de las y los participantes entre los programas.

## **b) Relaciones de causalidad de los objetivos del programa (Lógica Vertical)**

El objetivo del programa a nivel de fin, enunciado en los documentos de diseño del programa, se expresa como una contribución a la superación de la desigualdad social presente en el país, a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad.

Específicamente, este objetivo se expresa en que el programa considera que el no acceso a estudios formales, así como a programas de capacitación orientados a la empleabilidad, aumenta la desigualdad social, especialmente en la población vulnerable y en los segmentos de mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad. La OIT considera la empleabilidad como *“uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.”* (Rodríguez, 2009, pág. 10). Así, la OIT además de considerar la dimensión individual de la empleabilidad reconoce su dimensión social haciendo que la responsabilidad de la empleabilidad no recaiga exclusivamente en el individuo pues los procesos que permiten desarrollarla constituirían derechos y requisito fundamental para ejercer el derecho a tener un trabajo decente (*ibídem*).

Desde esta perspectiva, se reconoce que personas en situación de vulnerabilidad social tendrán menos oportunidades para aumentar su empleabilidad y por tanto su inserción laboral o el desarrollo de estrategias para generar ingresos autónomos.

En coherencia con lo anterior, tal como ha sido expuesto anteriormente, se observa que las personas que tienen mayores ingresos o que están empleadas, también han contado con oportunidades de capacitación y educación; si bien no se ha demostrado relaciones de causalidad, por lo menos es posible decir que existe un problema de desigualdad social, pues quienes están desempleadas o pertenecen a los quintiles de ingresos más bajos han tenido menos oportunidades de capacitarse y/o de profesionalizarse. Efectivamente, como ha sido demostrado en la justificación del programa, esta situación afecta en mayor medida a mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad.

Ahora bien, la empleabilidad, tal como lo han demostrado estudios internacionales, depende en gran medida, de las capacidades que desarrollen las personas para la autonomía, facilidad de adaptación a los cambios, capacidad para trabajar en equipo, motivación y capacidad para aprender durante toda la vida (Rodríguez, 2009; De Grip et al, 2004; Equipo de Competencias y Valores, 2012). Por lo tanto, no sólo depende de las demandas del mercado laboral, ni de factores externos al individuo; lo que implica que la capacitación debe abordar estos aspectos.

Otro aspecto importante es que el problema que busca enfrentar el programa tiene una dimensión de género relevante, dado que son mujeres y jóvenes quienes expresan en mayor medida el problema. El Programa aborda esta dimensión (ver anexo 4), en la medida que, entre otras cosas, considera la situación particular de las mujeres en la identificación del problema que busca solucionar y cuenta con una población objetivo predominantemente femenina. Además, en aspectos tales como la provisión de los bienes y servicios y la formulación de indicadores también se puede observar que se incorpora el enfoque de género. En la etapa de provisión de los bienes y servicios hay preocupación por disminuir las barreras que puedan impedir el acceso de las mujeres a los cursos de capacitación, tales como la provisión de cuidado infantil a los hijos(as) de las participantes de los cursos en los locales de capacitación o a través de la entrega un bono diario para que ellas puedan pagar por el cuidado de sus hijos mientras se están capacitando. Respecto a la formulación de indicadores el enfoque de género está presente no sólo porque todos los indicadores que pueden ser desagregados por sexo así están contemplados sino porque están concebidos desde un enfoque que busca superar las desigualdades de género. Esto permitirá medir efectos según el sexo del participante y revisar posteriormente si se necesita ajustes en el enfoque de género del Programa. Finalmente, es un Programa cuyo fin último es la autonomía económica de las mujeres lo que, innegablemente, apunta a contribuir a la igualdad de género.

El objetivo del propósito “Mujeres y Jóvenes<sup>108</sup> en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo de calidad, ya sea en el mercado laboral como dependientes, en actividades por cuenta propia o a través de la consolidación de emprendimientos”, no es explícito en términos del problema establecido como la baja empleabilidad de mujeres y jóvenes en situación de vulnerabilidad, pero sí a nivel del problema que justifica la intervención del estado en materia de desigualdad social, al autoimponerse la inserción en puestos de trabajo de calidad (explicado por el programa como empleos con mejores salarios). Se entiende que para que esta inserción sea posible, las personas a las cuales se dirige el programa, deben aumentar sus capacidades de empleabilidad, y los objetivos de componente dan cuenta de ello parcialmente a través de la estrategia de capacitación en oficios. Se entiende que la capacitación en oficios se plantea de acuerdo a las demandas del mercado laboral, y para esto el programa desarrolla anualmente estudios regionales para identificar tales demandas, no obstante, tal como se estableció anteriormente, la empleabilidad incluye capacidades transversales para la adaptación a los cambios ya sea en el mercado laboral o en la propia situación laboral de las personas (empleado, desempleado o inactividad).

Complementario a lo anterior, tal como se demostró anteriormente, el programa no ha sido capaz de establecer en sus objetivos claramente las estrategias para el aumento de la empleabilidad de la población potencial considerando su composición en términos de actividad laboral. Esto implica establecer estrategias distintas, considerando que más del 50% de la población potencial está formada por personas inactivas, cuyas condiciones de vida en la mayoría de los casos no les permiten acceder a un empleo dependiente.

El análisis de los objetivos de los componentes da cuenta que si bien los componentes 1 y 2 se orientan principalmente a la capacitación en oficios, en el caso del componente 3 se plantea la posibilidad de desarrollar capacidades en el ámbito del emprendimiento, que incluye necesariamente capacidades transversales asociadas a la autonomía, la asociatividad y a la innovación, entre otras (Heller, 2010). No obstante, la presente evaluación no contó con el diseño completo de este componente; lo que sí se sabe es que es coordinado con instituciones públicas con experiencia en la materia. El panel considera que el desarrollo de este objetivo focalizado en mujeres que presentan condiciones estructurales de inactividad (principalmente por el trabajo del hogar), puede ser una estrategia apropiada para aumentar la empleabilidad de estas mujeres y su participación laboral, a través de actividades por cuenta propia que aumenten sus ingresos. Ahora, bien, el programa debe desarrollar actividades específicas que permitan por un lado conducir este proceso hacia la consolidación de un emprendimiento y por otro hacia su formalización, de modo que constituya a la economía en su conjunto.

Para el panel no está claro que sea posible movilizar personas inactivas, a través de su incorporación a programas de capacitación en oficios y a partir de allí a la fuerza de trabajo, si es que no se considera el costo de oportunidad que para ellas significa emplearse en un oficio como dependiente, sobre todo considerando las condiciones estructurales de inactividad. Ello además se evidencia al observar que la mayor parte de las personas que participaron en el programa piloto fueron cesantes y que en las postulaciones para el año 2015<sup>109</sup>, el 70% de las personas postulantes declara estar cesante, que hasta el momento se orientan a la capacitación en oficios.

Al analizar las razones de inactividad, en el diseño no se han planteado los mecanismos suficientes para lograr incorporar a estas personas, dirigidas a mitigar las restricciones estructurales para su participación laboral. De hecho estas personas pueden participar en la capacitación, ya que el programa provee soluciones en términos del cuidado de hijos, no obstante, una vez finalizada la capacitación y en el

---

<sup>108</sup>Las y los usuarios del programa deben pertenecer a los tres primeros quintiles de ingresos (FPS) y que cuenten con nula o escasa participación laboral y que tengan competencias básicas mínimas para adquirir la formación en un oficio. En el caso de las personas en situación de discapacidad no se requiere el requisito de la FPS, solo se exige la debida acreditación de su situación de discapacidad.

<sup>109</sup> Base de datos provista por personal del programa.

mercado laboral, esta necesidad vuelve a surgir, restringiendo entonces su participación laboral. Esto es aún más evidente en mujeres, en los casos del trabajo asociado a quehaceres del hogar, y el cuidado de ancianos o personas al interior del hogar, donde se hace difícil el reemplazo, ya sea por razones afectivas o económicas; por otro lado, se plantea la hipótesis que el hecho que sean las mujeres quienes mayoritariamente son inactivas por estas razones, permite una mayor participación laboral de los hombres, dado que no se dedican a estas labores (lo que se infiere de la poca significancia que tiene en la inactividad), a raíz de las divisiones y las desigualdades de género que aún persisten en la sociedad chilena.

Si bien el propósito es explícito en relación a la inserción laboral, esta puede ser leída desde el aumento de la participación laboral, como desde la superación del desempleo. Como se señaló anteriormente, los desempleados/as también son parte de la población potencial del programa (y de la focalización de acuerdo a la experiencia del programa piloto). También, el propósito puede ser leído como la inserción de las personas que están empleadas en un empleo precario. Esto se da en los segmentos de población que cumplen con el requisito de contar con menos del 50% de cotizaciones en los últimos 12 meses. En este último caso, lo que el programa busca es mejorar su situación laboral, en torno a un puesto de trabajo de calidad, que se refleje en mejoras de salario y/o en la obtención de un contrato laboral, que deben constituirse en indicadores explícitos del programa<sup>110</sup>.

Por otro lado, como se ha señalado, para contrarrestar la afirmación de que muchas experiencias de políticas de capacitación que no han mostrado retornos positivos, en comparación a la inversión educacional y las intervenciones tempranas, el programa busca vincular la capacitación a la colocación en puestos de trabajo de calidad<sup>111</sup>, y de ese modo contribuir a la disminución de la desigualdad social; sin embargo, los esfuerzos están puestos en el aumento de la cobertura y no se ha demostrado aún en el diseño cómo la capacitación influiría en el mejoramiento salarial y de las condiciones de contrato. Aún más, si se consideran los factores estructurales vinculados a la situación de inactividad de la población potencial (como los quehaceres del hogar o el cuidado de personas), podría ser que los porcentajes de deserción tanto en la etapa de capacitación como en la etapa de intermediación laboral para la colocación en el puesto de trabajo sean altos, si no se desarrollan acciones integrales para ello.

Como se ha demostrado que la inversión educacional y las intervenciones tempranas tienen impacto en la desigualdad social, sí el programa mostraría coherencia a nivel de los objetivos vinculados con la continuidad y nivelación de estudios (sub-componentes del componente n°1); no obstante, aún no se observa un desarrollo de ellos en el programa, en cuanto a su relación con el logro de puestos de trabajo de mayor calidad (por ejemplo, mejoras en contratos o salarios por educación media rendida; o por la obtención de un título técnico-profesional).

Con respecto al objetivo vinculado con la certificación de competencias, se entiende que este proceso permitiría “la disminución de las brechas de capital humano del país, generando mayores oportunidades de formación continua y aumentando la valorización de las personas; reconociendo que el valor está en las competencias más que en los títulos, buscando con ello aumentar la empleabilidad y productividad de los trabajadores”<sup>112</sup>. Es un reconocimiento que “se materializa en un certificado entregado a cada trabajador que participa en el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias, que cumpla con los estándares de desempeño en relación con las competencias definidas por el sector productivo”<sup>113</sup>. Si bien existen procesos de certificación laboral impulsados por ChileValora, como mecanismo de aumento del

---

<sup>110</sup> El programa está monitoreando las mejoras salariales en las/os participantes del programa piloto fase 1 (reporte de resultados, Unidad de Estudios de SENCE). No obstante, en el reporte no queda claro la metodología usada, y además los datos no coinciden con la base de datos del programa piloto, provista por el programa.

<sup>111</sup> A través de mejoras de salarios y/o contrato laboral. Documento de Diseño del programa, Abril 2015.

<sup>112</sup> Sistema de certificación de competencias. [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)

<sup>113</sup> Segundo documento de diseño, abril 2015.

capital humano, en general, tampoco se ha demostrado aún su vinculación al aumento de la empleabilidad, por las mismas razones que se han expresado anteriormente en relación a la capacitación en oficios; y como no se ha desarrollado una experiencia concreta con el programa Más Capaz, aún no es posible visualizar resultados concretos al respecto.

Finalmente, considerando todo lo expuesto en relación a la población potencial y objetivo del programa, definida tanto en términos de género como en término de actividad laboral, el programa debe establecer cómo operará la intermediación laboral en cada uno de los casos, es decir, que actividades específicas desarrollará considerando que el propósito considera tanto salidas en empleo dependiente como en actividades independientes, lo que se da principalmente en los casos de emprendimiento, pero que podría darse también en los casos de capacitación en oficios que tengan la posibilidad de desarrollarse también como emprendimientos.

En relación a los supuestos que subyacen a la ejecución del programa (matriz de marco lógico), hasta el momento se ha establecido que las condiciones macroeconómicas y del mercado laboral debieran mantenerse estables para el logro del propósito del programa. No obstante, dado el comportamiento del programa piloto, las características de la población objetivo y las experiencias y aprendizajes en el sistema de capacitación, se proponen otros supuestos considerando los riesgos asociados a la deserción y la pertinencia de los planes en las realidades locales, considerando los rápidos cambios que experimenta el mercado laboral, de acuerdo a la fundamentación anteriormente expresada. El programa ha vislumbrado estos riesgos, junto con el no cumplimiento de metas de inscripción para la ejecución de los cursos, las fallas en el sistema informático, el no cumplimiento de los plazos, la deserción de los procesos de intermediación laboral, entre otros<sup>114</sup>, por lo cual deben ser incluidos en la matriz de marco lógico también. Un análisis pendiente corresponde a los riesgos y/o supuestos de la operación del programa a través de LTP como organismos ejecutores.

En relación a la validez de los objetivos del programa, el panel observa que el diseño del programa se plantea como un sistema integral de alternativas para contribuir al fin, con objetivos orientados al aumento del capital humano y su impacto en la calidad del puesto de trabajo. No obstante, en la práctica, el mayor peso dentro de los componentes lo ha tenido la capacitación en oficios, la cual como se ha establecido anteriormente no es suficiente para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral con salida dependiente y/o independiente, por tanto, el programa debe hacer un esfuerzo para definir los objetivos de componentes dirigidos a este fin y propósito.

### **c) Sistema de indicadores del programa (Lógica Horizontal)**

La lógica horizontal del programa se construyó teniendo a la vista los distintos sistemas de indicadores del programa, que no estaban ordenados en una matriz de marco lógico, por tanto, se trata de una propuesta que realiza el Panel de Evaluación que busca dar coherencia a la intervención.

De acuerdo al análisis de los indicadores propuestos por el programa tanto en la ficha de Evaluación ExAnte presentada al Ministerio de Desarrollo Social, como en el sistema de indicadores de gestión del programa, sumado al análisis de los documentos de diseño y la ejecución del programa piloto, el panel ha propuesto un conjunto de indicadores (anexo 2) para evaluar el desempeño del programa en términos de la producción de componentes y subcomponentes, específicamente orientados a la inserción laboral en puestos de trabajo de calidad, considerando los distintos segmentos de población objetivo, y los distintos modelos de capacitación en relación a estos segmentos y sus correspondientes salidas

---

<sup>114</sup> Matriz de riesgos programa Más Capaz, mayo 2015.

A continuación se presentan los principales hallazgos de la proposición y análisis del diseño de indicadores del programa, por tanto, no se presentan todos los indicadores del programa, los que pueden encontrarse en el anexo 2 (c).

#### Indicadores a nivel de propósito:

- *Porcentaje de beneficiarios del programa que se insertan en el mercado laboral –formal, emprendimiento o actividad por cuenta propia.*
- se observa que hay una proporción de participantes que entran al programa con un empleo, por lo que la inserción laboral no es el indicador apropiado para evaluar el mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas, considerando entonces evaluar las mejoras en salario (informe de resultados emitido en abril de 2015). Además, se debe señalar el objetivo que tendría el proceso de intermediación laboral en estos casos. Finalmente, es necesario establecer el mecanismo de medición del indicador que da cuenta de la colocación de las personas en actividades por cuenta propia, con mecanismos de verificación claramente establecidos, en cuanto a la relación entre la capacitación y dicha actividad.
- *Porcentaje de mujeres beneficiarias que consolidan una unidad de negocio:* Este indicador busca identificar la proporción de mujeres que una vez capacitadas en emprendimiento, consolidan su unidad de negocio, a través de la formalización de ella o la disposición a la formalización. Esta definición es provisional, dado que el diseño del componente asociado aún no está concluido, si bien se señala que se realizará un proceso inicial de diagnóstico y luego se proveerá de asistencia técnica para lograr el objetivo de consolidación. Cabe señalar que la ejecución de este componente se realizará a través de otras instituciones públicas, por lo que es fundamental que se diseñe el proceso de evaluación de resultados.
- *Satisfacción usuarios/as:* Este indicador mide la calidad de la intervención desde la perspectiva de los usuarios/as. Su medición se realiza a través de una encuesta de satisfacción tipo que tiene SENCE destinada a evaluar los distintos aspectos de la capacitación. Esta encuesta presenta algunas debilidades que fueron expuestas en la sección de calidad, como el no incluir la evaluación de la calidad de las distintas salidas del programa (empleo dependiente, actividad por cuenta propia o emprendimiento, continuidad de estudios), como la no desagregación de los distintos segmentos que componen la población objetivo del programa, que especifican la satisfacción.
- *Porcentaje de beneficiarios que se insertan en actividades por cuenta propia respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente:* Este indicador busca medir la proporción de participantes que se ocupan en actividades por cuenta propia, no obstante, lo que preocupa acá son los medios de verificación para su medición, dado que ello requiere un proceso especializado de monitoreo y seguimiento. Esta preocupación se torna más relevante, sobre todo cuando se trata de actividades informales, porque no se dispone de registros que permitan verificar tal actividad.
- *Porcentaje de beneficiarios egresados e intermediados que obtienen mejoras en salarios en relación a los beneficiarios egresados e intermediados que se encontraban ocupados al inicio del programa.* Este indicador de eficacia a nivel de producto, busca identificar la proporción de beneficiarios/as egresados que, estando ocupados, obtienen mejoras de salarios una vez concluido el proceso de capacitación e intermediación. Para validar esta relación debiera hacerse un proceso más exhaustivo de seguimiento, consignando no solo el cambio en la remuneración, si no también cambios en contratos, o en funciones asignadas que den cuenta de la incorporación de lo aprendido en la capacitación, para de ese modo, establecer la correlación.
- *Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta en el mercado laboral:* Este indicador de eficiencia a nivel de producto, busca identificar el gasto que el programa ha realizado por beneficiario colocado en el mercado laboral, en el entendido que es el objetivo final de la intervención. No obstante, es importante también establecer un indicador que muestre el gasto del programa en aquellos participantes que cuentan con un empleo al iniciar la capacitación y que eventualmente logran mejoras salariales, considerando un mecanismo adecuado para su medición.

## Indicadores a nivel de componentes:

### Componente 1: Mujeres y jóvenes son capacitados en oficios

- *Cobertura Componente Jóvenes:* Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.
- *Gasto Promedio por Beneficiario componente:* Esta medición se complejiza, por lo que se requiere tener claramente identificado el gasto para cada una de estas actividades. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.
- *Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación:* No queda clara cuál sería la ventaja que se reduzca este tiempo, considerando la población objetivo que es vulnerable y que probablemente requiere de un mayor número de horas de capacitación así como de tiempo para lograr concluir con éxito. Bajo esta consideración, su medición debe ser consistente con los resultados esperados, de modo de evaluar esta correlación, más que fomentar la reducción de dicho tiempo.
- *Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos:* Es importante además incluir un indicador que mida la deserción con fines de análisis tanto para la identificación de riesgo como de medidas preventivas<sup>115</sup>. También es necesario desagregar este indicador en las personas que aprueban y que reprueban la capacitación.

### Subcomponente 1.1. Mujeres y jóvenes<sup>116</sup>, capacitados en oficio son intermediados para su colocación en un empleo.

- *Porcentaje de jóvenes intermediados:* Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.
- *Porcentaje de mujeres intermediadas:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes mujeres que han egresado del proceso de intermediación en relación al número de mujeres que han egresado del proceso de capacitación. Aquí se mantienen las consideraciones del indicador anterior.

### Subcomponente 1.2 Jóvenes y mujeres capacitados en oficios y empleados, evalúan sus competencias laborales con opción de certificación<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> Una medida sería realizar una evaluación intermedia de calidad de la capacitación. SENCE ha desarrollado documentación al respecto, y entre las medidas señala : mejorar material de curso, permitir al usuario cambiar curso si no le gusta; mayor cercanía de los institutos y profesores; práctica pagada; cuidado infantil; mejorar portal de información en línea; orientación previa a la postulación, entre otras (SENCE, 2014)

<sup>116</sup> Mujeres de 30 a 64 años. Jóvenes, hombres y mujeres de 18 a 29 años.

<sup>117</sup> Personas insertas laboralmente en oficios que corresponden a perfiles ChileValora que son certificables (definidos tripartitamente –trabajadores, empleadores, estado).

- Todos sus indicadores deben ser desagregados a nivel de los distintos segmentos de la población objetivo que participan en el componente. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.

Subcomponente 1.3. Jóvenes y mujeres capacitados en oficio, acceden a nivelación de estudios para segundo ciclo de enseñanza media<sup>118</sup>

- Todos sus indicadores deben desagregarse en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.

Subcomponente 1.4. Jóvenes y mujeres capacitados en oficios, acceden a continuidad de estudios en carreras de formación técnica de nivel superior compatible con los planes formativos iniciales<sup>119</sup>.

- Todos sus indicadores deben ser desagregados a nivel de los distintos segmentos de la población objetivo que participan en el componente. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.

Componente 2: Jóvenes<sup>120</sup> en situación de discapacidad son capacitados en oficios<sup>121</sup>

- Todos sus indicadores deben desagregarse en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa.
- *Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación:* No queda claro cuál sería la ventaja que se reduzca este tiempo, considerando la población objetivo que es vulnerable y que probablemente requiere de un mayor número de horas de capacitación así como de tiempo para lograr concluir con éxito. Bajo esta consideración, su medición debe ser consistente con los resultados esperados, de modo de evaluar esta correlación, más que fomentar la reducción de dicho tiempo.
- *Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos:* Es importante incluir un indicador que mida la deserción con fines de análisis tanto para la identificación de riesgo como de medidas preventivas<sup>122</sup>. Es necesario desagregar este indicador en las personas que

---

<sup>118</sup> No es universal. Mujeres y jóvenes que tengan la motivación, solo para tercer y cuarto medio, es posterior a la capacitación. Cupos limitados para jóvenes.

<sup>119</sup> No es universal. Busca dar continuidad a los planes formativos para que sean articulables con estudios de formación técnica formales (se espera que los centros de formación técnica convaliden los cursos de capacitación del programa).

<sup>120</sup> Corresponde a hombres y mujeres, en situación de discapacidad (rango de edad entre los 18 y los 40 años).

<sup>121</sup> Corresponde a capacitación en oficios, de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios y aportes (movilización, colación, cuidado infantil) a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral, ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación a través del proceso denominado "empleo con apoyo".

<sup>122</sup> Una medida sería realizar una evaluación intermedia de calidad de la capacitación. SENCE ha desarrollado documentación al respecto, y entre las medidas señala : mejorar material de curso, permitir al usuario cambiar curso

aprueban y que reprobaban la capacitación. También es necesario desagregar por sexo, considerando en claro enfoque de género del programa.

- *Porcentaje de jóvenes con discapacidad con empleo con apoyo:* Se entiende que los participantes egresados/as son aprobados/as; supone que los reprobados/as no serán intermediados/as.

## **Conclusiones de diseño Más Capaz**

Si bien en esta sección se han desarrollado varias conclusiones de diseño, a continuación se presentan las más relevantes:

- El propósito y el fin dan cuenta del problema que aborda el programa. La provisión de capacitación para el aumento del capital humano y la colocación en puestos de trabajo de calidad (propósito), contribuyen a superar las desigualdades sociales (fin), al estar dirigidos a población vulnerable, en coherencia con las necesidades del mercado laboral local (capacitación en oficios), dado que el programa no tiene influencia en la coyuntura económica y en la generación de empleo. No obstante, el diseño del propósito en relación al fin de mejora de empleabilidad es menos claro, atendiendo que no sólo las condiciones del mercado laboral influyen, si no y principalmente, las capacidades de las personas para adaptarse a los cambios, actuar autónomamente y desarrollar un aprendizaje continuo, entre otras.
- La definición de intermediación laboral, al considerar la colocación solo en empleos dependientes, no es coherente con el planteamiento de salida independiente que permitiría que personas que presentan restricciones estructurales para su participación laboral, puedan acceder a puestos de trabajo adaptados a sus necesidades. Es decir, es necesario que exista un proceso de acompañamiento de las personas que van a desarrollar una actividad por cuenta propia, que en el caso de inactividad, debe considerar las condiciones estructurales asociadas.
- Como se ha relevado en el cuerpo del informe, relativo a cómo el diseño del programa ha considerado la población potencial y objetivo, se torna fundamental. El diseño no considera apropiadamente la diversidad al interior de la población potencial, principalmente en relación a su actividad laboral. En este sentido, el diseño no apunta específicamente al aumento de la fuerza de trabajo, ya que no considera iniciativas específicas que movilicen a las personas inactivas para que efectivamente se incorporen a la fuerza de trabajo. Esto implica evaluar el costo de oportunidad y establecer un sistema de incentivos que lo considere.
- El diseño del programa no ha establecido correctamente el diagnóstico inicial que evitaría la superposición de participantes entre Más Capaz y FOTRAB, ni el mecanismo de distribución de las y los participantes entre dichos programas.
- Dado que la población objetivo, formada por mujeres (de 30 a 64 años), jóvenes (de 18 a 29 años) y personas en situación de discapacidad (mujeres de 18 a 64 años, jóvenes de 18 a 40 años), es abordada de distintas maneras de acuerdo a los componentes descritos anteriormente, es necesario que los resultados se presenten en forma desagregada para cada uno de ellos, considerando para cada componente el sexo y el rango etáreo, de modo que no existan traslapes de población entre un componente y otro.

---

si no le gusta; mayor cercanía de los institutos y profesores; práctica pagada; cuidado infantil; mejorar portal de información en línea; orientación previa a la postulación, entre otras (SENCE, 2014)

## DESEMPEÑO DEL PROGRAMA

### 3. EFICACIA Y CALIDAD

#### 3.1. Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales (evaluación del cumplimiento de objetivos de propósito y fin).

Para la evaluación de los objetivos a nivel de propósito y fin, se han tenido a la vista los resultados del programa piloto ejecutado durante el año 2014 y el primer semestre de 2015. Como se ha señalado, este programa piloto se ejecutó en 5 regiones del país y contempló la producción de los componentes 1 y 2, asociados a la capacitación en oficios y a intermediación. No incluyó los subcomponentes 3 y 4 del componente 1, correspondientes a la nivelación de estudios y la continuidad de estudios, respectivamente (ver anexo 3).

El resultado del programa a nivel de fin, enunciado en los documentos de diseño del programa, se expresa como una contribución a la superación de la desigualdad social presente en el país. Lo anterior, considerando que el acceso a estudios formales, así como a programas de capacitación orientados a la empleabilidad, es un problema de desigualdad social, y especialmente en la población vulnerable y en los segmentos de mujeres, jóvenes y jóvenes en situación de discapacidad. La falta de estas oportunidades produce limitaciones en estas personas a la hora de buscar trabajo, desincentivando su búsqueda, produciendo desempleo o empleo en condiciones precarias. Esta situación a la vez sería una expresión de la desigualdad social, produciéndose un círculo vicioso, difícil de revertir.

Por tanto, existe una secuencia lógica al comprender que el programa permitiría mejorar las condiciones de la población objetivo para acceder y permanecer en el mercado laboral, a aumentar sus competencias y proveer servicios de apoyo para la inserción laboral y/o la continuidad de estudios.

A nivel de propósito el programa plantea un conjunto de indicadores asociados a evaluar la inserción laboral en puestos de trabajo tanto en el mercado laboral como dependientes o a través de la consolidación de emprendimientos. La salida en actividades por cuenta propia no tiene un indicador asociado.

El programa piloto aún no concluye su ejecución por lo que no es posible evaluar el conjunto de indicadores asociados a los componentes ejecutados. Algunos datos exploratorios a nivel nacional, aún no son lo suficientemente significativos para emitir algún juicio en relación al cumplimiento del propósito, en términos de “usuarias/os capacitados y colocados en un puesto de trabajo” y/o en términos de mejoras salariales<sup>123</sup>.

Lo que sí puede decirse hasta el momento es lo siguiente:

- Se observa que la colocación de los usuarios y usuarias no depende solo de que egresen de la fase lectiva, si no de que además no deserten del proceso de intermediación laboral, sobre todo cuando se trata de prácticas previas a la colocación. Por tanto, el programa debería establecer metas precisas a este respecto, que permitan evaluar los indicadores de eficiencia.

---

<sup>123</sup> En el programa participaron personas que al momento de iniciar la capacitación estaban trabajando por lo que debería medirse mejoras salariales.

- Al revisar la base de datos del programa piloto, fase I, se observa que el 89% de quienes participan en el programa termina la fase lectiva y el 57% la aprueba, en total 1.384 personas. Este 57% es el que inicia el proceso de intermediación laboral.
- De acuerdo al análisis exploratorio realizado por personal del programa<sup>124</sup>, 179 personas que no tenían cotizaciones al inicio del programa, presentan cotizaciones al primer mes de egreso; y 35 personas más al mes 2. Esto significa que el 15% de las personas que al mes de ingreso al programa no registraron cotizaciones (n=1.393) , lograron ser colocadas.

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

Si bien aún no concluye el programa piloto, es posible medir algunos indicadores de eficacia, considerando la información que se tiene al término de la evaluación (junio de 2015).

Con respecto al indicador que evalúa la participación de personas en el programa (inscritos), en relación a la población objetivo (que para el caso del programa corresponde a las metas comprometidas), los resultados se presentan en el siguiente cuadro. Se observa que hubo una mayor eficacia en el componente asociado a las personas en situación de discapacidad, logrando un 34% de la meta comprometida para el programa piloto, en comparación al 9% de eficacia en el caso del componente 1. Es importante señalar que no se ejecutaron los sub-componentes de nivelación y continuidad de estudios, y sobre la certificación de competencias, no se cuenta con información.

Llama la atención esta situación, sobre todo considerando que el componente asociado a personas en situación de discapacidad fue ejecutado a través del programa de becas laborales, que tuvo un menor control por parte del programa Más Capaz, por lo menos en el ámbito de ejecución presupuestaria<sup>125</sup>.

**Cuadro n°18: Participantes inscritos en el programa piloto por componente ejecutado 2014**

	<i>total</i>	<i>Meta total</i> <sup>126</sup>	<i>% de logro</i>
<i>Componente 1</i> Capacitación en oficios a jóvenes y mujeres <sup>127</sup>	2.689	30.000	9%
<i>Componente 2</i> Capacitación en oficios jóvenes en situación de discapacidad <sup>128</sup>	339	1.000	34%
<b>Total</b>	<b>3.028</b>	<b>31.000</b>	<b>10%</b>

*Fuente: Elab. propia, de acuerdo a información de base de datos provista en junio 2015.*

El indicador de eficacia del programa que mide el número de personas inscritas en relación a la meta establecida alcanzó un 10%, con un 9% para el componente 1 (capacitación en oficios, modelo inclusivo) y un 34% para el componente 2 (capacitación en oficios, modelo especializado para personas en situación de discapacidad). Con respecto a la eficacia desagregada por población objetivo del componente n°1, se

<sup>124</sup> Reporte de Resultados Pilo 1 Más Capaz, n°2, Junio de 2015.

<sup>125</sup> De hecho, según personal del programa la ejecución presupuestaria de este componente aún no está en conocimiento del programa, por lo que no fue incluida en el anexo n°5.

<sup>126</sup> Estas metas se establecieron como un estimativo de la población a alcanzar, considerando la meta total del periodo, 450.000 personas, y de acuerdo a una progresión, siendo la meta para el año 2014 la más baja.

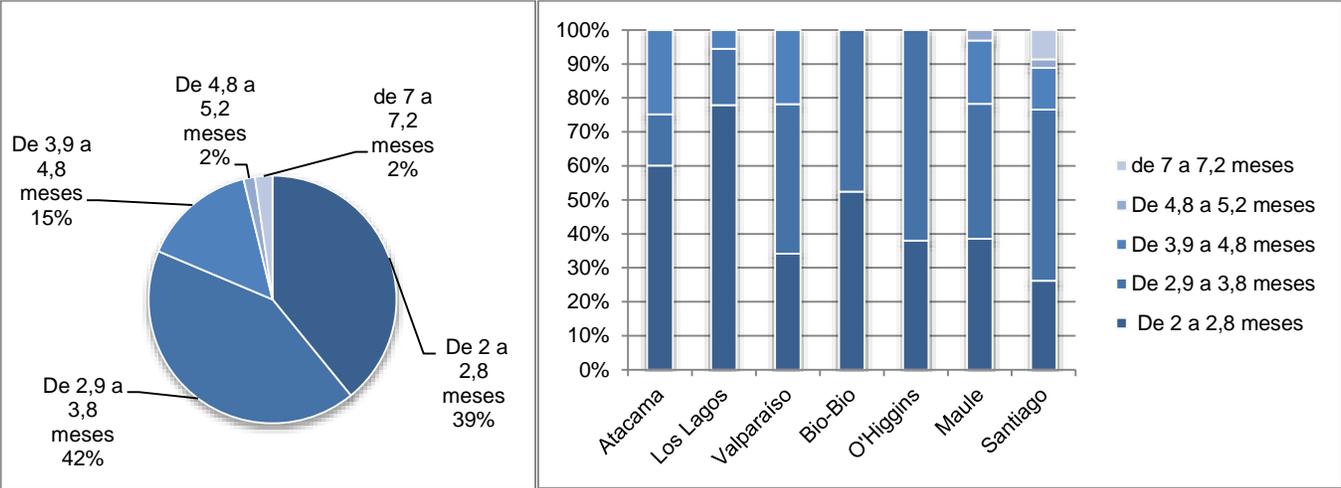
<sup>127</sup> Personas inscritas. Fuente: Minuta Estado de Avance Jóvenes y Mujeres, 26 de marzo de 2015.

<sup>128</sup> Personas inscritas. Fuente: minuta de estado de avance personas con discapacidad, enero 2015

logró un 8,5% de la meta de mujeres adultas (20.000) y de 12,8% en jóvenes (10.000). Para el primer componente, de las 7 regiones que participaron en la fase piloto, las regiones con mayor número de inscritos fueron Metropolitana (28%), Maule (27%) y Valparaíso (20%) Para el caso del componente 2, el comportamiento es similar: Metropolitana (67%), Maule (18%) y Valparaíso (15%), aunque solo se ejecutó en estas tres regiones. El componente 3 no se ejecutó durante esta fase, así como los sub-componentes nivelación de estudios, continuidad de estudios y certificación de competencias asociados al componente 1.

En relación al indicador de eficacia a nivel de proceso que mide la variación del tiempo de egreso de las personas capacitadas<sup>129</sup>, de acuerdo a la información consignada en la base de datos, el siguiente gráfico muestra la proporción de personas capacitadas de acuerdo a la duración de los cursos:

**Gráficos n° 10 y 11: Duración de los cursos de capacitación programa piloto Año 2014**



Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

Como se observa, la mayor proporción de cursos (inferida del número de participantes), tiene una duración menor a los 4 meses. En esta situación se encuentran todos los cursos, y los cursos que presentan una duración mayor a 5 meses hasta 7, lo hacen en algunas regiones, mientras que en otras se mantienen en el promedio<sup>130</sup>.

El indicador de eficacia que busca medir el porcentaje de personas que termina la capacitación o periodo lectivo respecto del total de usuarias/os inscritos, junto al número de personas que logran una condición de egreso, ya sea como aprobados o reprobados, así como de aquellas personas que desertan del proceso se presenta en el siguiente cuadro:

<sup>129</sup> (Nº de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t+1/ Nº de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de2 la capacitación en el periodo t)\*100

<sup>130</sup> Estos cursos son “Revestimiento De Superficies Con Cerámica, Gres, Piedra Y Madera”, “Cuidado y atención de enfermos” y “actividades auxiliares de cocina”.

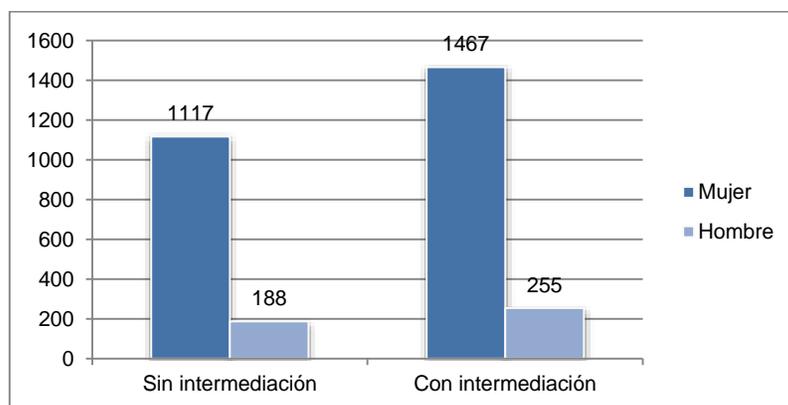
**Cuadro n°19: Participantes por condición de egreso y sexo, año 2014**

Estado Alumna/o	Mujer		Hombre		Total general	
Aprobado	1506	58%	235	53%	1741	57%
Desertor	206	8%	53	12%	259	9%
No Especificado	635	25%	113	26%	748	25%
Reprobado	99	4%	20	5%	119	4%
(en blanco)	138	5%	22	5%	160	5%
<b>Total general</b>	<b>2584</b>	<b>100%</b>	<b>443</b>	<b>100%</b>	<b>3027</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

Del cuadro anterior, si se consideran los casos para los que hay información en cuanto al término de la fase lectiva (2.119 casos, excluyendo “En blanco” y “No especificado”), se observa que la tasa de deserción es de 12%. En el caso de las mujeres es de 11% (206 de 1.811 casos) y en hombre es de 17% (53 de 308 casos)

Con respecto al porcentaje de personas intermediadas en relación al total de personas inscritas por sexo, se observa el siguiente gráfico:



**Gráfico n° 12: Hombres y mujeres participantes por situación de intermediación**

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

A nivel regional la situación es la siguiente:

**Cuadro n°20: Participantes fase de intermediación, año 2014**

REGION	Fase de intermediación		Total general	% de Intermediación
	no	sí		
Atacama	0	153	153	100%
Los Lagos	0	217	217	100%
Valparaíso	611	89	700	13%
Bio-Bio	0	208	208	100%
O'Higgins	0	150	150	100%
Maule	399	405	804	50%
Santiago	295	500	795	63%
<b>Total general</b>	<b>1305</b>	<b>1722</b>	<b>3027<sup>131</sup></b>	<b>57%</b>

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

<sup>131</sup> No se registra información para un caso.

Como se observa en el cuadro 17, la región de Valparaíso tiene un 13% de participantes intermediados, seguido por la región de Maule con el 50% y la metropolitana con el 63%, estas tres regiones iniciaron el proceso con el piloto I, por lo tanto, no se comprende que aún no hayan finalizado esta fase, en circunstancias que otras regiones que iniciaron cursos en el piloto II ya la hayan concluido.

**Cuadro n°21: Participantes intermediados y aprobados, año 2014**

Participantes	Usuarios/as Aprobados	% del total	Usuarios/as Intermediados	% aprobados
N° usuarios/as Componente 1	1.500	56%	1.550	103%
N° usuarios Componente 2	239	87%	172	72%
<b>Total</b>	<b>1.741</b>	<b>57,5%</b>	<b>1.722</b>	<b>98,9%</b>

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

En el cuadro n°18, se observa que el 57% de los participantes del programa aprobaron los cursos de capacitación, observándose que los usuarios en situación de discapacidad tuvieron un mejor desempeño, con un 87% de aprobación. Para el caso de los usuarios intermediados, se presenta una inconsistencia en los datos, puesto que si bien un 99% de los aprobados habrían sido intermediados, se observa que para el componente 1 los intermediados serían más que los aprobados, y se supone el programa realiza intermediación sólo para los aprobados. Al analizar los datos más específicamente, se observa que sólo el 53% de los usuarios aprobados son intermediados, y que el resto corresponde a usuarios en otros estados (desertor, reprobado, inespecificado).

Al analizar la condición de egreso en relación a la intermediación, se observa que no todos lo aprobados pasan por esta fase (58%), y que existen desertores o reprobados que han sido intermediados (9% y 4% respectivamente). También llama la atención que para un 25% de los participantes no esté especificada la condición de egreso y que en este caso el 100% haya sido intermediado (cuadro 19).

La deserción alcanza un 9% del total de casos registrados en la base de datos al 10 de junio (259 casos de 3.027). Si se considera los casos para los que se tiene información en relación al término de la capacitación (2.119 en total), el porcentaje de deserción aumenta a un 12% (no obstante, se debe considerar que el programa a la fecha no cuenta con información para el 30% de las personas inscritas).

**Cuadro n°22: Participantes fase de intermediación por condición de egreso, año 2014**

Estado Alumna/o	Sin intermediación		Con intermediación		Total general	% de intermediación
Aprobado	984	57%	757	43%	1741	58%
Desertor	120	46%	139	54%	259	9%
No Especificado		0%	748	100%	748	25%
Reprobado	80	67%	39	33%	119	4%
Sin información	121	76%	39	24%	160	5%
<b>Total general</b>	<b>1305</b>	<b>43%</b>	<b>1722</b>	<b>57%</b>	<b>3027<sup>132</sup></b>	<b>100%</b>

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

Nota: Estos son datos a la fecha y aún no corresponden al cierre del programa piloto 2014.

<sup>132</sup> Existe un caso donde no se registra el dato.

**Cuadro n°23: Participantes en situación de discapacidad por condición de egreso, año 2014**

Estado del alumno/a	Discapacidad	% del total de participantes en sit. de discapacidad	% en relación al total de participantes
Aprobado	239	71%	14%
Desertor	27	8%	10%
No Especificado	24	7%	3%
Reprobado	8	2%	7%
Sin información	41	12%	26%
Intermediados	172	51%	10%
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>-</b>	<b>11%</b>

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

Como se observa, el porcentaje de aprobación es mayor en población en situación de discapacidad (71%), en relación a la aprobación total (58%).

El indicador que busca medir el porcentaje de personas que evalúan competencias, no cuenta con información base para evaluar su desempeño durante la ejecución del programa piloto. Con respecto a los indicadores asociados a los subcomponentes nivelación de estudios y continuidad de estudios tampoco se cuenta con información, dado que éstos no fueron ejecutados durante el piloto.

### **Planes formativos**

Otro indicador que resulta importante evaluar a nivel de eficacia del componente de capacitación del Piloto 2014, corresponde a la pertinencia de los planes formativos ofrecidos por el programa Mas Capaz en relación a las ocupaciones levantadas a nivel regional. Como se ha señalado, durante el 2013 se realizó un proceso de levantamiento de demanda de perfiles laborales. Según lo descrito por el programa Más Capaz, el levantamiento de cada uno de estos perfiles ocupacionales y validación de planes formativos fue realizado por medio del trabajo de los sectores productivos en ChileValora, a través de una mesa tripartita denominada Organismo Sectorial de Competencia Laboral (OSCL), instancia con representantes de los trabajadores, empleadores privados y del sector público, que a través del diálogo social han validado el levantamiento de éstos, garantizando su pertinencia con las necesidades del mercado laboral. Como se señaló, cada dirección regional de SENCE elaboró un informe de demandas ocupacionales regionales. Toda esta información pasa por una revisión con el nivel central de SENCE, que se ocupa de la estandarización de dichos perfiles de acuerdo a las demandas levantadas, para convertirlos en planes formativos, algunos de los cuales son susceptibles de ser certificados por ChileValora.

El objetivo que señala el servicio del proceso de levantamiento de demanda de ocupaciones y formaciones era identificar las demandas laborales de los sectores productivos y territorios estratégicos de cada una de las regiones del país que permitan orientar la oferta formativa del servicio. Para lo cual se definieron las siguientes etapas:

1. Planificación del proceso, entrega de lineamientos técnicos, estadísticas mercado laboral y priorización de sectores productivos: julio y agosto 2014.
2. Levantamiento de información regional por medio de mesas sectoriales: agosto a octubre de 2014.
3. Sistematización de información levantada: octubre de 2014.

Esta parrilla de Planes Formativos para esta convocatoria estuvo compuesta por; Planes de Oficios y un Plan Formativo Transversal de “Formación para el Trabajo” (de 30 horas). Los planes que se muestran en esta parrilla son 21 cursos que van de 180 a 300 horas de capacitación incluyendo el módulo de formación para el trabajo de 30 horas<sup>133</sup>. Lo anterior se encuentra registrado en la resolución N° 2947 de 2014 (ver apéndice).

Para la ejecución 2015, la parrilla está basada en los planes formativos de los distintos programas administrados por el SENCE, aprobados en resolución N°339 de 16 de enero de 2015 con 79 planes formativos.

A través de resolución N°349 de 20 de enero de 2015 se aprueban la parrilla de Planes Formativos y autoriza la ejecución de cursos de capacitación laboral de hasta 450 horas de duración, en el marco del primer concurso para la Línea Regular 2015 del Programa Más Capaz. En esta parrilla se aprueban 81 planes formativos.

En este mismo sentido con fecha 5 de marzo de 2015, se aprueba la resolución N°991, que aprueba parrilla de planes formativos del primer concurso dirigido a los establecimientos de educación media técnicos profesionales. Los cuales alcanzan a 60 planes formativos.

Estos planes son también el resultado de un levantamiento de la demanda realizado por las direcciones regionales con mesas de trabajo y los perfiles levantados por Chilevalora.

Los resultados a nivel general, de acuerdo a la información generada en cada una de las direcciones regionales de SENCE para el levantamiento de demanda, se observa en la siguiente tabla:

**Cuadro n°24: Sectores productivos levantados en las mesas regionales, 2013**

Región	Cantidad de sectores levantados por región	Cantidad de mesas sectoriales desarrollados por región
I Tarapacá	11	8
II Antofagasta	10	10
III Atacama	6	4
IV Coquimbo	8	6
V Valparaíso	12	35
VI O'Higgins	10	6
VII Maule	9	7
VIII Bio Bio	13	9
IX Araucanía	16	12
X Los Lagos	12	9
XI Aysén	5	5
XII Magallanes	9	13
XIII Metropolitana	13	5
XIV Los Ríos	12	5
XV Arica Parinacota	10	3
	156	137

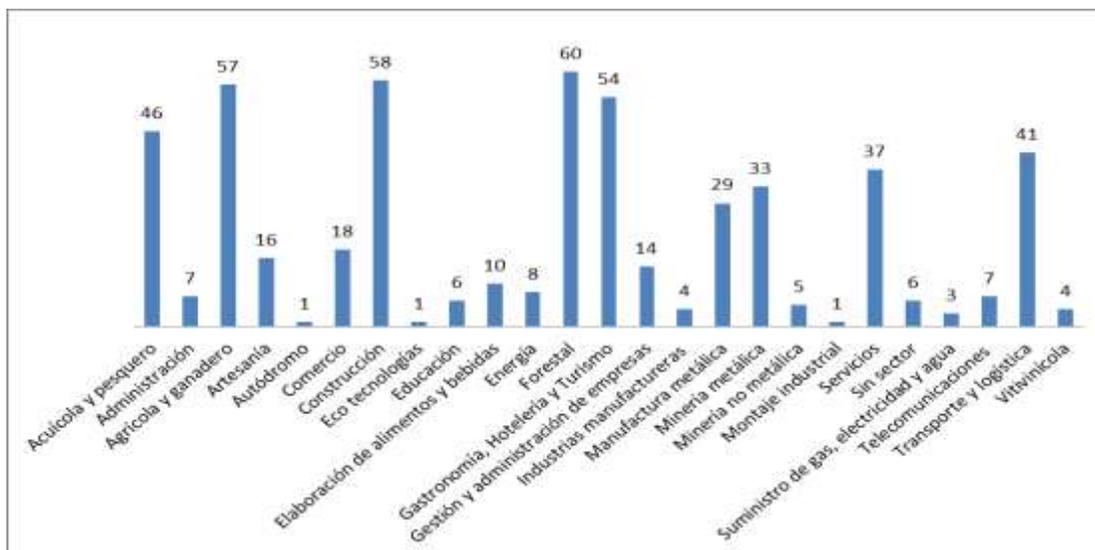
Fuente: Minuta estado de Avance Más Capaz, 2014

La tabla anterior contiene la cantidad de sectores en los cuales cada región levantó las demandas, tanto de ocupaciones como de capacitación. Adicionalmente se presenta la cantidad de mesas sectoriales desarrolladas por región, las que ascendieron a 137 a nivel nacional. La región de Valparaíso es quien

<sup>133</sup> Ver en anexo planes formativos.

realiza la mayor cantidad de mesas con un 26% en comparación a la región metropolitana que solo efectúa un 4% del total de las mesas.

La cantidad de sectores, según la clasificación utilizada por SENCE y ChileValora, levantados en este proceso corresponde a 24 y la cantidad de ocupaciones y temas levantados en las mesas sectoriales para cada uno de esos sectores, suman un total de 526.



**Gráfico nº13: Sectores levantados por SENCE y Chile Valora, 2013**

Los sectores con mayor cantidad de temas u ocupaciones Forestal, Turismo, Construcción y agricultura-ganadería, luego con estos datos se a partir de la sistematización llevada a cabo, la Unidad de Curriculum generó la revisión técnica de la BBDD, entregando los siguientes resultados:

- ✓ Total de 21 sectores productivos levantados a nivel nacional.
- ✓ Total de 463 ocupaciones/ temas levantados a nivel nacional.
- ✓ Un 40% de las ocupaciones/ temas levantadas cuentan con plan formativo.
- ✓ Un 39% de las ocupaciones/ temas levantadas cuentan con perfil ChileValora.
- ✓ Un 25% de las ocupaciones/ temas levantadas cuentan con plan formativo y perfil ChileValora.

Sobre los requerimientos de las instituciones públicas los resultados fueron:

- ✓ Total de 21 sectores productivos levantados a nivel nacional.
- ✓ Total de 8 ocupaciones/ temas levantadas a nivel nacional.
- ✓ Un 34% de las ocupaciones/ temas levantadas cuentan con plan formativo.
- ✓ Un 29% de las ocupaciones/ temas levantadas cuentan con perfil ChileValora.
- ✓ Un 23% de las ocupaciones/ temas levantadas cuentan con plan formativo y perfil ChileValora.

Con todo lo anterior se realizó la conformación de la parrilla de planes formativos por el Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercados. Llegando a los 81<sup>134</sup> planes formativos mencionados anteriormente.

<sup>134</sup> En enero de 2015 se informaban 79 planes en la página web de SENCE.

Si bien el análisis realizado por el SENCE, considera variables como el levantamiento de demandas recibidas por SENCE desde sus Oficinas Regionales y perfiles del catálogo Nacional; en este análisis no se incorporan variables como temporalidad de los oficios, ubicación geográfica de la demanda, cantidad demanda por comuna, ni tampoco requisitos de ingreso de los beneficiarios.

Con respecto al indicador de pertinencia de los planes formativos<sup>135</sup>, que busca evaluar la relación de la oferta final de cursos ofrecidos por el programa con las ocupaciones demandadas a nivel regional, de acuerdo al “Informe Regional para el proceso de levantamiento de demandas del mercado laboral año 2014”, se observa en la siguiente tabla:

**Cuadro n°25: Indicador de pertinencia de los planes formativos ofrecidos de acuerdo a la demanda regional, años 2014 y 2015**

Región	2014			2015		
	Número de cursos	Total regional	Indicador	Número de cursos	Total regional	Indicador
ARICA				17	24	71%
TARAPACA				23	35	66%
ANTOFAGASTA				34	48	71%
ATACAMA	2	12	17%	25	40	63%
COQUIMBO				102	118	86%
VALPARAISO	3	15	20%	189	221	86%
METROPOLITANA	10	25	40%	254	344	74%
OHIGGINS	3	8	38%	187	198	94%
MAULE	13	36	36%	161	168	96%
BIO BIO	3	11	27%	139	162	86%
ARAUCANIA				72	102	71%
LOS RIOS				31	41	76%
LOS LAGOS	6	14	43%	127	139	91%
AYSEN				27	30	90%
MAGALLANES				26	32	81%
<b>NACIONAL</b>	<b>40</b>	<b>121</b>	<b>33%</b>	<b>1414</b>	<b>1702</b>	<b>83%</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de información procesada en Estudio Complementari realizado en el marco de la presente evaluación. "Relación entre la Demanda de Ocupaciones Regionales y la Oferta de Cursos del Programa Más Capaz", Andrés Arriagada P. Julio 2015. (Anexo 8).

Para el año 2014 el indicador alcanzó un 33%. Las razones del magro comportamiento son atribuidas por el programa a la necesidad de adaptar una oferta de planes que pudieran ser ejecutados por los liceos técnicos participantes de acuerdo a los programas que imparten, y que no necesariamente coinciden con las ocupaciones levantadas por las mesas regionales.

La situación cambia al analizar la oferta de cursos para el proceso 2015<sup>136</sup>. En este caso el indicador a nivel nacional alcanza un 83%, donde las regiones de Atacama y Tarapacá tienen un menor indicador (63% y 66% respectivamente), y Maule y O'Higgins un mejor comportamiento (96% y 94% respectivamente), aunque se esperaría que fuera del 100%, considerando que la elaboración de estos

<sup>135</sup> "Porcentaje de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas por región"

<sup>136</sup> Resolución exenta n° 349, que aprueba parrilla de cursos.

informes regionales obedece a la necesidad de mejorar la información del mercado laboral disponible para la definición de las parrillas formativas. Además, debe considerarse que el análisis se hace sobre la demanda levantada para el año 2013, la que pudo haber variado en el transcurso del año 2014.

Otro problema derivado de la pertinencia de los planes formativos, se refleja al analizar la oferta de cursos a nivel local, ya que por ejemplo, existen comunas pequeñas (menos de 20.000 habitantes), se ofrecen cursos de capacitación con 50, 100 o 200 cupos, lo que conlleva un alto riesgo de sobreoferta laboral a nivel local, y sus implicancias en la colocación de ese número de personas. Esto también ocurre con algunos cursos que si bien son pertinentes a la demanda regional, a nivel local, sobre todo en comunas pequeñas, presentan restricciones de mercado laboral (por ejemplo, "Cocina nacional e internacional", "Actividades auxiliares de contabilidad y auditoría"), lo que también restringiría las oportunidades de colocación a nivel local.

Es importante señalar las limitaciones que presenta este indicador, asociadas a la calidad de la información y la estandarización de los cursos. En este sentido, se hace necesario mejorar y estandarizar los procesos de consulta y registro de los mismos, de manera de permitir un mejor seguimiento y análisis de los procesos y ponderar la representatividad de los resultados de estos con el mercado laboral regional. Esto se relaciona, por ejemplo, a la información de las regiones de Los Lagos y Metropolitana, donde no se presentan antecedentes (como territorio, número de participantes, actores participantes, cantidad de reuniones de cada mesa instalada), que permitan comprender la fase participativa de levantamiento de la demanda regional. Asimismo, se hace necesario precisar la manera en que se levantaron un número importante de oficios que no se relacionan con los sectores productivos priorizados por cada región incluidos en el proceso de mesas de trabajo, los que permiten aumentar el indicador de oferta relacionado con la demanda, pero que no necesariamente provienen de los procesos participativos de consulta y priorización. Es el caso de los cursos vinculados a oficios que permiten su ejercicio como actividades por cuenta propia, por ejemplo, "Operaciones de Pastelería" en la región Metropolitana, el que fue incluido en la demanda vinculado al sector "Industria del Pan", sector que no fue priorizado en la región. Otro caso es el que se presenta en las regiones de Arica y Parinacota, Coquimbo y Valparaíso, donde las mesas de trabajo "Acuícola", "Discapacidad" y "Hogares y Servicios Domésticos" respectivamente, desarrollaron demanda de perfiles para los cuales no existe oferta de cursos. Esto reafirma la necesidad de relacionar de mejor manera el proceso participativo de levantamiento de demandas con la oferta efectuada desde SENCE, de acuerdo a los sectores económicos definidos, y de acuerdo a las distintas salidas laborales (empleo dependiente / independiente).

### **3.3. Cobertura y focalización del programa (por componentes en los casos que corresponda)**

De acuerdo a las definiciones del programa, la población focalizada corresponde a jóvenes, mujeres y jóvenes en situación de discapacidad, que cumplen con el criterio de vulnerabilidad asociado al instrumento de focalización vigente (en 2014, Ficha de Protección Social), y que tienen menos de 50% de cotizaciones en los últimos 12 meses<sup>137</sup>.

En relación a las y los participantes inscritos en la ejecución del programa piloto, de acuerdo a la información provista por el programa, para un total de 3.027 casos, se observa que 2.584 son mujeres (85%), y 443 (15%) son hombres. En relación a la edad, 1.300 personas son menores de 29 años (43%), de las cuales 864 son mujeres (66%). 1.727 (57%) personas son mayores de 29 años, de las cuales 1.719 son mujeres (99,5%). Sólo se registran 3 personas mayores de 60 años, dado que corresponde a la focalización inicial del programa, que considerada esta edad como el límite superior para las mujeres participantes. Con respecto a la población en situación de discapacidad, se observa que el 11% de los participantes están esta situación, con un mayor número de personas en el rango etario adulto (mayor a 29 años).

---

<sup>137</sup> Decreto que crea el programa, Diciembre 2014.

**Cuadro n°26: Participantes Piloto I Más Capaz, por sexo, edad y situación de discapacidad 2014**

Rango etario	Total participantes						Discapacidad					
	Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres	
Edad menor o igual 29 años	1300	43%	436	34%	864	66%	131	10%	35	8%	96	11%
Edad mayor a 29 años	1726	57%	7	0,4%	1719	100%	208	12%	1	14%	207	12%
<b>Total</b>	<b>3026</b> <sup>138</sup>	<b>100%</b>	<b>443</b>	<b>15%</b>	<b>2583</b>	<b>85%</b>	<b>339</b>	<b>11%</b>	<b>36</b>	<b>8%</b>	<b>303</b>	<b>12%</b>

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015. El total de casos son 3.027 y no se registra información para un caso.

Por lo tanto, es posible señalar que para la primera fase del programa piloto, en relación a edad y género, la focalización es correcta, considerando que el decreto que crea el programa es de diciembre de 2014 y ya se consideraba el rango etario de mujeres hasta los 64 años.

Con respecto a la situación de vulnerabilidad, medida a través del puntaje en la Ficha de Protección Social, se contó con información para las personas que participaron en el programa piloto en su primera fase (1.890 casos), la distribución se presenta en la siguiente tabla:

**Cuadro n°27: Participantes Piloto I Más Capaz, por sexo y quintil de vulnerabilidad, 2014**

Quintil y rango de puntaje	Total	Mujeres	Hombres
Quintil I / 2072 – 8500	1.376	1.183	190
Quintil II / 8501 – 11734	371	301	70
Quintil III/ 11735 – 13484	143	109	34
<b>TOTAL</b>	<b>1.887</b> <sup>139</sup>	<b>1.593</b>	<b>294</b>

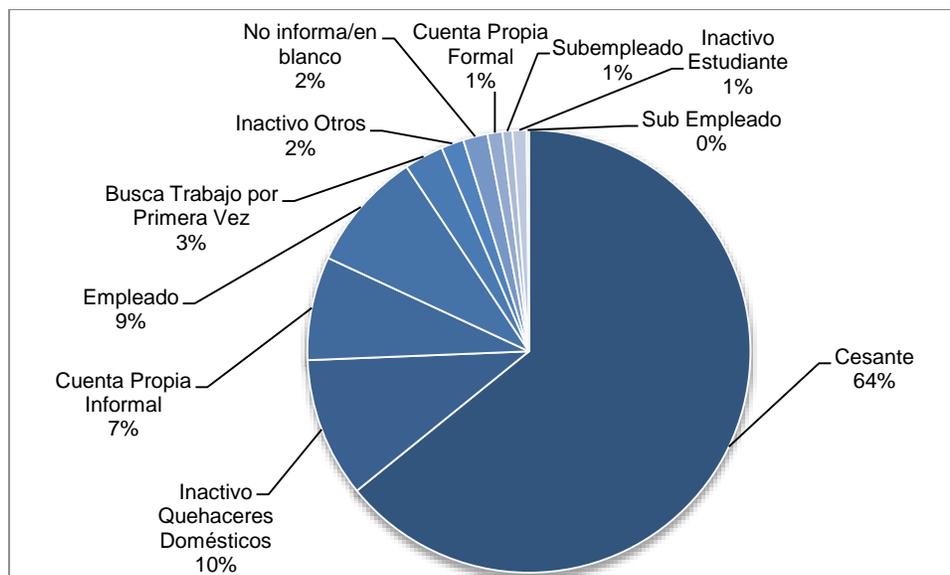
Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto I, Abril 2015, que equivale al 62% de la población informada a la fecha. No se consignan datos actualizados en relación a la variable.

De acuerdo a la información provista por el programa a abril de 2015, no ingresaron personas que no estuvieran en los quintiles de vulnerabilidad I, II y III, en coherencia con la definición de la población potencial del programa. No obstante, no existe información para el 38% de los participantes consignados en la base de datos a junio de 2015.

Con respecto a la condición de actividad de las y los participantes, la situación se presenta en los siguientes gráficos:

<sup>138</sup> Existen dos casos donde no se registra el dato.

<sup>139</sup> No se registra el dato para 3 casos.



**Gráfico n°14: Actividad ocupacional participantes Piloto Más Capaz 2014**

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

Como se observa en el gráfico anterior, el 67% de los participantes son personas desempleadas (3% busca trabajo por primera vez), el 18% empleada (8% cuenta propia) y 13% inactivas (10% por quehaceres del hogar). En este sentido, la focalización se centra más en el segmento de personas desempleadas, lo que no es consistente con el objetivo de aumentar la participación laboral, toda vez que estas personas ya sería parte de la fuerza de trabajo, por lo que su inserción no aumentaría la participación laboral. Esto da cuenta que no desarrolló actividades específicas para incorporar personas inactivas en el piloto.

De acuerdo a las bases de datos del programa piloto (I y II), se tienen los siguientes resultados, en términos de beneficiarios efectivos:

**Cuadro n°28: N° de Beneficiarios Efectivos Año 2014**

	2014	% Participación
<b>Componente 1</b>		
Capacitación en oficios a jóvenes y mujeres <sup>140</sup>	2.687	89%
<b>Componente 2</b>		
Capacitación en oficios jóvenes en situación de discapacidad <sup>141</sup>	339	11%
<b>Total</b>	<b>3.026<sup>142</sup></b>	<b>100%</b>

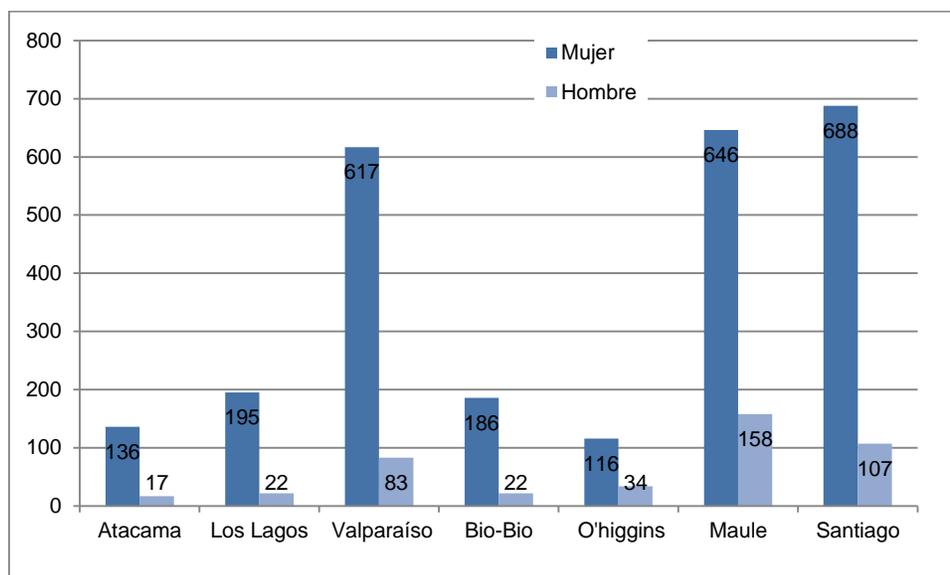
Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015. Esta información no coincide con los datos entregados en las minutas de estado de avance provistas por el programa, mayo 2015 (establecen 3.020 participantes en total y 641 personas en situación de discapacidad).

La distribución regional se presenta en el siguiente gráfico, donde la región metropolitana lidera con un 28% de las y los inscritos, seguida de cerca por la región del Maule con un 26%. Las regiones que participaron en el piloto 2 presentan una participación menor, atribuible a que este programa se inició casi al final del año 2014. Como se observa, el número de participantes a nivel regional no corresponde a una proporción de la población potencial de las regiones.

<sup>140</sup> Personas inscritas. Fuente: Minuta Estado de Avance Jóvenes y Mujeres, 26 de marzo de 2015.

<sup>141</sup> Personas inscritas. Fuente: minuta de estado de avance personas con discapacidad, enero 2015

<sup>142</sup> Existen 2 casos donde no se presenta esta información.



**Gráfico n° 15: Distribución regional de Beneficiarios Efectivos Año 2014**

Fuente: Elab. Propia, de acuerdo a base de datos piloto provistas por el programa, junio 2015.

**Cuadro n°29: Cobertura Año 2014**

<b>Año</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Mujeres (desde 30 años)</b>	<b>Jóvenes (mujeres y hombres de 18 a 29 años)</b>	<b>Personas en sit. discapacidad</b>
	<i>Población Potencial (a)</i> <sup>143</sup>	1.739.834	986.636	Sin inf.
	<i>Meta de atención (b)</i> <sup>144</sup>	20.000	10.000	1.000
	<i>Beneficiarios Efectivos (c)</i>	1.719	1.300	339
	<i>% Beneficiarios respecto a Población Potencial (c)/(a)</i>	0,11%	0,13%	-.-
	<i>% Beneficiarios respecto a Meta de atención (c)/(b)</i>	8,6%	13%	34%

Fuente: Elab. Propia de acuerdo a minuta estado de avance del programa para jóvenes y mujeres. Marzo 2015.

Al tratarse de un programa piloto, no se espera una amplia cobertura respecto de la población potencial, no obstante, si respecto a las metas que el propio programa se impuso en el momento de su planificación. De acuerdo a los documentos de diseño, se consideró abarcar 30.000 personas durante el 2014, lo que estuvo muy por debajo de los resultados logrados (3.027; 10%). Lo que sí resulta interesante de este análisis, a nivel de aprendizaje, es que se logró una mayor cobertura en el segmento de jóvenes de 18 a 29 años (13%), en comparación al segmento de mujeres (8,6%), así como en relación a la meta de personas en situación de discapacidad (34%).

<sup>143</sup> Documento de Diseño del programa, abril 2015

<sup>144</sup> Corresponde a las metas propuestas por el programa.

### **3.4. Calidad (satisfacción de los beneficiarios efectivos, oportunidad, comparación respecto a un estándar)**

Según la Dipres la calidad del servicio es una dimensión de la eficacia y se refiere a la capacidad de la institución para responder -en forma rápida y directa- a las necesidades de sus usuarios. Son elementos de la calidad factores como: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad en la entrega del servicio, comodidad y cortesía en la atención. Un modo directo de medir la calidad es a través de encuestas periódicas a los usuarios y, un modo indirecto, podría ser, por ejemplo, procesar informaciones recibidas a través de libros o buzones de reclamos (Dipres, 2011).

Según consigna la MML, el Más Capaz utilizará el primero modo mencionado anteriormente para medir la calidad del servicio entregado, o sea, la satisfacción de los usuarios con los productos recibidos. Los indicadores de satisfacción serán obtenidos a partir de encuestas y medidos a través del promedio de las notas recibidas. A nivel de propósito serán las Direcciones Regionales quienes aplicarán las encuestas de satisfacción a los participantes y, a nivel de objetivo, los organismos capacitadores.

Sin embargo, todavía no se puede decir mucho sobre la satisfacción de las/los usuarios con el Programa porque todavía no se han aplicado las encuestas. Estaba prevista la aplicación en los meses de abril y junio próximos de la encuesta regular que el Sence usa para medir la satisfacción de los beneficiarios con sus cursos de capacitación. Dicho cuestionario se aplicaría a una muestra de 1.000 usuarios egresados del piloto 1 y sería representativa por región del país.

Asimismo, está previsto realizar otra encuesta de satisfacción a los beneficiarios del año 2015 y que se iniciaría en el mes de octubre próximo.

Finalmente, el Sence contempla la aplicación de una encuesta de seguimiento laboral que se iniciará también en octubre del presente año. La encuesta se aplicará a una muestra de los usuarios del programa en todas sus modalidades y será al menos representativa por región y por período de egreso (recién egresados, 6 meses de egreso y 12 meses de egreso).

Con relación a la **encuesta de satisfacción** ella es bastante amplia y cubre varios aspectos. Empieza con preguntas generales sobre de qué forma la persona encuestada tomó conocimiento del Programa; como postuló; si hubo facilidad para acceder a la información y si era clara; si está satisfecho con el proceso; si tenía información clara y precisa sobre la duración del curso y los horarios; y finalmente, si participó de algún diagnóstico que midiera su nivel de conocimiento de los contenidos del curso antes de comenzarlo.

También pide a la persona encuestada evaluar a la OTEC (ubicación, infraestructura, aseo, equipamiento y el personal de apoyo), el diseño instruccional (la forma de enseñar, el material de apoyo, el cumplimiento de fechas, horarios y actividades programadas). Asimismo, entra en detalles sobre la satisfacción con los días y duración de los cursos, la evaluación y el desempeño de los profesores (cumplimiento, conocimientos, disposición, retroalimentación).

Hay un módulo específico para saber sobre práctica laboral y/o asistencia técnica. Se pide evaluar la preocupación del OTEC, la duración de la actividad, los horarios y la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos. También pregunta si estaban relacionadas al oficio en el cual se había capacitado.

Asimismo, pregunta si se contó con el apoyo de un Maestro Guía y se pide evaluarlo en términos de conocimientos, experiencia, apoyo y utilidad de tenerlo. Finalmente, respecto de los resultados, se pregunta si se adquirió nuevos conocimientos y/o habilidades, si sabe cómo aplicarlos, si son necesarias para el trabajo que realiza o quiere realizar, si cree que tendrá nuevas posibilidades de empleo, si permite

hacer mejor el trabajo y mejorar remuneración. Finalmente, se solicita dar una nota al Programa y pregunta si lo recomendaría a otras personas.

Lo que llama la atención respecto a esta encuesta es que no se registre en el instrumento el sexo del entrevistado/a. No está la pregunta y tampoco el espacio para el registro. Es de fundamental importancia, en un programa de las características del +Capaz, que se evalúe separadamente la satisfacción de hombres y mujeres. Además, no se puede dejar de incluir preguntas sobre la satisfacción con el cuidado infantil.

La encuesta de **seguimiento laboral** empieza preguntando por los antecedentes laborales de la persona entrevistada: si antes de ingresar al programa se encontraba trabajando, el tipo de trabajo, el tiempo de permanencia en la fuerza de trabajo, si estuvo más tiempo como formal o informal y si ha estado sin trabajar. Posteriormente pregunta por la condición de empleo actual, la categoría ocupacional, la situación contractual, si emite boletas de honorarios, si está afiliado a la AFP, si tiene previsión de salud, la jornada laboral y el sueldo.

El módulo siguiente se destina a los desocupados donde se pregunta hace cuánto tiempo está buscando empleo, la disponibilidad para trabajar en las próximas dos semanas y las gestiones que ha realizado para conseguir empleo o iniciar un negocio o actividad por cuenta propia. También preguntan a los inactivos por la razón principal por la cual se encuentra sin trabajar, si está buscando trabajo y si tiene disponibilidad.

A continuación están las preguntas sobre la participación en los programas de capacitación de Sence para las personas que se encuentran trabajando. Se pregunta por la percepción de utilidad y aplicabilidad de los aprendizajes, las mejoras en conocimientos y/o habilidades adquiridas y en las condiciones laborales. Finalmente se pregunta sobre si después del curso ha retomado los estudios (y de qué tipo) y si ha tratado de encontrar un nuevo empleo (y el porqué).

Aquí una vez más no aparece en el instrumento la pregunta, y tampoco el espacio de registro, que permita saber el sexo del o de la informante. Es de fundamental importancia identificar a los/las entrevistados/as por sexo para hacer un seguimiento laboral diferenciado para hombres y mujeres. Por ejemplo, se toca muy tangencialmente, y en una sola pregunta, el tema del cuidado y del trabajo no remunerado del hogar. Esto ocurre en la pregunta sobre la razón principal por la cual la persona no trabaja o no busca trabajo. Presentan dos opciones: 1) “está al cuidado de un familiar de manera permanente”; 2) “está al cuidado de un familiar de manera temporal”. Muy pocas opciones para explicar la ausencia de las mujeres en el mercado laboral. Es indispensable hacer el seguimiento laboral de las mujeres y conocer de manera más precisa las razones por las cuáles no están trabajando o buscando trabajo pero con más preguntas y opciones de respuestas más amplias que den cuenta con precisión de los impedimentos que inciden pues, indudablemente, muchas de las razones y su frecuencia son distintas según el sexo. Definitivamente hay que reformular el instrumento e incorporar el enfoque de género.

A juicio del Panel sería importante que el Programa midiera, además de la calidad de la fase lectiva, la calidad y satisfacción de los participantes con la intermediación laboral y el empleo en el cual son finalmente colocados.

## **4. ECONOMÍA**

### **4.1. Fuentes y uso de recursos financieros**

El presupuesto total del programa para el año 2015 es de \$99.252 millones; el 99% de este presupuesto corresponde a una asignación específica al programa (\$98.195 millones), mientras que el 1% (\$ 1.058 millones), corresponde a una asignación del presupuesto institucional dirigido a financiar gastos de operación del programa (personal y gastos de consumo; ítemes 21, 22 y 29 de la ley de presupuestos).

Para el año 2015 el presupuesto del programa corresponde al 40% del presupuesto total de la institución responsable, SENCE.

Como el programa se origina recién en el año 2014 en una fase piloto, no existe una asignación específica al programa, por lo que se ejecuta a través de otros programas de SENCE. Bajo este entendido, el presupuesto del programa para ese año fue de M\$4.936.514, correspondiendo al 3% del presupuesto de SENCE. Este presupuesto se distribuyó en un 78% de transferencias directas, y un 22% de gastos en personal y bienes de consumo.

**Cuadro n°30: Presupuesto total del programa 2014-2015 (miles de \$ año 2015)**

<b>Año</b>	<b>Presupuesto total del programa (incluye todas las fuentes de financiamiento)</b>	<b>Presupuesto del Programa proveniente de la Institución Responsable (a)</b>	<b>Presupuesto Total Institución Responsable (b)</b>	<b>Participación del programa en el presupuesto de la Institución Responsable (%) (a/b)</b>
2011	0	0	139.010.876	.-.
2012	0	0	137.301.752	.-.
2013	0	0	176.310.151	.-.
2014	6.074.608	4.936.514	178.036.991	3%
2015	99.252.199	99.252.199	245.374.590	40%
<b>% Var. interanual</b>	<b>1534<sup>145</sup>%</b>	<b>2109%<sup>146</sup></b>	<b>99%<sup>147</sup></b>	

Fuente: Elab. Propia sobre información provista por Departamento de Administración y Finanzas, SENCE.

El presupuesto institucional de SENCE tiene un incremento del 99% entre los años 2011 y 2015, registrándose la mayor alza entre los años 2014 y 2015 (38%), atribuible al mayor incremento del programa Más Capaz, con una asignación específica en la ley de presupuestos.

En cuanto al presupuesto total del SENCE este tuvo un crecimiento de 2014 a 2015 de un 38%, explicado mayoritariamente por los subtítulos 21 y 24 (gastos en personal y transferencias corrientes respectivamente), el primero crece en un 26% y el segundo en un 40%. El incremento del 24 corresponde al programa Más Capaz, y el incremento del 21, según el personal del programa, correspondería al reconocimiento del déficit del gasto en personal que se arrastraba de años anteriores.

**Cuadro n°31: Fuentes de Financiamiento del programa 2014-2015 (Miles de \$ 2015)**

<b>Fuentes de Financiamiento</b>	<b>2014</b>		<b>2015</b>		<b>Variación 2011-2015</b>
	<b>Monto</b>	<b>%</b>	<b>Monto</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>1. Presupuestarias</b>	<b>\$ 4.936.514</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 99.252.199</b>	<b>100%</b>	<b>1.911%</b>
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 3.825.344	85%	\$ 98.194.534	99%	2.467%
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 1.111.170	15%	\$ 1.057.665	1%	-4,8%

<sup>145</sup> Solo se considera la variación 2014-2015.

<sup>146</sup> Solo se considera la variación 2014-2015.

<sup>147</sup> Se considera la variación 2011-2015.

Fuentes de Financiamiento	2014		2015		Variación 2011-2015
	Monto	%	Monto	%	%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	--
<b>2. Extra-presupuestarias</b>	<b>\$ 1.138.094</b>	<b>0%</b>	<b>\$ 0</b>	<b>0%</b>	<b>--</b>
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 1.138.094	0%	\$ 0	0%	--
<b>Total</b>	<b>\$ 6.074.608</b>		<b>\$ 99.252.199</b>		<b>1.534%</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

### Presupuesto por actividades y servicios del programa

Los valores considerados para cada una de las fases a entregar por los organismos ejecutores son:

- a) Capacitación: el valor dependerá de las horas de duración del curso, puesto que se establece un valor hora de capacitación.
- b) Intermediación Laboral: el valor está señalado en la letra f) del punto 3.2.1, ahora bien, para el modelo inclusivo, los valores son:
- \$100.000.- por persona en situación de discapacidad, para implementar acciones de evaluación antes del inicio o durante la ejecución del curso.
  - \$ 400.000.- por persona en situación de discapacidad, para implementar el modelo de empleo con apoyo:
    - o \$100.000.- por participante colocado en un trabajo formal, con un contrato de trabajo con una duración de, a lo menos, 3 meses.
    - o \$ 300.000 por participante por la realización de las siguientes tareas:
      - Búsqueda y sensibilización de empresas interesadas en incorporar a personas con discapacidad
      - Aplicación de pauta de análisis en el puesto de trabajo.
      - Seguimiento a la colocación, por un período de hasta 6 meses, contados desde la fecha de término de la fase lectiva.

Esto es, los valores para el modelo inclusivo alcanzan a \$100.000.- por encima del modelo tradicional, para la realización de las tareas de: búsqueda, sensibilización, aplicación de pauta y seguimiento a la colocación. El panel supone que este mayor valor es un incentivo para que los organismos ejecuten el modelo inclusivo.

### c) Subsidios y Aportes:

- Subsidio por concepto de movilización y colación diario es de \$3.000.- (tres mil pesos) por persona, y en el caso de personas en situación de discapacidad de \$5.000.- (cinco mil pesos), por persona.
- Subsidio de Cuidado Infantil: para niños y niñas menores de 2 años: Se llevará a cabo mediante la entrega de un subsidio directo al participante de \$4.000.- (mil pesos) por día asistido de éste, por el periodo de ejecución de la fase lectiva. Para niños y niñas de 2 o más años y menores de 6:
  - 1 a 10 menores: \$3.000 por hora fase lectiva

- 11 a 15 menores: \$3.000 por hora fase lectiva + \$300 por hora de fase lectiva por cada menor
- Más de 15 menores: \$6.000 por hora de fase lectiva
- Superior a 20 menores: \$6.000 por hora de fase lectiva + \$300 por hora de fase lectiva por cada menor

Considerando los tramos definidos, estos podrían incentivar a los organismos ejecutores a tratar de optimizar los recursos y concentrarse en el último tramo (entre 16 a 20 menores), para aprovechar las economías de escala que podrían generarse. Es importante considerar en este juicio que, los organismos ejecutores prestan asesoría en la fase de selección y matrícula a los beneficiarios, por tanto manejan información sobre las características de estos beneficiarios.

- d) Apoyo Socio Laboral Personalizados: El cálculo del monto a pagar se realizará, según lo descrito en las bases, por participante según acreditación de la ejecución del servicio y asistencia del participante a la fase lectiva. Se pagará un monto máximo de \$ 96.000.- por cada participante aprobado.

### Gasto del programa

**Cuadro n°32: Gasto Total del programa 2014 (Miles de \$ 2015)**

<i>AÑO</i>	<i>Gasto Devengado<sup>148</sup> de la institución responsable del programa<sup>149</sup></i>	<i>Otros Gastos<sup>150</sup></i>	<i>Total Gasto del programa</i>
<i>2014</i>	<i>\$ 4.278.750</i>	<i>\$ 1.138.094</i>	<i>\$ 5.416.844</i>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

De acuerdo a la información provista por personal del departamento de administración y finanzas, la asignación específica al programa (cuadro n°34) de \$3.825 se destinó a la producción del componente 1, mientras que la asignación extra-presupuestaria, del programa becas laborales (Franquicia Tributaria), con \$1.138 millones, se orientó a la producción del componente 2.

Considerando los recursos presupuestarios, la contratación de personal para apoyar el programa fue de M\$243.080; en bienes y servicios de consumo se ejecutaron M\$425.390, utilizados principalmente para promover el programa, además para el levantamiento de perfiles laborales se transfirió a la Comisión Chile Valora M\$200.000. Para los compromisos presupuestarios del programa, los contratos y convenios ascendieron a M\$3.713.926 y los extrapresupuestarios<sup>151</sup> a M\$1.104.946<sup>152</sup>.

<sup>148</sup> Gasto devengado corresponde a todas las obligaciones en el momento que se generen, independientemente de que éstas hayan sido o no pagadas (Fuente: Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación – Oficio C.G.R. N° 60.820, de 2005).

<sup>149</sup> Corresponde al gasto con cargo a los recursos consignados en 1.1. y 1.2. del cuadro “Fuentes de Financiamiento del Programa”.

<sup>150</sup> Corresponde a gastos con cargo a recursos aportados por otras instituciones públicas o privadas o los propios beneficiarios.

<sup>151</sup> cuenta de remanentes y excedentes de las empresas adheridas a un organismo técnico intermedio para capacitación (OTIC).

<sup>152</sup> Según información del Jefe de Departamento de capacitación.

La información provista por el programa, en relación al gasto devengado se presenta en el siguiente cuadro. Allí se observa que el 22,5% del programa se destinó a personal y bienes y servicios de consumo, mientras que el 77,5% corresponde a las transferencias directas para el gasto de producción del componente 1 destinado a la capacitación en oficios a jóvenes y mujeres. El gasto de producción del componente 2 destinado a la capacitación en oficios de jóvenes en situación de discapacidad se desconoce toda vez que no fue ejecutado directamente por el programa.

**Cuadro n°33: Desglose del Gasto Devengado<sup>153</sup> en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, Inversión y otros 2014 (Miles de \$ 2015)**

	2014	
	Monto	%
1. Personal	\$ 497.930	10,1%
2. Bienes y Servicios de Consumo	\$ 613.240	12,4%
3. Inversión	\$ 0	0%
4. Otros (identificar)	\$ 3.825.344	77,5%
<b>Total Gasto Devengado</b>	<b>\$ 4.936.514</b>	<b>100%</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

#### 4.2. Ejecución presupuestaria del programa

Como se ha mencionado en este documento, el piloto del programa Más Capaz se realizó antes de la creación oficial de este<sup>154</sup>, por tanto, se usaron los recursos de otros programas de acuerdo al cuadro siguiente.

**Cuadro n°34: Cálculo del presupuesto inicial (Miles de \$ 2015)**

<b>1. Presupuesto inicial</b>	<b>\$4.936.514</b>
<b>1.1 Asignación Específica al Programa</b>	<b>\$3.825.344</b>
2401011 Programa Capacitación en Oficios	\$ 922.006
2401260 Certificación de Competencias Laborales	\$206.000
2403257 Becas	\$ 2.697.338
<b>1.2 Asignación institución responsable ítem 21, 22, 29</b>	<b>\$1.111.170</b>
<b>Gastos Directos<sup>155</sup></b>	<b>\$668.470</b>
Subt21	\$243.080
Subt22	\$425.390
<b>Gastos Indirectos<sup>156</sup></b>	<b>\$442.701</b>
Subt21	\$254.850
Subt22	\$ 187.851

Fuente: Departamento de Finanzas SENCE

<sup>153</sup> Corresponde al gasto con cargo a los recursos consignados en 1.1. y 1.2. del cuadro "Fuentes de Financiamiento del Programa".

<sup>154</sup> Decreto N°101 de diciembre de 2014.

<sup>155</sup> Gastos atribuibles directamente al programa Mas Capaz.

<sup>156</sup> Los gastos indirectos fueron calculados en base a la relación que representa el presupuesto del programa en el presupuesto institucional.

Esto implicó que el presupuesto inicial asignado al programa, consignado en el anexo 5, se calculara como la suma de los recursos adjudicados para capacitación (piloto 1 y 2) más los gastos devengados de administración para el programa.

La ejecución del programa para el año 2014 fue de un 87%, de estos un 26% corresponde a gastos administrativos y un 74% para la ejecución de los cursos de capacitación. Si bien este porcentaje es alto, considerando que el organismo ejecutor es quien produce en su totalidad el beneficio (esto es entregar la capacitación, proporcionar la infraestructura, pagar los subsidios, entregar la intermediación, etc.), los responsables del programa informan que en el año 2014 se implementó la puesta marcha del programa lo que implicó una dotación mayor de personal y gastos de consumo.

**Cuadro n°35: Presupuesto del programa y Gasto Devengado 2014 (Miles de \$ 2015)**

	<i>Presupuesto</i>	<i>Gasto devengado</i>	<i>% Ejecución<sup>157</sup></i>
<i>Inicial del programa</i>	4.936.514	4.278.750	87%
<i>Extrapresupuestario</i>	1.138.094	1.138.094	100%
<i>Total</i>	6.074.608	5.416.844	89%

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE (versión 28 de Mayo)

En este presupuesto inicial de M\$ 4.496.514 no se consideran los recursos extrapresupuestarios que fueron utilizados por SENCE para implementar el componente de discapacidad en el piloto. Estos recursos se autorizaron a través de las OTIC's, con la cuenta de remanentes de franquicia tributaria<sup>158</sup> destinada a financiar programas de capacitación que fueron adjudicados a OTEC's. De acuerdo a SENCE, estos recursos se consideran como otras fuentes del sector privado, dado que no entran a las cuentas corrientes de SENCE y el devengo no se realiza en la institución, si no que a través de los OTIC's. Según información del programa el gasto devengado al 31 de diciembre de 2014, corresponde al 100% de los recursos adjudicados; ahora bien esto no significa que en la práctica se hayan ejecutado estos recursos, dado que en la medida que los OTEC's ejecuta los cursos, los OTIC's rinden los recursos extrapresupuestarios a SENCE, por lo que no necesariamente el 100% de los recursos adjudicados podrán ser devengados. Y esto no se refleja en ningún sistema de SENCE.

En cuanto al gasto devengado del presupuesto inicial, corresponde mayoritariamente a la ejecución a través de los Liceos Técnico-Profesionales (LTP; 71%), estos recursos fueron devengados en su totalidad, puesto que se efectuaron a través de transferencias a los Municipios. Estos recursos son rendidos a SENCE conforme avanza la ejecución de los cursos. Las rendiciones de estos recursos continuarán hasta que se termine con la fase de colocación del programa piloto<sup>159</sup>, por lo tanto, recién en ese momento se podría evidenciar la ejecución presupuestaria real, al igual que con los recursos extrapresupuestarios.

<sup>157</sup> Porcentaje que representa el gasto devengado sobre el presupuesto inicial del programa.

<sup>158</sup> La Franquicia Tributaria es “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”. [www.sence.cl](http://www.sence.cl)

<sup>159</sup> La fase de colocación según lo indicado en la entrevista a la Región del Biobío se realizó a través de convenios complementarios con los municipios.

Ahora bien, los recursos extrapresupuestarios permanecen en la cuenta de remanentes de los OTIC, estos no ingresan a las cuentas corrientes de SENCE, la institución se remite a aprobar los recursos para su uso en capacitaciones, en el caso del piloto se autorizó para la formación en oficios destinadas a personas con discapacidad. Esto no ocurre de la misma forma con los recursos que fueron transferidos a las Municipalidades, con ocasión del piloto del programa y para la ejecución de LTP, estos recursos forman parte del presupuesto de la institución y los saldos que se generen de las rendiciones de cuentas, deben volver a ingresar al presupuesto del SENCE. Pero lo harán en otro periodo presupuestario, como la contabilidad se cierra al 31 de diciembre de cada año los recursos que se imputaron como devengados no cambiarán de este estado, aunque las municipalidades devuelvan los saldos de los recursos no ejecutados. Lo cual no evidenciará la verdadera ejecución a menos que el programa realice un reporte financiero aparte del sigfe del programa piloto.

La información que si se obtuvo a la fecha corresponde a la ejecución presupuestaria de los recursos asociados a OTEC, donde el devengo se realizó a través de estados de pago y solo alcanzó a un 24%.

Al relacionar la ejecución del programa con la ejecución institucional, se evidencia que dentro del gasto de las transferencias corrientes que corresponden a los programas ejecutados a través de otras instituciones por ejemplo el programa mujeres jefas de hogar, que alcanzó una ejecución del 189%<sup>160</sup> respecto del presupuesto inicial, se devenga un alto porcentaje, puesto que se realizan transferencias por el total y se devenga el total; en cambio, los programas pagados directamente por SENCE, se obtienen menores ejecuciones (ejemplo: Programa de Capacitación en Oficios con una ejecución del 44% respecto del presupuesto inicial); esto se muestra también en el piloto del programa Más Capaz donde la ejecución se ve aumentada por las transferencias realizadas a las municipalidades, mientras que la ejecución que realiza directamente el SENCE a los OTEC muestra un porcentaje mucho más bajo.

Esto quiere decir que cuando los recursos son transferidos a otras instituciones como en el caso del programa piloto a los Municipios el devengo y por tanto la ejecución presupuestaria es alta (100%), mientras que si los componentes son pagados directamente por SENCE como en el caso de los OTEC de registro especial para el caso del programa piloto la ejecución presupuestaria es mucho más baja (24%).

Esto es importante a la hora de evaluar el comportamiento de los recursos en los próximos años de ejecución del programa, dado que en su mayoría los pagos los realizará directamente SENCE y esto puede reflejar una ejecución presupuestaria más lenta y por ende bajos niveles de devengo. Este efecto tiene directa relación con los resultados financieros del programa en un periodo presupuestario, y esto con los tiempos necesarios para la ejecución del programa; en el caso del Mas Capaz el proceso inicia con la determinación de la parrilla de cursos y se extiende hasta la salida; con certificación o, con nivelación de estudios o continuidad de estudios. Cada etapa tiene pagos relacionados y si este proceso se extiende más allá del 31 de diciembre de cada año, entonces la ejecución presupuestaria se verá disminuida y los compromisos se terminarán pagando en su totalidad en el próximo periodo.

Con respecto a la ejecución institucional para el 2014<sup>161</sup> del presupuesto inicial, ésta alcanzó a un 93%. Se evidencia que durante el año se requirió modificar el presupuesto en los subtítulos asociados a gastos en personal y servicio de la deuda, con un 132% de sobre ejecución en el subtítulo 21 (gastos en personal) y un 1.332%, mayoritariamente explicado por la deuda flotante (pago de compromisos del año anterior). Según lo informado por el departamento de finanzas en el año 2015, se regulariza el déficit de arrastre que mantenía la institución en el subtítulo 21.

Con respecto a las transferencias en el año 2014, éstas tuvieron una sub-ejecución, al igual que en años anteriores. De manera de ejemplificar lo anterior, en el 2013 la ejecución del subtítulo de transferencias alcanzó un 65% y en el 2014 de un 80%. Esto se explica por qué no se alcanzan a devengar la totalidad

---

<sup>160</sup> Ejecución presupuestaria año 2014. Información [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

<sup>161</sup> Las cifras señaladas sobre los presupuestos iniciales no consideran el saldo inicial de caja.

de los compromisos en el año presupuestario por tanto, al año siguiente se termina de pagar un % importante de compromisos que quedaron del periodo anterior. Esto se ve reflejado en el resultado del año 2013, donde la sub ejecución de las transferencias explicaría la sobre-ejecución del subtítulo 34 (deuda flotante) en el año 2014. Lo que además viene a ratificar lo dicho anteriormente sobre los pagos que realiza directamente SENCE y la baja ejecución que se refleja en el piloto del programa con esta modalidad.

#### **4.3. Aportes de Terceros**

El programa no consigna aportes de terceros.

#### **4.4. Recuperación de Gastos**

El programa no consigna recuperación de gastos.

## 5. EFICIENCIA

### 5.1. A nivel de resultados intermedios y finales.

Este análisis aún no puede realizarse pues no se cuenta con información significativa respecto a la colocación de las personas que han participado en el programa en su fase piloto, de acuerdo al propósito y fin establecidos.

### 5.2. A nivel de actividades y/o componentes. Relaciona gastos con productos

El programa ha presentado los cuadros de presupuestos y gasto del programa asociados solo al componente 1 (capacitación en oficios para mujeres y jóvenes), debido a que el financiamiento del componente 2 (capacitación en oficios para jóvenes en situación de discapacidad), se realizó a través del programa de Becas Laborales de Sence, lo que aún debe ser aclarado con la institución responsable.

En relación al componente 1 se tiene la siguiente información:

**Cuadro n°36: Gasto Promedio por Beneficiario inscrito total y por región 2014 (\$ 2015)**

<i>Item</i>	<i>Total</i>
<i>N° usuarios/as inscritos</i>	3.027
<i>Gasto de producción componentes</i>	4.305.673.000
<i>Gasto de producción por usuario/a</i>	1.422.422

Fuente: Elab. Propia sobre la base de información provista por el programa.

El promedio del gasto en el componente capacitación en oficios de jóvenes y mujeres es de M\$1.422 por usuaria/o. De acuerdo a los datos presentados por el programa, el gasto promedio total por usuario del programa es relativamente inferior en comparación al gasto promedio por usuario del programa FOTRAB, que para el año 2014 es de M\$1.670; lo que implicaría que en términos generales habría una mayor eficiencia del programa, atribuible a la modalidad de trabajo con Liceos Técnicos que poseen mayores recursos para la capacitación, atribuibles, tal como lo hace personal del programa, a la disposición de infraestructura y al personal de capacitación, por lo que posiblemente generan economías de escala o también a un mayor número de horas de los programas formativos del FOTRAB.

En relación al componente 2, como se señaló, no se tiene la información respecto a su gasto, no obstante, sí se obtuvieron los montos presupuestarios de los llamados especiales realizados durante el programa piloto a través de la modalidad de becas laborales para atender a la población en situación de discapacidad. De allí se obtiene que por lo menos en términos presupuestarios, se estima un costo de M\$2.473 por usuario/a (ver cuadro siguiente). Este mayor costo es atribuible a que este tipo de atención requiere de mayores recursos tanto en la adaptación de la fase lectiva a las necesidades de la población atendida, como en la modalidad de “empleo con apoyo” que se usa para la intermediación laboral.

**Cuadro n°37: Gasto Promedio Componente por Beneficiario egresado 2014 (Miles de \$ 2015)<sup>162</sup>**

	<i>Usuarios/as inscritas</i>	<i>Usuarios/as Aprobados</i>	<i>Usuarios/as Intermediados</i>	<i>Usuarios/as colocados en un puesto de trabajo</i>
<i>Total</i>	3.026	1.741	1.722	<i>Sin inf.</i>
<i>Total gasto</i>	4.305.673	4.305.673	4.305.673	4.305.673
<i>Gasto total por usuario</i>	1.422	2.473	2.500	-.-
<i>N° usuarios/as Componente 1</i>	2.677	1.500	1.550	<i>Sin inf.</i>
<i>Gasto en componente 1 (M\$)</i>	3.167.579	3.167.579	3.167.579	3.167.579
<i>Gasto en componente 1 por usuario/a</i>	<b>1.183,2</b>	2.111,7	2.043,6	<i>Sin inf.</i>
<i>N° usuarios Componente 2</i>	339	239	172	<i>Sin inf.</i>
<i>Gasto en componente 2 (M\$)</i>	1.138.094	1.138.094	1.138.093	1.138.093
<i>Gasto en componente 2 por usuario/a</i>	<b>3.357,2</b>	4.761,9	6.616,8	<i>Sin inf.</i>

Fuente: Elab. Propia sobre la base de información provista por el programa.

Nota: Se está a la espera de los resultados de colocación para terminar el cuadro.

En el cuadro anterior, además, se realiza la estimación del gasto por componente para cada uno de los procesos incluidos en los componentes, de acuerdo a la experiencia del programa piloto.

**Cuadro n°38: Gasto Total Componentes por Beneficiario y Total programa por Beneficiario 2014 (miles de \$ 2015)**

<b>Item</b>	<b>Gasto</b>	<b>Beneficiarios/as</b>	<b>Gasto por beneficiario</b>
Componente 1	3.167.579	2677	1.183,2
Componente 2 (*)	1.138.094	339	3.357,3
Total componentes	4.305.673	3.026	1.422,9
Administración	1.111.171	3.026	367,2
<b>Total programa</b>	<b>5.416.844</b>	<b>3.026</b>	<b>1.790,1</b>

Fuente: Elab. Propia sobre la base de información provista por el programa.

(\*) Se realizó una estimación para el gasto del componente 2, considerando la ejecución presupuestaria informada en el anexo 5 (83%). Sin embargo, esta información deberá cotejarse con el personal del programa.

Se espera tener la información a nivel de sub-componente una vez que concluya el proceso del piloto en junio del 2015.

El gasto de producción por usuario inscrito en la fase piloto de 2014 fue de \$1,4 millones, cifra inferior al gasto de producción del programa FOTRAB para ese mismo año que llegó a \$1,7 millones. Esta diferencia está dada por el menor número de horas que contemplan los cursos en el programa Más Capaz, y porque se contó como oferentes a los liceos técnicos que cuentan con infraestructura y personal base, que les permite generar economías de escala. Al analizar por componente este indicador, se observa que el gasto por usuario para el componente 1 (capacitación regular en oficios) fue de \$1,2 millones y para el componente 2 (capacitación para personas en situación de discapacidad) fue de \$3,3 millones. Al analizar el gasto por usuario aprobado, este sube a \$2,1 millones y \$4,8 millones respectivamente (cuadro 37). Si bien se entiende que el componente 2 tenga un mayor gasto por usuario, la diferencia es alta, atribuyéndose a un menor número de usuarios que el planificado. El gasto por usuario total del programa (considerando los gastos de administración) equivale a M\$1,8 (cuadro 38).

<sup>162</sup> No incluye información de gastos de administración.

### 5.3. Gastos de Administración

A continuación se presentan los gastos de administración informados por el programa:

**Cuadro n°39: Gastos de Administración del programa 2014 (Miles de \$ 2015)**

<i>Año</i>	<i>Gastos de Administración</i>	<i>Total Gasto del programa<sup>163</sup></i>	<i>% (Gastos Adm / Gasto Total del programa)*100</i>
2014	1.111.171	5.416.844	20,5%

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

El gasto de administración informado por el programa, considera el gasto tanto de personal como de bienes de consumo, que considera toda la operación del programa, corresponde al 20,5% del gasto total del programa. Este porcentaje, aunque corresponde a un dato aproximado<sup>164</sup>, es elevado en consideración a los gastos administrativos fijados, por ejemplo, a organizaciones como las OTIC, estimados hasta un 15% y en relación a otros programas institucionales como Capacitación para Microempresarios y Trabajadores Independientes del SENCE (evaluación 2007), la cual arrojó que los gastos administrativos del Programa fueron de 18% en el año 2005 y 6% el 2006. Además, se debe considerar que la mayor parte de los beneficios de los componentes son ejecutados por organismos externos, lo que debería impactar en un porcentaje mejor de gastos administrativos. Según lo manifestado por los responsables del programa, se entiende que durante el año 2014 se realizaron mayores gastos para poner en marcha el programa, impactando en un gasto administrativo mayor; no obstante, a juicio del panel la cifra de gastos administrativos no es coherente con el desempeño logrado durante la fase piloto.

<sup>163</sup> El total debe ser igual a la cifra de la tercera columna del cuadro "Gasto total del Programa".

<sup>164</sup> Los gastos administrativos fueron calculados considerando los gastos registrados mas el monto proporcional del presupuesto del programa con respecto al presupuesto total del SENCE

### III. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL Y RECOMENDACIONES

#### III.1 CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL

A continuación se presentan las conclusiones del panel, iniciando con aquéllas más relevantes.

- Si bien la definición de la **población potencial** en términos generales es correcta, no se puede decir lo mismo con respecto a su cuantificación. Las cifras entregadas por el programa superan ampliamente las estimaciones realizadas a través de los datos de la encuesta CASEN 2013.
- SENCE ya ha considerado a esta **población** dentro de sus programas de capacitación anteriores. Al respecto, lo que hace el programa Más Capaz es concentrar esta población en una sola intervención, presentando las diferencias principalmente en los procesos de salida de la capacitación, a través de la inserción laboral. Lo que no está claro son los mecanismos que permiten evitar la superposición de población entre un programa y otro, especialmente el FOTRAB y el programa de Becas Laborales, cuyos objetivos son similares al Más Capaz.
- La **población objetivo** no fue definida por el programa. Sólo se establecieron metas de atención sin un criterio técnico, como por ejemplo, la proporcionalidad de las condiciones laborales de la población potencial. Por lo tanto, se requiere ajustes que den cuenta de las características específicas de la población a la cual se quiere atender (expresada en al menos tres estados: empleado con empleo precario -sin contrato o con bajo nivel de cotizaciones-, desempleado e inactivos) y ofrezca alternativas para que los participantes encuentren efectivamente una ocupación laboral, ya sea en el mercado dependiente o en actividades por cuenta propia, se incorporen a la fuerza de trabajo o mejoren su situación laboral inicial.
- El programa incorpora modalidades que aumentan la probabilidad de **participación** y la calidad de esta participación tanto de las mujeres (a través del cuidado infantil), así como de las personas en situación de discapacidad, a través de las modalidades inclusiva y especializada. No obstante, existen condiciones estructurales (como por ejemplo, el trabajo no remunerado asociado a labores de hogar de las mujeres, el cuidado de personas, entre otras), asociadas a la inactividad de la población objetivo que no son abordadas por el programa.
- La planificación y ejecución del **piloto** no permitió dar cuenta de sus objetivos en términos de “*evaluar el diseño, la implementación y la salida del programa, analizar su puesta en marcha, los procesos involucrados, e identificar nudos críticos susceptibles de mejora, escalamiento y eficiencia para el programa en régimen*”<sup>165</sup>, dado que no se ejecutaron todos los componentes y sub-componentes incluidos en el programa. Esto derivó en que no se diseñaran oportunamente para la ejecución 2015, los sub-componentes Nivelación de Estudios, Continuidad de Estudios, Certificación de Competencias y de los componentes 2 y 3 dirigidos a Discapacidad y Mujer emprendedora. Esta situación se expresa en que para año 2015, los recursos presupuestarios se concentran en más del 80%<sup>166</sup> en la capacitación regular en oficios, es decir, solo el componente n°1, sin incluir los sub-componentes de nivelación y continuidad de estudios.
- En relación a los beneficiarios en 2014, se observa que los participantes son en su mayoría parte de la fuerza laboral (87%), mientras que sólo el 13% son **inactivos**, lo que daría cuenta que el programa no hizo acciones específicas para aumentar la participación laboral, incorporando esta población, que

---

<sup>165</sup> Bases de licitación, programa piloto.

<sup>166</sup> De acuerdo a información provista por DAF a fines de febrero de 2015, la apertura presupuestaria para el año 2015 considera un 87,3% del presupuesto para la producción del componente n°1, capacitación regular en oficios, modelo inclusivo (incluidos los sub-componentes de nivelación, continuidad de estudios y certificación), el 6,7% al Componente n°2, capacitación en oficios modelo especializado para personas en situación de discapacidad, el 4,8% al Componente n°3 capacitación y emprendimiento de mujeres, y el 1,2% restante a difusión y soporte de institucional.

alcanza el 52% de la población potencial. Tal como se indicó anteriormente, el programa al no reconocer diferencias entre estos 3 subgrupos, no incorpora en su diseño elementos para atraer a esta población y presentar alternativas para superar sus condiciones estructurales de persistencia.

- Un mecanismo que busca garantizar la **colocación** de las personas es el levantamiento de planes formativos a nivel territorial en correspondencia con las necesidades de los sectores económicos para definir los perfiles laborales que requerían. No obstante, según estudio complementario realizado en el marco de la presente evaluación, los resultados del piloto dan cuenta que la parrilla ofrecida no fue la más apropiada para conseguir este objetivo, sobre todo en regiones, alcanzando una pertinencia de 33% en 2014. Sin embargo, este indicador mejora para el periodo 2015, alcanzando más del 80% de pertinencia.
- Si bien el problema al que apunta el programa es relevante, tal como se ha señalado en la evaluación de la justificación del programa, el panel no puede pronunciarse sobre la continuidad del programa, debido a que recién comenzó el año 2015 y aún no se obtienen resultados consistentes y significativos del programa piloto. No obstante, se requiere implementar las recomendaciones que se sugieren si se espera lograr el propósito que se propone.

A continuación, se presentan un conjunto de conclusiones sobre los demás aspectos del programa que fueron evaluados.

#### *Justificación:*

- El Programa se justifica principalmente por la importancia del problema identificado en mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad que se encuentran en situación de vulnerabilidad multidimensional, especialmente respecto al capital educacional, el empleo y los salarios. Según el Panel, el Estado debe intervenir en situaciones como éstas, que son condiciones de inequidad, como una estrategia de redistribución del ingreso<sup>167</sup>. La intervención es de carácter integral e incluye capacitación, nivelación y continuidad de estudio, certificación de competencias laborales, intermediación laboral y colocación en empleos de calidad. Se trata de un programa en el cual las mujeres tienen un rol protagónico y que cuenta con enfoque de género. Es fundamental, para alcanzar los resultados pretendidos, que exista correspondencia entre los cursos de capacitación desarrollados y el mercado laboral local para que las personas capacitadas sean efectivamente demandadas en el mercado laboral y perciban una remuneración acorde que les permita mejorar sus estándares de vida. El programa piloto no dio cuenta de este diseño (siendo esperable que sus resultados contribuyeran a desarrollo de todos los componentes continuidad de estudios, nivelación, certificación, emprendimiento, modelo especializado de para personas en situación de discapacidad), razón por la cual si bien se justifica la existencia de la necesidad que el programa pretende solucionar, no es posible justificarlo de acuerdo a su diseño actual y desempeño de la experiencia piloto.

#### *Diseño*

- El programa plantea como objetivos a nivel de componentes y subcomponentes, por un lado, el aumento del capital humano, a través de la capacitación, la continuidad de estudios, la nivelación de estudios y la certificación de competencias, y por otro el aumento de la inserción laboral, a través de la intermediación laboral de las personas capacitadas que forman parte de la población potencial del programa. Ahora bien, en términos de actividades, si bien la capacitación en oficios responde a un diseño probado por SENCE con anterioridad, no se puede decir lo mismo en

---

<sup>167</sup> Notas técnicas DIPRES, 2009.

relación a la capacitación y materialización de un emprendimiento específicamente con mujeres; en este sentido, el programa aún no ha provisto de un diseño que permita abordar este componente, si bien se ha esbozado la coordinación con otras instituciones especializadas. Lo mismo sucede con respecto a la nivelación y a la continuidad de estudios, y la certificación de competencias. En este sentido, si bien el diseño del programa se plantea como un sistema integral de alternativas para contribuir al fin, en la práctica, el mayor peso dentro de los componentes lo ha tenido la capacitación en oficios.

- El diseño no incorpora una estrategia para el aumento de la fuerza de trabajo, en circunstancias que al caracterizar la población potencial y objetivo se observa que las personas inactivas son más de un 50%. Esto se aprecia ya que no explicita iniciativas específicas (vinculadas a las restricciones estructurales), que movilicen a las personas inactivas para que efectivamente se incorporen al mercado laboral, ya sea en un empleo independiente o en una actividad por cuenta propia. En este sentido, a juicio del panel, las salidas de empleo principalmente independientes o por cuenta propia, permitirían que personas que presentan restricciones estructurales para su participación laboral, puedan acceder a puestos de trabajo adaptados a sus necesidades.
- El desempleo continúa siendo una variable relevante, considerando que en el piloto casi el 70% de las personas se encontraban en esta situación. Para el caso de las mujeres, sigue siendo una variable de inequidad de género, al exhibir una tasa de desempleo proporcionalmente mayor que los hombres. También el programa contribuye a mejorar el capital humano de personas desempleadas, y colocarlas en un puesto de trabajo. Menos claro está su contribución a las mejoras salariales de las personas empleadas que participan en el programa, dado las restricciones del mercado laboral.
- El programa no provee de información que permita establecer que existe una correspondencia entre la mayor capacitación, la colocación de las personas y unas mejores condiciones salariales. Es más, es posible que a nivel local, la oferta de un mayor número de personas capacitadas en un oficio determinado pueda eventualmente presionar los salarios a la baja, si es que no existen suficientes puestos de trabajo en el oficio.
- En el actual programa Más Capaz, la modalidad de coordinación de los organismos de capacitación con las oficinas municipales de intermediación, SENCE y la bolsa nacional de empleo, se visualiza como un circuito virtuoso que facilitaría la tarea de los organismos de capacitación para la colocación, a diferencia de los otros programas de SENCE donde los organismos de capacitación tienen la opción de tomar la salida laboral o quedarse solamente con la fase lectiva.

### *Eficacia*

- Para lograr aumentar la cobertura, el programa propone la realización de cursos de capacitación en oficio más acotados en horas que los programas de capacitación en oficio regular de SENCE (de 180 a 300 hrs.; mientras que el FOTRAB hasta el 2014 realizaba cursos de hasta 420 horas<sup>168</sup>), lo que no sería coherente con la información de la comisión revisora del sistema de capacitación e intermediación laboral plantea que en poblaciones vulnerables la evidencia de un impacto positivo de la capacitación se da justamente en programas como el programa especial joven, con cursos de 450 horas de fase lectiva y 300 de práctica profesional. La argumentación sería que el menor número de horas de capacitación en los cursos Más Capaz se vería complementado con las horas de nivelación y/o continuidad de estudios, en una lógica de

---

<sup>168</sup> Formulario ex ante del programa Capacitación en Oficios, 2015.

educación continua (oficio 444, oct. 2014). Sin embargo, las cifras hasta el momento muestran que la mayor producción está concentrada en la capacitación en oficios (82% del presupuesto 2015), lo que pondría en duda la concreción de este proceso de formación continua.

- En relación a la postulación y selección de las/los participantes, el panel considera que el uso de tecnologías e información se constituye en una barrera de entrada al programa para aquellas personas vulnerables que no tienen estos conocimientos y/o que no participan del circuito de los organismos técnicos e capacitación, que eventualmente pueden colaborarles para la postulación.
- En la ejecución del piloto se puede evidenciar que los programas de capacitación en oficios en sus dos modalidades y el programa de becas laborales poseen fases que el programa Más Capaz contempla en su programa, también existen cruces en la población objetivo de estos programas.
- No se tiene claridad sobre el diseño y procedimientos de los componentes n°2 (modelo especializado de discapacidad) y n°3 (mujeres y emprendimientos) y de los subcomponentes nivelación de estudios y continuidad de estudios, dado que no fueron parte del programa piloto. No es posible evaluar la eficacia de estos componentes.
- La meta programada para el 2014, asociada a la ejecución del programa piloto se habría alcanzado, pero para ello se suman usuarios/as de otros programas regulares de SENCE, bajo el argumento que el piloto no fue estrictamente el "+Capaz", lo que no es validado por el panel.

### III.2 RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las recomendaciones, iniciando con las más relevantes.

- Se debe cuantificar correctamente **la población potencial del programa**, considerando los cambios en el diseño en relación a la medición inicial<sup>169</sup>, y todos los segmentos y características de la población que se busca atender (jóvenes, mujeres, jóvenes en situación de discapacidad, jóvenes privados de libertad; empleados, desempleados e inactivos), así como su distribución territorial. Se recomienda definir y cuantificar la población objetivo a atender durante los cuatro años que se proyecta el programa, entre la población económicamente activa y la población inactiva, para una adecuada focalización de las estrategias.
- Ante el objetivo **de aumentar la participación laboral de las personas inactivas**, se debe diseñar actividades específicas para incorporarlas al programa, atendiendo a las razones estructurales asociadas a su situación de inactividad. Esto implica analizar el tipo de empleo al que pueden acceder considerando las condiciones mínimas que les permitan desenvolverse en él. El panel considera que el desarrollo del componente n°3, focalizado en mujeres que presentan condiciones estructurales de inactividad (principalmente por el trabajo del hogar), puede ser una estrategia apropiada para aumentar la empleabilidad de estas mujeres y su participación laboral, a través de actividades por cuenta propia que aumenten sus ingresos. Ahora, bien, el programa debe desarrollar actividades específicas que permitan por un lado conducir este proceso hacia la consolidación de un emprendimiento y por otro hacia su formalización, de modo que constituya a la economía en su conjunto.
- Diseñar e implementar **un sistema de seguimiento y evaluación del programa**, considerando lo siguiente: (a) en el caso de las personas empleadas que participan en el programa, medir no solo el

---

<sup>169</sup> Rango etéreo de mujeres de 30 a 64 años de edad; mujeres en situación de discapacidad de 30 a 64 años; cotizaciones de los últimos 12 meses.

cambio en la remuneración, si no también cambios en contratos, o en funciones asignadas que den cuenta de la incorporación de lo aprendido en la capacitación, para de ese modo, establecer la correlación; (b) para las personas inactivas, establecer el mecanismo de medición del indicador que da cuenta de la colocación de las personas en actividades por cuenta propia, con mecanismos de verificación claramente establecidos, en cuanto a la relación entre la capacitación y dicha actividad; y, (c) la evaluación de la calidad del empleo al cual acceden las personas que participan en el programa, como resultado de la intermediación laboral, de acuerdo a las características diferenciadas de la población objetivo. Además las encuestas de satisfacción de usuarios/as deben consignar el sexo y edad de las personas que la responden para evaluar en términos de la población objetivo.

- **La intermediación laboral** debe incluir el cuidado infantil para evitar la deserción de mujeres, además, debe especificar los distintos segmentos de población como sus respectivas salidas (dependiente/independiente), atendiendo a las condiciones de actividad laboral que presentan.
- En relación a los **planes formativos** que fueron diseñados pensando en su pertinencia a la demanda laboral del mercado a nivel regional, se recomienda hacer un análisis de la pertinencia tanto del tipo de curso de capacitación como del número de cupos ofrecidos a nivel comunal.

Otras recomendaciones planteadas por el panel son las siguientes:

- Se debe redefinir el propósito considerando que en el programa también participan personas que tienen empleo al momento de ingresar, identificando claramente el cambio de situación que quiere lograrse y los indicadores asociados.
- Se deben establecer metas de atención en relación a la población objetivo más precisas para todos los segmentos, considerando los ocupados/as, desempleados/as e inactivos/as, la distribución por sexo (también en el caso de los jóvenes sin y con discapacidad) y segmento étnico a nivel territorial, si efectivamente se quiere llegar a la población más vulnerable, con las características que han sido definidas y sin superposición entre programas. Esto implica que los resultados también sean presentados en forma desagregada.
- Para validar el indicador relacionado a mejoras salariales a nivel de propósito, para las personas empleadas que participan en el programa debiera hacerse un proceso más exhaustivo de seguimiento, consignando no solo el cambio en la remuneración, si no también cambios en contratos, o en funciones asignadas que den cuenta de la incorporación de lo aprendido en la capacitación, para de ese modo, establecer la correlación.
- Se debe señalar el objetivo que tendría el proceso de intermediación laboral en los casos en que la persona está empleada al inicio del programa de capacitación. También, se debe explicar como será este proceso en los casos de salida a empleo independiente.
- Es necesario establecer el mecanismo de medición del indicador que da cuenta de la colocación de las personas en actividades por cuenta propia, con mecanismos de verificación claramente establecidos, en cuanto a la relación entre la capacitación y dicha actividad.
- Se debe analizar el mecanismo de convocatoria e inscripción del programa a través de la plataforma web, considerando la población que se busca atender, que muchas veces puede no tener estos conocimientos. Además, se debe mejorar el proceso de registro informático de las/los participantes en el programa, considerando las variables definidas para la población objetivo, así como la pertinencia de los planes formativos ofertados en relación a las demandas regionales y locales. Es necesario asegurar el funcionamiento correcto del sistema informático como

mecanismo de seguimiento permanente tanto al proceso de ejecución como de los resultados del programa.

- Se recomienda establecer claramente los mecanismos a implementar para evitar la superposición de población atendida con el programa de formación para el trabajo de SENCE (FOTRAB) y el programa Becas Laborales. En este sentido se debe realizar el diagnóstico inicial de los/las participantes, como está establecido en la evaluación ex ante, para que se constituya en un instrumento de focalización y evitar la duplicidad con los otros programas de SENCE. Además, este diagnóstico debe consignar el interés de la persona por trabajar, una vez finalizado la capacitación y la intermediación laboral.
- La encuesta de satisfacción de usuarios/as debe consignar el sexo y edad de las personas que la responden para evaluar en términos de la población objetivo. Además debe permitir evaluar la calidad del empleo al cual acceden las personas que participan en el programa, como resultado de la intermediación laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Aedo, C. & Pizarro, M. (2004). Rentabilidad económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes Chile Joven, OIT. En Línea: [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/empleo\\_juvenil/rentabilidad\\_eco\\_chile.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/empleo_juvenil/rentabilidad_eco_chile.pdf), visitada el día 5/3/2015.

Burga, Cybele (2003). Re-evaluando PROJoven: Propensity Score Matching y una evaluación Paramétrica. En línea: <http://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/propensity-score-matching-re-evaluando-projoven.pdf>, visitada el día 05/03/2015.

Cuba, Rodríguez (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes, Fundación Carolina.

De Grip, Andries, Van Loo, Jasper y Sanders, Jos (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo, OIT, Revista Internacional Del Trabajo.

Devia, Sergio (2003). “Éxito o fracaso de las políticas públicas de capacitación laboral a jóvenes” – Evaluación del programa testigo: “Proyecto Joven” de Argentina (1993-2000). En línea: <http://www.redetis.iipe.unesco.org/publicaciones/exito-o-fracaso-de-las-politicas-publicas-de-capacitacion-laboral-a-jovenes-evaluacion-del-programa-testigo-proyecto-joven-de-argentina-1993-2000/#.VPfABYwXhzU>. Visitada el día 05/03/2015.

Dipres (2011). Instrucciones para la formulación presupuestaria Formulario h. Indicadores de desempeño año 2011. [http://www.dipres.gob.cl/594/articles-36282\\_doc\\_pdf3.pdf](http://www.dipres.gob.cl/594/articles-36282_doc_pdf3.pdf).

Equipo Desarrollo de Competencias y Valores (2012). El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. El proyecto de vida como factor de protección. Universidad de Deusto.

Gobierno de Chile 3 (s/f). Discapacidad Casen 2011. En línea: <http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Discapacidad-CASEN-2011.pdf>, visitada el día 10/02/2015.

Guernica Consultores (2010). Evaluación de impacto del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar del Ministerio de Planificación y Servicio Nacional de la Mujer. En línea: [http://www.dipres.gob.cl/574/articles-70675\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.dipres.gob.cl/574/articles-70675_doc_pdf.pdf). Visitada el 05/05/2015.

Heller, Lidi (2010) Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Serie Mujer y desarrollo, CEPAL. [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5818/S0900676\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5818/S0900676_es.pdf?sequence=1)

Larrañaga, Osvaldo & Otros (2011). Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación de Intermediación Laboral. En Línea: [http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp\\_cl\\_pobreza\\_InformeFinal\\_211011\\_doc2.pdf](http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp_cl_pobreza_InformeFinal_211011_doc2.pdf). Visitada el día 18/03/2015.

Naranjo, A. (s/f). Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay. En línea: [http://prejal.lim.ilo.org/prejal/docs/bib/200811040002\\_4\\_2\\_0.pdf](http://prejal.lim.ilo.org/prejal/docs/bib/200811040002_4_2_0.pdf). Visitada el día 05/03/2015.

OCDE (2013). Estudios Económicos de la OCDE Chile. Visión General. En línea: <http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview%20Chile%20spanish.pdf>. Visitada en 12/02/2015.

OIT/ACTRAV (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. Ginebra, OIT.

SENCE (2014). "Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación para el Trabajo año 2013", Santiago de Chile, Sub Unidad de Estudios.

Urzúa, S. & Puentes, E. (2010). La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral, BID. En línea: <http://www.iadb.org/wmsfiles/products/publications/documents/36177285.pdf>, visitada el día 04/03/2015.

Otros documentos consultados:

- Decreto n° 101 "Crea y establece Marco Normativo Programa Más Capaz" (diciembre de 2014)
- Documento de diseño del programa, fechado 9 de abril de 2015.
- Informe SENADIS de Discapacidad de 2004
- informe de Consultoría sobre Discapacidad para SENCE. Isabel Zúñiga, 2015
- Compendio estadístico 2013 de Gendarmería de Chile
- Boletín estadístico nacional de SENAME, para diciembre del 2013,
- PPT "CASEN 2013, Una medición de pobreza moderna y transparente para Chile".
- Informe Final Comité de Expertos Ficha de Protección Social, 2010.
- Informe mundial de la discapacidad de la OMS – Banco Mundial del año 2011

## ENTREVISTAS REALIZADAS

1. Pablo Morris, profesional programa Más Capaz, 20 de febrero
2. Rodrigo Vazquez, Jefe del departamento de capacitación SENCE, 27 de marzo
3. Laura Ubillus, encargada unidad informática SENCE, 17 de febrero
4. Fernanda Terminel, profesional de área de estudios Ministerio del Trabajo, 24 de febrero
5. Macarena Carter, encargada unidad de análisis financiero de programas SENCE, 27 de marzo
6. Maximiliano Molina, Jefe del departamento de Administración y Finanzas, 17 de febrero
7. Cindy Ferrada Urrutia, encargada Más Capaz región del Bio Bio, 9 de abril
8. María Angélica Olguín, profesional SENCE región del Bio Bio, 9 de abril
9. Alejandro Olguin, jefe de gabinete SENCE región del Bio Bio, 9 de abril
10. Jaime Poblete, encargado de gestión de control de gestión SENCE región del Bio Bio, 9 de abril
11. Andrea Quezada, Jefa de área de estudios SENCE, 9 de abril
12. Carolina Guerrero, OTEC, 10 de abril
13. Higor Dedic, Chile Valora, 12 de Mayo
14. Sergio Ibáñez, ChileValora, 12 de Mayo

#### IV. ANEXOS DE TRABAJO

A continuación se presentan tres de los cinco anexos que permiten trabajar en profundidad los diferentes aspectos metodológicos, los relacionados con las fuentes de información y con el diseño y funcionamiento del programa; los cuales servirán de base para los distintos análisis y juicios evaluativos realizados durante la evaluación.

*Estos anexos también se presentan por separado, para facilitar el trabajo en cada uno de ellos.*

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

A continuación se presentan las principales bases de datos con que cuenta el programa para su evaluación y seguimiento, considerando aspectos tales como: variables recopiladas, universo de medición de las variables (muestra representativa o censo de los beneficiarios); calidad de la información que se procesa en cada una; frecuencia de medición, etc.

###### a. Bases de datos con información relevante para la evaluación

Nombre	<b>Sistema de Apoyo a Programas Sociales (SAPS)</b>
Descripción	<i>Sistema informático que contiene información de participantes del Programa +Capaz (Piloto 1 Jóvenes y Mujeres) y cursos dictados.</i>
Período de vigencia	<i>Desde Junio de 2014 para datos del programa Más Capaz.</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Censo</i>
Frecuencia de medición	<i>No definida</i>
Campos / Variables	<i>-Características sociales de los participantes -Estados de los participantes -Estado de los cursos -Pagos realizados a los proveedores de capacitación e intermediación</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<i>Es una base de datos que permite construir varios de los indicadores del programa, de acuerdo a reportes que son solicitados a los informáticos que lo administran. Se utilizó solo para el programa piloto I e incluye el indicador de inserción laboral, que se operacionalizó a través de la existencia de un contrato de trabajo al finalizar la fase lectiva y de intermediación.</i>

Nombre	<b>Sistema Integrado de Capacitación (SIC)</b>
Descripción	<i>Sistema informático que contiene información de participantes del Programa +Capaz (Piloto 2 Jóvenes y Mujeres) y cursos dictados.</i>
Período de vigencia	<i>Desde Junio de 2014</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Censo</i>
Frecuencia de medición	<i>No definida</i>
Campos / Variables	<i>-Características sociales de los participantes -Estados de los participantes -Estado de los cursos -Pagos realizados a los proveedores de capacitación e intermediación</i>

Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p><i>De acuerdo al conocimiento del panel, el SIC es un sistema informático que integra, en una plataforma única, la gestión de los programas de capacitación que implementa el SENCE:</i></p> <p><i>Más Capaz</i></p> <p><i>Formación para el trabajo (FOTRAB)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sectoriales</li> <li>- Registro Especial</li> </ul> <p><i>Bonos de Capacitación:</i></p> <p><i>BTA, BEN, BFCS</i></p> <p><i>Este sistema es de la misma índole del SAPS. Para el piloto II se utilizó este sistema.</i></p>
---	---

Nombre	<b>Listado de Cursos Planificados Piloto</b>
Descripción	<i>Planilla con información de todos los cursos dictados de los pilotos +Capaz (piloto 1, 2 y pilotos discapacidad)</i>
Período de vigencia	<i>Desde Junio de 2014</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Censo</i>
Frecuencia de medición	<i>Semanal</i>
Campos / Variables	<ul style="list-style-type: none"> <li>-<i>Información y Estado de los cursos</i></li> <li>-<i>Presupuestos por cursos</i></li> <li>-<i>Resultados de inscripción y egreso por curso</i></li> </ul>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<i>Es una planilla que considera los cursos que se han dictado en el programa. Incorpora la información de las dos bases de datos señaladas precedentemente, pero solo respecto de los cursos y no de las personas participantes.</i>

Nombre	<b>Nueva Encuesta Nacional de Empleo</b>
Descripción	<i>Encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas</i>
Período de vigencia	<i>Desde 2010</i>
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<i>Muestra representativa, estratificada geográficamente (región, provincia, urbano- rural), personas mayores de 15 años.</i>
Frecuencia de medición	<i>Trimestral</i>
Campos / Variables	<i>Tasa de desocupación, tasa de ocupación, ocupación por rama de actividad económica, población fuera de la fuerza de trabajo (razones), ocupación por categoría, incidencia regional, tramos de horas trabajadas, tipo de contrato, etc.</i>
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<i>Es una encuesta que entrega información sobre la situación de empleo para jóvenes y mujeres, aunque no para personas con discapacidad. Es posible caracterizar el mercado laboral a nivel regional y establecer tendencias, a partir de las ramas de actividad económica. Presenta información sobre el autoempleo o cuenta propia (vinculado al componente de emprendimiento del programa).</i>

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

Identificación del documento	Breve descripción del contenido
Formulario de presentación de programas sociales nuevos para la evaluación ex-ante	<p>Síntesis de la evaluación ex – ante del programa que da cuenta del problema al cual se orienta, las características de la población objetivo, en relación a sus problemas en el mercado laboral, presentando datos cuantitativos tomados de la encuesta CASEN 2011.</p> <p>Esta información no es suficiente para evaluar el diseño y pertinencia del programa en relación a la población objetivo y el propósito que persigue, dado que no se detalla la población de acuerdo a su distribución territorial.</p>
Estudios regionales de mercado laboral 2014	<p>15 informes regionales relativos a la demanda del mercado laboral, realizados por cada Dirección Regional de SENCE y el Departamento de Estudios. Se presenta sistematización de información para los años 2012 y 2013.</p> <p>Se detalla información de empleo, de sectores económicos regionales e información cualitativa obtenida de la ejecución de mesas de trabajo con representantes de sectores económicos priorizados por SENCE.</p>
Minuta de estado de avance del programa piloto	<p>Síntesis del avance del programa piloto en jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, presentando los antecedentes del programa y la población objetivo, los beneficiarios efectivos a la fecha (diciembre 2014) y los programas de capacitación realizados.</p>

- c. Identificar la necesidad de estudio complementario

A continuación se proponen tres estudios complementarios, que consideran información básica para la evaluación, considerando que ésta se orienta principalmente a contribuir al diseño del programa y que tales estudios pueden ser realizados oportunamente en un período de tiempo no mayor a 2 meses. Es importante señalar que los estudios propuestos se orientan principalmente a evaluar la pertinencia de la intervención, considerando la población objetivo a la que se dirige, y el propósito que persigue.

Estudio	Fundamentación
1. Pertinencia de planes formativos	<p>De acuerdo a lo informado por la institución responsable, se elaboraron 15 informes con la caracterización de la demanda del mercado laboral 2014, de acuerdo al levantamiento de información realizado por cada dirección regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) junto a la Unidad de Estudios de SENCE. Adicionalmente, existe el programa ChileValora, orientado a la certificación de competencias, que también considera el levantamiento de planes formativos, de acuerdo a su potencialidad de certificación.</p> <p>Sobre la base de esta información, el estudio complementario sugerido se orienta a la necesidad de realizar un análisis para la identificación de la pertinencia de los planes formativos, teniendo en consideración la demanda regional, pero además el tipo de beneficiaria/o al cual está dirigido el programa, a saber, jóvenes, mujeres y jóvenes con discapacidad, considerando el propósito de empleabilidad.</p>
2. Análisis de la población objetivo	<p>De acuerdo a lo señalado anteriormente, se comprende que el programa se diferencia por región, dado que el comportamiento económico y por tanto de los mercados laborales es distinto, y las necesidades de capacitación para el empleo también. No obstante, en la información disponible para la evaluación, no se observa una diferenciación de la población objetivo a nivel regional que permita identificar sus diferencias, considerando su situación de vulnerabilidad, de modo de mejorar la pertinencia de la intervención y los indicadores de resultado.</p> <p>De este modo, el estudio complementario sugerido se orienta a desarrollar una caracterización pormenorizada de la población objetivo, atendiendo a sus especificidades regionales, considerando además los factores estructurales y coyunturales que inciden en la probabilidad de empleo a nivel regional.</p>
3. Pertinencia de metodologías de capacitación para la inserción laboral	<p>Este estudio se orienta al análisis de las metodologías de capacitación que utilizan los organismos técnicos de capacitación y su pertinencia en relación a la población objetivo del programa, identificando los elementos que favorecen la inserción laboral.</p> <p>Este análisis de carácter cualitativo debe considerar la experiencia del programa piloto, a través de revisión de información secundaria y entrevistas a los organismos técnicos de capacitación.</p>

**Anexo 2(a): Matriz de Evaluación del programa<sup>170</sup>**

NOMBRE DEL PROGRAMA: **MÁS CAPAZ**  
 AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: **2014**  
 MINISTERIO RESPONSABLE: **MINISTERIO DEL TRABAJO**  
 SERVICIO RESPONSABLE: **SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**  
 OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: **Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.**

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir a la superación de la desigualdad social a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad <sup>171</sup> .				
<b>PROPÓSITO:</b>  Mujeres y Jóvenes y personas con discapacidad <sup>172</sup> en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo de calidad <sup>173</sup> , ya sea en el mercado laboral como dependientes, en actividades por cuenta propia o a través de la consolidación de emprendimientos.	<u>Eficacia – Resultado Final</u> Inserción laboral del total de beneficiarios Porcentaje de beneficiarios del programa que se insertan en el mercado laboral –formal, emprendimiento o actividad por cuenta propia.	(n° total de beneficiarios del programa que se insertan en el mercado laboral –formal, emprendimiento o actividad por cuenta propia- en el periodo t+1 / total de beneficiarios que se incorporan al programa en el periodo t)*100	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	Las condiciones macroeconómicas son estables.  Las condiciones del mercado laboral a nivel local se mantienen estables, de acuerdo al diagnóstico realizado para la definición regional de planes formativos.
	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de beneficiarios egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral	(n° de beneficiarios egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de beneficiarios egresados e intermediados en el periodo t)*100	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	

<sup>170</sup> Ver Metodología para Construcción de Matriz de Marco Lógico en [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl), Control de Gestión, Evaluación de Programas Gubernamentales.

<sup>171</sup> Mujeres se consideran en el rango de edad entre 30 y 60 años (CORREGIR). Dentro de los jóvenes, hombres y mujeres, se incluyen personas en situación de discapacidad.

<sup>172</sup> La definición del estrato étéreo jóvenes del programa Más Capaz, corresponde a las personas (hombres y mujeres) que tienen entre 18 y 29 años. En el caso de las personas en situación de discapacidad, el rango se amplía hasta los 40 años. En casos excepcionales se consideran personas de 16 y 17 años, que cuenten con responsabilidad parental.

<sup>173</sup> Se entiende como puestos de trabajo de calidad, como aquéllos que permiten mejoras en salarios (primer documento de diseño, Junio de 2014, p.4)

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
Propósito...	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de personas con discapacidad egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral	(n° de personas con discapacidad egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de jóvenes beneficiarios egresados e intermediados en el periodo t)*100 (desagregado mujeres y hombres)	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	Las y los participantes se incorporar al programa con el objetivo de insertarse laboralmente.  Las tasas de deserción en las distintas etapas son normales.  El sistema informático funciona de acuerdo a lo esperado.  Se cumplen los plazos establecidos en las distintas etapas del proceso.
	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de jóvenes egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral	(n° de jóvenes egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de jóvenes beneficiarios egresados e intermediados en el periodo t)*100 (desagregado mujeres y hombres)	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	
	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de mujeres egresadas e intermediadas que se insertan en el mercado laboral	(n° de mujeres egresadas e intermediadas que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de mujeres beneficiarias egresadas, e intermediadas en el periodo t)*100	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	
	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de beneficiarios egresados y nivelados que se insertan en el mercado laboral	(n° de beneficiarios egresados y nivelados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de beneficiarios egresados y nivelados en el periodo t)*100 (desagregado mujeres y hombres)	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
Propósito...	<u>Eficacia – Resultado</u> Porcentaje de mujeres beneficiarias que consolidan una unidad de negocio <sup>174</sup>	(n° de mujeres beneficiarias del programa que consolidan una unidad de negocio periodo t+1 / total de mujeres capacitadas y apoyadas en emprendimiento en el periodo t)*100	Base de datos del programa Informe de Evaluación emprendimientos	
	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de mujeres adultas con inversión en emprendimiento ejecutada	(N° mujeres adultas con inversión en emprendimiento ejecutada en el periodo t+1 / n° de mujeres emprendedoras inscritas en el programa)*100	Base de datos del programa Informe de Evaluación emprendimientos	
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con el programa por parte de los usuarios en el año t	Encuesta de satisfacción realizada por las direcciones regionales  Periodicidad de la medición: Una vez concluido el programa.	
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios que se insertan en empleos a contrato respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente	Beneficiarios que se insertan en empleos a contrato en el año t+1/ N° total de beneficiarios que se insertan laboralmente en el año t+1.	Base de datos del programa Informe de Evaluación de Inserción Laboral	
	<u>Eficacia – producto</u> Porcentaje de beneficiarios egresados e intermediados que obtienen mejoras en salarios en relación a los beneficiarios egresados e intermediados que se encontraban ocupados al inicio del programa.	(N° de beneficiarios egresados e intermediados que mejoran salario en el año t+1/ n° de beneficiarios egresados e intermediados que estaban ocupados en el periodo t)	Base de datos del programa Informe de Evaluación de Inserción Laboral	

<sup>174</sup> Se entiende por unidad de negocios consolidada y para la medición de este indicador, a través de la verificación de la realización de la inversión en el emprendimiento contemplada en el programa, la declaración de iniciación de actividades de la beneficiaria, o su intención de realizarla en el corto a mediano plazo.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios que se insertan en actividades por cuenta propia respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente <sup>175</sup>	Beneficiarios que se insertan en actividades por cuenta propia en el periodo t+1/ N° total de beneficiarios que se insertan laboralmente t+1.	Base de datos del programa Informe de Evaluación de Inserción Laboral	
	<u>Eficiencia – proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta en el mercado laboral	Gasto total de la capacitación, nivelación e intermediación laboral y/o emprendimientos en el periodo t / Total de beneficiarios que se insertan en el mercado laboral en el periodo t	Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
	<u>Eficiencia/Proceso</u> Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del total del gasto del programa	(Gasto administrativo del programa en el año i / total del gasto del programa en el año i) x 100	Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
	<u>Economía / Proceso</u> Porcentaje de ejecución del presupuesto inicial del programa	(Gasto devengado en el año i / presupuesto total inicial en el año i) x 100	Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	

<sup>175</sup> Considera sólo las personas que se capacitaron en oficios.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
<b>COMPONENTES:</b>  1) Jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad <sup>176</sup> son capacitados en oficios <sup>177</sup>	<u>Eficacia – Producto</u> Cobertura Componente Mujeres)	(Nº de mujeres que participan del componente de capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad estudios periodo t / Total de mujeres de la población objetivo para el periodo t)*100	Base de datos del programa	
	<u>Eficacia – Producto</u> Cobertura Componente Jóvenes	(Nº de jóvenes que participan del componente de capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad estudios periodo t / Total de jóvenes de la población objetivo para el periodo t)*100	Base de datos del programa	
	<u>Economía – Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario componente (capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad de estudios)	(Gasto total del componente periodo t / Total de beneficiarios participantes en el periodo t)*100	Base de datos del programa  Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
	<u>Eficiencia – Proceso</u> Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación	(Nº de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t+1/ Nº de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t)*100	Base de datos del programa	

<sup>176</sup> Jóvenes de 18 a 29 años; mujeres de 30 a 64 años; personas en situación de discapacidad de estos rangos de edades que participan en el modelo inclusivo de capacitación.

<sup>177</sup> Corresponde a capacitación en oficios, de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios y aportes (movilización, colación, cuidado infantil) a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral, ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación, nivelación de estudios y/o continuidad de estudios.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
	<u>Eficacia – Proceso</u> Porcentaje de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas	$(\text{N}^\circ \text{ de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas en el periodo } t+1 / \text{N}^\circ \text{ de necesidades de planes levantadas en el periodo } t) * 100$	Informe de análisis de la demanda y la oferta de capacitación asociadas al programa	
	<u>Eficacia – Producto</u> Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos <sup>178</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios que terminan la capacitación en el periodo } t / \text{N}^\circ \text{ de beneficiarios inscritos en la capacitación en el periodo } t) * 100$	Base de datos del programa	
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de mujeres egresadas de capacitación en oficio	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres egresadas en el periodo } t / \text{N}^\circ \text{ mujeres inscritas en el periodo } t) * 100$	Base de datos del programa	
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con cursos de capacitación en oficios recibidos en el año t	Encuestas realizadas por los organismos capacitadores	
<u>Subcomponente 1.1.</u> Mujeres y jóvenes y personas con discapacidad , capacitados en oficio son intermediados para su colocación en un empleo.	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios intermediados	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios intermediados en el periodo } t / \text{N}^\circ \text{ beneficiarios que finalizan capacitación en el periodo } t) * 100$	Base de datos del programa	
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de mujeres intermediadas	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres intermediadas en el periodo } t / \text{N}^\circ \text{ mujeres que finalizan capacitación en el periodo } t) * 100$	Base de datos del programa	

<sup>178</sup> Se debe considerar que las listas finales de inscritos/as en los cursos cursos incorporan reemplazo de personas que desertan de la capacitación.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
	<u>Economía – Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario por intermediación laboral <sup>179</sup>	(Gasto total del intermediación laboral periodo t / Total de beneficiarios intermediados en el periodo t ) * 100	Base de datos del programa  Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
<u>Subcomponente 1.2</u> Mujeres, jóvenes y personas con discapacidad capacitados en oficios y empleados, evalúan sus competencias laborales con opción de certificación <sup>180</sup>	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios que evalúan Competencias Laborales	(N° de beneficiarios que evalúan sus competencias en el periodo t / Total de beneficiarios que postulan a la evaluación en el periodo t) * 100	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	
	<u>Eficacia – producto</u> Porcentaje de beneficiarios que certifican de Competencias Laborales	(N° de beneficiarios que certifican sus competencias en el periodo t / Total de beneficiarios que postulan a la certificación en el periodo t) * 100	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	
	<u>Eficiencia – proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario en Certificación	Gasto total de la certificación en el periodo t / Total de beneficiarios certificados periodo t	Base de datos del programa Informe de Evaluación de inserción laboral	
<u>Subcomponente 1.3.</u> Mujeres, jóvenes y personas con discapacidad capacitados en oficio, acceden a nivelación de estudios para segundo ciclo de enseñanza media <sup>181</sup>	<u>Eficacia – producto</u> Porcentaje de jóvenes con nivelación escolar finalizada	(N° de jóvenes con nivelación escolar finalizada en el año t+1 / N° beneficiarios que inician nivelación en el año t) * 100	Base de datos del programa Informe de nivelación de estudios	
	<u>Eficacia – producto</u> Porcentaje de mujeres con nivelación escolar finalizada	(N° de mujeres con nivelación escolar finalizada en el año t+1 / N° beneficiarios que inician nivelación en el año t) * 100	Base de datos del programa Informe de nivelación de estudios	

<sup>179</sup> No incluye empleo con apoyo para personas en situación de discapacidad. (explicar qué significa el concepto empleo con apoyo y preocuparse que también esté descrito en la descripción del componente)

<sup>180</sup> Personas insertas laboralmente en oficios que corresponden a perfiles ChileValora que son certificables (definidos tripartitamente –trabajadores, empleadores, estado).

<sup>181</sup> No es universal. Mujeres y jóvenes que tengan la motivación, solo para tercer y cuarto medio, es posterior a la capacitación. Cupos limitados para jóvenes.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
	<u>Eficiencia – proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario en nivelación de estudios	Gasto total nivelación estudios en el periodo t / Total de beneficiarios nivelados periodo t	Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
<u>Subcomponente 1.4. Jóvenes, mujeres y personas con discapacidad capacitados en oficios, acceden a continuidad de estudios en carreras de formación técnica de nivel superior compatible con los planes formativos iniciales</u> <sup>182</sup> .	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas	(N° de jóvenes con becas de instituciones de educación superior en el año t+1 / N° beneficiarios capacitados en el año t)*100  (desagregado mujeres y hombres)	Base de datos del programa Informe de continuidad de estudios	
	<u>Eficacia – producto</u> Porcentaje de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas, derivados a instituciones de educación superior	(N° de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas, derivados a instituciones de educación superior en el año t+1 / N° beneficiarios capacitados en el año t)*100	Base de datos del programa Informe de continuidad de estudios	
	<u>Eficiencia – proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario en continuidad de estudios	Gasto total continuidad estudios en el periodo t / Total de beneficiarios con continuidad estudios periodo t	Informe de ejecución financiera del programa Periodicidad de medición: Anual	

<sup>182</sup> No es universal. Busca dar continuidad a los planes formativos para que sean articulables con estudios de formación técnica formales (se espera que los centros de formación técnica convaliden los cursos de capacitación del programa).

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
2) Jóvenes <sup>183</sup> en situación de discapacidad son capacitados en oficios e intermediados <sup>184</sup>	<u>Eficacia – Producto</u> Cobertura Componente jóvenes en situación de discapacidad	(Nº de jóvenes en situación de discapacidad que participan del componente de capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad estudios periodo t / Total de jóvenes en situación de discapacidad de la población objetivo para el periodo t)*100  (desagregado mujeres y hombres)	Base de datos del programa	
	<u>Economía – Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario componente (capacitación e intermediación)	(Gasto total del componente periodo t / Total de beneficiarios participantes en el periodo t)*100	Base de datos del programa  Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
	<u>Eficiencia – Proceso</u> Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación	(Nº de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t+1/ Nº de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t)*100	Base de datos del programa	

<sup>183</sup> Corresponde a hombres y mujeres, en situación de discapacidad (rango de edad entre los 18 y los 40 años).

<sup>184</sup> Corresponde a capacitación en oficios, de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios y aportes (movilización, colación, cuidado infantil) a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral, ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación a través del proceso denominado “empleo con apoyo”.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
	<u>Eficacia – Producto</u> Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos <sup>185</sup>	(Nº de beneficiarios que terminan la capacitación en el periodo t / Nº de beneficiarios inscritos en la capacitación en el periodo t)*100	Base de datos del programa	
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de jóvenes con discapacidad con empleo con apoyo	(Nº de jóvenes con discapacidad con empleo con apoyo en el periodo t / Nº jóvenes con discapacidad que finalizan capacitación en el periodo t)*100  (desagregado mujeres y hombres)	Base de datos del programa	
	<u>Economía – Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario por modalidad empleo con apoyo	(Gasto total del intermediación laboral periodo t / Total de beneficiarios con empleo con apoyo en el periodo t)*100	Base de datos del programa  Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con cursos de capacitación en oficios recibidos en el año t	Encuestas realizadas por los organismos capacitadores	
2) Mujeres se capacitan para desarrollar un emprendimiento orientado al autoempleo y disponen de recursos de inversión para ello.	<u>Eficacia - Producto</u> Cobertura Mujeres	(Nº de mujeres que participan del componente de capacitación en emprendimiento para el periodo t / Total de mujeres de la población objetivo para el periodo t)*100	Base de datos del programa	

<sup>185</sup> Se debe considerar que las listas finales de inscritos/as en los cursos cursos incorporar reemplazo de personas que desertan de la capacitación.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de mujeres adultas egresadas de capacitación en emprendimiento	(N° mujeres adultas egresadas de capacitación en emprendimiento finalizada en el periodo t / al N° mujeres adultas inscritas en el programa para capacitación en emprendimiento en el periodo t)*100	Base de datos del programa  Informe de Evaluación emprendimientos	
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con cursos de capacitación para el emprendimiento recibidos en el año t	Encuestas realizadas por los organismos capacitadores	
	<u>Eficiencia - producto</u> Gasto Promedio del componente por Beneficiaria	Gasto total componente en el periodo t / Total de beneficiarias que reciben el componente en el periodo t	Informe de ejecución financiera del programa  Periodicidad de medición: Anual	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
ACTIVIDADES: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración Parrilla de cursos</li> <li>• Elaboración de bases</li> <li>• Licitaciones</li> <li>• Contratación de proveedores</li> <li>• Difusión y convocatoria</li> <li>• Realización de cursos</li> <li>• Realización de nivelación</li> <li>• Realización de continuidad de estudios</li> <li>• Seguimiento y supervisión</li> <li>• Firma de Convenios con otras instituciones públicas.</li> <li>• Actividad para certificar competencias en el puesto de trabajo.</li> </ul>				

**Anexo 2(b): Medición de indicadores Matriz de Evaluación del programa, período 2011-2014**

Consiste en la Matriz de Evaluación del programa con los indicadores cuantificados. Al respecto, para aquellos indicadores que no tienen cuantificación se debe explicar en pie de página los motivos por los cuales no se cuenta con la medición. A continuación se muestra el formato sugerido para el análisis de la Matriz de Evaluación del Programa

<p><b>NOMBRE DEL PROGRAMA: MÁS CAPAZ</b>  <b>AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2014</b>  <b>MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DEL TRABAJO</b>  <b>SERVICIO RESPONSABLE: SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO</b>  <b>OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.</b></p>
<i>Evolución de Indicadores</i>

<b>Enunciado del objetivo</b>	<b>Indicadores</b>		<b>Cuantificación</b>			
	<b>Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Fin Contribuir a la superación de la desigualdad social, a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad <sup>186</sup>						
PROPÓSITO: Mujeres y Jóvenes <sup>187</sup> en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo, ya sea en el mercado laboral como dependientes, en actividades por cuenta propia o a través de la consolidación de emprendimientos.	<b>Eficacia – Resultado Final</b> Inserción laboral del total de beneficiarios Porcentaje de beneficiarios del programa que se insertan en el mercado laboral –formal, emprendimiento o actividad por cuenta propia.	(n° total de beneficiarios del programa que se insertan en el mercado laboral –formal, emprendimiento o actividad por cuenta propia- en el periodo t+1 / total de beneficiarios que se incorporan al programa en el periodo t)*100	--	--	--	15%  (Dato exploratorio: 214 colocados / 1.363 personas sin cotizaciones en el mes de ingreso al programa)

<sup>186</sup> Se entiende que los discapacitados/as son solo jóvenes (de 18 a 40 años)

<sup>187</sup> Las y los usuarios del programa deben pertenecer a los tres primeros quintiles de ingresos (FPS) y que cuenten con nula o escasa participación laboral y que tengan competencias básicas mínimas para adquirir la formación en un oficio. En el caso de las personas en situación de discapacidad no se requiere el requisito de la FPS, solo se exige la debida acreditación de su situación de discapacidad.

Enunciado del objetivo	Indicadores		Cuantificación			
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de cálculo	2011	2012	2013	2014
Propósito...	Eficacia – Resultado intermedio Porcentaje de beneficiarios egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral	(n° de beneficiarios egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de beneficiarios egresados e intermediados en el periodo t)*100	--	--	--	S/inf
	Eficacia – Resultado intermedio Porcentaje de personas con discapacidad egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral	(n° de personas con discapacidad egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de jóvenes beneficiarios egresados e intermediados en el periodo t)*100 (desagregado mujeres y hombres)	--	--	--	S/inf
	Eficacia – Resultado intermedio Porcentaje de jóvenes egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral	(n° de jóvenes egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de jóvenes beneficiarios egresados e intermediados en el periodo t)*100 (desagregado mujeres y hombres)	--	--	--	Componente no ejecutado
	Eficacia – Resultado intermedio Porcentaje de mujeres egresadas e intermediadas que se insertan en el mercado laboral	(n° de mujeres egresadas e intermediadas que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de mujeres beneficiarias egresadas, e intermediadas en el periodo t)*100	--	--	--	Componente no ejecutado
	Eficacia – Resultado intermedio Porcentaje de beneficiarios egresados y nivelados que se insertan en el mercado laboral	(n° de beneficiarios egresados y nivelados que se insertan en el mercado laboral periodo t+1 / total de beneficiarios egresados y nivelados en el periodo t)*100 (desagregado mujeres y hombres)	--	--	--	Sub-Componente no ejecutado

Enunciado del objetivo	Indicadores		Cuantificación			
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de cálculo	2011	2012	2013	2014
Propósito	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de mujeres beneficiarias que consolidan una unidad de negocio <sup>188</sup>	(n° de mujeres beneficiarias del programa que consolidan una unidad de negocio periodo t+1 / total de mujeres capacitadas y apoyadas en emprendimiento en el periodo t)*100	.-	.-	.-	Componente no ejecutado
	<u>Eficacia – Resultado intermedio</u> Porcentaje de mujeres adultas con inversión en emprendimiento ejecutada	(N° mujeres adultas con inversión en emprendimiento ejecutada en el periodo t+1 / n° de mujeres emprendedoras inscritas en el programa)*100	.-	.-	.-	Componente no ejecutado
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con el programa por parte de los usuarios en el año t	.-	.-	.-	S/inf
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios_ que se insertan en empleos a contrato respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente	Beneficiarios que se insertan en empleos a contrato t+1/ N° total de beneficiarios que se insertan laboralmente t+1.	.-	.-	.-	S/inf
	<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de beneficiarios_ que se insertan en actividades por cuenta propia respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente <sup>189</sup>	Beneficiarios que se insertan en actividades por cuenta propia en el periodo t+1/ N° total de beneficiarios que se insertan laboralmente t+1.	.-	.-	.-	S/inf
	<u>Eficiencia – proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta en el mercado laboral	Gasto total de la capacitación, nivelación e intermediación laboral y/o emprendimientos en el periodo t / Total de beneficiarios que se insertan en el mercado laboral en el periodo t	.-	.-	.-	\$M 9.483,6 (dato exploratorio del 15% de colocación).

<sup>188</sup> Se entiende por unidad de negocios consolidada y para la medición de este indicador, a través de la verificación de la realización de la inversión en el emprendimiento contemplada en el programa, la declaración de iniciación de actividades de la beneficiaria, o su intención de realizarla en el corto a mediano plazo.

<sup>189</sup> Considera sólo las personas que se capacitaron en oficios.

<b>Enunciado del objetivo</b>	<b>Indicadores</b>		<b>Cuantificación</b>			
	<b>Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	<u>Eficiencia/Proceso</u> Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del total del gasto del programa	(Gasto administrativo del programa en el año i / total del gasto del programa en el año i) x 100	-.-	-.-	-.-	20,5%
	<u>Economía / Proceso</u> Porcentaje de ejecución del presupuesto inicial del programa	(Gasto devengado en el año i / presupuesto total inicial en el año i) x 100	-.-	-.-	-.-	89%
1) Mujeres y jóvenes <sup>190</sup> son capacitados en oficios <sup>191</sup>	<u>Eficacia - Producto</u> Cobertura Componente Mujeres (30 a 64 años)	(Nº de mujeres que participan del componente de capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad estudios periodo t / Total de mujeres de la población objetivo para el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	8,6% (1.719 / 20.000)
	<u>Eficacia - Producto</u> Cobertura Componente Jóvenes	(Nº de jóvenes que participan del componente de capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad estudios periodo t / Total de jóvenes de la población objetivo para el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	13% (1.300 / 10.000)
	<u>Economía - Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario componente (capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad de estudios)	(Gasto total del componente periodo t / Total de beneficiarios participantes en el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	M\$1.422,4 (M\$4.305.673 / 3.027)

<sup>190</sup> Mujeres de 30 a 64 años. Jóvenes, hombres y mujeres de 18 a 29 años.

<sup>191</sup> Corresponde a capacitación en oficios, de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios y aportes (movilización, colación, cuidado infantil) a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral, ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación, nivelación de estudios y/o continuidad de estudios.

Enunciado del objetivo	Indicadores		Cuantificación			
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de cálculo	2011	2012	2013	2014
	<u>Eficiencia – Proceso</u> Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación	(N° de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t+1 - N° de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t) / N° de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t)*100	--	--	--	-77% (4 meses, inferido de participantes desde la inscripción hasta el término de la fase lectiva; actualmente 18 meses <sup>192</sup> )
	<u>Eficacia - Proceso</u> Porcentaje de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas	(N° de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas en el periodo t+1 / N° de necesidades de planes levantadas en el periodo t)*100	--	--	--	33% 2014 83% 2015
	<u>Eficacia - Producto</u> Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos <sup>193</sup>	(N° de beneficiarios que terminan la capacitación en el periodo t / N° de beneficiarios inscritos en la capacitación en el periodo t)*100	--	--	--	88% (1.860 / 2.119)
	<u>Eficacia - proceso</u> Porcentaje de mujeres egresadas de capacitación en oficio	(N° de mujeres egresadas en el periodo t / N° mujeres inscritas en el periodo t)*100	--	--	--	83% (1.506 / 1.811)
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con cursos de capacitación en oficios recibidos en el año t	--	--	--	S/inf
	<u>Subcomponente 1.1.</u> Mujeres y jóvenes <sup>194</sup> , capacitados en oficio son intermediados para su colocación en un empleo.	<u>Eficacia - proceso</u> Porcentaje de usuarios intermediados	(N° de usuarios intermediados en el periodo t / N° usuarios que finalizan capacitación en el periodo t)*100	--	--	--
<u>Eficacia - proceso</u> Porcentaje de mujeres intermediadas		(N° de mujeres intermediadas en el periodo t / N° mujeres que finalizan capacitación en el periodo t)*100	--	--	--	97% (1.467 / 1.506)

<sup>192</sup> Según información provista por personal del programa.

<sup>193</sup> Se debe considerar que las listas finales de inscritos/as en los cursos cursos incorporar reemplazo de personas que desertan de la capacitación.

<sup>194</sup> Mujeres de 30 a 64 años. Jóvenes, hombres y mujeres de 18 a 29 años.

Enunciado del objetivo	Indicadores		Cuantificación			
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de cálculo	2011	2012	2013	2014
	<u>Economía - Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario por intermediación laboral <sup>195</sup>	(Gasto total del intermediación laboral periodo t / Total de beneficiarios intermediados en el periodo t ) * 100	--	--	--	M\$2.473,1 (M\$4.305.673 / 1.741)
<u>Subcomponente 1.2</u> Jóvenes y mujeres capacitados en oficios y empleados, evalúan sus competencias laborales con opción de certificación <sup>196</sup>	<u>Eficacia - proceso</u> Porcentaje de beneficiarios que evalúan Competencias Laborales	(N° de beneficiarios que evalúan sus competencias en el periodo t / Total de beneficiarios que postulan a la evaluación en el periodo t) * 100	--	--	--	S/inf
	<u>Eficacia - producto</u> Porcentaje de beneficiarios que certifican de Competencias Laborales	(N° de beneficiarios que certifican sus competencias en el periodo t / Total de beneficiarios que postulan a la certificación en el periodo t) * 100	--	--	--	S/inf
	<u>Eficiencia - proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario en Certificación	Gasto total de la certificación en el periodo t / Total de beneficiarios certificados periodo t				S/inf
<u>Subcomponente 1.3.</u> Jóvenes y mujeres capacitados en oficio, acceden a nivelación de estudios para segundo ciclo de enseñanza media <sup>197</sup>	<u>Eficacia - producto</u> Porcentaje de jóvenes con nivelación escolar finalizada	(N° de jóvenes con nivelación escolar finalizada en el año t+1 / N° beneficiarios que inician nivelación en el año t) * 100	--	--	--	Sub-Componente no ejecutado
	<u>Eficacia - producto</u> Porcentaje de mujeres con nivelación escolar finalizada	(N° de mujeres con nivelación escolar finalizada en el año t+1 / N° beneficiarios que inician nivelación en el año t) * 100	--	--	--	Sub-Componente no ejecutado
	<u>Eficiencia - proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario en nivelación de estudios	Gasto total nivelación estudios en el periodo t / Total de beneficiarios nivelados periodo t	--	--	--	Sub-Componente no ejecutado

<sup>195</sup> No incluye empleo con apoyo para personas en situación de discapacidad.

<sup>196</sup> Personas insertas laboralmente en oficios que corresponden a perfiles ChileValora que son certificables (definidos tripartitamente –trabajadores, empleadores, estado).

<sup>197</sup> No es universal. Mujeres y jóvenes que tengan la motivación, solo para tercer y cuarto medio, es posterior a la capacitación. Cupos limitados para jóvenes.

<b>Enunciado del objetivo</b>	<b>Indicadores</b>		<b>Cuantificación</b>			
	<b>Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<u>Subcomponente 1.4.</u> Jóvenes y mujeres capacitados en oficios, acceden a continuidad de estudios en carreras de formación técnica de nivel superior compatible con los planes formativos iniciales <sup>198</sup> .	<u>Eficacia - proceso</u> Porcentaje de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas	(N° de jóvenes con becas de instituciones de educación superior en el año t+1 / N° beneficiarios capacitados en el año t)*100	--	--	--	Sub-componente no ejecutado
	<u>Eficacia - producto</u> Porcentaje de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas, derivados a instituciones de educación superior	(N° de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas, derivados a instituciones de educación superior en el año t+1 / N° beneficiarios capacitados en el año t)*100	--	--	--	Sub-componente no ejecutado
	<u>Eficiencia - proceso</u> Gasto Promedio por Beneficiario en continuidad de estudios	Gasto total continuidad estudios en el periodo t / Total de beneficiarios con continuidad de estudios periodo t	--	--	--	Sub-componente no ejecutado
2) Jóvenes <sup>199</sup> en situación de discapacidad son capacitados en oficios <sup>200</sup>	<u>Eficacia - Producto</u> Cobertura Componente jóvenes en situación de discapacidad	(N° de jóvenes en situación de discapacidad que participan del componente de capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad estudios periodo t / Total de jóvenes en situación de discapacidad de la población objetivo para el periodo t)*100	--	--	--	34% (339 / 1.000)
	<u>Economía - Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario componente (capacitación e intermediación)	(Gasto total del componente periodo t / Total de beneficiarios participantes en el periodo t)*100	--	--	--	M\$3.357,2 (M\$1.138.094 / 339)

<sup>198</sup> No es universal. Busca dar continuidad a los planes formativos para que sean articulables con estudios de formación técnica formales (se espera que los centros de formación técnica convaliden los cursos de capacitación del programa).

<sup>199</sup> Corresponde a hombres y mujeres, en situación de discapacidad (rango de edad entre los 18 y los 40 años).

<sup>200</sup> Corresponde a capacitación en oficios, de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios y aportes (movilización, colación, cuidado infantil) a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral, ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación a través del proceso denominado "empleo con apoyo".

Enunciado del objetivo	Indicadores		Cuantificación			
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de cálculo	2011	2012	2013	2014
	<u>Eficiencia – Proceso</u> Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación	(N° de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t+1/ N° de meses promedio entre la inscripción y el egreso de las y los participantes de la capacitación en el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	4 meses promedio. (actualmente 18 meses) <sup>201</sup>
	<u>Eficacia - Producto</u> Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos <sup>202</sup>	(N° de beneficiarios que terminan la capacitación en el periodo t / N° de beneficiarios inscritos en la capacitación en el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	70,5% (229 / 339)
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con cursos de capacitación en oficios recibidos en el año t	-.-	-.-	-.-	S/inf
	<u>Eficacia - proceso</u> Porcentaje de jóvenes con discapacidad con empleo con apoyo	(N° de jóvenes con discapacidad con empleo con apoyo en el periodo t / N° jóvenes con discapacidad que finalizan capacitación en el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	72% (172 / 239)
	<u>Economía - Producto</u> Gasto Promedio por Beneficiario por modalidad empleo con apoyo	(Gasto total de empleo con apoyo periodo t / Total de beneficiarios con discapacidad con empleo con apoyo en el periodo t )*100	-.-	-.-	-.-	M\$6.617 (M\$1.138.093 / 172)
	3) Mujeres se capacitan para desarrollar un emprendimiento orientado al autoempleo y disponen de recursos de inversión para ello.	<u>Eficacia - Producto</u> Cobertura Mujeres	(N° de mujeres que participan del componente de capacitación en emprendimiento para el periodo t / Total de mujeres de la población objetivo para el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-
<u>Eficacia – proceso</u> Porcentaje de mujeres adultas egresadas de capacitación en emprendimiento		(N° mujeres adultas egresadas de capacitación en emprendimiento finalizada en el periodo t / al N° mujeres adultas inscritas en el programa para capacitación en emprendimiento en el periodo t)*100	-.-	-.-	-.-	Componente no ejecutado

<sup>201</sup> Según información provista por personal del programa.

<sup>202</sup> Se debe considerar que las listas finales de inscritos/as en los cursos cursos incorporar reemplazo de personas que desertan de la capacitación.

Dirección de Presupuestos  
 División de Control de Gestión

<b>Enunciado del objetivo</b>	<b>Indicadores</b>		<b>Cuantificación</b>			
	<b>Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)</b>	<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	<u>Calidad – Producto</u> Satisfacción usuarios/as	Nota promedio de satisfacción con cursos de capacitación para el emprendimiento recibidos en el año t	-.-	-.-	-.-	Componente no ejecutado
	<u>Eficiencia - producto</u> Gasto Promedio del componente por Beneficiaria	Gasto total componente en el periodo t / Total de beneficiarias que reciben el componente en el periodo t	-.-	-.-	-.-	Componente no ejecutado

## **Anexo 2(c): Análisis de diseño del programa**

### **a) Relaciones de causalidad de los objetivos del programa (Lógica Vertical)**

Se ha desarrollado en el cuerpo del informe.

### **b) Sistema de indicadores del programa (Lógica Horizontal)**

La lógica horizontal del programa se construyó teniendo a la vista los distintos sistemas de indicadores del programa, que no estaban ordenados en una matriz de marco lógico, por tanto, se trata de una propuesta que realiza el Panel de Evaluación que busca dar coherencia a la intervención.

De acuerdo al análisis de los indicadores propuestos por el programa tanto en la ficha de Evaluación ExAnte presentada al Ministerio de Desarrollo Social, como en el sistema de indicadores de gestión del programa, sumado al análisis de los documentos de diseño y la ejecución del programa piloto, el panel ha propuesto un conjunto de indicadores (anexo 2) para evaluar la eficacia del programa en términos de la producción de componentes y subcomponentes, específicamente orientados a la inserción laboral en puestos de trabajo de calidad, considerando los distintos segmentos de población objetivo, y los distintos modelos de capacitación en relación a estos segmentos y sus correspondientes salidas. Estos indicadores son:

#### **Los indicadores a nivel de Propósito son:**

- *Porcentaje de beneficiarios del programa que se insertan en el mercado laboral –formal, emprendimiento o actividad por cuenta propia.* Este es un indicador de eficacia a nivel de resultado final del programa. En efecto, se observa que hay una proporción de participantes que entran al programa con un empleo, dado que el requisito es tener menos del 50% de las cotizaciones en los últimos 12 meses, lo que no excluye a personas empleadas. Se puede entender que se trata de personas con empleo precario, por lo que la inserción laboral no es el indicador apropiado para evaluar el mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas, considerado entonces evaluar las mejoras en salario (informe de resultados emitido en abril de 2015). Para validar esta relación debiera hacerse un proceso más exhaustivo de seguimiento, consignando no solo el cambio en la remuneración, si no también cambios en contratos, o en funciones asignadas que den cuenta de la incorporación de lo aprendido en la capacitación, para de ese modo, establecer la correlación. Además, se debe señalar el objetivo que tendría el proceso de intermediación laboral en estos casos. Finalmente, es necesario establecer el mecanismo de medición del indicador que da cuenta de la colocación de las personas en actividades por cuenta propia, con mecanismos de verificación claramente establecidos, en cuanto a la relación entre la capacitación y dicha actividad.
- *Porcentaje de beneficiarios egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral:* Este es un indicador de eficacia a nivel de resultado, que busca identificar la proporción de beneficiarios que han egresado del proceso de capacitación y de la intermediación y que logran ser colocados en un puesto de trabajo.
- *Porcentaje de jóvenes egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral:* Este indicador es una desagregación del anterior, y busca identificar la proporción de jóvenes que han egresado del proceso de capacitación y de la intermediación y que logran ser colocados en un puesto de trabajo.

- *Porcentaje de mujeres egresadas e intermediadas que se insertan en el mercado laboral:* Al igual que el indicador anterior, busca identificar específicamente la proporción de mujeres que han egresado del proceso de capacitación y de la intermediación y que logran ser colocadas en un puesto de trabajo.
- *Porcentaje de personas con discapacidad egresados e intermediados que se insertan en el mercado laboral:* Este indicador de eficacia a nivel de resultado final busca identificar la proporción de personas con discapacidad que han egresado del proceso de capacitación e intermediación (empleo con apoyo) y que logran ser colocados en un puesto de trabajo.
- *Porcentaje de beneficiarios egresados y nivelados que se insertan en el mercado laboral:* Este indicador de eficacia a nivel intermedio, busca identificar la proporción de las personas que han realizado nivelación de estudios y han sido colocados en un puesto de trabajo.
- *Porcentaje de mujeres beneficiarias que consolidan una unidad de negocio:* Este indicador de eficacia a nivel de resultado final, busca identificar la proporción de mujeres que una vez capacitadas en emprendimiento, consolidan su unidad de negocio, a través de la formalización de ella o la disposición a la formalización. Esta definición es provisional, dado que el diseño del componente asociado aún no está concluido, si bien se señala que se realizará un proceso inicial de diagnóstico y luego se proveerá de asistencia técnica para lograr el objetivo de consolidación. Cabe señalar que la ejecución de este componente se realizará a través de otras instituciones públicas, por lo que es fundamental que se diseñe el proceso de evaluación de resultados.
- *Porcentaje de mujeres adultas con inversión en emprendimiento ejecutada:* Este indicador de eficacia a nivel de resultado intermedio, busca identificar la proporción de mujeres que una vez capacitadas en emprendimiento, ejecutan una inversión destinada a iniciar o mejorar su emprendimiento. La observación señalada anteriormente se aplica también a este indicador.
- *Satisfacción usuarios/as:* Este indicador mide la calidad de la intervención desde la perspectiva de los usuarios/as. Su medición se realiza a través de una encuesta de satisfacción tipo que tiene SENCE destinada a evaluar los distintos aspectos de la capacitación. Esta encuesta presenta algunas debilidades que fueron expuestas en la sección de calidad, como el no incluir la evaluación de la calidad de las distintas salidas del programa (empleo dependiente, actividad por cuenta propia o emprendimiento, continuidad de estudios), como la no desagregación de los distintos segmentos que componen la población objetivo del programa, que especifican la satisfacción.
- *Porcentaje de beneficiarios que se insertan en empleos a contrato respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente:* Este indicador de eficacia a nivel de producto, busca identificar la proporción de beneficiarios/as que se emplean dependientemente a través de un contrato en relación al total de participantes que tienen una salida laboral.
- *Porcentaje de beneficiarios que se insertan en actividades por cuenta propia respecto del total de beneficiarios que se insertan laboralmente:* Este indicador de eficacia, a nivel de producto, busca medir la proporción de participantes que se ocupan en actividades por cuenta propia, no obstante, lo que preocupa acá son los medios de verificación para su medición, dado que ello requiere un proceso especializado de monitoreo y seguimiento. Esta preocupación se torna más relevante, sobre todo cuando se trata de actividades informales, porque no se dispone de registros que permitan verificar tal actividad.
- *Porcentaje de beneficiarios egresados e intermediados que obtienen mejoras en salarios en relación a los beneficiarios egresados e intermediados que se encontraban ocupados al inicio del programa.* Este indicador de eficacia a nivel de producto, busca identificar la proporción de beneficiarios/as egresados que, estando ocupados, obtienen mejoras de salarios una vez concluido el proceso de capacitación e intermediación.
- *Gasto Promedio por Beneficiario que se inserta en el mercado laboral:* Este indicador de eficiencia a nivel de producto, busca identificar el gasto que el programa ha realizado por beneficiario colocado en el mercado laboral, en el entendido que es el objetivo final de la intervención. No obstante, es

importante también establecer un indicador que muestre el gasto del programa en aquellos participantes que cuentan con un empleo al iniciar la capacitación y que eventualmente logran mejoras salariales, considerando un mecanismo adecuado para su medición.

- *Porcentaje del gasto administrativo del programa respecto del total del gasto del programa:* Este es un indicador de eficiencia a nivel de proceso y busca identificar el gasto administrativo del programa como apoyo a la producción de componentes, en términos del gasto total del programa.
- *Porcentaje de ejecución del presupuesto inicial del programa:* Este es un indicador de eficacia a nivel de proceso, y busca medir anualmente la ejecución presupuestaria del programa.

### **Los indicadores a nivel de componentes son:**

#### Componente 1: Mujeres y jóvenes son capacitados en oficios

- *Cobertura Componente Mujeres:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes mujeres inscritas en el programa en relación al número de mujeres de la población objetivo definida.
- *Cobertura Componente Jóvenes:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes jóvenes inscritos en el programa en relación al número de jóvenes de la población objetivo definida. Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.
- *Gasto Promedio por Beneficiario componente:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción del componente considerando sus subcomponentes (capacitación, intermediación, nivelación y/o continuidad de estudios). Esta medición se complejiza, por lo que se requiere tener claramente identificado el gasto para cada una de estas actividades. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.
- *Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca identificar el tiempo que toma el proceso de capacitación, para aquellas personas que egresan, y que desde la perspectiva de control de gestión ha sido planteado por el programa. No queda clara cuál sería la ventaja que se reduzca este tiempo, considerando la población objetivo que es vulnerable y que probablemente requiere de un mayor número de horas de capacitación así como de tiempo para lograr concluir con éxito. Bajo esta consideración, su medición debe ser consistente con los resultados esperados, de modo de evaluar esta correlación, más que fomentar la reducción de dicho tiempo.
- *Porcentaje de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas por región:* Este indicador de eficacia a nivel de proceso busca medir la pertinencia de la oferta de capacitación levantada por el programa Más Capaz en relación a la demanda que existe a nivel regional de perfiles laborales, de acuerdo al trabajo de las mesas regionales formadas por representantes de la institucionalidad pública y de los sectores productivos.
- *Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos:* Este indicador de eficacia a nivel de producto mide la proporción de beneficiarios que egresan de la capacitación en relación al total de inscritos, incluyendo a las personas que corresponden a reemplazos por deserción. En este sentido, es importante además incluir un indicador que mida la deserción con fines de análisis

tanto para la identificación de riesgo como de medidas preventivas<sup>203</sup>. También es necesario desagregar este indicador en las personas que aprueban y que reprueban la capacitación.

- *Porcentaje de mujeres egresadas de capacitación en oficio*: Este indicador de eficacia a nivel de producto desagrega el indicador anterior, para medir la proporción de mujeres que egresan de la capacitación en relación al total de inscritas, incluyendo a las personas que corresponden a reemplazos por deserción.
- *Porcentaje de jóvenes egresados de capacitación en oficio*: Este indicador de eficacia a nivel de producto, al igual que el anterior, desagrega el indicador de egreso, para medir la proporción de jóvenes que egresan de la capacitación en relación al total de inscritos, incluyendo a las personas que corresponden a reemplazos por deserción. Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.
- *Satisfacción usuarios/as*: Este indicador de calidad a nivel de producto, a diferencia del indicador de satisfacción a nivel de propósito, busca medir la satisfacción de las y los usuarios con la capacitación, es decir, con el programa formativo en el cual han participado.

Subcomponente 1.1. Mujeres y jóvenes<sup>204</sup>, capacitados en oficio son intermediados para su colocación en un empleo.

- *Porcentaje de jóvenes intermediados*: Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes jóvenes que han egresado del proceso de intermediación en relación al número de jóvenes que han egresado del proceso de capacitación, entendiéndolos como los aprobados/as; supone que los reprobados/as no serán intermediados/as. Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.
- *Porcentaje de mujeres intermediadas*: Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes mujeres que han egresado del proceso de intermediación en relación al número de mujeres que han egresado del proceso de capacitación. Aquí se mantienen las consideraciones del indicador anterior.
- *Gasto Promedio por Beneficiario por intermediación laboral*. Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción la intermediación laboral por usuario. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.

Subcomponente 1.2 Jóvenes y mujeres capacitados en oficios y empleados, evalúan sus competencias laborales con opción de certificación<sup>205</sup>

---

<sup>203</sup> Una medida sería realizar una evaluación intermedia de calidad de la capacitación. SENCE ha desarrollado documentación al respecto, y entre las medidas señala : mejorar material de curso, permitir al usuario cambiar curso si no le gusta; mayor cercanía de los institutos y profesores; práctica pagada; cuidado infantil; mejorar portal de información en línea; orientación previa a la postulación, entre otras (SENCE, 2014)

<sup>204</sup> Mujeres de 30 a 64 años. Jóvenes, hombres y mujeres de 18 a 29 años.

<sup>205</sup> Personas insertas laboralmente en oficios que corresponden a perfiles ChileValora que son certificables (definidos tripartitamente –trabajadores, empleadores, estado).

- *Porcentaje de beneficiarios que evalúan Competencias Laborales:* Este indicador de eficacia a nivel de proceso, mide la proporción de beneficiarios que evalúan sus competencias laborales en relación a los beneficiarios que tienen un empleo y que postulan al proceso de certificación. Este empleo puede haber sido resultado del proceso de intermediación laboral o puede estar asociado a personas que ya lo tenían al iniciar el programa. Debe ser desagregado a nivel de los distintos segmentos de la población objetivo que participan en el componente.
- *Porcentaje de beneficiarios que certifican de Competencias Laborales:* Este indicador de eficacia a nivel de producto, mide la proporción de beneficiarios que efectivamente certifican sus competencias laborales en relación a los beneficiarios que tienen un empleo y que postulan al proceso de certificación. Este empleo puede haber sido resultado del proceso de intermediación laboral o puede estar asociado a personas que ya lo tenían al iniciar el programa. Debe ser desagregado a nivel de los distintos segmentos de la población objetivo que participan en el componente.
- *Gasto Promedio por Beneficiario en Certificación:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción de la Certificación laboral por usuario empleado. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.

Subcomponente 1.3. Jóvenes y mujeres capacitados en oficio, acceden a nivelación de estudios para segundo ciclo de enseñanza media<sup>206</sup>

- *Porcentaje de jóvenes con nivelación escolar finalizada:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes jóvenes que han egresado del proceso de nivelación de estudios en relación al número de jóvenes que inician el proceso. Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa. Se debe además desagregar para los jóvenes en situación de discapacidad que participan en el modelo inclusivo, es decir, en conjunto con el resto de los jóvenes, a diferencia del componente 2.
- *Porcentaje de mujeres con nivelación escolar finalizada:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes mujeres que han egresado del proceso de nivelación de estudios en relación al número de mujeres que inician el proceso.

Eficiencia - proceso

- *Gasto Promedio por Beneficiario en nivelación de estudios:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción la en nivelación de estudios por usuario que ha concluido el proceso de nivelación. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.

Subcomponente 1.4. Jóvenes y mujeres capacitados en oficios, acceden a continuidad de estudios en carreras de formación técnica de nivel superior compatible con los planes formativos iniciales<sup>207</sup>.

Eficacia - proceso

- *Porcentaje de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas:* Este indicador de eficacia a nivel de proceso, mide la proporción de beneficiarios que han egresado de la capacitación y que acceden a becas para continuar estudios vinculados a la capacitación inicial en instituciones de educación superior, en relación al total de beneficiarios que han egresado de la capacitación. Debe

---

<sup>206</sup> No es universal. Mujeres y jóvenes que tengan la motivación, solo para tercer y cuarto medio, es posterior a la capacitación. Cupos limitados para jóvenes.

<sup>207</sup> No es universal. Busca dar continuidad a los planes formativos para que sean articulables con estudios de formación técnica formales (se espera que los centros de formación técnica convaliden los cursos de capacitación del programa).

ser desagregado a nivel de los distintos segmentos de la población objetivo que participan en el componente.

#### Eficacia - producto

- *Porcentaje de beneficiarios capacitados y que han accedido a becas, derivados a instituciones de educación superior:* Este indicador de eficacia a nivel de producto, mide la proporción de beneficiarios que han egresado de la capacitación y que, producto de la beca, inician estudios vinculados a la capacitación inicial en instituciones de educación superior, en relación al total de beneficiarios que han egresado de la capacitación. Debe ser desagregado a nivel de los distintos segmentos de la población objetivo que participan en el componente.
- *Gasto Promedio por Beneficiario en continuidad de estudios:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción de la Continuidad de estudios, por usuario capacitado. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.

#### Componente 2: Jóvenes<sup>208</sup> en situación de discapacidad son capacitados en oficios<sup>209</sup>

- *Cobertura Componente jóvenes en situación de discapacidad:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes jóvenes en situación de discapacidad inscritos en el programa en relación al número de jóvenes de la población objetivo definida. Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa.
- *Gasto Promedio por Beneficiario componente:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción del componente considerando sus subcomponentes (capacitación e intermediación). Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.
- *Tasa de variación del tiempo de egreso de las personas inscritas en la capacitación:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca identificar el tiempo que toma el proceso de capacitación, para aquellas personas que egresan. No queda claro cuál sería la ventaja que se reduzca este tiempo, considerando la población objetivo que es vulnerable y que probablemente requiere de un mayor número de horas de capacitación así como de tiempo para lograr concluir con éxito. Bajo esta consideración, su medición debe ser consistente con los resultados esperados, de modo de evaluar esta correlación, más que fomentar la reducción de dicho tiempo.
- *Porcentaje de beneficiarios que terminan la capacitación respecto del total de inscritos:* Este indicador de eficacia a nivel de producto mide la proporción de beneficiarios que egresan de la capacitación en relación al total de inscritos, incluyendo a las personas que corresponden a reemplazos por deserción. En este sentido, es importante además incluir un indicador que mida la deserción con fines de análisis tanto para la identificación de riesgo como de medidas preventivas<sup>210</sup>. Es necesario desagregar este indicador en las personas que aprueban y que reprueban la capacitación. También es necesario desagregar por sexo, considerando en claro enfoque de género del programa.

---

<sup>208</sup> Corresponde a hombres y mujeres, en situación de discapacidad (rango de edad entre los 18 y los 40 años).

<sup>209</sup> Corresponde a capacitación en oficios, de acuerdo a planes formativos y demandas levantadas a nivel regional. Incluye subsidios y aportes (movilización, colación, cuidado infantil) a la capacitación de oficio, apoyo socio-laboral, ayuda a la colocación de las personas que participan en la capacitación a través del proceso denominado “empleo con apoyo”.

<sup>210</sup> Una medida sería realizar una evaluación intermedia de calidad de la capacitación. SENCE ha desarrollado documentación al respecto, y entre las medidas señala : mejorar material de curso, permitir al usuario cambiar curso si no le gusta; mayor cercanía de los institutos y profesores; práctica pagada; cuidado infantil; mejorar portal de información en línea; orientación previa a la postulación, entre otras(SENCE, 2014)

- 
- *Porcentaje de jóvenes con discapacidad con empleo con apoyo:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes en situación de discapacidad que han egresado del proceso de empleo con apoyo del modelo especializado en relación al número de participantes en situación de discapacidad que han egresado del proceso de capacitación, correspondientes al modelo de intervención especializado. Se entiende que los participantes egresados/as son aprobados/as; supone que los reprobados/as no serán intermediados/as. Es importante en la medición de este indicador desagregar en mujeres y hombres, dado el claro enfoque de género del programa.
- 
- *Gasto Promedio por Beneficiario por modalidad empleo con apoyo:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción en la empleo con apoyo por usuario. Debe ser desagregado considerando los distintos segmentos de la población objetivo participante en el programa y en el componente.
- 
- *Satisfacción usuarios/as:* Este indicador de calidad a nivel de producto, a diferencia del indicador de satisfacción a nivel de propósito, busca medir la satisfacción de las y los usuarios con la capacitación, es decir, de acuerdo a una calificación del programa formativo en el cual han participado.

Componente 3: Mujeres se capacitan para desarrollar un emprendimiento orientado al autoempleo y disponen de recursos de inversión para ello.

- *Cobertura Mujeres “Porcentaje de mujeres que son capacitadas en emprendimiento”:* Este indicador de eficacia a nivel de producto busca medir el número de participantes mujeres que han egresado del proceso de capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento en relación al número de mujeres inscritas.
- *Satisfacción usuarias:* Este indicador de calidad a nivel de producto, a diferencia del indicador de satisfacción a nivel de propósito, busca medir la satisfacción de las usuarias con la capacitación y asistencia técnica, es decir, de acuerdo a una calificación del programa formativo en el cual han participado, en este caso formación para el emprendimiento, y la correspondiente asistencia técnica .
- *Gasto Promedio del componente por Beneficiaria:* Este indicador de eficiencia a nivel de proceso busca medir el gasto de la producción en el componente por beneficiaria participante. Debe desagregarse considerando el gasto destinado a capacitación, asistencia técnica e inversión para el emprendimiento.

Dado que la población objetivo, formada por mujeres (de 30 a 64 años), jóvenes (de 18 a 29 años) y personas en situación de discapacidad (mujeres de 18 a 64 años, jóvenes de 18 a 40 años), es abordada de distintas maneras de acuerdo a los componentes descritos anteriormente, es necesario que los resultados se presenten en forma desagregada para cada uno de ellos, considerando para cada componente el sexo y el rango etáreo, de modo que no existan traslapes de población entre un componente y otro.

### **Anexo 3: Procesos de Producción y Organización y Gestión del Programa**

#### **A.- PROCESOS DE PRODUCCIÓN DE LOS BIENES Y SERVICIOS QUE ENTREGA EL PROGRAMA**

##### **1.- Piloto Más Capaz**

Durante el segundo semestre del año 2014, se comenzó a ejecutar el piloto para el programa Más Capaz, que tenía como objetivos declarado en el primer llamado *“evaluar el diseño, la implementación y la salida del programa, analizar su puesta en marcha, los procesos involucrados, e identificar nudos críticos susceptibles de mejora, escalamiento y eficiencia para el programa en régimen”*<sup>211</sup>.

La puesta en marcha del piloto SENCE no incluyó una asignación específica del programa en el presupuesto, por lo que se utilizaron los programas: Becas laborales (24-03-257) y el Programa de capacitación en oficios (24-01-011) del presupuesto Institucional correspondiente al año 2014.

Además, el programa se financió bajo tres modalidades, las dos líneas presupuestarias mencionadas en el párrafo anterior, más la cuenta de remanentes y excedentes de las empresas adheridas a un organismo técnico intermedio para capacitación (OTIC).

Estos remanentes pertenecen a la cuenta de excedentes de los aportes realizados por las empresas adherentes a las OTIC<sup>212</sup>.

La ejecución del piloto se inició con el llamado a Organismos Ejecutores, a través de la resolución N°2947 de 12 de junio de 2014 para las regiones; Metropolitana, De Valparaíso y Del Maule. Para los organismos ejecutores OTEC del registro especial. Luego se aprueba el instructivo para los ejecutores de liceos técnicos profesionales (LTP) a través de resolución N°3407 de 07 de julio de 2014. Y la resolución N°3379 de la misma fecha, que aprueba las bases para el programa para personas con discapacidad para ejecutores OTEC<sup>213</sup> a través de licitación de las OTIC<sup>214</sup>, además del oficio N°1154 de 14 de agosto de

---

<sup>211</sup> Resolución N° 2947/junio 2014. Punto 1.2 (página 2)

<sup>212</sup> Las empresas adherentes a una OTIC, financian las acciones de capacitación con sus aportes que se enteran en cuatro cuentas las cuales son administradas por las OTIC, estas cuentas son: Capacitación, Reparto, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y, administración. Pasado un periodo de ejecución (un año), los remanentes de las cuentas de Capacitación, Reparto, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, que se produzcan al final del ejercicio anual deberán ser ejecutados al año siguiente del aporte. Si al final del nuevo ejercicio quedaren remanentes en las cuentas de excedentes estos se destinaran al programa Becas

<sup>213</sup> Un Organismo Técnico de Capacitación, es una entidad facultada para ejecutar: · Acciones de capacitación para empresas, que dé derecho a acceder a la franquicia tributaria de capacitación; · Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación, FONCAP; · Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios. (Manual para Acreditación de Organismos Técnicos de Capacitación. [www.sence.cl](http://www.sence.cl))

<sup>214</sup> Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, 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, de evaluación y certificación de competencias laborales, y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. (Manual de procedimientos de Franquicia Tributaria para Organismos Intermedios de Capacitación. [www.sence.cl](http://www.sence.cl))

2014, que autoriza la adjudicación del primer llamado para personas con discapacidad del programa más capaz 2014.

Lo anterior conforma el denominado “piloto 1” puesto que, luego de iniciado éste, se amplió el piloto a las regiones de Atacama, O’Higgins, Biobío, Los Lagos y cuatro comunas más de la Región Metropolitana a lo cual se le denominó “piloto 2”. No hay claridad de las razones por las cuales el piloto se amplió a estas regiones ni tampoco de su contribución al objetivo del programa piloto.

Para el piloto 2 se aprobaron los siguientes documentos: resolución N° 5628 de 08 de octubre de 2014 que modifica la resolución N° 3407, que aprobó el instructivo para la operación de cursos de capacitación en Municipios a través de Liceos Técnicos Profesionales dependientes de estos y, el oficio N° 1655 de 24 de noviembre de 2014, que autoriza la adjudicación del cuarto llamado OTIC 2014.

**Cuadro n°40: Resumen piloto 1 y piloto 2**

Piloto	Línea	Programa	Ejecutor	Fuente Financiamiento
1	Discapacidad	Becas Laborales	OTEC	Cta. Remanentes y Exedentes OTIC
	Discapacidad	Fontrab	OTEC Registro Especial	Transferencias Corrientes (24-01-011)
	Mujeres y Jovenes	Becas	Municipalidad-Liceos Tecnicos Profesionales	Transferencias Corrientes (24-03-257)
	Mujeres y Jovenes	Fontrab	OTEC Registro Especial	Transferencias Corrientes (24-01-011)
2	Discapacidad	Becas Laborales	Otec	Cta. Remanentes y Exedentes OTIC
	Mujeres y Jovenes	Becas	Municipalidad-Liceos Tecnicos Profesionales	Transferencias Corrientes (24-03-257)

*Fuente: elaboración Propia\_ Entrevista Jefe de programa /Finanzas*

## 2.- Proceso De Producción

Las líneas de programa utilizadas para la ejecución del piloto como se mencionó anteriormente, fueron el Programa de formación en oficios, Becas (transferencias al sector Público) y Becas laborales, las cuales poseen los siguientes componentes<sup>215</sup>:

### a) Formación Para el Trabajo<sup>216</sup> (línea registro especial):

**Fase Lectiva:** Este componente considera un mínimo de 250 horas, de las cuales un 60% deben ser relativas al aprendizaje del oficio, y las demás corresponden a competencias transversales dadas a través de los módulos de empleabilidad, TIC y tutorías, además de otras que puede proponer el OTEC. Considera un subsidio por toda la fase para locomoción y alimentación de \$3.000.- diarios.

**Experiencia Laboral:** La finalidad de este componente es insertar a los alumnos en calidad de practicantes a un puesto de trabajo de carácter dependiente o el desarrollo de un proyecto de emprendimiento para la salida independiente, cuya naturaleza guarde directa relación con la formación impartida.

**Intermediación Laboral:** La intermediación laboral se considerará como un componente integral al programa completo. Para esto el Organismo tendrá un tiempo de tres meses para colocar al alumno.

### b) Becas Laborales (se ejecuta con cargo a los remanentes de la Franquicia Tributaria):

**Fase Lectiva:** Este componente considera cursos de capacitación, enfocados en el aprendizaje de un oficio, los cuales estarán incorporados en el plan de capacitación y las fichas técnicas de SENCE, con enfoque en el modelo de competencias laborales.

<sup>215</sup> Componentes descritos en la Ficha de Diseño de programas para el 2014.

<sup>216</sup> Fichas de diseño actualizado de programas 2014. [www.sence.cl](http://www.sence.cl). Unidad de Estudios

**Práctica Laboral o Intervención independiente:** La finalidad de este componente es insertar a los beneficiarios/as en calidad de practicantes, a un puesto de trabajo de carácter dependiente o el desarrollo de un proyecto de emprendimiento para la salida independiente.

**Evaluación y Certificación de Competencias:** A través del Programa Becas Franquicia Tributaria, se financiarán procesos gratuitos de Evaluación de Competencias. Asimismo se financiará la Certificación de Competencias Laborales, en caso de aprobar cada una de las respectivas unidades.

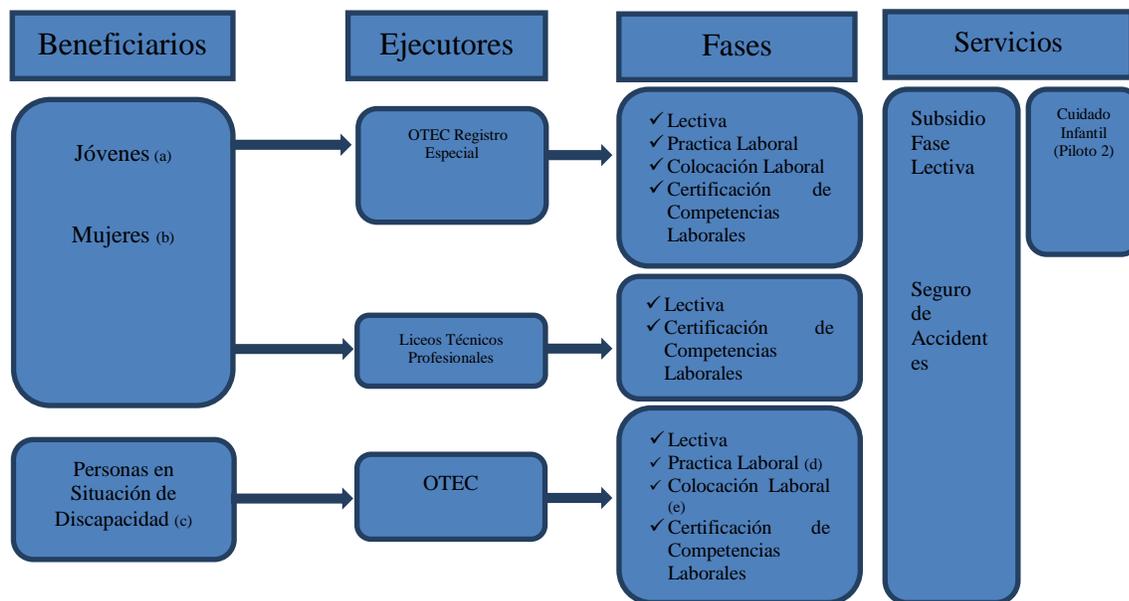
**c) Transferencias al Sector Público (Becas):**

**Fase Lectiva:** Este componente considera cursos de capacitación, enfocados en el aprendizaje de un oficio, los cuales tendrán diseño curricular basado en las fichas técnicas de SENCE, con enfoque en el modelo de competencias laborales. La capacitación cuenta con dos modalidades: salida dependiente y salida independiente. Seguro a los beneficiarios del programa contra riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de su asistencia a los cursos de capacitación.

Como se puede observar los componentes que conformaban los programas por los cuales se realizaron los llamados del piloto Mas Capaz, son disimiles entre sí, coincidiendo solo en la fase lectiva pero no necesariamente en las horas de los programas de capacitación.

**3.- Componentes del Piloto**

Considerando lo anterior, que el programa piloto de Más Capaz fue implementado a través de distintos llamados y ejecutores, es que se tienen distintos procesos de producción para cada uno de ellos, como se puede observar en la siguiente figura:



**Figura nº2: Beneficiarios, ejecutores, fases y servicios del programa piloto**

- (a) Jóvenes: hombres y mujeres entre 18 y 29 años de edad.
- (b) Mujeres: mujeres entre 30 y 60 años de edad.
- (c) Personas en Situación de Discapacidad: hombres y mujeres entre 18 y 40 años de edad con discapacidad.
- (d) (e) Fase acompañamiento

#### 4.- Regiones y Comunas de Intervención

Para el llamado realizado a los OTEC de registro especial ya se consignaban las comunas a intervenir en las bases. Para los Liceos técnicos profesionales, según lo señalado en el documento “Criterios de selección de los LTP” sin fecha, para seleccionar las regiones donde se realizó el piloto se construyó un índice a partir de tres criterios, de manera de generar un ranking de las 15 regiones, los criterios y ponderadores utilizados fueron los siguientes:

- Mayor cantidad de liceos TP municipales DAEM<sup>217</sup> (30%).
- Mayor cantidad de liceos TP promedio por comuna (60%).
- Que presentaran OTEC sin fines de lucro –Registro Especial- con disponibilidad de ejecución para el año 2014 (10%).

Según lo dicho por el programa, la mayor ponderación la presentan los criterios relacionados con la cantidad de liceos TP, lo que se debe a que son nuevos proveedores que se incorporan al sistema, por ende se requieren de regiones que presenten un número grande de liceos y que éstos se encuentren concentrados en pocas comunas para efectos de la gestión del programa. Se congregó estos tres actores dentro de una misma comuna, por criterios de eficiencia respecto de la campaña comunicacional, ya que establecer un territorio acotado permite focalizar.

La tabla muestra el puntaje final ponderado para cada región al considerar los tres criterios nombrados anteriormente.

**Cuadro nº41: Distribución de liceos y matriculados por región**

**Distribución de liceos y matriculados por región**

Región	Comunas con liceos TP	Cantidad de liceos TP	Liceos promedio por comuna	Presenta OTEC sin fines de lucro (1)	Puntaje final
I	5	5	1,00	0	26
II	5	5	1,00	100	36
III	9	14	1,56	100	65
IV	12	19	1,58	100	66
V	23	36	1,57	100	80
VI	15	16	1,07	100	52
VII	24	40	1,67	100	83
VIII	46	72	1,57	0	70
IX	27	37	1,37	100	75
X	18	29	1,61	100	66
XI	4	5	1,25	100	42
XII	0	0		0	0
RM	21	32	1,52	100	79
XIV	11	19	1,73	0	59
XV	3	7	2,33	0	60
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>336</b>	-	-	-

Fuente: SENCE

<sup>217</sup> Debían ser DAEM dada la línea presupuestaria que se utilizó para la ejecución del programa (Transferencias a otras instituciones públicas)

Esto arrojó como resultado las regiones; Metropolitana (79 puntos), Del Maule (83 puntos) y De Valparaíso (80 puntos), para la elección de las comunas el servicio señala que se consideraron los siguientes criterios: Mayor cantidad de liceos TP municipales DAEM y Comunas que se encontraran en una misma zona geográfica para efectos de generar planes de comunicación más focalizados. Adicionalmente, otros aspectos considerados para la selección fueron: sus estándares de seguridad, equipamiento, infraestructura y el hecho de contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de una capacitación adecuada y de calidad. Como resultados las regiones y comunas para el primer piloto fueron las siguientes:

**Cuadro nº42: Regiones y comunas del programa piloto fase 1**

	Región		
	Metropolitana	De Valparaíso	Del Maule
Comunas	Lo Prado	San Felipe	Curicó
	Quilicura	Quillota	Talca
	Pedro Aguirre Cerda	San Antonio	Linares
	Peñaflor	Los Andes	
	Padre Hurtado		
	El Monte		
	San Joaquín		

Fuente: Resolución Exenta N° 2947 de 12 de octubre de 2014

Al piloto 1 se le suman las regiones de Atacama (65 puntos), O'Higgins (52 puntos), Biobío (70 puntos), Los Lagos (66 puntos) y cuatro comunas más de la Región Metropolitana. En esta ocasión no se consideraron los resultados de los criterios utilizados en el piloto 1, puesto que serían otras las regiones que tenían mayor puntaje luego de las seleccionadas en la primera oportunidad. Tal como la región de la Araucanía la cual según la tabla de puntajes obtuvo 75 puntos.

**Cuadro nº43: Regiones y comunas del programa piloto fase 1**

	Región			
	Metropolitana	Atacama	Biobío	O'higgins
Comunas	El Bosque	Copiapó	Cañete	Coltauco
	La Granja	Vallenar	Los Ángeles	Rengo
	Peñalolén		San Carlos	
	Santiago		Talcahuano	

Fuente: Minuta Estado de Avance Más Capaz (12-01-2015)

Considerando lo señalado anteriormente se desprende que para el piloto se definieron las comunas en atención a la capacidad de los proveedores de los cursos en oficios, además de la capacidad de las comunas para convocar a los participantes.

## 5.- Cadena de Producción

Tal como se mencionó anteriormente al ejecutarse los pilotos a través de distintos programas sus llamados, ejecutores, componentes y forma de ejecución varían en su modelo.

### 5.1 Línea joven y Mujeres a través de OTEC Registro Especial:

- a) Determinación de la planilla de Planes Formativos: según lo descrito por el programa más capaz, el levantamiento de cada uno de estos perfiles ocupacionales y validación de planes formativos ha sido realizado por medio del trabajo de los sectores productivos en ChileValora, a través de una mesa tripartita denominada Organismo Sectorial de Competencia Laboral (OSCL), instancia con representantes de los trabajadores, empleadores y del sector público, que a través del diálogo social han validado el levantamiento de éstos, garantizando su pertinencia con las necesidades del mercado laboral.

Esta parrilla de Planes Formativos para esta convocatoria estuvo compuesta por; Planes de Oficios y un Plan Formativo Transversal de “Formación para el Trabajo” (de 30 horas). Los planes que se muestran en esta parrilla son 21 cursos que van de 180 a 300 horas de capacitación incluyendo el módulo de formación para el trabajo de 30 horas<sup>218</sup>. Lo anterior se encuentra registrado en la resolución N° 2947 de 2014.

- b) Convocatoria a participar a OTEC del Registro Especial: se realizó un llamado a través de la resolución N° 2947 de 2014, que convocaba a estas OTEC a ofertar según las condiciones establecidas en la resolución para el programa más capaz. El proceso se realizó a través del portal de SENCE. Los OTEC que ejecutaron el programa más capaz en su etapa piloto 1 fueron 11 organismos de un total de 28 registrados en las estadísticas 2013, publicadas por SENCE.

#### **Cuadro n°44: Tabla OTEC Registro Especial que ejecutaron cursos**

<b>Maule</b>
Asociación de Capacitación del Maule
Fundación Centro de Capacitación y Desarrollo Social Chile
Fundación de Beneficencia Ludovico Rutten
Fundación de Capacitación del Maule
<b>Metropolitana</b>
Asociación de Capacitación Juvenil Boreal
Fundación Chilecap Capacitación
Fundación de Capacitación FEDES
Fundación Emplea Biobío
Fundación INFOCAP Jóvenes
Fundación Tacal
<b>Valparaíso</b>
Fundación Centro de Capacitación y Desarrollo Social Chile

*Fuente: Minuta de Avance Programa más Capaz*

Si bien el llamado a licitación, según resolución N°2947 de junio de 2014, se realizó para jóvenes y mujeres. Según la minuta de avance se registran 538 cupos en ejecución a través del programa FONTRAB que están siendo ejecutados por las OTEC de registro especial, para personas en situación de discapacidad, Fundación Chilecap Capacitación y Fundación Tacal, las dos de la región metropolitana.

<sup>218</sup> Ver en anexo planes formativos.

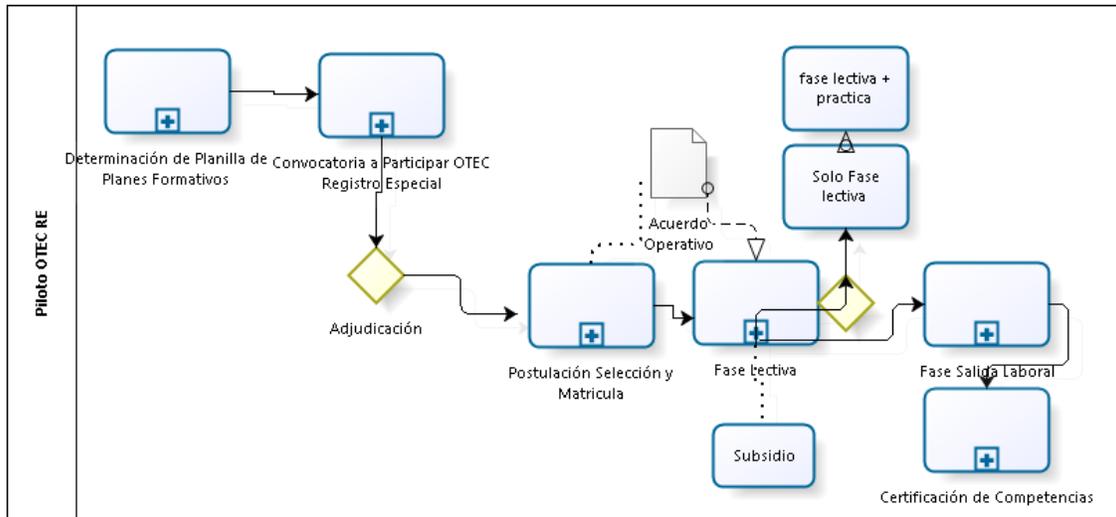
- c) Postulación: este proceso incluye los subprocesos de: inscripción; promoción y publicidad; selección y matrícula. Para la inscripción los postulantes debían registrarse en la página web de SENCE, además se les solicitó a los OTEC, en las bases de licitación, inscribir en el portal del SENCE a los postulantes interesados que desearán acceder al Programa. Otro de los requisitos de las bases de licitación es que los OTEC realicen las actividades de promoción y publicidad que sean pertinentes para la difusión del Programa. Entre ellas; reuniones informativas grupales o individuales donde se dé a conocer a los postulantes la disponibilidad de cursos con que cuenta el OTEC, lugar y horario de realización, especialidad, objetivos y módulos de la formación con una breve, pero clara descripción de la misma. Estas actividades de promoción y publicidad debían ser previamente acordadas con la Dirección Regional del SENCE. Luego del proceso de inscripción se selecciona a los participantes de los cursos de capacitación, para la verificación del cumplimiento de los requisitos, el sistema informático del SENCE realizará el cruce con otras instituciones públicas validando el indicador de vulnerabilidad y vigencia de la cédula de identidad, al momento de la postulación. adicionalmente los Organismos Técnicos podrán proponer otros requisitos de ingreso distintos a los establecidos por el programa para seleccionar a los postulantes, de acuerdo al perfil de egresado requerido para cada plan formativo, como criterios de priorización, tales como el nivel educacional de los Postulantes, su condición de salud, etc.
- d) Firma acuerdo Operativo: una vez que culminado el proceso de cierre de definición de cursos, para dar inicio a estos se debe firmar un acuerdo operativo entre la Municipalidad y el SENCE, a través de su Dirección Regional.
- e) Modalidad cursos solo Fase lectiva: esta incluye solo la fase lectiva cuyos componentes son; competencias técnicas y competencias transversales (Formación para el trabajo).
- f) Modalidad Cursos con fase lectiva y fase práctica laboral: esta modalidad incluye una práctica laboral la que consiste en una pasantía de los participantes en una empresa o servicio público, para los oficios que sean pertinentes<sup>219</sup>. Con dos modalidades; alternada y continua. La primera combina simultáneamente la Fase Lectiva con la Práctica Laboral y la segunda se debe realizar una vez terminada la fase lectiva.
- Para las modalidades Fase lectiva y fase lectiva más práctica laboral se considera un subsidio diario en base a la asistencia, las bases también hacen alusión a un subsidio para herramientas<sup>220</sup> aunque no se detalla el procedimiento para su entrega. Tanto el subsidio de locomoción como el de herramientas son pagados por los OTEC a los beneficiarios. También se considera un seguro de accidentes personales para los beneficiarios.
- g) Fase salida laboral: Consiste en la colocación del participante en un puesto de trabajo, para lo cual se tiene dos modalidades: colocación directa y regular, la primera consiste en un incentivo para la rápida colocación del participante en un puesto de trabajo. Esta colocación debe realizarse dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la Fase Lectiva. La segunda modalidad consiste en las acciones tendientes a la efectiva colocación del participante en la práctica laboral, seguido a la colocación en el puesto de trabajo.
- h) Evaluación para la Certificación de Competencias Laborales: ChileValora realiza un proceso de Evaluación para la Certificación de Competencias Laborales, a través de los Centros acreditados

---

<sup>219</sup> La pertinencia la establece el organismo ejecutor.

<sup>220</sup> Según Resolución N°4433 de 20 de agosto de 2014, que aprueba bases administrativas y técnicas para la licitación pública “evaluación cualitativa y cuantitativa de la implementación piloto más capaz”, señala en su punto 2 de las bases técnicas que, entre los beneficios se cuenta un subsidio por concepto de herramientas de \$100.000.- para aquellos oficios pertinentes.

para ello, dirigido a los y las participantes que, habiendo aprobado los requisitos de las fases precedentes, cumplan con las condiciones que establece ChileValora (factores de priorización de perfiles, inserción laboral y existencia de Centros de Evaluación y Certificación acreditados, entre otros).



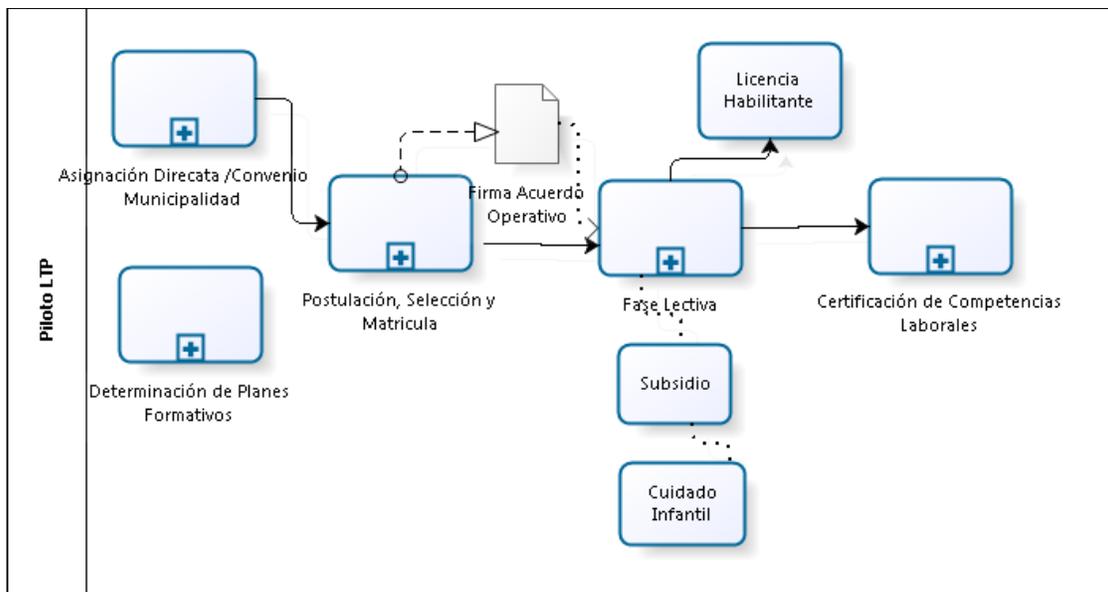
**Figura n°3: Flujo Programa Piloto OTEC RE**

*Fuente: elaboración propia*

## 5.2.- Línea Jóvenes y Mujeres a través de Liceos Técnicos Profesionales:

- Asignación Directa:** a través de convenio de transferencia, según criterio selección señalado en el punto 1.2 de este documento.
- Planes Formativos:** como se mencionó en el punto 1.4.1, el levantamiento los perfiles ocupacionales y validación de planes formativos se realizó por medio del trabajo de los sectores productivos en ChileValora. Ahora bien en el documento “instructivo para la operación de cursos de capacitación en municipios a través de liceos técnicos profesionales” no menciona el mecanismo de selección de estos planes formativos. Según la información extraída de la minuta de avance del programa se desprende que de los 21 planes formativos del llamado para las OTEC de registro especial coinciden con 19 de los cursos que los liceos técnicos profesionales se encuentran ejecutando, hay 6 planes formativos que no se encontraban dentro de los 21 y dos de los planes mencionados dentro del listado de los 21 no fueron considerados en la parrilla de liceos técnicos profesionales (ver anexo 2).
- Postulación:** este proceso también incluye los subprocesos de: inscripción; promoción y publicidad y selección, ahora bien a diferencia de los OTEC de registro especial, es que los liceos técnicos al momento de seleccionar deben realizar acciones tendientes para reclutar a los participantes de forma equitativa en los dos segmentos beneficiarios (jóvenes y Mujeres). Al igual que los OTEC de registro especial se debe realizar publicidad y promoción, ahora bien el municipio podrá realizar estas actividades a través de sus Liceos, OMIL u otras instancias que el municipio considere pertinente.
- Firma acuerdo Operativo:** una vez que culminado el proceso de cierre de definición de cursos, para dar inicio a estos se debe firmar un acuerdo operativo entre la Municipalidad y el SENCE, a través de su Dirección Regional.

- i) Fase lectiva: Esta fase se compone de; competencias técnicas y competencias transversales (Formación para el trabajo). se considera un subsidio diario en base a la asistencia y un seguro de accidentes personales.
- j) Licencia Habilitante: se incorporó durante la ejecución del piloto los recursos asociados para certificaciones de los cursos que la requirieran.
- e) Certificación de Competencias Laborales: los municipios a través de los liceos técnicos profesionales informarán de la posibilidad que un porcentaje de los participantes aprobados en la fase lectiva puedan, en un proceso futuro examinar y certificar sus competencias a través de los organismos certificadores de Chile Valora.
- f) Cuidado Infantil: para el piloto 2 se incluyó recursos para el cuidado infantil para los beneficiarios que tengan hijos menores de seis años<sup>221</sup>.



**Figura nº4: Flujo Programa Piloto LTP**

Fuente: elaboración propia

### 5.3.- Personas en Situación de Discapacidad a través de OTEC

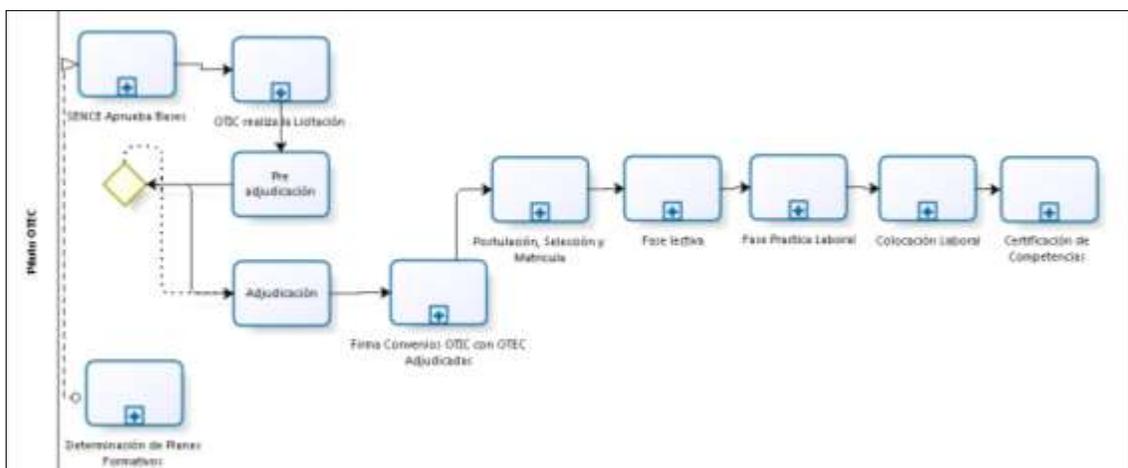
- a) Convocatoria: SENCE a través de su programa de becas de capacitación, el cual se financia a través de los remanentes y saldos residuales de las empresas adheridas a organismos intermedios de capacitación, aprobó las bases administrativas para el piloto 1 y 2, de manera que los OTIC realizarán las respectivas licitaciones para que los OTEC (como organismos ejecutores) presentaran sus propuestas.
- b) Adjudicación: la adjudicación de los dos llamados fue notificada por el SENCE a la OTIC Sofopa en ordinarios N°s 1154 y 1655 de fechas 14 de agosto y 24 de noviembre de 2014 respectivamente. El primer llamado adjudicó a un total de 9 OTEC y para el segundo llamado 6 OTEC de las cuales dos se habían adjudicado en el primer llamado. Ahora bien, en la minuta de avance aparece un piloto denominado “2b”<sup>222</sup> para el cual se registran 4 OTEC de las cuales 1 ya registraba

<sup>221</sup> Este beneficio no se entregó a los participantes del piloto 1

<sup>222</sup> No se tienen datos de la formalización administrativa de esta adjudicación.

adjudicación en el segundo llamado. Para el 2013 según el registro de SENCE se encontraban vigentes 3085 OTEC a nivel país, para las regiones de intervención alcanzaban a 2.048.

- c) **Parrilla de Planes Formativos:** se establece una parrilla en las bases del primer llamado de 13 cursos la que contiene 10 de los planes del llamado de los OTEC de registro especial, los otros tres cursos se encuentran en la parrilla de los planes ejecutados por los liceos técnicos profesionales (ver anexo 2) para el segundo llamado contaba con 10 planes formativos, los cuales estaban contenidos en los planes del primer llamado.
- d) **Firma de Convenios:** Los OTIC una vez notificados de la aceptación de la pre-adjudicación de parte del SENCE a través de oficio, procede a firmar los respectivos convenios con los OTEC adjudicados.
- e) **Postulación y selección de participantes:** La postulación a estos cursos se realiza en forma manual a través de una ficha de postulación y directamente en los OTEC adjudicados. Los OTEC desde la firma del convenio, también deberán realizar las actividades de promoción y publicidad como en las modalidades señaladas anteriormente, pero además deberá imprimir y distribuir folletería necesaria para dar a conocer el programa, según lo establecido en las bases.
- k) **Fase Lectiva:** esta incluye competencias técnicas y competencias transversales (Formación para el trabajo).
- f) **Práctica Laboral:** como parte de la fase de acompañamiento se podrá optativamente, realizar una experiencia laboral de los alumnos en una empresa o servicio público, cuyo objetivo es que el alumno obtenga una experiencia en el mercado laboral y continúe su proceso de formación aplicando los conocimientos y competencias adquiridas durante la Fase Lectiva.
- g) **Colocación Laboral:** como parte de la fase de acompañamiento el OTEC deberá realizar las acciones necesarias para la colocación en el puesto de trabajo de los participantes del curso.
- h) **Certificación de Competencias:** Una vez finalizada la Fase de acompañamiento (Practica laboral, Colocación laboral), el OTEC podrá coordinar con Chile Valora reuniones tendientes a generar puentes con éste a fin de incorporar a algunos de los alumnos en el proceso de Certificación de competencias Laborales.



**Figura nº5: Flujo Programa Piloto OTEC**

Fuente: Elaboración Propia

En atención a que en el año 2014, el programa más capaz no fue creado sino hasta el 11 de diciembre de ese año, según decreto N°101, la ejecución del piloto se realizó a través de programas con características similares al componente 1 del programa más capaz, pero que carecían de elementos relevantes como diferenciadores del programa. Por lo tanto no se logrará evaluar el componente con sus beneficios puesto que las fases que podrían evaluarse aún no concluyen y, por otro lado no se pilotearon los subcomponentes del componente 1.

Además al utilizar estos distintos programas, se debió utilizar procesos productivos distintos desde el llamado a licitación que en el caso del programa FONTRAB, lo realizó SENCE, para el programa BECAS (transferencias Sector público) no se realizó llamado, se asignó directamente y para el programa BECAS (Remanentes y Excedentes), el llamado lo realizó la OTIC. Todo lo anterior, genera que los procesos de selección de los organismos ejecutores tengan grandes diferencia y que por ende las exigencias no sean las mismas.

Como el piloto fue ejecutado por estos distintos programas, no se evidenciaron procedimientos para la ejecución propios del programa Más Capaz. Por lo tanto dependió del ejecutor, los beneficios que se entregaron a los participantes.

#### **5.4. Diseño En Régimen (Procesos para la ejecución 2015)**

Con fecha 11 de diciembre de 2014 se aprueba el decreto N°101 que crea y establece el marco normativo Más Capaz, con los siguientes componentes programáticos:

- a) Capacitación laboral
- b) Intermediación Laboral
- c) Certificación de competencias laborales
- d) Subsidios y Aportes
- e) Apoyo Socio Laboral Personalizados.
- f) Nivelación de estudios.
- g) Continuación de Estudios.

Las líneas que se establecen, para la ejecución del programa son las siguientes:

- i) Más Capaz (línea regular)
- ii) Más Capaz Mujer emprendedora
- iii) Más Capaz Jóvenes con discapacidad

El decreto fija las líneas de acción para el programa Más Capaz, estructurándolas en atención a los segmentos de la población a la que se atiende y no necesariamente a los servicios que se prestan, como se establece en la matriz de marco lógico.

##### **5.4.1.- Llamados a Organismos Ejecutores 2015**

Durante el 2015 se han llevado a cabo a la fecha dos llamados a organismos capacitadores.

Con fecha 22 de enero de 2015 se publica la resolución que aprueba bases del primer concurso línea regular Programa Más Capaz. El proceso se publicó en el portal [www.sence.cl](http://www.sence.cl), y la licitación fue realizada

directamente por el SENCE<sup>223</sup>, inicialmente este proceso señalaba en su calendario el cierre para presentar ofertas en 15 días corridos. Este es un plazo bastante ajustado para que los organismos ejecutores presenten su oferta, lo que quedó de manifiesto luego que el SENCE a través de resolución N°578 de 03 de febrero de 2015, aumentó en tres días hábiles el plazo para la presentación de las ofertas<sup>224</sup>. Este llamado abarcó a los siguientes organismos:

- a) Organismos técnicos de capacitación (OTEC) inscritos y vigentes en el Registro Nacional contemplado en el artículo 19 de la Ley N° 19.518;
- b) Organismos técnicos de capacitación (OTEC) inscritos y vigentes, que formen parte de la Categoría Especial consignada en el párrafo segundo, letra e) del artículo 46 de la Ley N° 19.518;
- c) Universidades;
- d) Centros de Formación Técnica (CFT),
- e) Institutos Profesionales (IP), y
- f) Fundaciones y Corporaciones que atiendan preferentemente a personas con discapacidad.

El segundo llamado se realizó con fecha 06 de marzo de 2015, a través de la resolución número 1026, la cual fue publicada en el portal de SENCE, con un plazo de 20 días corridos para la presentación de la propuesta, aunque este llamado considero un mayor plazo, este igualmente fue insuficiente y, el Servicio tuvo que modificar este plazo a través de las resoluciones N°s 1776 de 17 de marzo de 2015 y 1483 de 30 de marzo de 2015, respectivamente. La primera aumentó el plazo a 26 días corridos y la segunda a 33 días corridos, aumentando el plazo en un 295%, lo que retrasa y obliga a reprogramar los plazos de ejecución del programa. Los organismos llamados en este proceso son:

- a) Liceos de Educación Media Técnicos Profesionales de Administración Municipal;
- b) Liceos Técnicos Profesionales Administrados por Corporaciones Municipales de Educación;
- c) Liceos Técnicos Profesionales de Administración Delegada;
- d) Liceos Técnicos Profesionales Particulares Subvencionados;
- e) Liceos Técnicos Profesionales Particulares Privados.

El primer llamado se orientó a los Organismos tradicionales proveedores del SENCE (OTEC) y el segundo llamado a los nuevos proveedores Liceos Técnicos, es importante señalar que en el piloto solo se trabajó con liceos públicos dependientes de las Municipalidades.

### **Sistema de llamados fuera del portal de ChileCompra**

El programa contempla como proveedores principales de los componentes a los organismos ejecutores; entre ellos OTEC, Universidades, Centros de formación Técnica, Liceos técnicos Profesionales, Institutos. Para contratar a estos organismos ejecutores el Servicio realiza llamados de licitación directamente a través de su portal web; [www.sence.cl](http://www.sence.cl). Esto contraviene lo dispuesto en la ley N°19.886 y su reglamento (Bases Sobre Contratos Administrativos De Suministro Y Prestación De Servicios), que se aplica para los contratos que celebre la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles, y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones.

Consultado el Servicio sobre lo expuesto en el párrafo anterior, señalo que; (1) este proceso se encuentra regulado por la ley orgánica de bases generales de la Administración del estado, al cual se aplican los mismos principios que al sistema de compras públicas y por lo cual desde un punto de vista de exigencias

---

<sup>223</sup> Los Llamados a postulación para los organismos ejecutores, es tan a cargo de SENCE, tanto los plazos como los criterios de selección se definen en las bases que son publicadas por SENCE, fuera del portal mercado público.

<sup>224</sup> La resolución también modifica algunos puntos de los criterios de evaluación de las bases.

no hay diferencias, a excepción de la inscripción de los agentes oferentes en mercado público; (2) una de las consideraciones del programa fue ampliar a eventuales ejecutores que no se encuentran inscritos en el mercado público, conforme a la autorización de la glosa; (3) en general, y si bien está autorizado por Glosa, la ley de compras, se utiliza para la adquisición de bienes y servicios a utilizar por la administración, y no para la prestación de servicios a terceros, como en este caso; (4) SENCE posee un sistema de control financiero de los fondos transferidos en el marco del sistema de rendición de cuentas por parte de los ejecutores, cuestión que no habría sido posible en un contrato a suma alzada (por ejemplo, la entrega de subsidios); y, (5) el programa conlleva una serie de obligaciones, en especial coordinaciones en materia de intermediación a través de las OMIL, que jurídicamente configuran un convenio de colaboración y transferencia de recursos con un agente colaborador del estado.

En atención que ésta, es una interpretación jurídica, el panel consulta a la Dirección de Compras y Contrataciones públicas, a través de su jefa del Área de Desarrollo de Mercado, quien señala que; siempre que la entidad compradora de un bien o servicio sea un organismo de la Administración del Estado, debe aplicarse la ley 19.886 y su reglamento, sin importar el origen de los fondos, la finalidad de la contratación o la identidad de los beneficiarios del bien o servicio.

El SENCE en vista de la respuesta de la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas solicito a sus jefes jurídicos tanto de MINTRAB como de SENCE una aclaración con respecto al proceso, cuyas respuestas fueron las siguientes:

Jefa Jurídica MINTRAB:

“El clasificador presupuestario establece de manera imperativa de qué manera se puede realizar el gastos, e incluso la CGR ha realizado juicio de cuentas por error de imputación, El artículo 1° de la ley de compras señala: Los contratos que celebre la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles, y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones. El clasificador presupuestario, que integra las instrucciones para la ejecución de la ley de presupuestos 2015 (decreto 854 de 2004 Ministerio de Hacienda) señala:

Subtitulo 22 : BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO

Comprende los gastos por adquisiciones de bienes de consumo y servicios no personales, necesarios para el cumplimiento de las funciones y actividades de los organismos del sector público.

Subtitulo 24 TRANSFERENCIAS CORRIENTES

Comprende los gastos correspondientes a donaciones u otras transferencias corrientes que no representan la contraprestación de bienes o servicios. Incluye aportes de carácter institucional y otros para financiar gastos corrientes de instituciones públicas y del sector externo.

El presupuesto de más capaz está en el subtítulo 24 que se utiliza para financiar programas que no representan contraprestación de bienes o servicio para e servicio, por lo cual no es la compra de bienes y servicios y de hecho por eso , incluimos la glosa n° 19 en el presupuesto de Sence. Como una facultad de la administración de poder licitar por la ley de compras, pues por el análisis de la normativa antes indica no corresponde la aplicación de dicha normativa al gasto del presupuesto que se ha considerado en el subtítulo 24”.

En tanto que el Jefe de Jurídico SENCE señalo que, compartiendo los argumentos de la Jefa de Jurídico MINTRAB:

“Además me parece conveniente reforzar la idea que además el SENCE ha ejecutado el Programa Más Capaz, bajo la fórmula de “selección de oferentes y planes formativos”, teniendo en consideración lo dispuesto en la glosa 19 asociada al programa, la cual establece que “la transferencia de recursos a los organismos ejecutores podrá realizarse por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, según éste así lo determine, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.886 y su Reglamento, concursos o transferencias a entidades públicas”.

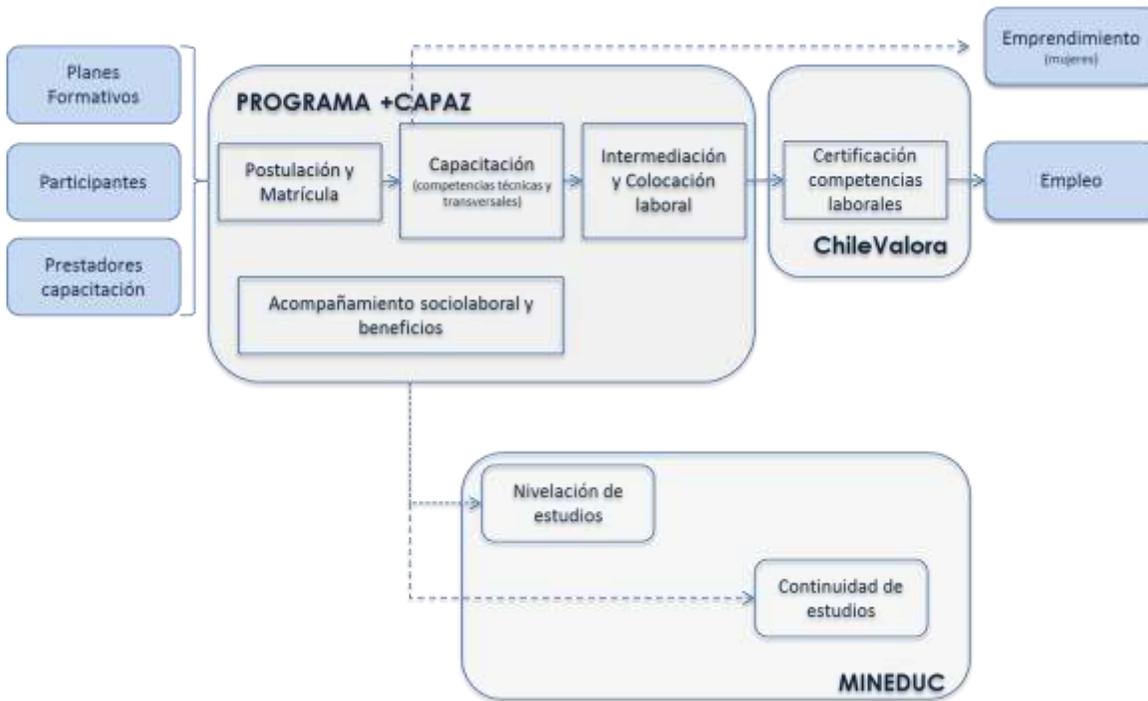
En este sentido el SENCE a través de concursos ha invitado a las entidades que establece el Decreto N°101 que regula al programa, a presentar propuestas técnicas y económicas. Luego del proceso de evaluación y selección de oferentes y planes formativos, SENCE elabora y pone a disposición de los potenciales beneficiarios una especie de “parrilla” de planes formativos (cursos), pudiendo elegir éstos a través del sistema de postulación del SENCE, libremente hasta 3 alternativas de cursos, habilitando a las entidades seleccionadas para que los contacten a fin de concretar un eventual proceso de matrícula.

En consecuencia el proceso antes descrito no se ampara en la ley N° 19.886, toda vez que no nos encontramos frente a un contrato de prestación de servicios, puesto que el resultado de la evaluación de las propuestas constituye sólo una SELECCIÓN (de oferentes y cursos), y no asignación de recursos o adjudicación, sino que por el contrario, los oferentes seleccionados sólo suscriben “convenios que establecen las condiciones generales de ejecución”, el cual en una de sus cláusulas indica que: “Se deja expresa constancia, que en virtud de la suscripción del presente convenio, no se comprometen en modo alguno, el pago de recursos al ejecutor para la realización de los servicios convenidos entre el ejecutor y el participante contemplados en el Programa Más Capaz, toda vez que el SENCE efectuará el pago de éstos una vez hayan sido realizados conforme a la normativa del programa y recibidos a plena satisfacción por el SENCE. En caso de proceder el pago, éste se realizará en la cuenta corriente de titularidad del Ejecutor, N° \_\_\_\_\_, de Banco\_\_\_\_\_. No obstante lo anterior, cuando corresponda, el SENCE podrá pagar al ejecutor, en tiempo y forma, los estados de avance y, entregar en administración, los recursos correspondientes para pagar los subsidios respectivos, los que se depositarán en la cuenta antes aludida”

Finalmente señalar que al momento de concretar el postulante (beneficiario) su matrícula en algún curso, hace entrega al ejecutor del comprobante que generó el sistema al momento en que postuló al programa y seleccionó los 3 cursos de su interés, suscribiendo un compromiso de matrícula. Ambas acciones importan una autorización del postulante al ejecutor para que éste, una vez acredite la realización del curso y entrega de los demás componentes del programa, efectúe al SENCE el cobro respectivo”.

#### **5.4.2. Proceso de producción**

Para el 2015 el programa contempla, la ejecución de los tres componentes descritos en el apartado descripción del programa, ahora bien solo se ha descrito parte del proceso de producción del componente uno.



**Figura n°6: Flujo Programa Más Capaz, 2015**

*Fuente: Programa Más Capaz*

Para dar curso al programa 2015, se ha diseñado y puesto en marcha la línea regular con la capacitación, intermediación laboral, acompañamiento sociolaboral y beneficios, según lo siguiente:

### **Planes Formativos:**

Se determinó una parrilla de cursos, con los cuales se llamó a los organismos ejecutores (OTEC y LTP) a presentar sus ofertas.

En lo referente a los planes formativos que están disponibles para los beneficiarios estos, consideran el análisis realizado en cada dirección regional y los perfiles del catálogo de ChileValora, los cuales se adecuaron en atención a la población objetivo y los requerimientos de los organismos sectoriales. De los planes puestos a disposición por ChileValora a diciembre de 2014 (105), en el primer llamado de SENCE considero 71 planes formativos de los cuales 41 provienen de los 105 entregados por ChileValora, para el segundo llamado SENCE licito 31 planes formativos de los cuales 14 poseen perfil ChileValora. Considerando los dos llamados la usabilidad de los planes ChileValora alcanza solo a menos del 60%(OTEC) en el primer llamado y a un 45%(LTP) en el segundo.

Según SENCE, del análisis realizado se levantaron 463 ocupaciones, considerando las metas establecidas por el programa, en una relación lineal significaría que habría 972 beneficiarios por cada plan formativo. Este levantamiento de ocupaciones/temas, no debiera variar en demasía en los años de ejecución del proyecto considerando que existe un número determinado de oficios en el mercado.

Durante el presente año se irán incorporando nuevos planes formativos (140<sup>225</sup>) con perfil chilevalora, pero este proceso decaerá hasta agotarse, en consideración al límite de los oficios.

Si bien el análisis realizado por el SENCE, considera variables como; el levantamiento de demandas recibidas por SENCE desde sus Oficinas Regionales; perfiles del catálogo Nacional, en este análisis no se incorporan variables como; temporalidad de los oficios, ubicación geográfica de la demanda, cantidad demanda por comuna, ni tampoco requisitos de ingreso de los beneficiarios.

### **Selección Organismos Ejecutores**

Para la selección de los organismos ejecutores, SENCE estableció a través de sus bases de licitación la conformación de una comisión evaluadora integrada a lo menos por 5 personas y al menos tres de ellos debieran ser funcionarios públicos. Para el primer llamado a licitación se conformó una comisión de 21 personas, todos funcionarios públicos, las que evaluaron las propuestas según los criterios de evaluación establecidos en las bases de licitación.

### **Postulación y Matricula**

Desde la postulación hasta la matricula se contemplan 30 días para que los organismos ejecutores contacten a los beneficiarios y se materialice la matricula. El proceso de matrícula que inicia el tránsito por el programa más capaz está radicado en los organismos ejecutores y parte del proceso de postulación también, dadas las dificultades que los postulantes podrían tener al momento de postular a través de la página web<sup>226</sup>. Y las dificultades de la plataforma tecnológica, como las que presentó en los primeros días de abierta las postulaciones a los beneficiarios.

### **Capacitación**

La fase lectiva (capacitación) está a cargo de los organismos ejecutores, esta fase podrá implementarse en modalidad cerrada o abierta. La modalidad cerrada se refiere a la parrilla de planes formativos, fijada por SENCE y la abierta a planes que pueden ofrecer los organismos ejecutores. Con la modalidad abierta el análisis de la demanda y perfiles chilevalora, pierde fuerza puesto que estos planes formativos podrían ser del interés del organismo ejecutor o de algún gremio en particular.

### **Intermediación y Colocación Laboral**

El proceso de intermediación laboral, está a cargo de los organismos ejecutores. Se divide en; práctica laboral y colocación. La práctica laboral podrá o no ejecutarse y pasar el beneficiario directamente a la colocación. Determinación que es tomada por el organismo ejecutor en base al diagnóstico socio laboral. Ahora bien los incentivos económicos podrían alentar a los organismos ejecutores para que realicen los dos procesos en todos los casos (práctica y colocación), dado que se paga por cada uno de ellos y quien determina la necesidad de realizar la práctica es el mismo organismo ejecutor.

---

<sup>225</sup> Chilevalora con Sence, han acordado una meta de usabilidad de estos planes en las licitaciones y llamados de Sence de al menos, un 70%.

<sup>226</sup> Según resultados de la evaluación al programa, en su primera parte realizada por una empresa consultora externa.

## **B.- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN**

### **1. Estructura Organizacional**

#### **1.1.- EI SENCE**

El SENCE es un organismo técnico descentralizado del Estado, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (ver organigrama SENCE).

Posee 15 direcciones regionales las que están encargadas de representar al organismo en estas regiones, las que tienen, según lo estipulado en la ley N°19.518 en su artículo 86, las siguientes funciones:

- a) Promover y ejecutar los planes y políticas generales de capacitación.
- b) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación.
- c) Prestar asesoría a las oficinas municipales de información laboral
- d) Recibir las solicitudes de inscripción de los organismos capacitadores a que se refieren los artículos 19 y siguientes de esta ley
- e) Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4º del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional,y
- g) Las demás que disponga esta ley.

Según la información publicada por el organismo en Gobierno Transparente, la dotación del servicio alcanza a 562 entre planta y contrata además, SENCE cuenta con dotación en calidad de honorarios la que alcanza a 206 personas.

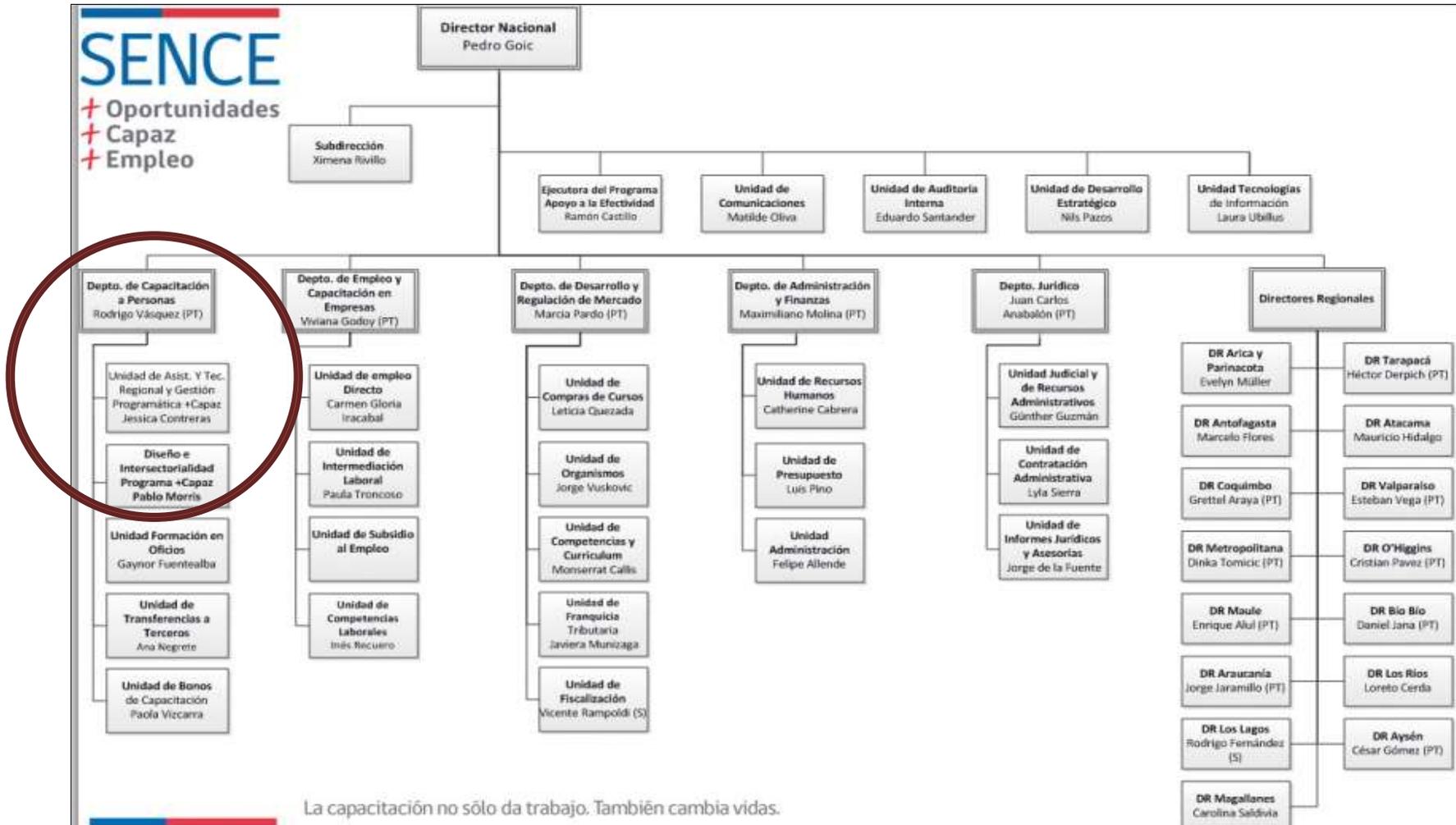


Figura nº7: Organigrama SENCE

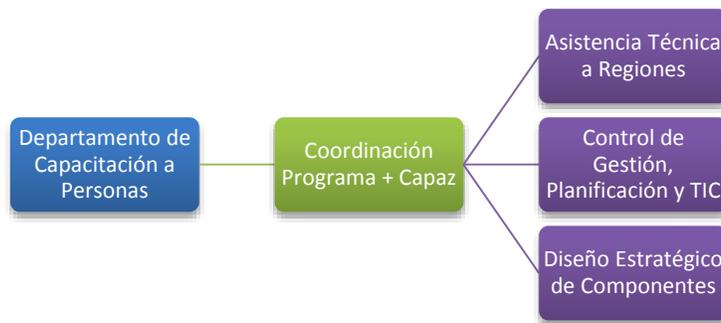
Fuente: [www.sence.cl](http://www.sence.cl)

## 1.2.- El Programa

El programa Más Capaz en la actualidad depende del Departamento de Capacitación a Personas, el cual su vez depende directamente del Director Nacional.

En sus inicios el programa se estructuró a través de la Unidad ejecutora del programa presidencial, liderado por una Directora ejecutiva.<sup>227</sup>

La estructura inicial se mantuvo hasta Octubre 2014, luego se integró el programa al departamento de capacitación de personas, lo cual le daba mayor capacidad de articular los procesos al interior del servicio, considerando que la implementación de un nuevo programa, con las características del Más Capaz requiere de toda la institucionalidad para coordinar y generar los procedimientos necesarios para el éxito del proyecto y aprovechar todas las competencias que posee este organismo en programas como este. En un primer momento se tuvo la siguiente estructura:



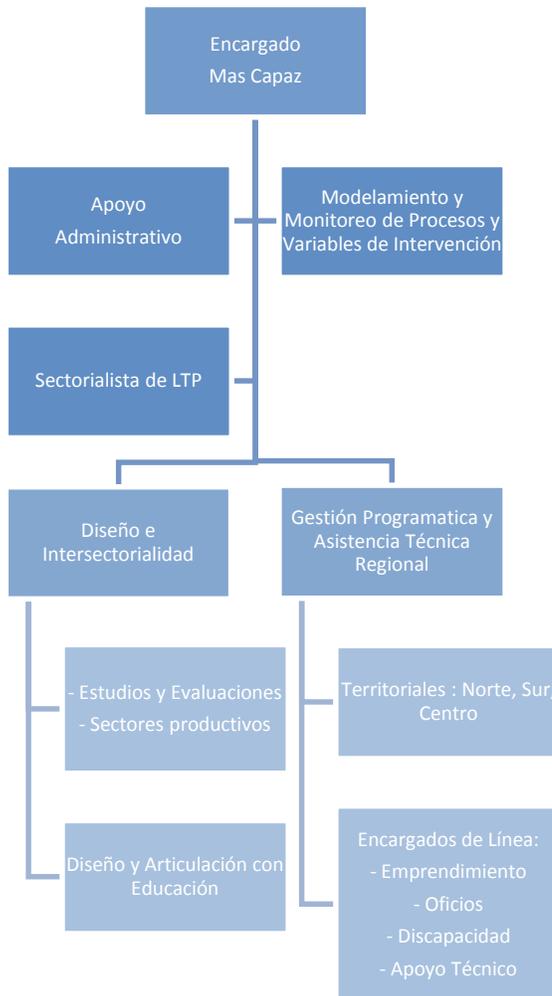
**Figura nº8: Organigrama Programa Piloto Más Capaz**

*Fuente: Minuta Avance Programa*

En este organigrama se ven tres líneas de acción relevantes del programa; 1) El diseño propiamente tal del programa, 2) Una línea de planificación y 3) Una línea orientada a prestar asistencia en las regiones, esta última en atención a que ya se encontraba en marcha el programa piloto. El cargo de coordinador del programa estaba ocupado por el jefe del departamento de capacitación a personas, quien además en cumplimiento de las funciones de este cargo (Jefe de Departamento), se encuentra al frente de los programas formación en oficios, becas y transferencias, y bonos.

La estructura del programa en la actualidad, fue modificada por la siguiente:

<sup>227</sup> Entrevista al Programa, Información gobierno Transparente año 2014.



**Figura n°9: Organigrama Programa Más Capaz, 2015**

*Fuente: Programa Más Capaz*

Descripción de las Unidades del Programa<sup>228</sup>:

- Unidad de Diseño e Intersectorialidad: Gestionar el diseño de los componentes del Programa Más Capaz, la relación intersectorial para la complementariedad con distintas políticas públicas y contraparte de instituciones centrales a cargo de monitorear el avance y evaluación del Programa.

Principales funciones:

a) Diseñar los distintos componentes y líneas del Programa Más Capaz. b) Planificar anualmente la ejecución del Programa a cargo de la Unidad. c) **Realizar la coordinación interinstitucional e intersectorial necesaria para la realización del programa de capacitación a cargo de la Unidad.**

d) Mantener actualizada la información relativa a la ejecución de los cursos y líneas del Programa.

<sup>228</sup> Información entregada por el Programa Más Capaz

e) Participar en los procesos de estudios y evaluaciones que se desarrollen del Programa Más Capaz

- Unidad de Gestión Programática y Asistencia Técnica Regional: Operacionalizar la correcta ejecución programática a nivel nacional, coordinando el equipo de Macrozonales y Encargados de Líneas Programáticas, vinculando, apoyando y entregando asistencia técnica a las Direcciones Regionales, Departamentos y/o unidades internas del Servicio, como también articulando estrategias con otros actores externos.

Principales funciones:

- a) Participar en la planificación del Programa Más Capaz.
- b) Gestionar la ejecución de las distintas líneas y componentes del Programa.
- c) Coordinar la elaboración de las bases de licitación y/o términos de referencia de los llamados licitación del Programa a cargo de la Unidad.
- d) Prestar asistencia técnica a las Direcciones Regionales del Servicio en las áreas de administración, evaluación y supervisión de las acciones y líneas que conforman el programa Más Capaz.
- e) Controlar y monitorear la ejecución del programa.
- f) Supervisar la ejecución del programa a su cargo de acuerdo a la normativa y objetivos estratégicos del Servicio.

Esta nueva estructura da cuenta a través de su línea intermedia (Diseño e Intersectorialidad y Gestión Programática y Asistencia Técnica Regional) que el programa aún se encuentra en diseño y que paralelamente se comenzó con la ejecución del mismo. Lo que además se reafirma con lo desarrollado en el cuerpo del informe en consideración a que para el piloto solo se ejecutó parte del componente 1 y durante el 2015, se han lanzado los llamados a licitación para capacitación en oficios correspondientes a este mismo componente.

El nuevo organigrama considera mandos medios que en la estructura anterior no se consideraron como relevantes, es el caso de: sectorialista LTP, articulación con educación, estudios y evaluaciones, sectores productivos. Esta nueva organización responde en parte a los resultados del piloto. Lo que se ve reflejado en lo dicho en la minuta de avance<sup>229</sup> sobre los organismos ejecutores: “En cuanto a los proveedores cabe destacar que la evaluación de los pilotos en cuanto a proveedores tradicionales de SENCE (OTEC Registro Nacional y Especial) ha sido menos positiva que en cuanto a liceos, toda vez que se ha demostrado que su tasa de inicio de cursos ha sido menor a la de liceos por distintos motivos entre los que se pueden mencionar que estaban trabajando con otros programas de la institución, los procesos de difusión y convocatoria fueron los mismos de siempre, etc. Por otra parte, los liceos han tenido mayores dificultades en todo lo que respecta a los procesos administrativos de SENCE”.

Por lo tanto en atención a que los LTP, son inexpertos en los procesos administrativos del SENCE es que se destina una contraparte especialmente dedicada para estos efectos. Pero en el organigrama no se traduce el mismo esfuerzo por los otros organismos ejecutores que presentan otras dificultades.

Dentro de los mismos mandos medios se puede observar que, se encuentran los encargados de línea, algunas de ellas aún no se encuentran en ejecución y por lo tanto se entiende que se encuentran en la etapa de diseño, como la línea de emprendimiento, pero estos mandos medios no se encuentran dependiendo de la línea intermedia de diseño. Lo cual jerárquicamente produce un conflicto de mando.

Con respecto al centro operativo (Direcciones Regionales), estas no se ven reflejadas en el organigrama del programa solo sus contrapartes a través de los macro-zonales. Instancia que es de suma importancia

---

<sup>229</sup> Minuta de Avance de 23 de diciembre de 2014

considerando que las contrapartes de los organismos ejecutores son las Direcciones Regionales y que existen encargados del programa por cada una de las regiones.

En el vértice estratégico se encuentra el coordinador del programa, en una estructura vertical, manteniéndose una dualidad en la coordinación del programa y la jefatura del departamento, pues la misma persona ocupa el cargo de encargado del programa y a la vez el cargo de jefe de departamento de capacitación de personas lo que no sucede con los demás programas a su cargo. Esto debilita uno de los dos cargos puesto que el ángulo de control se duplica y en el entendido que un cargo es una unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo vuelven separado y distinto de otros cargos<sup>230</sup>.

La estructura no se visualiza como la adecuada para la implementación del programa a nivel central, considerando la estrategia que persigue el programa; *“Jóvenes, mujeres y personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo de calidad, ya sea en el mercado laboral como dependientes o a través de la consolidación de emprendimientos”*. La cual no se ve reflejada en las unidades del programa, así como tampoco, los componentes descritos para abordar esta estrategia.

Lo que se busca estratégicamente es la colocación de esta población en el mercado laboral en puestos de trabajo de calidad, y la estructura actual está concentrada en la capacitación en oficios (la primera fase), que prepara a los beneficiarios para el mercado laboral, pero que por sí sola, no consigue el objetivo definido por el programa que es la inserción.

El panel no se puede referir a la estructura a nivel regional, puesto que el organigrama no contempla estas unidades.

---

<sup>230</sup> Chruden, H. y Sherman, A. (1963)

**Cuadro nº45: Dotación personal Programa Más Capaz**

NOMBRE	CARGO	NOMBRE UNIDAD	CALIDAD JURIDICA
Rodrigo Vásquez Toro	Encargado Unidad	Gestión Programática y Asistencia Técnica Regional	Contrata/Jefe Depto.
Eduardo Acuña	Encargado Procesos	Modelamiento y Monitoreo de Procesos y Variables de Intervención	Contrata
Carmen Muñoz P.	secretaria	Programa Mas Capaz	Honorario
Pablo Morris	Encargado Unidad Diseño e Intersectorialidad; Estudios y Evaluaciones	Diseño e Intersectorialidad	Contrata
Javiera Cárcamo	Sectores Productivos	Diseño e Intersectorialidad	Honorario
María Angélica Garrido	Apoyo Profesional Programa Diseño y Articulación con Educación	Diseño y Articulación con Educación	Honorario
Gastón Cerda	Apoyo Profesional Programa Diseño y Articulación con Educación	Diseño y Articulación con Educación	Honorario
Patricia Yañez	Encargado Macrozonal Sur / Coordinador Asistencia Técnica	Territoriales	contrata
Ruth Gómez	Encargada Macrozonal Centro	Territoriales	contrata
Karin Muller	Encargada Macrozonal Norte	Territoriales	Honorario
Carlos Barrera	Encargado Programa	Emprendimiento	contrata
Helena Hidalgo	Encargado Programa	Oficios	Contrata
Cristian Cancino	Encargado Programa	Discapacidad	contrata
Karina Espinoza	Apoyo Técnico (Terapeuta Ocupacional)	Discapacidad	Honorario
Pablo Soto	Sectorialista LTP	Sectorialista LTP	Honorario

*Fuente: elaboración propia, según información del Programa Más Capaz de fecha Febrero de 2014*

El programa cuenta con 15 personas dedicadas exclusivamente al programa Más Capaz y 15 encargados regionales (uno por cada región), completando una dotación de 30 personas distribuidas en un 50% en el nivel central y el otro 50% en las regiones. De esta dotación un 73% está contratado en calidad jurídica de honorarios.

Considerando la convergencia del programa Más Capaz y los procesos que la ejecución de este conllevan, la dotación de 30 personas se vuelve insuficiente para las metas planificadas por el programa. Ahora bien en el cálculo de los costos administrativos del anexo N°5, se señala que para desarrollar el programa el Servicio destina dotación adicional de los demás departamentos y direcciones regionales para el programa Más Capaz, esta cantidad de dotación no se tiene identificada, pero el Servicio realiza un cálculo de costo aproximado en atención a los recursos del programa.

Para el desarrollo del piloto la dotación fue la adecuada, aunque se insiste en que las cifras del piloto son mínimas en atención a la cantidad de beneficiarios que se espera alcanzar en 2015 y en los siguientes años<sup>231</sup>, considerando que además el diseño del programa aún no concluye.

## 2. Mecanismos de Coordinación

El programa según entrevista al encargado de la Unidad de Diseño e Intersectorialidad, se relaciona y coordina con las siguientes unidades del SENCE:

- Departamento de Desarrollo y Regulación de mercado:
  - o Unidad de Competencias y Curriculum
  - o Unidad de Fiscalización (con el programa en régimen)
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento Jurídico
- Direcciones Regionales
- Unidad de Comunicaciones
- Unidad de Desarrollo Estratégico
- Unidad de Tecnologías

<sup>231</sup> Solo a modo de referencia, según el balance de gestión integrada, en el año 2013 el SENCE asignó 65.688 cupos para todos sus programas de capacitación del servicio y ejecutó 58.407, para el año 2015 la meta de Más Capaz es de 75.000 y para los próximos años 2016, 2017 y 2018 de 120.000, 145.000 y 80.000 respectivamente. Todas por sobre lo ejecutado en 2013.

Según lo descrito por el programa, el proceso de elaboración de marcos regulatorios fue liderado por el Departamento Jurídico, el diseño presupuestario 2015 por el Departamento de Administración y Finanzas, la conformación de la parrilla de planes formativos por el Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercados, el diseño del componente de Intermediación Laboral por el Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas, La ejecución 2015 en tanto, está en gran medida en manos de la Direcciones Regionales de SENCE, considerando que los ejecutores firman los convenios operacionales con las Direcciones regionales, quienes actúan como sus contrapartes técnicas. La Unidad de Comunicaciones ha liderado el proceso de construcción de una estrategia comunicacional para más Capaz y la Unidad de Desarrollo Estratégico, el proceso de levantamiento de demandas regionales de capacitación.

Lo anterior indica que tanto para el desarrollo del piloto como para la ejecución 2015 el programa se coordina con el resto de la organización, aunque con algunas dificultades detectadas en el piloto, que presionan los resultados del programa según se puede ver en lo descrito en la minuta de avance del Programa<sup>232</sup>, donde se señala; *“Un nudo crítico importante ha sido la propia estructura de flujos administrativos de SENCE donde distintos procesos (jurídicos, de evaluación de oferentes, pagos, entre otros) han retrasado la ejecución de los pilotos. En este sentido, la institución está en un proceso de reorganización que permitan hacer frente al Programa +Capaz de una forma más ágil, en el marco de la normativa vigente”*.

Al interior del programa la coordinación es del tipo vertical, relacionada con la jerarquía que se adoptó para ejecutar el programa, lo que genera un costo alto en tiempo para la resolución de problemas, puesto que todos ellos llegan al coordinador del programa. Un nudo crítico es la coordinación con las regionales quienes están a cargo de la ejecución directa del programa a través de los organismos ejecutores, si bien el programa se relaciona con las regiones a través de los macro-zonales estos solo prestan asistencia técnica, pues las direcciones regionales estructuralmente dependen de la dirección nacional.

Según el estudio realizado por la consultora externa Clio Dinámica<sup>233</sup>, uno de los hallazgos fue la falta de información de SENCE en el procesos de postulación y selección, esto a nivel de las regiones, en este sentido y atendiendo lo descrito además en el párrafo anterior, los mecanismos de coordinación no han sido los más efectivos, por lo menos para el desarrollo del piloto.

No se menciona por el programa la articulación con una unidad que se vuelve fundamental para la operación y la administración del programa a través de la plataforma tecnológica, como lo es la unidad de tecnología, tal como se menciona en la minuta de avanece de Más Capaz, SENCE se encuentra desarrollando un sistema informático de capacitación, el cual no se pudo testear para el piloto. Se entiende que este es un factor relevante en el funcionamiento del programa y de que forma parte de la coordinación que se realiza con las distintas áreas de SENCE y los organismos ejecutores.

Para la ejecución de programa Más Capaz SENCE debe relacionarse con otras instituciones entre ellas; Chilevalora; MINEDUC; SERNAM; SENADIS; FOSIS; INDAP; PRODEMU; SERNAPESCA; SERNATUR, según las mencionadas por el programa.

El programa señala que se han llevado a cabo reuniones de coordinación con estas instituciones para el desarrollo del diseño del programa, pero en esta misma línea no se ha establecido aun como se realizarán las coordinaciones en la ejecución del programa en el componente de emprendimiento y los subcomponentes de nivelación y continuidad de estudios o en la fase de acreditación de competencias del componente 1.

---

<sup>232</sup> Minuta Estado de Avance Más Capaz -23 de diciembre de 2014.

<sup>233</sup> “Evaluación Cuantitativa Y Cualitativa De La Implementación Del Piloto + Capaz” enero 2015. etapa 1

### 3.- Gestión y Organización con Programas Relacionados

#### 3.1. Programas Similares SENCE

##### Programa Formación en Oficios

Para el año 2015, según lo descrito por SENCE se reorientó el programa de Capacitación en Oficios, de manera de atender a una población distinta a la del programa Más Capaz y se redujeron sus metas y por ende su presupuesto. Según la ficha ex – ante del programa, la población a la que se dirigirá el programa son; adultos en general entre 30 a 60 años y jóvenes entre 15 y 29 años, pertenecientes **preferentemente** al primer quintil, y con habilidades laborales restringidas.

El programa señala que; *“A diferencia del Programa + Capaz, que privilegia en su diseño planes formativos estandarizados de acuerdo a las necesidades de los sectores productivos y territorios determinados, en este Programa se configura una intervención centrada en la **inducción al mercado laboral**, las habilidades blandas y como medio para ello, la vinculación a un oficio con la aplicación de metodologías especializadas en educación de jóvenes y adultos, acumuladas durante años en experiencias de instituciones sin Fines de Lucro acreditadas en Registro Especial de OTEC de SENCE, y que además cuentan con redes de empleadores dispuestos a incluir en sus procesos productivos, componentes de enseñanza y aprendizaje para nuevos trabajadores, en forma permanente”<sup>234</sup>.*

Y como otra diferencia relevante, se señala que; *“El Programa se integrará también a hombres mayores de 30 años que presenten similares rezagos en su participación en el mercado de trabajo, generando sinergias en el proceso formativo con públicos objetivos diversos”*

Aunque se señala que con este programa se atenderá **preferentemente** al primer quintil, la población sigue topándose con el programa Más Capaz; en las mujeres y en los hombres jóvenes del primer quintil, aunque el programa de capacitación en oficios **trata de** focalizar en aquellos que tengan habilidades laborales restringidas, estas dos instancias dependen de los procesos de postulación y selección de los beneficiarios pero no se tiene claridad de su aplicación.

En cuanto a los componentes del programa, estos son: Orientación Laboral, Capacitación en competencias básicas y en oficios e Intermediación laboral. Con respecto al Programa Más Capaz estos componentes forman parte del en el componente 1.

En la página web de SENCE<sup>235</sup>, además aparecen para el 2015, como oferta programática los programas: Capacitación en oficios sectoriales y; becas laborales estos programas al igual que el programa más capaz entregan capacitación en oficios, según la siguiente descripción:

- **Programa Capacitación en oficios sectorial:** iniciativa que busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de **hombres y mujeres entre 18 y 65 años**, mediante un modelo de capacitación integral entregada por Entidades Formadoras especializadas en la formación en oficios (OTEC Registro Especial). Busca generar competencias laborales de acuerdo a los requerimientos de capital humano de distintos sectores productivos: Minero, Acuícola, Transporte, Forestal, Montaje, Retail y Agrícola.
- **Programa Becas Laborales:** Este es un programa de capacitación en oficios, con enfoque basado en desarrollo de competencias laborales, cuya finalidad es posibilitar el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad, a personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes, que buscan trabajo por primera vez o con empleos precarios o de baja

<sup>234</sup> ficha ex – ante del programa capacitación en oficios

<sup>235</sup> [www.sence.cl/portal/Oportunidades/](http://www.sence.cl/portal/Oportunidades/)

calificación laboral. Destinado a **hombres y mujeres de entre 18 y 65 años** que estén dentro del 60% de la población más vulnerable, según instrumento vigente; Personas con discapacidad y su familia directa; Personas privadas de libertad y su familia directa; Adultos mayores, entendiéndose como personas mayores de 60 años y hasta 75 años; Personas pertenecientes a pueblos originarios; Personas con adicciones; Desocupados (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez); Microempresarios trabajadores por cuenta propia (formales e informales); Pequeños agricultores; Trabajadores dependientes con baja calificación laboral, cuyos ingresos no superen los \$400.000.

Como se pudo evidenciar en la ejecución del piloto los programas de Capacitación en Oficios en sus dos modalidades y el programa de Becas Laborales poseen fases que el programa Más Capaz contempla en su programa, también existen cruces en la población objetivo de estos programas. La diferencia que se puede observarse en el programa Más Capaz es la integración de otras fases como nivelación de estudios y continuidad de estudios. Además de una nueva población a atender como lo son las personas en situación de discapacidad.

Dentro de la oferta de programas 2015 de SENCE además se encuentra el programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, que tiene como objetivo ejecutar procesos de evaluación y/o certificación de competencias laborales de trabajadores y personas en los perfiles ocupacionales vigentes de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). Al igual que una de las fases del componente 1 del programa Más Capaz, donde los beneficiarios también podrán acceder a esta certificación, aunque no se tiene claridad sobre cómo se implementara y quienes accederán a esta certificación, puesto que esta fase se encuentra aún en diseño.

Hasta el año 2014 SENCE entregaba capacitación a través del programa Mujer trabajadora y Jefa de Hogar, en atención a que el programa Más Capaz que integra un componente destinado al emprendimiento de mujeres es que el programa, ya no se encuentra vigente para el año 2015.

Se puede decir que el programa Más Capaz es más general pero a la vez más completo al integrar otros beneficios que los demás programas de capacitación del SENCE no poseen.

Si bien SENCE en relación al programa Más Capaz señala que, fueron rediseñados los programas tradicionales del servicio de manera de no atender a la misma población, los requisitos para postular por ejemplo, al programa de formación en oficios no impiden que los beneficiarios se crucen con los del programa Más Capaz. Si bien el programa señala que se trata de direccionar a los postulantes al programa de formación en oficios que cumplan más con el perfil de Más Capaz, este es un esfuerzo que se debiera realizar en ambos programas. Y más bien considerar poblaciones objetivos distintas para no tener que incluir esfuerzos en la entrada de los programas de manera de redistribuir la población.

Además, los programas de Formación en Oficios Sectoriales y Becas apuntan a la misma población objetivo y entregan capacitación en oficios, a mayor abundamiento su propósito es similar al del programa Más Capaz puesto que ambos buscan mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios.

Lo anterior se puede observar en la siguiente tabla, donde se evidencia que la población del programa Becas Laborales si bien apunta a segmentos concretos, es bastante amplia y admite la misma población que podría inscribirse en el programa Formación en Oficios o en el programa Más Capaz. Lo que no está claro es, si estos programas apuntan a sectores productivos que pudieran no estar incluidos en el programa Más Capaz o, si se realiza, en todos los casos, un análisis a la entrada de los participantes para direccionar a los participantes al programa que pudieran entregarles mejores herramientas según sus condiciones de entrada.

**Cuadro n°46: Requisitos de beneficiarios/as Programas Más Capaz, Capacitación en Oficios y Becas laborales, 2015.**

<b>Mas Capaz</b>	<b>Capacitacion en oficios 2015</b>	<b>Becas Laborales</b>
Pertenezcan al 60% de la población más vulnerable (Ficha de Protección Social de hasta 13.484 puntos)	Deben tener un puntaje igual o menor a 13.484 puntos en la Ficha de Protección Social.	Hombres y mujeres de entre 18 y 65 años que estén dentro del 60% de la población más vulnerable, según instrumento vigente. /
Mujeres entre 18 y 64 años de edad / Mujeres con discapacidad entre 18 y 64 años (modelo inclusivo) / Hombres entre 18 y 29 años/ Hombres con discapacidad entre 18 y 29 años (modelo inclusivo)/ Hombres y mujeres con discapacidad entre 18 y 40 años (modelo especializado).	Tener entre 18 y 65 años.	Personas con discapacidad y su familia directa / Personas privadas de libertad y su familia directa / Adultos mayores, entendiéndose como personas mayores de 60 años y hasta 75 años /
	No poseer estudios de educación superior completos.	Personas pertenecientes a pueblos originarios/
Contar con nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses.	Disponibilidad horaria para asistir a los cursos.	Personas con adicciones/ Desocupados (cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez)/ Microempresarios trabajadores por cuenta propia (formales e informales)/ Pequeños agricultores / Trabajadores dependientes con baja calificación laboral, cuyos ingresos no superen los
Excepcionalmente Jóvenes entre 16 y 18 años inclusive, que tengan responsabilidad parental (hijos/as o personas a cargo).	Excepcionalmente hombres y mujeres de 16 y 17 años con responsabilidad parental.	

Fuente elaboración propia con información disponible en la página web de SENCE

**3.2.- Programas Similares Otras Instituciones:**

**SERNAM**

**Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**, según lo descrito en la página web del servicio, el objetivo es contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo.

Los beneficios que entrega el programa son: talleres de habilitación laboral, capacitación e intermediación laboral, apoyo al emprendimiento, nivelación de estudios, alfabetización digital, atención en salud odontológica y educación parvularia.

Este programa es entregado a través de las municipalidades y los requisitos para participar son: mujeres entre 18 y 65 años de edad, Tener responsabilidades familiares a su cargo (hijos/as, nietos/as, padres,

etc.), ser económicamente activa: estar trabajando de manera dependiente o independiente, cesante o buscando trabajo por primera vez (dependiente o independiente), tener Ficha de Protección Social con puntaje no superior a 13.484 puntos, no encontrarse participando o inscritas en la Línea Formativa de la Fundación PRODEMU, vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el programa.

El programa atiende a parte de la población del programa Más Capaz, mujeres entre 18 y 65 años de edad, esta población representan un 66% (mujeres de 30 a 64 años) más las mujeres que se encuentran en el 33% de jóvenes de la meta que se propuso alcanzar el programa.

**Programa 4 a 7:** El programa busca contribuir a la inserción y permanencia laboral de madres y/o mujeres responsables del cuidado de niños y niñas de 6 a 13 años, mediante apoyo educativo y recreativo después de la jornada escolar. Si bien el programa no tiene componentes similares, cumple con una función de uno de los beneficios que entrega el programa Más Capaz, pues busca que los hijos permanezcan protegidos en sus escuelas, mientras sus madres o mujeres responsables directas de su cuidado se encuentran trabajando, buscando un trabajo, nivelando estudios o capacitándose para una pronta inserción laboral. Tal como el programa Más Capaz con el beneficio de cuidado infantil, el programa 4 a 7 busca aplacar la deserción de los planes de capacitación de las mujeres.

## FOSIS

**Programa Yo Trabajo,** tiene como objetivo apoyar a personas en situación de pobreza o vulnerabilidad a encontrar un empleo dependiente, aumentando así sus ingresos. El programa también contempla la posibilidad de desarrollar un empleo independiente.

El programa entrega formación sociolaboral, desarrollo de un plan individual de inserción laboral y apoyo a la inserción laboral. Para optar al programa se debe cumplir con los siguientes requisitos: estar sin trabajo o tener un trabajo precario o estar buscando trabajo por primera vez, ser mayor de 18 años, deben haber iniciado enseñanza básica (al menos), tener ficha de protección social aplicada.

A sí mismo el programa **Yo trabajo Jóvenes,** apoya a los jóvenes a encontrar un empleo dependiente, aumentando así sus ingresos. También contempla la posibilidad de desarrollar un empleo independiente. Se financian capacitaciones, locomoción, obtención de certificados, atención dental, bastones, guardería infantil, vestimenta de trabajo entre otros; la finalidad es que contribuya a una mejor inserción laboral.

Los componentes del programa son formación laboral, apoyo al desarrollo de un plan individual de inserción laboral y apoyo a la inserción laboral. Los requisitos para participar del programa son: ser mayor de 17 años, estar sin trabajo o tener un trabajo precario o estar buscando trabajo por primera vez, haber iniciado enseñanza básica (al menos), tener ficha de protección social aplicada.

Estos dos programas de Fosis no poseen capacitación en oficios, pero están orientados al mismo propósito que el programa Más Capaz y para lograrlo entregan herramientas de formación y apoyo que el programa Más Capaz denomina como intermediación laboral.

## PRODEMU

El área autonomía económica de la Mujer contempla diferentes programas, cuyo objetivo es promover el empoderamiento y la autonomía económica de la mujer mediante el apoyo a su inserción, mantención y desarrollo laboral, con programas de habilitación laboral, capacitación en oficios y proyección, que permiten entregar formación oportuna, pertinente y de calidad, a través de los programas:

- Capacitación para el empleo: Cursos de habilitación para el empleo, oficios específicos y pertinentes y una etapa de proyección laboral como apoyo a la búsqueda de trabajo.

- Mejorando mi negocio nivel 1 y 2: Nivel 1 entrega herramientas de gestión y comercialización para apoyar emprendimientos. Contempla, además, apoyo en acercamiento a créditos, subsidios, capitales semillas y conocimiento de rutas de venta para productos y servicios. Y nivel 2 Dirigido a mujeres con formación previa en emprendimiento, profundiza en la entrega de herramientas de gestión.
- Programa de formación y capacitación para mujeres campesinas en convenio con INDAP: Apoya la incorporación de mujeres campesinas al trabajo independiente, promoviendo su formación y capacitación para el desarrollo de iniciativas productivas agrícolas asociativas, que les permitan realizar proyectos de negocios sustentables.
- Desarrollo de competencias laborales: Promueve en las mujeres el desarrollo de competencias básicas de empleabilidad, así como de competencias laborales y de acceso a mecanismos de intermediación, que faciliten o mejoren sus posibilidades de incorporación al trabajo remunerado.

Se señala en la página web de PRODEMU que estos programas se realizan en convenio con SENCE, a través de su programa Más Capaz. No se tiene información<sup>236</sup> sobre el convenio ni su implementación.

En relación a los programas entregados por otros organismos distintos de SENCE, tanto PRODEMU, como SERNAM y FOSIS apuntan a la misma población que el programa Más Capaz y en cuanto a los componentes de los programas estos poseen fases iguales a la de los componentes del programa Más Capaz y beneficios iguales y otros similares que tienen los mismos objetivos que los servicios ofrecidos por Mas Capaz. Solo en el caso de PRODEMU se menciona un convenio con el programa Más Capaz, lo que da a entender que se han realizado coordinaciones para esto; no se tiene la misma información sobre los demás servicios.

### **C.- CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS**

El programa Más Capaz asigna recursos para sus líneas (Más Capaz (línea regular); Más Capaz Mujer emprendedora; Más Capaz Jóvenes con discapacidad) y para cada una de las regiones del país, para el piloto la asignación para las distintas líneas estaba restringida, en consideración a que se debieron utilizar distintos programas del SENCE que contenían fases del componente 1, por lo cual los recursos asignados para el piloto se concentraron en este componente. En cuanto a las regiones tampoco se realizó asignación a todas las regiones como se explicó en el punto 4 de este anexo para el piloto 1 se utilizó una metodología basada en tres criterios; Mayor cantidad de liceos TP municipales DAEM, Mayor cantidad de liceos TP promedio por comuna, Que presentaran OTEC sin fines de lucro –Registro Especial- con disponibilidad de ejecución para el año 2014. Los mecanismos para asignar el piloto 2 no fueron los mismos y estos más bien estuvieron supeditados a decisiones internas del programa.

Para el año 2015, el programa tiene una planificación presupuestaria para la ejecución de sus líneas, que asigna un 81,8% en la línea Más Capaz Regular y el resto para las demás líneas, de la siguiente forma:

#### ***Cuadro n°47: Planificación presupuestaria***

---

<sup>236</sup> La información de la página de PRODEMU fue actualizada entre la entrega del penúltimo y último informe del panel.

PROGRAMACION AÑO 2015				
LINEAS	CUPOS	% CUPOS	PRESUPUESTO	% PRESUPUESTO
Capacitación Regular en Oficios	76.900	75%	\$ 80.323.129	81,8%
Jovenes en Situación de Discapacidad	3.750	4%	\$ 6.579.034	6,7%
Capacitación en Emprendimiento Mujeres	15.000	15%	\$ 4.713.338	4,8%
Otras Instituciones	10.000	10%		
SENCE	5.000	5%		
Nivelación de Estudios	3.750	4%	\$ 2.356.669	2,4%
Continuidad de Estudios	3.000	3%	\$ 2.553.058	2,6%
Certificación			\$ 392.778	0,4%
Difusión y Gastos Institucionales			\$ 1.178.334,4	1,2%
<b>TOTAL</b>	<b>102.400</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 98.194.534</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Dirección de Administración y Finanzas, SENCE.*

De la tabla anterior se muestra que un 75% de los cupos se concentran en la línea regular del programa, solo un 4% y 15% se destinan a las líneas discapacidad y emprendimiento mujeres, los cupos para nivelación y continuidad de estudios se entregan a parte de los beneficiarios del componente 1 (mencionados en la línea regular).

El programa no presenta criterios para asignar los recursos a las distintas líneas del programa ni tampoco para su distribución en regiones, en atención a esto, se deduce que la distribución de recursos para cada línea está basada en las metas de cobertura de cada una de las líneas, más que en los estudios de demanda y necesidades por comuna y región y las capacidades de absorber la mano de obra por la industria en cada lugar geográfico.

La Jóvenes en situación de discapacidad y una parte las líneas Regular y de emprendimiento de mujeres, se realiza a través de los organismos ejecutores llamados a concurso. Un 66% de los cupos de la línea emprendimiento de mujeres se realizará a través de otras instituciones, al igual que los subcomponentes continuidad y nivelación de estudios<sup>237</sup>, para lo cual el SENCE deberá transferir los recursos a estas instituciones, esta transferencia también se da para el caso de los organismos ejecutores LTP, ahora bien como aún no se realizan los convenios no se tiene claridad, de la forma en que se rendirán los recursos.

En el caso de los organismos ejecutores los convenios de operación, no incluyen medición de indicadores de desempeño que permita monitorear el logro del objetivo del programa.

Para el primer llamado de 2015 (Mas Capaz Regular) en base a los planes formativos definidos para el año 2015, el programa estableció un requerimiento por región y comuna en el proceso de concurso para los organismos ejecutores<sup>238</sup>.

Los organismos ejecutores tienen la opción de postular con el plan formativo a una o más regiones-comunas, lo que posteriormente será evaluado por la comisión.

Por lo tanto, si bien existe una distribución preliminar realizada por el programa, la distribución de los recursos regional es reactiva a la disponibilidad de los organismos ejecutores, se relaciona más bien con la oferta que puedan realizar estos organismos y luego con el interés de los beneficiarios en participar en aquellos planes y que además se cumplan los cupos mínimos para iniciar un curso.

La modalidad de pago de los beneficios entregados por el programa para la línea regular, según lo estipulado en las bases de los llamados a concurso 2015, establece los siguientes componentes:

<sup>237</sup> Según lo señalado en las presentaciones del programa, puesto que este diseño aún está siendo trabajado.

<sup>238</sup> Punto 1.4 de la resolución N°382 de 22 de enero de 2015.

Capacitación Laboral; Intermediación Laboral (la que puede incluir practica laboral e incluye colocación); Subsidios y aportes (diario, cuidado infantil, seguro de accidentes); Apoyo socio laboral; fondo de iniciativas (Modelo inclusivo para personas con discapacidad. Los subsidios diarios y cuidado infantil son financiados por SENCE, pero pagados a los beneficiarios directamente por el organismo ejecutor, los demás componentes son pagados directamente por SENCE al organismo ejecutor a menos que este sea un LTP de Administración Municipal y de los dependientes de Corporaciones de Educación Municipal, en cuyo caso los recursos son transferidos a la municipalidad respectiva.

En este sentido son los organismos ejecutores quienes se hacen cargo de entregar los servicios de capacitación, apoyo sociolaboral e intermediación (de manera directa o a través de la subcontratación de las OMIL u otros) así como también de pagar los subsidios a los participantes, dejándole la ejecución del programa a estos organismos y SENCE mas bien cumple un rol de supervisión del programa.

Un punto importante a considerar es que los recursos para el programa Mas Capaz, en el presupuesto 2015, se encuentran concentrados en la asignación presupuestaria 24-01-007 (transferencias corrientes al sector privado). Lo cual reduciría la posibilidad de contratación solo de organismos privados, ahora bien el programa indica que en atención a la glosa 19 del programa presupuestario que señala; “*La transferencia de recursos a los organismos ejecutores podrá realizarse por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, según éste así lo determine, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.886 y su Reglamento, concursos o **transferencias a entidades públicas***”, el SENCE podrá transferir recursos bajo esa asignación a entidades públicas como lo son los LTP. Se desconoce la razón de esta determinación considerando lo establecido en el clasificador presupuestario.

#### **D.- FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE REALIZA LA UNIDAD RESPONSABLE**

Como se ha mencionado latamente a través de este informe, el programa Más Capaz se encuentra aun diseñándose, por ende las actividades de seguimiento y evaluación están descritas según lo declarado por el Servicio que tienen programado realizar sumadas a las acciones que han realizado para el piloto.

Los indicadores señalados en la matriz de marco lógico forman parte de los indicadores que el área de planificación de la institución establece para el monitoreo de sus programas, como ya se ha mencionado durante el periodo de evaluación se realizaron los primeros llamados del año 2015, por lo tanto no se tienen resultados de estos indicadores, dado que ellos dan cuenta de la ejecución de un periodo completo.

El panel no puede pronunciarse con respecto al seguimiento y evaluación, puesto que el programa aun no pasa por esa etapa. Ahora bien, con respecto a la información el servicio indicó que se tendría una plataforma de control de gestión la cual estaría alimentada de los demás sistemas del SENCE, como el SIC (sistema integrado de capacitación) por ejemplo. Esto para centralizar la información que hoy se encuentra dispersa en distintos sistemas y en planillas Excel. No se tiene información sobre el avance de la construcción de esta plataforma.

El panel solo ha tenido acceso a las bases de datos del piloto, por lo cual no puede pronunciarse sobre las bases de datos para el periodo 2015, Si bien este panel, no conoce en detalle el programa informático, si se ha podido evidenciar que en el proceso de postulación el sistema fallo<sup>239</sup>. Según lo dispuesto en las

---

<sup>239</sup> Durante el periodo de postulación la página del servicio informaba que se encontraba temporalmente fuera de servicio.

bases de los llamados 2015, los organismos ejecutores deben estar permanentemente ingresado información al sistema, información que tiene relación con la ejecución del programa, por lo cual este sistema se transforma en un eje fundamental para el seguimiento y evaluación del programa, y para la ejecución del mismo por lo cual el programa debe asegurar que este se encuentre permanentemente disponible.

Como el ingreso de la información depende de los organismos ejecutores, no se puede asegurar la oportunidad de la información generada en el sistema y no se tiene mayor información de cómo se aplicará el monitoreo de esta información

Para el caso de las transferencias a otras instituciones este panel no tuvo a la vista la forma en que operará la entrega de información, ni con que periodicidad, ni si esta información contribuirá a dar cuenta de los resultados del programa.

Según lo consignado en el documento de diseño 2015 del mes de Abril, se señala que la ejecución de un programa de esta magnitud requiere un soporte de fiscalización, elaborado en función de metodologías que permitan identificar los principales factores de riesgo para realizar el plan de fiscalización. De lo anterior se entiende que este plan no se encuentra diseñado, lo cual considerando el rol que cumple SENCE en la ejecución del programa (“fiscalización”) resulta fundamental desarrollarlo para su implementación en regiones.

Además, el programa señala que; establecerá las coordinaciones necesarias con MINEDUC para todos los efectos de fiscalizar instituciones que están bajo su tutela. El resultado de estas coordinaciones tampoco ha estado a la vista del panel a la fecha de la evaluación.

En términos de análisis de la información el programa ha realizado minutas con el estado de avance de los pilotos entre ellas:

- Minuta estado de avance Más Capaz al 23-12-2014
- Minuta estado de avance Más Capaz Discapacidad al 16-01-2015
- Minuta estado de avance Más Capaz Jóvenes y Mujeres 12-01-2015

Es importante considerar, si es que las minutas serán el medio que el programa utilizará para informar de su avance, se uniforme su estructura y no se pise la información original, sino más bien se dé cuenta de los cambios; deserciones, cierres de cursos de manera de mantener un continuo de información y que permita evidenciar el cumplimiento de los objetivos del programa.

El programa Más Capaz no presenta línea base, puesto que no se observó que se realizara este análisis para el año 2015 y tampoco se observó en el piloto el diagnóstico inicial a los participantes con el que se podría construir esta línea base.

Apéndice

Planes Formativos Piloto Más Capaz

Codigo	Nombre del Curso	Horas Plan Formativo	Modulo Preparación para el trabajo	Total Horas
MASCAPAZ-01-01	Actividades Auxiliares Administrativas	260	30	290
MASCAPAZ-01-02	Actividades Auxiliares de Bodega	250	30	280
MASCAPAZ-01-03	Actividades Auxiliares de Cocina	250	30	280
MASCAPAZ-01-04	Actividades Auxiliares de Contabilidad General y Tributaria	240	30	270
MASCAPAZ-01-05	Actividades Auxiliares de Servicios de Casino	180	30	210
MASCAPAZ-01-06	Cuidado de Enfermos	250	30	280
MASCAPAZ-01-07	Cuidado y Atención Domiciliaria del Adulto Mayor	250	30	280
MASCAPAZ-01-08	Cultivos de Hortalizas al Aire Libre e Invernadero	160	30	190
MASCAPAZ-01-09	Dirección y Control de Maniobras de Izaje de Cargas	264	30	294
MASCAPAZ-01-10	Manejo de Frutales	160	30	190
MASCAPAZ-01-11	Operación de Tractores	150	30	180
MASCAPAZ-01-12	Operaciones Básicas de Panificación	160	30	190
MASCAPAZ-01-13	Operaciones Básicas de Pastelería	150	30	180
MASCAPAZ-01-14	Operaciones del Pedido Aduanero	180	30	210
MASCAPAZ-01-15	Revestimiento de Superficies con Pintura y Papel	204	30	234
MASCAPAZ-01-16	Revestimiento de superficies con cerámicas, gres, piedra y madera	210	30	240
MASCAPAZ-01-17	Servicio de Comedor	270	30	300
MASCAPAZ-01-18	Servicio de Recepción de Pasajeros en Recintos de Alojamiento	270	30	300
MASCAPAZ-01-19	Soldadura al Arco Eléctrico Sistema MIG/TIG	240	30	270
MASCAPAZ-01-20	Soldadura y Corte con Oxiacetilénico	240	30	270
MASCAPAZ-01-21	Tramitación de Despacho Aduanero	150	30	180

*Fuente: elaboración Propia en base a resolución N°2947/2014*

Parilla Piloto según Ejecutor

Código	Nombre del Curso	Llamado Otec RE	Llamado OTEC	LTP
MASCAPAZ-01-01	Actividades Auxiliares Administrativas	x	x	x
MASCAPAZ-01-02	Actividades Auxiliares de Bodega	x	x	x
MASCAPAZ-01-03	Actividades Auxiliares de Cocina	x	x	x
MASCAPAZ-01-04	Actividades Auxiliares de Contabilidad General y Tributaria	x	x	x
MASCAPAZ-01-05	Actividades Auxiliares de Servicios de Casino	x		x
MASCAPAZ-01-06	Cuidado de Enfermos	x		x
MASCAPAZ-01-07	Cuidado y Atención Domiciliaria del Adulto Mayor	x		x
MASCAPAZ-01-08	Cultivos de Hortalizas al Aire Libre e Invernadero	x	x	x
MASCAPAZ-01-09	Dirección y Control de Maniobras de Izaje de Cargas	x		
MASCAPAZ-01-10	Manejo de Frutales	x	x	x
MASCAPAZ-01-11	Operación de Tractores	x		x
MASCAPAZ-01-12	Operaciones Básicas de Panificación	x	x	x
MASCAPAZ-01-13	Operaciones Básicas de Pastelería	x	x	x
MASCAPAZ-01-14	Operaciones del Pedido Aduanero	x		x
MASCAPAZ-01-15	Revestimiento de Superficies con Pintura y Papel	x		
MASCAPAZ-01-16	Revestimiento de superficies con cerámicas, gres, piedra y madera	x		x
MASCAPAZ-01-17	Servicio de Comedor	x		x
MASCAPAZ-01-18	Servicio de Recepción de Pasajeros en Recintos de Alojamiento	x	x	x
MASCAPAZ-01-19	Soldadura al Arco Eléctrico Sistema MIG/TIG	x		x
MASCAPAZ-01-20	Soldadura y Corte con Oxiacetilénico	x		x
MASCAPAZ-01-21	Tramitación de Despacho Aduanero	x	x	x
	Servicio de información Turística		x	x
	Servicio multicanal de atención al cliente		x	x
	Servicio de piso en recintos de alojamiento		x	x
	Cocina nacional e internacional			x
	Obras de Enfierradura			x
	Operación de procesos de vinificación			x

Fuente Elaboración Propia – información resoluciones N°s 2947 y 3379 y, Minuta de avance Más Capaz

Planilla Planes Formativos 2015

NOMBRE PF LICITACIÓN 01	VALIDACIÓN
Actividades Auxiliares Administrativas	Sence
Actividades Auxiliares De Cocina	Sence
Actividades Auxiliares De Contabilidad General Y Tributaria	Sence
Actividades De Asistencia Turística	Sence
Albañil De Obras De Edificación	CHV
Asistente De Mantenedor De Ascensores Y Montacargas	Sence
Atención E Información Turística General	Sence
Auxiliar De Bodega En Tiendas Por Departamento	CHV
Auxiliar De Línea De Servicios Gastronómicos	CHV
Ayudante En Mantenición De Mecánica Automotriz	Sence
Barman	CHV
Carpintero De Obra Gruesa En Edificación	CHV
Cocina Nacional E Internacional	Sence
Construcción Y Mantenición De Invernaderos Tradicionales	CHV
Control De Calidad De Procesos Agroalimentarios	CHV
Control De Rutas Y Gestión De Documentos De Distribución	CHV
Cuidados Básicos Del Ganado: Bovino, Ovíno Y Equino	Sence
Curso Especial Con Simulador De Inmersión Total Para Licencia De Conductor Profesional Clase A3	Sence
Curso Especial Con Simulador De Inmersión Total Para Licencia De Conductor Profesional Clase A5	Sence
Curtido Artesanal De Cuero	Sence
Dirección Y Control De Maniobras De Izaje De Cargas	Sence
Diseño Y Confección De Tejidos A Telar	Sence
Fabricación Artesanal De Muebles De Madera	Sence
Garzón(A)	CHV
Gestión Y Administración De Micros Y Pequeñas Empresas	Sence
Instalación Y Montaje De Paneles Solares Fotovoltaicos	Sence
Logística De Distribución	CHV
Maestro De Cocina	CHV
Manejo De Bodega Vitivinícola	CHV
Manejo De Calderas En Plantas De Procesamiento De Alimentos	CHV
Manejo De Cultivos De Hortalizas Al Aire Libre	CHV
Manejo De Cultivos En Invernaderos	CHV
Manejo De Cultivos Hidropónicos	CHV
Manejo De Hortalizas Procesadas	CHV
Manejo De Jardines	CHV
Manejo De Viñedos	CHV
Manejo Del Riego Mediante Sistemas Gravitacionales Y Tecnificado	CHV
Manipulación De Alimentos	CHV
Mantenimiento Eléctrico Base General	Sence
Mantenimiento Electromecánico De Equipos Industriales	Sence
Mantenimiento Mecánico Base De Equipos Fijos	Sence
Mantenimiento Mecánico Base De Equipos Móviles	Sence
Mecánico General De Mantenimiento	CHV
Mucama (O)	CHV
Obras De Enfierradura	Sence
Operación De Camión Pluma	Sence
Operación De Grúa (Horquilla Y Portacontenedores)	Sence
Operación De Grúas Horquillas	CHV/Sence (M2)
Operación De La Línea De Producción De Vinos	CHV
Operación De Procesos De Tratamientos De Vino	CHV
Operación De Tractores	Sence
Operaciones Básicas De Panadería	CHV
Operaciones Básicas De Pastelería	CHV
Operaciones De Bodega Agrícola	CHV
Operaciones De Gasfitería En Redes Y Equipos Sanitarios Y De Gas	Sence
Operaciones En Cámaras De Frio	CHV
Operador De Carnicería En Supermercados	CHV
Operador De Procesos De Vinificación	CHV
Operario De Bodega	CHV
Operación De Grúa Alza hombres	Sence
Pintor De Obras De Edificación	CHV
Pintor Industrial De Superficies Metálicas Y Sintéticas	CHV
Procesos De Packing	CHV
Producción De Hongos: Digueñe, Changle Y Morchella	Sence
Recepcionista De Recintos Hoteleros	CHV
Revestimiento De Superficie Con Pintura Y Papel	Sence
Revestimiento De Superficies Con Cerámicas, Gres, Piedra Y Madera	Sence
Servicio De Asistencia Y Atención A Clientes	CHV
Servicio De Banquetería	Sence
Servicio De Guardia De Seguridad Privada	Sence
Servicio De Preparación Y Despacho De Platos Preparados	CHV
Servicio De Recepción De Pasajeros En Recintos De Alojamiento	Sence
Servicio De Reposición Y Orden De Productos En Supermercados Y Grandes Tiendas	CHV
Servicios De Manicure Y Pedicure	Sence
Supervisión De Operaciones En Cámara Frigoríficas	CHV/Sence (M2)
Técnicas De Soldadura Por Oxigas Y Arco Voltaico	CHV
Técnicas De Soldadura Por Oxigas Y Arco Voltaico, Tig Mig	CHV
Tractorista Aplicador De Agroquímicos	CHV
Tractorista Aplicador De Plaguicidas	CHV
Transporte Turístico De Pasajeros	CHV
Vendedor En Tiendas Por Departamento	CHV

Fuente: Sence

Planes formativos llamado 2015 LTP

Nº	Código Sector Enseñanza RBD	CODIGO Curso	NOMBRE PLAN FORMATIVO	HORAS
1	S01	LL+CAPAZ-01-1	Actividades Auxiliares de Bodega	300
2	S03	LL+CAPAZ-01-2	Actividades Auxiliares de Cocina	300
3	S10	LL+CAPAZ-01-3	Actividades de Asistencia Turística	200
4	S07	LL+CAPAZ-01-4	Albañil de Obras de Edificación	312
5	S10	LL+CAPAZ-01-5	Atención e Información Turística General	280
6	S03	LL+CAPAZ-01-6	Auxiliar de Línea de Servicios Gastronómicos	242
7	S14	LL+CAPAZ-01-7	Ayudante en Mantenimiento de Mecánica Automotriz	210
8	S07	LL+CAPAZ-01-8	Carpintero de Obra Gruesa de Edificación	312
9	S01	LL+CAPAZ-01-9	Cartero – Mensajero	200
10	S01	LL+CAPAZ-01-10	Contabilidad Básica	236
11	S02	LL+CAPAZ-01-11	Crianza y Fertilización de Abejas Reina	260
12	S02	LL+CAPAZ-01-12	Manejo Cultivo Destinado a la Producción de Semilla	226
13	S02	LL+CAPAZ-01-13	Manejo de Cultivos de Hortalizas al Aire Libre	298
14	S02	LL+CAPAZ-01-14	Manejo de Cultivos en Invernaderos	284
15	S02	LL+CAPAZ-01-15	Manejo de Cultivos Hidropónicos	214
16	S02	LL+CAPAZ-01-16	Manejo de Frutales	292
17	S02	LL+CAPAZ-01-17	Manejo de Hortalizas Procesadas	194
18	S02	LL+CAPAZ-01-18	Manejo Industrial de Hortaliza Destinadas a Mínimos Procesos	184
19	S03	LL+CAPAZ-01-19	Manipulación de Alimentos	261
20	S12	LL+CAPAZ-01-20	Mantenimiento Eléctrico Base General	300
21	S14	LL+CAPAZ-01-21	Mantenimiento Electromecánico de Equipos Industriales	300
22	S12	LL+CAPAZ-01-22	Mantenimiento Mecánico Base de Equipos Fijos	390
23	S12	LL+CAPAZ-01-23	Mantenimiento Mecánico Base de Equipos Móviles	320
24	S12	LL+CAPAZ-01-24	Mantenimiento Mecánico Base General	390
25	S14	LL+CAPAZ-01-25	Mecánico General de Mantenimiento	310
26	S06	LL+CAPAZ-01-26	Medidas y Mantenimiento de Redes Eléctricas (áreas y subterráneas) MT/BT	220
27	S07	LL+CAPAZ-01-27	Montaje de Cañerías Industriales	244
28	S10	LL+CAPAZ-01-28	Mucama (o)	298
29	S07	LL+CAPAZ-01-29	Obras de Enfierradura	300
30	S02	LL+CAPAZ-01-30	Operador de Envasado de Productos Lácteos	216
31	S12	LL+CAPAZ-01-31	Operación de Equipos Móviles Mina Rajo	300
32	S12	LL+CAPAZ-01-32	Operador de Faenamiento y Empaque en Planta de Proceso Acuícola	300
33	S07	LL+CAPAZ-01-33	Operador de Gasfitería en Redes y Equipos Sanitarios y de Gas	286
34	S02	LL+CAPAZ-01-34	Operador de Mantenimiento en Instalaciones de Producción Agrícola	172
35	S02	LL+CAPAZ-01-35	Operador de Maquinaria de Vendimia en Terreno	186
36	S02	LL+CAPAZ-01-36	Operador de Línea de Envasados de Vinos en Diversos Formatos	202
37	S12	LL+CAPAZ-01-37	Operador Básico de Planta	324
38	S03	LL+CAPAZ-01-38	Operador de Línea de Envasado de Conserva	192
39	S02	LL+CAPAZ-01-39	Operador de Línea Deshidratadora de Materias Primas Vegetales	232

Dirección de Presupuestos  
División de Control de Gestión

40	S03	LL+CAPAZ-01-40	Operador de Túnel	256
41	S01	LL+CAPAZ-01-41	Operador Postal	202
42	S01	LL+CAPAZ-01-42	Operario de Bodega	226
43	S03	LL+CAPAZ-01-43	Operaciones Básicas de Pastelería	256
44	S07	LL+CAPAZ-01-44	Pintor de Obras de Edificación	296
45	S14	LL+CAPAZ-01-45	Pintor Industrial de Superficies metálicas y Sintéticas	270
46	S02	LL+CAPAZ-01-46	Procesos de Embalaje en la Industria Vitivinícola	210
47	S02	LL+CAPAZ-01-47	Procesos de Packing	212
48	S10	LL+CAPAZ-01-48	Recepcionista de Recintos Hoteleros	281
49	S07	LL+CAPAZ-01-49	Revestimiento de Superficies con Cerámicas, Gres, Piedra y Madera	270
50	S07	LL+CAPAZ-01-50	Revestimiento de Superficies Con Pintura y Papel	264
51	S01	LL+CAPAZ-01-51	Servicio de Asistencia y Atención a Clientes	188
52	S01	LL+CAPAZ-01-52	Cajero(a)	264
53	S03	LL+CAPAZ-01-53	Servicio de Preparación y Despacho de Platos Preparados	275
54	S10	LL+CAPAZ-01-54	Servicio de Recepción de pasajeros en Recintos de Alojamiento	300
55	S01	LL+CAPAZ-01-55	Servicio Multicanal de Atención a Clientes	300
56	S12	LL+CAPAZ-01-56	Técnica de Confección y Reparación de Redes Acuícolas	272
57	S14	LL+CAPAZ-01-57	Técnicas de Soldadura por Oxigas y Arco Voltaico	280
58	S14	LL+CAPAZ-01-58	Técnicas de Soldadura por Oxigas y Arco Voltaico, Tig Mig	310
59	S03	LL+CAPAZ-01-59	Técnicas para la operación de línea procesadora de frutas y/u hortalizas en conserva	256
60	S01	LL+CAPAZ-01-60	Vendedor en Tiendas por Departamento	200

*Fuente: Resolución N° 991 de 5 de marzo de 2015*

#### **Anexo 4: Análisis de Género de programas Evaluados**

Hoy día hay consenso que para lograr mayores grados de igualdad en la sociedad las políticas públicas deben incorporar el enfoque de género –siempre y cuando esto sea pertinente, o sea, que los problemas identificados puedan afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres lo que correspondería, inevitablemente, a la necesidad de proponer soluciones también diferenciadas según el género.

El enfoque de género debería estar presente en todo el ciclo de las políticas públicas, desde el diseño hasta la evaluación. En este sentido, el Más Capaz es un Programa que cuenta con enfoque de género pues se reconoce no sólo que el problema identificado afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, ofreciendo soluciones que llevan en cuenta el sexo de los participantes sino que la solución entregada para el problema contempla la autonomía económica de las mujeres, situación que contribuye a avanzar en la equidad de género.

A continuación se hace un análisis más detallado del enfoque de género en la identificación del problema, en la definición de la población objetivo, en la definición de su propósito y componentes, en la provisión de los bienes y servicios y en la formulación de indicadores.

- *Identificación del problema*

El problema que el +Capaz busca solucionar es la baja empleabilidad de las mujeres, las personas jóvenes y las personas (jóvenes) en situación de discapacidad –todos ellos también en situación de vulnerabilidad. El diagnóstico apunta a que las causas del problema están asociadas, en gran medida, a la falta de aprendizajes adecuados para lograr una inserción duradera en puestos de trabajo de calidad, con las consiguientes mejorías salariales y de niveles de vida. Para solucionar dicho problema el Programa apunta a la entrega capacitación, nivelación de estudio e intermediación laboral con el objetivo de lograr una efectiva inserción laboral.

El +Capaz tiene por fin último aumentar la empleabilidad de las mujeres más vulnerables para que puedan ser capaces de generar ingresos autónomos. Sólo por esto ya se puede decir que el Programa cuenta con enfoque de género a nivel de problema identificado (baja empleabilidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad) y de solución propuesta, pues tener capacidad de generar ingresos propios es condición *sine qua non* para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, el Programa también avanza en términos de equidad en general pues, al lograr los resultados pretendidos, la tendencia será a que disminuya no sólo la brecha de género sino que la brecha social y económica existente entre mujeres en situación de vulnerabilidad y mujeres que no se encuentran en esta condición. Es posible afirmar esto porque datos ya analizados demuestran indubitablemente que a mayor capacitación mayor es la participación laboral, o sea, mayor la empleabilidad y mejores los salarios. No obstante, hay que tener presente algo ya mencionado: 1) ni todos los programas de capacitación tienen resultados positivos en términos de aumentar la empleabilidad; 2) si los cursos no son definidos teniendo presente las necesidades del mercado laboral local puede, incluso, redundar en una baja en los salarios.

En resumen, el Programa ha identificado problemas y necesidades específicas de las mujeres de sectores vulnerables y propuesto una solución pertinente para enfrentarlos. Así, se puede decir que el +Capaz no sólo es un Programa que cuenta con un enfoque de género en la identificación del problema sino que es coherente con las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas por el Estado Chileno y también está en concordancia con los instrumentos internacionales de igualdad de género.

- *Definición de la población objetivo*

Según los cálculos del Panel más de dos millones y seiscientas mil personas en el país estarían afectadas por el problema a cuya solución el programa se propone contribuir. Esta es la población potencial del Programa, o sea, la afectada por el problema (explicitar cuál es esa población).

Para avanzar en la solución del problema el Programa ha definido una población objetivo de 450.000 personas, de las cuales 300.000 son mujeres. Respecto a las 150.000 personas restantes (jóvenes y personas jóvenes en situación de discapacidad) no hay metas en la definición de la cantidad de mujeres que serán atendidas. La regla, según la contraparte, es que en el Programa, 2 de cada 3 beneficiarios sea una mujer. Esto significa, que -considerando que de las 450 mil personas que pretende atender el curso en total 300 mil son mujeres- entre los jóvenes y personas en situación de discapacidad todos los beneficiarios podrían, teóricamente, ser hombres. Sin embargo, el piloto ha demostrado que, en la práctica, son muchas las mujeres que llenan los cupos destinados a jóvenes. Por lo tanto, únicamente por mirar el peso de las mujeres en la población objetivo, y considerando que el fin del Programa es la autonomía económica, se puede decir que el mismo cumple con el enfoque de género en la definición de su población objetivo.

- *Definición del propósito y componentes*

El **propósito** del Programa es “Jóvenes y mujeres y jóvenes con discapacidad en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo, ya sea en el mercado laboral como dependientes o a través de la consolidación de emprendimientos”.

Es un propósito con enfoque de género no sólo porque considera una participación predominantemente de mujeres sino porque el fin último del Programa es tener mujeres capaces de generar ingresos propios y, por ende, autónomas económicamente. En nuestra sociedad, sin la autonomía económica de las mujeres no puede existir igualdad de género.

Asimismo, los tres **componentes** del Programa tienen contempladas las mujeres y una comprensión diferenciada de su situación.

Los componentes del Programa son:

1. Jóvenes, *mujeres* y jóvenes en situación de discapacidad son capacitados en oficios, con acceso a servicios de nivelación de estudios, intermediación laboral, continuidad de estudios y/o empleo con apoyo, en el caso de los jóvenes en situación de discapacidad;
2. Jóvenes en situación de discapacidad son capacitados en oficios, con acceso a servicio de empleo con apoyo (incluye *mujeres*);
3. *Mujeres* se capacitan para desarrollar un emprendimiento orientado al autoempleo y disponen de recursos de inversión para ello.

Tal como se puede observar todos los componentes contemplan la participación de mujeres, el último, incluso, está focalizado solamente en las mujeres y todos tienen por fin entregarles autonomía económica. En resumen es un programa que en términos de propósitos y componentes cuenta un enfoque eminentemente de género.

- *Provisión de los bienes y servicios*

En la etapa de provisión de los bienes y servicios que entrega un programa es indispensable el enfoque de género pues puede que ciertos problemas particulares según el género impidan el acceso a los bienes y servicios entregados. En el caso de las mujeres y de este Programa en particular, cuyos bienes y servicios consisten, principalmente, en la entrega de cursos de capacitación y de intermediación laboral,

es de fundamental importancia que las mujeres tengan apoyo para el cuidado de sus hijos para que puedan acceder a la capacitación, durante la fase lectiva.

Este apoyo es indispensable porque en nuestra sociedad la mayor carga de trabajo no remunerado de cuidado en el hogar recae sobre las mujeres, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad lo que las obliga a tener que sortear más barreras para capacitarse, insertarse y mantenerse en el mercado laboral.

Este aspecto fue previsto por el Programa que entrega cuidado infantil a los hijos(as) de las participantes en su fase lectiva, o sea, mientras asisten a la capacitación. Sin embargo, para mejorar sus resultados sería importante que el cuidado infantil no se restringiera a la fase lectiva sino que se extendiera a la fase de intermediación laboral pues, ciertamente, las mujeres que necesitaron este servicio en la capacitación lo van a demandar también en la etapa de intermediación. Esto aseguraría que ninguna de las mujeres capacitadas se quedaría en el camino por la falta de cuidado infantil.

En conclusión, se puede decir que el +Capaz para lograr una mejor provisión de los bienes que entrega tiene contemplado la provisión de servicios de cuidado infantil, muy importante para las mujeres, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Este servicio es entregado en los locales de capacitación o a través de la entrega un bono diario para que las participantes puedan pagar por el cuidado de sus hijos mientras se están capacitando. Por lo tanto, no resta duda que también en el aspecto de la provisión de bienes y servicios el Programa cuenta con un enfoque de género, no obstante, tal como se ha señalado anteriormente es importante que el cuidado infantil sea ofrecido no sólo en la fase lectiva sino que también en la etapa de intermediación laboral. Además, se sugiere la posibilidad que los servicios de cuidado infantil también sean entregados también a los participantes hombres.

- *Formulación de indicadores*

El enfoque de género está presente en la formulación de los indicadores por cuenta de la esencia misma del Programa. Todos los indicadores que pueden ser procesados por sexo así están contemplados lo que permitirá medir efectos según el sexo del participante y revisar posteriormente si se necesita ajustes en el enfoque de género. Se puede afirmar que la formulación de indicadores del Programa contempla el enfoque de género no sólo porque los mismos están desagregados por sexo sino porque en su concepción se observa la preocupación por la situación particular de las mujeres cuando comparadas con los hombres y porque apunta a superar desigualdades de género.

CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO								
INFORMACIÓN DEL PROGRAMA			EVALUACIÓN DEL PROGRAMA				RECOMENDACIONES	
Nombre Programa	Producto Estratégico Asociado ¿Aplica Enfoque de Género? (PMG)	Objetivo del Programa	¿Corresponde incorporación Enfoque de Género en el Programa según evaluación? ¿Por qué?	¿Se debió incorporar en definición de población objetivo? Si/No	¿Se debió incorporar en definición de propósito o componente? Si/No	¿Se debió incorporar en provisión del servicio? Si/No	¿Se debió incorporar en la formulación indicadores? Si/No	En la definición de la Población Objetivo debería definirse explícitamente la cantidad de cupos para mujeres entre los jóvenes y personas en situación de discapacidad.
				¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	
				Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente / Insatisfactoriamente	
Más Capaz	Si	Fin: Contribuir a la superación de la desigualdad social a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad  Propósito: Mujeres y Jóvenes en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo, ya sea en el mercado laboral como dependientes, en actividades por cuenta propia o a través de la consolidación de emprendimientos	El Programa tiene enfoque de género (*)	Si	Si	Si	Si	En la provisión del servicio se debería proveer cuidado infantil en la etapa de intermediación laboral.
				Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente	Insatisfactoriamente	Satisfactoriamente	

(\*) Se puede decir que el +Capaz cuenta con enfoque de género, entre otras cosas, porque considera la situación particular de las mujeres en la identificación del problema que busca atacar el Programa. Asimismo, tiene una población objetivo predominantemente femenina. En otros aspectos del Programa tales como la provisión de los bienes y servicios y la formulación de indicadores también se puede observar que se considera la situación de particular de las mujeres. Finalmente, es un Programa sobre el cual se puede decir que su sentido apunta a la autonomía económica de las mujeres y, por ende, a la igualdad de género.

## Anexo 5: Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos.

### I. Información de la institución responsable del programa, período 2011-2015<sup>240</sup> (en miles de pesos año 2015)

#### 1.1. Presupuesto y gasto devengado (1)

**Cuadro N°1**  
**Presupuesto Inicial y Gasto Devengado de la Institución Responsable del Programa**  
**(en miles de pesos año 2015)**

AÑO 2011	Presupuesto Inicial	Gasto Devengado	
		Monto	%
Personal	\$ 8.318.266	\$ 10.211.802	123%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 4.473.997	\$ 5.574.074	125%
Inversión	\$ 0	\$ 0	.-
Transferencias	\$ 125.239.441	\$ 100.739.072	80%
Otros	\$ 979.172	\$ 24.448.103	2497%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 139.010.876</b>	<b>\$ 140.973.051</b>	<b>101%</b>

Fuente: Ley de Presupuestos y SIGFE. En otros, se excluye de presupuesto inicial saldo final de caja. Se incluye en el gasto devengado Subt 23 Prestaciones de la Seguridad Social. Subt 29 Adquisición de Activos no financieros. Subt 34 servicio a la deuda

AÑO 2012	Presupuesto Inicial	Gasto Devengado	
		Monto	%
Personal	\$ 8.881.353	\$ 10.974.449	124%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 5.017.378	\$ 6.546.082	130%
Inversión	\$ 0	\$ 0	.-
Transferencias	\$ 122.476.804	\$ 109.788.734	90%
Otros	\$ 926.217	\$ 46.067.257	4974%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 137.301.752</b>	<b>\$ 173.376.522</b>	<b>126%</b>

Fuente: Ley de Presupuestos y SIGFE. En otros, se excluye de presupuesto inicial saldo final de caja. Se incluye en el gasto devengado Subt 23 Prestaciones de la Seguridad Social. Subt 29 Adquisición de Activos no financieros. Subt 34 servicio a la deuda

<sup>240</sup> Informado por el Departamento de Administración y Finanzas de SENCE, de acuerdo a

AÑO 2013	Presupuesto Inicial	Gasto Devengado	
		Monto	%
Personal	\$ 9.549.539	\$ 12.164.092	127%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 5.804.011	\$ 6.046.881	104%
Inversión	\$ 0	\$ 0	-.-
Transferencias	\$ 160.146.941	\$ 103.512.040	65%
Otros	\$ 809.660	\$ 35.963.660	4442%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 176.310.151</b>	<b>\$ 157.686.673</b>	<b>89%</b>

Fuente: Ley de Presupuestos y SIGFE. En otros, se excluye de presupuesto inicial saldo final de caja. Se incluye en el gasto devengado Subt 23 Prestaciones de la Seguridad Social. Subt 29 Adquisición de Activos no financieros. Subt 34 servicio a la deuda

AÑO 2014	Presupuesto Inicial	Gasto Devengado	
		Monto	%
Personal	\$ 9.800.383	\$ 12.898.781	132%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 7.223.898	\$ 6.308.864	87%
Inversión	\$ 0	\$ 0	-.-
Transferencias	\$ 159.842.451	\$ 131.422.447	82%
Otros	\$ 1.170.259	\$ 15.586.233	1332%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 178.036.991</b>	<b>\$ 166.216.325</b>	<b>93%</b>

Fuente: Ley de Presupuestos y SIGFE. En otros, se excluye de presupuesto inicial saldo final de caja. Se incluye en el gasto devengado Subt 23 Prestaciones de la Seguridad Social. Subt 29 Adquisición de Activos no financieros. Subt 34 servicio a la deuda

AÑO 2015	Presupuesto Inicial
Personal	\$ 12.333.715
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 7.421.833
Inversión	\$ 0
Transferencias	\$ 224.314.710
Otros (Identificar)	\$ 1.304.332
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 245.374.590</b>

Fuente: Ley de Presupuestos y SIGFE. En otros, se excluye de presupuesto inicial saldo final de caja. Se incluye en el gasto devengado Subt 23 Prestaciones de la Seguridad Social. Subt 29 Adquisición de Activos no financieros. Subt 34 servicio a la deuda

II. Información específica del Programa, período 2011-2015  
(en miles de pesos año 2015)

2.1. Fuentes de financiamiento del Programa

**Cuadro N°2**  
**Fuentes de financiamiento del Programa (en miles de pesos año 2015)**

Fuentes de Financiamiento	2014		2015		Variación 2011-2015
	Monto	%	Monto	%	%
<b>1. Presupuestarias</b>	<b>\$ 4.936.514</b>	<b>81%</b>	<b>\$ 99.252.199</b>	<b>100%</b>	<b>1.911%</b>
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 3.825.344	63%	\$ 98.194.534	99%	2.467%
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 1.111.170	18%	\$ 1.057.665	1%	-4,8%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	-,-
<b>2. Extrapresu-pestarias</b>	<b>\$ 1.138.094</b>	<b>19%</b>	<b>\$ 0</b>	<b>0%</b>	<b>-,-</b>
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 1.138.094	19%	\$ 0	0%	-,-
<b>Total</b>	<b>\$ 6.074.608</b>		<b>\$ 99.252.199</b>		<b>1.534%</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

Nota: Se presentan sólo los años en los cuales se ejecuta el programa.

Otras fuentes, corresponde al financiamiento de la producción del componente 2 a través del programa Becas Laborales, que a su vez se financia con los remanentes de la Franquicia Tributaria que administran las OTIC's.

A. Información del Programa asociada a recursos provenientes de asignación específica.

2.2 Información presupuestaria del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable

**Cuadro N°3**

**Porcentaje del Presupuesto Inicial del Programa en relación al presupuesto inicial del Servicio Responsable (en miles de pesos año 2015)**

Año	Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa	% Respecto del presupuesto inicial de la institución responsable
2011	\$ 139.010.876	\$ 0	0%
2012	\$ 137.301.752	\$ 0	0%
2013	\$ 176.310.151	\$ 0	0%
2014	\$ 178.036.991	\$ 4.936.514	3%
2015	\$ 245.374.590	\$ 99.252.199	40%
<b>Var 2011/2015</b>	<b>77%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

2.3. Presupuesto inicial y gasto devengado del Programa

**Cuadro N°4**

**Presupuesto Inicial y Gasto Devengado**  
**(en miles de pesos año 2015)**

AÑO 2014	Presupuesto Inicial	Gasto Devengado del Presupuesto	
		Monto	%
Personal	\$ 497.930	\$ 497.930	100%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 613.240	\$ 613.241	100%
Inversión	\$ 0	\$ 0	--
Transferencias	\$ 3.825.344	\$ 3.167.579	83%
<b>Total</b>	<b>\$ 4.936.514</b>	<b>\$ 4.278.750</b>	<b>87%</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

<b>AÑO 2015</b>	<b>Presupuesto Inicial</b>
Personal	\$ 257.665
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 800.000
Inversión	\$0
Transferencias	\$ 98.194.534
<b>Total</b>	<b>\$ 99.252.199</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

Nota: Se presentan sólo los años en los cuales se ejecuta el programa.

**B. Información específica del Programa asociada a todos los recursos con que cuenta**

**2.4 Gasto Total del Programa**

**Cuadro N°5**  
**Gasto Total del Programa**  
**(en miles de pesos año 2015)**

<b>AÑO</b>	<b>Gasto Devengado del Presupuesto</b>	<b>Otros Gastos</b>	<b>Total Gasto del Programa</b>
2011	\$ 0	\$ 0	<b>0</b>
2012	\$ 0	\$ 0	<b>0</b>
2013	\$ 0	\$ 0	<b>0</b>
2014	<b>\$ 4.278.750</b>	<b>\$ 1.138.094</b>	<b>\$ 5.416.844</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

Nota: Otros gastos corresponde al gasto de presupuesto extra para el financiamiento del componente 2, a través del programa becas laborales.

**2.5 Gasto Total del Programa, desagregado por Subtítulo**

**Cuadro N°6**  
**Gasto Total del Programa, desagregado por Subtítulo**  
**(en miles de pesos año 2015)**

<b>AÑO 2014</b>	<b>Gasto Total del Programa</b>	<b>%</b>
Personal	\$ 497.930	9%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 613.241	11%
Inversión	\$ 0	0%
Transferencias	\$ 4.305.673	79%
<b>Total</b>	<b>\$ 5.416.844</b>	<b>100%</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

Nota: Se presentan sólo los años en los cuales se ejecuta el programa.

**2.6 Gasto de producción de los Componentes del Programa**

**Cuadro N°7**  
**Gasto de producción de los Componentes del Programa**  
**(en miles de pesos año 2015)**

<b>AÑO 2014<sup>241</sup></b>	<b>Arica y Parinacota</b>	<b>Tarapacá</b>	<b>Antofagasta</b>	<b>Atacama</b>	<b>Coquimbo</b>	<b>Valparaíso</b>	<b>O'Higgins</b>	<b>Maule</b>	<b>Bío Bío</b>	<b>Araucanía</b>	<b>Los Ríos</b>	<b>Los Lagos</b>	<b>Aysén</b>	<b>Magallanes</b>	<b>Región Metropolitana</b>	<b>Total</b>
Mujeres y jóvenes Capacitados en oficios				\$ 271.005		\$ 944.520	\$ 183.084	\$ 930.347	\$ 259.917			\$ 319.013			\$ 1.397.787	<b>\$ 4.305.673</b>
<b>Total</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 271.005</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 944.520</b>	<b>\$ 183.084</b>	<b>\$ 930.347</b>	<b>\$ 259.917</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 319.013</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 1.397.787</b>	<b>\$ 4.305.673</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas y departamento de Fomento, SENCE

Nota: Se presentan sólo los años en los cuales se ejecuta el programa.

<sup>241</sup> El gasto en producción de componentes es solo para el primer componente del programa (capacitación en oficios) y solo para el año 2014, dado antes no se había ejecutado.

**2.7 Gastos de administración del Programa y gastos de producción de los Componentes del Programa**

**Cuadro N°8**  
**Gastos de administración y gastos de producción de los Componentes del Programa**  
**(en miles de pesos año 2015)**

<b>AÑO</b>	<b>Gastos de administración</b>	<b>Gastos de producción de los Componentes</b>	<b>Total Gasto del Programa</b>
2011	-.-	-.-	-.-
2012	-.-	-.-	-.-
2013	-.-	-.-	-.-
2014	\$ 1.111.171	\$ 4.305.673	<b>\$ 5.416.844</b>

Fuente: Departamento de administración y finanzas, SENCE

## METODOLOGÍA ANEXO 5

A continuación se entrega el detalle de los recursos asignados al Programa en evaluación.

### 1.1. Presupuesto y Gasto Devengado:

Este ítem se conformó actualizando los valores de los presupuestos, según lo instruido en Anexo 5 por los factores asociados a cada año. Se excluye de todos los años el Saldo Final de Caja.

### 2.1 Fuentes de Financiamiento del programa:

El presupuesto asociado para la ejecución del Programa Más Capaz correspondió a financiamiento de SENCE, a través de otros programas de capacitación financiados por Ley de Presupuestos y por Becas Laborales (remanentes de franquicia tributaria), dado que no contaba con línea presupuestaria para la realización de la fase piloto. A partir del año 2015 el concepto presupuestario corresponde al 24-01-007.

Fuentes de Financiamiento	de	2014
<b>1. Presupuestarias</b>		<b>\$4.493.814</b>
<b>1.1 Asignación Específica al Programa</b>		<b>\$3.825.344</b> Presupuesto asignado a través de otras líneas presupuestarias, que a continuación se detallan: <b>2401011</b> Programa Capacitación en Oficinos, \$ 922.006 <b>2401260</b> Certificación de Competencias Laborales \$206.000 <b>2403257 Becas</b> \$ 2.697.338
<b>1.2 Asignación institución responsable ítem 21, 22, 29 entre otros</b>		<b>\$ 1.111.170</b> Este monto se desagrega en dos componentes: <b>Gastos Directos:</b> Subt21: \$243.080 Subt22: \$425.390 <b>Gastos Indirectos:</b> Subt21: \$254.850 Subt22: \$ 187.851
<b>2. Extrapresupuestarias</b>		<b>*\$1.138.094</b> Este monto corresponde a financiamiento a través de Remanentes de la Franquicia Tributaria para cursos de la fase piloto para personas en situación de discapacidad., denominado Programa de Becas Laborales. El monto indicado corresponde al presupuesto total, toda vez que todavía se encuentra en fase de ejecución y liquidación.

\* Revisar Anexo 1 donde se da cuenta del mecanismo de financiamiento a través de Becas Laborales.

### 2.3 Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa:

La siguiente es la desagregación del presupuesto y gasto asociado al programa en evaluación, año 2014:

#### Presupuesto y Gastos Directos

- **Personal:** El presupuesto indicado ascendente a M\$243.080.- corresponde a la contratación de honorarios y viáticos para la gestión y ejecución del Programa + Capaz, tanto para el nivel central como para las Direcciones Regionales. El presupuesto del año.
- **Bienes y Servicios de Consumo:** El presupuesto asociado al Subtítulo 22 \$425.390, en el año 2014, corresponde al financiamiento de campaña creativa y comunicacional de difusión + capaz; contratación del servicio de diseño e implementación parcial de sistema informático para + capaz.

#### Presupuesto y Gastos Indirectos:

El cálculo de los gastos indirectos se realiza como se indica a continuación:

<b>Concepto (Año 2014)</b>	<b>M\$</b>	<b>% en Relación al Ppto.</b>
Presupuesto inicial 2014 (Sin Saldo Final + Servicio de la Deuda)	<b>177.996.379</b>	
Presupuesto Piloto +Capaz	4.493.814	3%
<b>Gasto en Personal</b>	<b>9.800.383</b>	<b>6%</b>
Dotación	524	
Gasto Indirecto Asociado al piloto	247.427	
Con factor 1,03	254.850	
<b>Bienes y Servicios de Consumo</b>	<b>7.223.898</b>	<b>4%</b>
Gasto Indirecto Asociado al piloto	182.379	
Con factor 1,03	187.851	
<b>Total Gasto Indirecto Personal + Bs. Y Ss. De Consumo</b>	<b>429.806</b>	<b>0,2%</b>
Total Gasto Indirecto Personal + Bs. Y Ss. De Consumo, con Factor 1,03	<b>442.700</b>	

Se prorratea el gasto en personal y de bienes y servicios de consumo por el peso del Programa piloto en el marco de los recursos Ley 2014.

La guía técnica de DIPRES indica que uno de los criterios puede ser el tiempo asignado de trabajo al Programa y prorratar en remuneraciones, no obstante se requiere de un análisis mayor para llegar a ese ejercicio.

- **Otros:** El presupuesto asociado en esta clasificación, \$3.825.344 corresponde a Transferencias Corrientes, cuyo financiamiento corresponde a los componentes de capacitación, salida laboral e intermediación laboral destinado a los beneficiarios del programa + capaz (No incluye recursos extrapresupuestarios de franquicia)

<b>\$3.825.344</b>
Presupuesto asignado a través de otras líneas presupuestarias, que a continuación se detallan:
<b>2401011</b> Programa Capacitación en Oficios, \$ 922.006
<b>2401260</b> Certificación de Competencias Laborales \$206.000
<b>2403257 Becas</b> \$ 2.697.338

#### 2.4 Gasto total del Programa:

Gasto devengado del presupuesto corresponde a gasto en personal (directo e indirecto), bienes y servicios (directo e indirecto) y la inversión vía financiamiento presupuesto ley.

Otros consideran los excedentes de franquicia que financian el piloto de discapacidad.

#### 2.5 Gasto total por ítem:

Considera los recursos para operación (directos e indirectos) en gasto en personal y bienes y servicios. Otros, considera el gasto vía presupuesto y excedentes de franquicia tributaria.

#### 2.6 Gasto Producción:

Presupuesto asignado para el piloto 2014 en las Regiones de Atacama, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bío Bío, Los Lagos y Metropolitana, que incluye los recursos para la ejecución de la capacitación en un Oficio, prorrato de los recursos asignados para el levantamiento de perfiles laborales transferido a la Comisión Chile Valora.

Se incorpora también en este ítem los valores asociados a Piloto Discapacidad, aun cuando estos se han informado como financiamiento extrapresupuestario.

A continuación el detalle:

Linea Presupuestaria	2401011 (1)	2401260 (2)	2403257 (3)	SubTotal (1+2+3)	Extra Presupuestario (4)	Subtotal + (4)
Región	Piloto +Capaz OTEC	Certificación de Competencias Laborales	Piloto +Capaz LTP		Becas Laborales	
Atacama		29.429	241.576	271.005	0	271.005
Valparaíso	0	29.429	620.827	650.256	294.265	944.520
Ohiggins	0	29.429	153.655	183.084	0	183.084
Maule	146.441	29.429	461.924	637.793	292.554	930.347
Biobio	0	29.429	230.488	259.917	0	259.917
Los Lagos	0	29.429	289.585	319.013	0	319.013

Linea Presupuestaria	2401011 (1)	2401260 (2)	2403257 (3)	SubTotal (1+2+3)	Extra Presupuestario (4)	Subtotal + (4)
Región	Piloto +Capaz OTEC	Certificación de Competencias Laborales	Piloto +Capaz LTP		Becas Laborales	
Metropolitana	123.400	29.429	693.682	846.511	551.276	1.397.787
Subtotales	269.841	206.000	2.691.738	3.167.579	1.138.094	4.305.673

Las tres primeras columnas corresponden al gasto asociado al Subt 24. La columna número 4, corresponde a los recursos de excedentes de franquicia.

Los gastos de producción están siendo monitoreados durante el año 2015, debido a que es información parcial respecto a los cierres financieros, por encontrarse aun en etapa de ejecución.

## 2.7 Gastos Administración:

Los recursos indicados para gastos en administración son los asociados a Personal y Bienes y Servicios de Consumo, Subtítulos 21 y 22, donde se incorporan los gastos directos del Programa y los Indirectos, cálculo que se detalla en los puntos anteriores.

Los gastos de producción corresponden a los recursos vía presupuesto y excedente de franquicia.

## 2.8. Financiamiento Extrapresupuestario

En el contexto de la implementación de la fase piloto del Programa +Capaz 2014, los cursos de capacitación financiados por esta vía corresponde a financiamiento a través de las denominadas Becas Laborales. Estas corresponden a un Fondo de recursos proveniente de los excedentes del uso de Franquicia Tributaria, ya que las empresas entregan su aporte a un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación, OTIC, para que lo administre.

La OTIC recibe de parte de la empresa el aporte que corresponde a una parte o al total del 1% de su planilla anual de remuneraciones. En relación a esto, el OTIC abre las siguientes cuentas, donde administra los aportes. (Artículo 8, Decreto 122)

- ✓ Cuenta de Capacitación (Trabajadores de la empresa)
- ✓ Cuenta de Reparto (Trabajadores de otras empresas)
- ✓ Cuenta de Certificación de Competencias Laborales (Trabajadores de la empresa)
- ✓ Gasto de Administración (Cobrado por el OTIC)

Los remanentes de las cuentas de capacitación, reparto, y certificación de competencias que se produjeran al final del ejercicio anual deben ser ejecutados al año siguiente al del aporte, para esto los OTIC tienen que contar con las siguientes cuentas:

- ✓ Cuenta de excedente de capacitación
- ✓ Cuenta de excedente de reparto
- ✓ Cuenta de excedentes de Certificación de Competencias

Si al final del nuevo ejercicio anual quedaren remanentes en las cuentas de excedentes estos deben destinarse al programa de Becas (artículo 15, Decreto 122).

Además, se debe señalar que de las cuentas de excedentes, las empresas aportantes pueden autorizar a los OTIC, hasta el último día hábil del mes de enero, destinar todo o parte de los recursos de estas cuentas al desarrollo del programa Becas (artículo 16, Decreto 122).

Estos montos son informados a la Unidad de Franquicia Tributaria de SENCE.

<b>Primer Año</b>	<b>Segundo Año</b>	<b>Tercer Año</b>
Aportes del Año	Excedentes Segundo Año	Excedentes Tercer Año
Se crean las Cuentas:	Se crean las Cuentas:	Se crea la Cuenta:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excedentes Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Becas Laborales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reparto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excedentes Reparto</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación de Competencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excedente Certificación de Competencias</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración</li> </ul>		
	De estos Excedentes las empresas pueden autorizar hasta el último día hábil de enero a destinar todo o parte de este monto a BECAS POR MANDATO.	El monto está compuesto por: Excedentes Tercer Año más Excedentes Segundo año (Mandato)

## Anexo 6: Recomendaciones de la Evaluación Cualitativa del Programa Piloto y su aplicación al actual diseño.

Recomendación Evaluación Cualitativa Programa Piloto	Nivel de aplicabilidad diseño actual <sup>242</sup>
<b>ASPECTOS PREVIOS AL INICIO DE LA FASE LECTIVA</b>	
- Disponer de más tiempo y más recursos para realizar convocatoria y difusión.	- Se contempló una campaña comunicacional.
- Actuar conjuntamente con las estrategias de los proveedores para asegurar las convocatorias establecidas en el periodo de régimen del programa.	- No se contemplan recursos adicionales para que los proveedores de capacitación realicen la convocatoria. No obstante, se constata que ellos la realizan para lograr contar con participantes en los cursos que ofrecen.
- Las plataformas utilizadas para la postulación, deberían ser amigables de acuerdo al público objetivo en el cual se focaliza el programa +Capaz, o de lo contrario debiesen definirse estrategias estandarizadas para orientar en el proceso a los postulantes que no son usuarios de internet.	- Las plataformas continúan siendo una debilidad del programa, debido a la rápida saturación del servidor por un lado, y el bajo nivel de alfabetización digital de la población en situación de vulnerabilidad. Por lo cual los organismos ejecutores juegan un rol fundamental en esta fase.
- Incorporar un filtro en la plataforma del SENCE, para que el postulante de ante mano esté en conocimiento de aquellas capacitaciones que sean desarrolladas en la región de residencia.	- Si bien en la plataforma hay un filtro a nivel regional, comunal y de área de interés, también hay un filtro del organismo capacitador, lo que supone que el postulante debe conocerlo de antemano para obtener su oferta de cursos. Si bien puede no seleccionar esta alternativa, es un elemento distractor, que no se justifica en este nivel de la postulación.
- Disponer del tiempo y de los recursos para poder realizar una selección adecuada. En este sentido, no son sólo los LTP los potenciales clientes de un proceso de capacitación por parte de SENCE sino que también los OTEC, ya que sus criterios de selección no necesariamente se alinean con los criterios definidos desde el programa.	- Se desconoce el mecanismo de implementación de esta recomendación.
- Definir algún tipo de nivelación de estudios para aquellos cursos que necesitan conocimientos previos.	- Si bien se incorpora el sub-componente nivelación de estudios dentro de la producción del programa, esta nivelación se refiere a aspectos de la capacitación en específico.
<b>ASPECTOS RELATIVOS A LA FASE LECTIVA</b>	
- Incorporar el diagnóstico de usuarios al inicio de la fase lectiva como un componente del programa que permita identificar el nivel de competencias y conocimientos de los usuarios/as	- Esto no es parte del programa solo el componente 3 (capacitación mujeres y emprendimiento), incluye fase de diagnóstico.
- Estandarizar las metodologías de diagnóstico utilizadas por los proveedores y entrega de herramientas	- Estas metodologías no están estandarizadas, menos considerando que ingresan nuevos proveedores (LTP)
- Resguardar que los relatores tengan conocimientos en pedagogía y/o que la selección de usuarios/as considere que los relatores no siempre son pedagógos.	- Estos no son parte de los criterios de evaluación de los llamados efectuados en 2015 . Se solicita experiencia en formación de adultos.
- Resguardar que los relatores tengan conocimientos actualizados en la materia que imparten.	- Los criterios de evaluación para el equipo técnico son: Formación y/o Experiencia Laboral y Experiencia en formación de adultos. Esto no necesariamente resguarda la actualización de conocimientos
- Resguardar que todas/os los alumnos del programa +Capaz cuenten con mecanismos de evaluación permanente de sus logros, avances y de los conocimientos obtenidos, como mecanismo estandarizado de calidad de los procesos de formación en oficios, independiente del tipo de proveedor y del territorio.	- No son mecanismos estandarizados puesto que los organismos deben incluir sus mecanismos de evaluación, como parte de su oferta.
- Dar mayor relevancia al emprendimiento como posibilidad de inserción al mercado laboral	- Se incorpora componente de emprendimiento destinado a mujeres.

<sup>242</sup> Segundo documento de Diseño Abril 2015.

Recomendación Evaluación Cualitativa Programa Piloto	Nivel de aplicabilidad diseño actual <sup>242</sup>
	- Se considera la salida independiente aunque no se establecen criterios claros para evaluar esta condición.
<b>ASPECTOS RELATIVOS A LA ENTREGA DE BENEFICIOS E INSUMOS ASOCIADOS</b>	
- Buscar alternativas para mejorar la gestión de los recursos para los LTP, como podría ser algún mecanismo de asignación directa	- Es un problema estructural debido a que los LTP dependen de las municipalidades.
- Contar con subsidios en transporte diferenciados para quienes habitan en áreas rurales.	- No se contempla esta diferenciación
- Definir parámetros necesarios para la provisión de cuidado infantil por parte de las OTEC, en términos de infraestructura y equipamiento adecuado.	- Existe una guía operativa que regula el cuidado infantil (cobro de multas por no tener a las personas adecuadas para el servicio) (31-50 UTM)
- Analizar la pertinencia de los montos asignados a cuidado infantil, considerando aspectos como la edad de los niños y la cantidad de niños.	- Los montos están definidos. No se han efectuado cambios.
- Considerar elementos de temporalidad que ha influido en la deserción o la inasistencia (por ejemplo, vacaciones de los niños).	- Los primeros cupos consideran que las capacitaciones comiencen a fines de abril , pero no se tiene el calendario para el resto de los cupos
<b>ASPECTOS ASOCIADOS A LA PRÁCTICA LABORAL</b>	
- Precisar objetivo de la práctica laboral, porque no es una alternativa atractiva para los agentes involucrados en esta etapa (para las empresas no resulta atractivo integrar a una persona nueva durante dos semanas y el usuario tampoco estaría en condiciones de realizar lo que se pretende que haga en un tiempo tan breve).	- La práctica laboral, en caso de realizarse, debe tener las siguientes características: a) Realizarse en un puesto de trabajo cuya naturaleza y características guarden relación con la formación impartida. b) Realizarse en empresas, Servicios Públicos, fundaciones, corporaciones o asociaciones u Organismos No Gubernamentales, que no tengan restricciones legales o reglamentarias para la contratación de personal. c) Tener una duración entre 90 y 180 horas, pudiendo realizarse en jornada completa o parcial. - Por tanto, se mantiene la duración que en su límite inferior y jornada completa es de dos semanas y en el límite superior de un mes.
- Reconsiderar la realización de práctica sin remuneración y sólo manteniendo el beneficio de subsidio al transporte (no es atractivo para los beneficiarios/as)	- Se mantienen las condiciones.
- Ajustar los subsidios en la fase de práctica a los días que efectivamente duran las prácticas o asignándolo por horas trabajadas.	- La práctica se paga por asistencia registrada .
- Extender el beneficio del cuidado infantil, porque durante el periodo de práctica este deja de funcionar.	- Se mantienen las condiciones originales
<b>ASPECTOS ADICIONALES</b>	
- Capacitar o realizar un proceso acompañamiento formal a los LTP para que se familiaricen los procedimientos del programa y con SENCE.	- No se considera.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de informe cualitativo de resultados del programa piloto, elaborado por ClioDinámica Febrero, 2015

## Anexo 7: Cálculo exploratorio de costo de cursos 2015

### Costo cursos de capacitación 2015

Sobre la base de la Resolución exenta nº 921, que selecciona a los organismos ejecutores que indica y sus propuestas de planes formativos presentados en el marco del Programa Más Capaz, Línea Regular, primer año 2015, para tres regiones; se obtuvieron los siguientes datos en relación al costo de los cursos. Cabe destacar que en general los cursos vinculados al área de gestión son los más baratos.

#### Cursos con mayor y menor costo total por región:

Región	Nombre del curso	Horas	Cupos	Valor Hora	Valor Curso	Valor por cupo
Metropolitana	Técnicas de Soldadura por Oxigas y Arco Voltaico, Tig Mig	310	25	4.147	1.285.570	51.423
Matropolitana	Servicio de Asistencia y Atención a Clientes	188	25	2.400	451.200	18.048
Antofagasta	Mantenimiento Electromecánico de Equipos Industriales	300	25	5.703	1.710.900	68.436
Antofagasta	Vendedor en Tiendas por Departamento	200	25	2.650	530.000	21.200
Los Lagos	Manejo de Cultivos en Invernaderos	284	25	6.048	1.717.632	68.705
Los Lagos	Servicio de Guardia de Seguridad Privada	190	25	2.400	456.000	18.240

#### Cursos cuyo valor hora es menor o igual a\$2.700

Región	Nombre del Curso
Metropolitana	Actividades Auxiliares Administrativas
Metropolitana	Gestión y Administración de Micros y Pequeñas Empresas
Metropolitana	Servicio de Asistencia y Atención a Clientes
Metropolitana	Auxiliar de Bodega en Tiendas por Departamento
Metropolitana	Actividades Auxiliares de Contabilidad General y Tributaria
Metropolitana	Vendedor en Tiendas por Departamento
Metropolitana	Servicio de Guardia de Seguridad Privada
Metropolitana	Logística de Distribución
Metropolitana	Vendedor en Tiendas por Departamento
Metropolitana	Auxiliar de Bodega en Tiendas por Departamento
Antofagasta	Recepcionista de Recintos Hoteleros
Antofagasta	Vendedor en Tiendas por Departamento
Antofagasta	Logística de Distribución
Los Lagos	Servicio de Guardia de Seguridad Privada
Los Lagos	Gestión y Administración de Micros y Pequeñas Empresas
Los Lagos	Logística de Distribución
Los Lagos	Vendedor en Tiendas por Departamento
Los Lagos	Auxiliar de Bodega en Tiendas por Departamento
Los Lagos	Mucama (o)
Los Lagos	Recepcionista de Recintos Hoteleros
Los Lagos	Actividades de Asistencia Turística
Los Lagos	Servicio de Asistencia y Atención a Clientes
Los Lagos	Atención e Información Turística General

**Cursos cuyo Valor Hora es mayor o igual a \$4.000**

<b>Región</b>	<b>Nombre del Curso</b>
Metropolitana	Operación de Grúas Horquillas
Metropolitana	Técnicas de Soldadura por Oxigas y Arco Voltaico, Tig Mig
Metropolitana	Curso Especial con Simulador de Inmersión Total para Licencia de Conductor Profesional Clase A3
Metropolitana	Curso Especial con Simulador de Inmersión Total para Licencia de Conductor Profesional Clase A5
Metropolitana	Mantenimiento Electromecánico de Equipos Industriales
Antofagasta	Operación de Grúas Horquillas
Antofagasta	Dirección y Control de Maniobras de Izaje de Cargas
Antofagasta	Mantenimiento Electromecánico de Equipos Industriales
Antofagasta	Técnicas de Soldadura por Oxigas y Arco Voltaico, Tig Mig
Antofagasta	Mecánico General de Mantenimiento
Antofagasta	Mantenimiento Electromecánico de Equipos Industriales
Los Lagos	Técnicas de Soldadura por Oxigas y Arco Voltaico
Los Lagos	Mantenimiento Electromecánico de Equipos Industriales
Los Lagos	Curso Especial con Simulador de Inmersión Total para Licencia de Conductor Profesional Clase A5
Los Lagos	Curso Especial con Simulador de Inmersión Total para Licencia de Conductor Profesional Clase A3
Los Lagos	Operación de Grúas Horquillas
Los Lagos	Manejo de Cultivos de Hortalizas al Aire Libre
Los Lagos	Manejo de Cultivos en Invernaderos

## **Anexo 8: Informe de Estudio complementario**

### **INFORME FINAL**

#### **ESTUDIO COMPLEMENTARIO**

#### **RELACION ENTRE LA DEMANDA DE OCUPACIONES REGIONALES Y LA OFERTA DE CURSOS DEL PROGRAMA MÁS CAPAZ**

Elaborado por:  
Andrés Arriagada Puentes.  
*Concepción, Julio 2015.*

### **I. PRESENTACIÓN**

El presente documento se constituye como el informe final de la consultoría Estudio Complementario Relación entre la Demanda de Ocupaciones Regionales y la Oferta de Cursos del Programa Más Capaz", solicitada por DIPRES y el panel de evaluadores del mencionado programa.

Los objetivos del Estudio son:

- **Objetivo general:** Elaborar un informe que establezca el porcentaje de cobertura de la oferta del programa Más Capaz para los años 2014 y 2015 de las ocupaciones levantadas en cada una de las 15 regiones del país.
  
- **Objetivos específicos / metodológicos:**
  - 1) Sistematizar la información de la demanda de ocupaciones, expresada en los informes por región elaborados por SENCE
  
  - 2) Comparar la demanda regional de ocupaciones, con la oferta de cursos de capacitación para los años 2014 (fase piloto) y 2015 (ejecución actual).

Se presenta a continuación el procedimiento utilizado para la obtención de los productos y los resultados del estudio de acuerdo a lo requerido en los TDR del mismo.

### **II. RESEÑA DE METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA OBTENCIÓN DE PRODUCTOS.**

Los TDR de la consultoría establecían el logro de dos productos (informe y base de datos). A continuación se presentan la metodología utilizada para obtener cada uno de ellos:

- **Un informe evaluativo que incluya:**

- A. Síntesis del proceso de levantamiento por región: participantes en las mesas (sector público o privado, sector productivo) y número de encuentros**, para lo cual se revisaron cada uno de los "Informes Regionales para el Proceso de Levantamiento de demandas del mercado laboral año 2014" generados por la Unidad de Estudios de SENCE y las respectivas direcciones regionales. Esta información fue sistematizada en excel.
- B. Número de ocupaciones levantadas por región y por sector productivo**, información levantada desde los "Informes Regionales para el Proceso de Levantamiento de demandas del mercado laboral año 2014" generados por la Unidad de Estudios de SENCE y las respectivas direcciones regionales. Esta información fue sistematizada en excel. Cabe destacar que en el cálculo de este dato se consideró solo aquellos que se vinculaban a los procesos de levantamiento mediante mesas y entrevistas de sectores priorizados que el informe detallaba.
- C. Número de los cursos de capacitación en oficios ofrecidos en 2014 y 2015, por región y sector productivo**, considerándose como fuente de información para este dato los siguientes documentos:
- ❖ Resolución exenta 2947 de SENCE donde se determina oferta 2014.
  - ❖ Resolución 3379 de SENCE donde se establece la oferta del Programa Becas Laborales 2014 para personas con Discapacidad.
  - ❖ Minuta Estado de Avance del programa Más Capaz, diciembre 2014.
  - ❖ Resolución exenta 00349 de SENCE donde se determina la oferta del programa Más Capaz para el año 2015.

La información fue sistematizada en archivo excel, donde además fue vinculada con la demanda regional.

- D. Cálculo del indicador de Porcentaje de planes formativos desarrollados para la capacitación asociados a las necesidades de planes levantadas, por región y a nivel nacional para los años 2014 y 2015**, el que fue calculado a partir del procesamiento de los datos obtenidos de la elaboración de una base de datos con 121 casos para 2014 y 1703 datos para 2015.

- **El archivo excel** con la información base de la demanda de ocupaciones y la oferta de cursos de capacitación usada para el análisis, el que fue construido a partir de la información indicada anteriormente y resguardando la calidad de la información.

### III. RESULTADOS DEL ESTUDIO.

#### A. SÍNTESIS DEL PROCESO DE LEVANTAMIENTO POR REGIÓN.

El proceso de levantamiento de demanda del mercado laboral consideraba la obtención de información de primera fuente desde mesas de trabajo constituidas por actores relevantes a nivel regional. En la totalidad de las regiones se indicó que el proceso se habría llevado a cabo, no obstante, en el caso de las regiones de Los Lagos, Maule y O'Higgins la información presentada en los informes no permitió comprender a cabalidad el desarrollo del mismo. En el caso de Los Lagos por no disponer de ninguna referencia al proceso, y en los casos de Maule y O'Higgins por no contar con la información que permitiera conocer y dimensionar con claridad quienes participaron de las mesas y si se trató de actores públicos o privados de acuerdo a clasificación utilizada. En la tabla 1 se presentan el número de encuentros, los sectores productivos y el número de participantes públicos y privados que fueron parte del levantamiento por región.

**Tabla 1: Síntesis proceso de levantamiento por región.**

REGION	MESA	PARTICIPANTES PRIVADOS	PARTICIPANTES PUBLICOS	NUMERO DE ENCUENTROS	NUMERO DE ENTREVISTAS
ARICA Y PARINACOTA	CONSTRUCCION Y MINERIA	2	5	1	0
	TURISMO Y COMERCIO	2	4	1	0
	ACUICULTURA	4	0	1	0
	ENERGIA	0	1	1	0
	ADULTOS MAYORES	1	1	1	0
	DISCAPACIDAD	2	0	1	0
TARAPACA	EDUCACION	0	2	1	0
	TURISMO	15	1	1	0
	GASTRONOMIA	7	0	1	0
	MINERIA	16	0	1	0
	INDUSTRIAL	3	0	1	0
	CONSTRUCCION	2	0	1	0
	COMERCIO	9	0	1	0
	TRANSPORTE	2	0	1	0
ANTOFAGASTA	INDUSTRIA MANUFACTURERA METALICA Y NO METALICA	13	11	2	4
	TURISMO	8	5	3	0

REGION	MESA	PARTICIPANTES PRIVADOS	PARTICIPANTES PUBLICOS	NUMERO DE ENCUENTROS	NUMERO DE ENTREVISTAS
	EDUCACION	0	1	0	1
	CONSTRUCCION	6	0	1	0
	COMERCIO	5	0	1	0
ATACAMA	CONSTRUCCION	2	9	1	0
	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	2	6	1	0
	TRANSPORTE	0	5	1	0
	SERVICIOS A LA MINERIA	0	5	1	0
COQUIMBO	CONSTRUCCION	11	5	1	0
	COMERCIO	17	4	1	0
	AGRICULTURA GANADERIA	9	5	1	0
	MINERIA	17	8	1	0
	GASTRONOMIA HOTELERIA Y RESTAURANTES	12	5	1	0
	DISCAPACIDAD	5	13	1	0
VALPARAISO	COMERCIO	22	38	7	0
	HOTELES Y RESTAURANTES	29	27	5	0
	ENERGIA	2	9	1	0
	MANUFACTURA	10	14	3	0
	CONSTRUCCION	16	26	6	0
	TRANSPORTE	16	21	6	0
	HOGARES Y SERVICIOS DOMESTICOS	2	9	1	0
	MINERIA	7	28	3	0
	AGRICOLA	15	11	3	0
METROPOLITANA	CONSTRUCCION	4	0	1	0
	TRANSPORTE	SIN INFORMACION	SIN INFORMACION	SIN INFORMACION	0
	GASTRONOMIA	2	0	1	0
	SERVICIOS DE SALUD	4	0	1	0
	LOGISTICA - RETAIL	1	0	0	1
OHIGGINS	AGRICULTURA GANADERIA	S/I	S/I	3	0
	TURISMO	S/I	S/I	3	0
	CONSTRUCCION	S/I	S/I	3	0
	COMERCIO	S/I	S/I	2	0
	SERVICIOS	S/I	S/I	2	0
	TRANSPORTE	S/I	S/I	1	0
	AUTODROMO	S/I	S/I	1	0
MAULE <sup>243</sup>	TURISMO	S/I	S/I	11	0
	AGROINDUSTRIAL	S/I	S/I	13	0

<sup>243</sup> El dato de número de encuentros en la región es estimado, pues de los 18 encuentros realizados 11 fueron multisectoriales por lo que se asume que en todos ellos fueron tratados todos los sectores priorizados.

Dirección de Presupuestos  
División de Control de Gestión

REGION	MESA	PARTICIPANTES PRIVADOS	PARTICIPANTES PUBLICOS	NUMERO DE ENCUENTROS	NUMERO DE ENTREVISTAS
	VITIVINICOLA	S/I	S/I	12	0
	CONSTRUCCION	S/I	S/I	12	0
	SERVICIOS	S/I	S/I	11	0
	FORESTAL E INDUSTRIA DE LA MADERA	S/I	S/I	12	0
BIO BÍO	COMERCIO	14	11	3	0
	CONSTRUCCION	15	19	4	0
	FORESTAL INDUSTRIAL	6	10	3	0
	PESCA	6	10	2	0
	SERVICIOS	8	14	2	0
	TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES	7	3	2	0
	TURISMO	8	17	3	0
	AGROINDUSTRIA	1	8	1	0
	METALMECANICA	5	7	2	0
	FRUTICOLA	3	6	1	0
	SALUD	1	4	1	0
	AGROPECUARIO	5	7	1	0
INNOVACION Y EMPRENDIMIENTO	5	15	1	0	
ARAUCANIA	COMERCIO	19	1	1	0
	ACUICOLA	1	2	1	0
	CONSTRUCCION	6	0	1	0
	TURISMO	14	2	1	0
	AGRICOLA	10	0	1	0
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	7	0	2	0
	FORESTAL	4	0	1	0
	SERVICIOS	0	2	1	0
	METALMECANICA	3	0	1	0
	MANUFACTURA	1	0	1	0
LOS RIOS	AGROPECUARIO	4	6	1	0
	FORESTAL	10	7	1	0
	CONSTRUCCION	4	7	1	0
	TURISMO	6	5	1	0
	COMERCIO	6	5	1	0
LOS LAGOS	ACUICULTURA	S/I	S/I	S/I	0
	AGROPECUARIO	S/I	S/I	S/I	0
	COMERCIO Y TURISMO	S/I	S/I	S/I	0
	CONSTRUCCION	S/I	S/I	S/I	0
	TRANSPORTE	S/I	S/I	S/I	0
AYSEN	CONSTRUCCION	1	5	1	0
	COMERCIO	2	6	1	0
	TURISMO	3	6	1	0
	AGROPECUARIO	2	2	1	0

REGION	MESA	PARTICIPANTES PRIVADOS	PARTICIPANTES PUBLICOS	NUMERO DE ENCUENTROS	NUMERO DE ENTREVISTAS
	ACUICOLA	4	1	1	0
MAGALLANES	ENERGIA	11	6	1	0
	TRANSPORTE	18	4	1	0
	TURISMO	15	6	4	0
	CONSTRUCCION	6	4	3	0
	PESCA	26	4	4	0
	COMERCIO	5	0	1	0
	GANADERIA AGRICULTURA	3	4	1	0

Fuente: Elaboración propia.

Como es posible observar a nivel nacional se llevaron a cabo 215 mesas de trabajo en las que participaron 530 actores públicos y 566 privados. Además, en el caso de las regiones de Antofagasta y Metropolitana se aplicaron 6 entrevistas para complementar el proceso. Las regiones con mayor participación fueron las de Valparaíso y del BíoBío. Asimismo la región que realizó la mayor cantidad de encuentros por sector productivo fue la del Maule con 71 para 6 sectores productivos, seguido por la región de Valparaíso con 35 para 9 sectores productivos y BíoBío con 26 para 13 sectores productivos. El promedio de encuentros por región fue de 15 para 7 sectores productivos. Los informes de las regiones Maule, O'Higgins y Los Lagos no presentan información sobre los participantes públicos y privados en todas las mesas, situación que se repite para mesa de Transporte para la región de Santiago.

## B. NÚMERO DE LOS PERFILES OCUPACIONALES LEVANTADOS POR REGIÓN Y POR SECTOR PRODUCTIVO.

Según los antecedentes disponibles, en el proceso de levantamiento de demanda se levantaron 597 ocupaciones a nivel nacional con un promedio de 40 ocupaciones por región. Estos antecedentes por sector productivo se presentan en la tabla 2.

**Tabla 2: Ocupaciones levantadas por Sector Productivo y por Región en proceso de levantamiento.**

REGION	MESA DE SECTOR PRODUCTIVO	NUMERO DE OCUPACIONES LEVANTADOS
ARICA Y PARINACOTA	CONSTRUCCION Y MINERIA	13
	TURISMO Y COMERCIO	13
	ACUICULTURA	2
	ENERGIA	2
TARAPACA	EDUCACION	3
	TURISMO	11
	GASTRONOMIA	
	MINERIA	1
	INDUSTRIAL	10
	CONSTRUCCION	6
	COMERCIO	4

REGION	MESA DE SECTOR PRODUCTIVO	NUMERO DE OCUPACIONES LEVANTADOS
	TRANSPORTE	8
ANTOFAGASTA	INDUSTRIA MANUFACTURERA METALICA Y NO METALICA	5
	TURISMO	5
	EDUCACION	1
	CONSTRUCCION	9
	COMERCIO	2
ATACAMA	CONSTRUCCION	8
	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	4
	TRANSPORTE	3
	SERVICIOS A LA MINERIA	7
COQUIMBO	CONSTRUCCION	13
	COMERCIO	3
	AGRICULTURA GANADERIA	9
	MINERIA	9
	GASTRONOMIA HOTELERIA Y RESTAURANTES	11
	DISCAPACIDAD	0
VALPARAISO	COMERCIO	9
	HOTELES Y RESTAURANTES	10
	ENERGIA	1
	MANUFACTURA	3
	CONSTRUCCION	10
	TRANSPORTE	9
	HOGARES Y SERVICIOS DOMESTICOS	2
	MINERIA	3
AGRICOLA	3	
METROPOLITANA	CONSTRUCCION	4
	TRANSPORTE	1
	GASTRONOMIA	2
	SERVICIOS DE SALUD	2
	LOGISTICA - RETAIL	1
OHIGGINS	AGRICULTURA GANADERIA	7
	TURISMO	8
	CONSTRUCCION	10
	COMERCIO	1
	SERVICIOS	5
	TRANSPORTE	1
MAULE	TURISMO	5
	AGROINDUSTRIAL	9
	VITIVINICOLA	5
	CONSTRUCCION	12

REGION	MESA DE SECTOR PRODUCTIVO	NUMERO DE OCUPACIONES LEVANTADOS
	SERVICIOS	2
	FORESTAL E INDUSTRIA DE LA MADERA	14
BIO BIO	COMERCIO	3
	CONSTRUCCION	9
	FORESTAL INDUSTRIAL	12
	PESCA	4
	SERVICIOS	9
	TRANSPORTE Y TELECOMUNICACIONES	3
	TURISMO	13
	AGROINDUSTRIA	6
	METALMECANICA	4
	FRUTICOLA	0
	SALUD	0
	AGROPECUARIO	4
	INNOVACION Y EMPRENDIMIENTO	0
	ARAUCANIA	COMERCIO
ACUICOLA		4
CONSTRUCCION		4
TURISMO		8
AGRICOLA		1
TRANSPORTE Y LOGISTICA		4
FORESTAL		7
SERVICIOS		11
METALMECANICA		1
MANUFACTURA		7
LOS RIOS	AGROPECUARIO	20
	FORESTAL	9
	CONSTRUCCION	11
	TURISMO	13
	COMERCIO	5
LOS LAGOS	ACUICULTURA	9
	AGROPECUARIO	10
	COMERCIO Y TURISMO	19
	CONSTRUCCION	11
	TRANSPORTE	9
AYSEN	CONSTRUCCION	7
	COMERCIO	4
	TURISMO	6
	AGROPECUARIO	2
	ACUICOLA	5
MAGALLANES	ENERGIA	1

REGION	MESA DE SECTOR PRODUCTIVO	NUMERO DE OCUPACIONES LEVANTADOS
	TRANSPORTE	8
	TURISMO	13
	CONSTRUCCION	7
	PESCA	8
	COMERCIO	2
	GANADERIA AGRICULTURA	1

Fuente: Elaboración propia.

La región con mayor cantidad de perfiles levantados fue la del BíoBío con 67, seguida por las regiones de Los Ríos y Los Lagos con 58. El sector con mayor cantidad de perfiles levantados fue la construcción con 134, seguido de hotelería y servicios gastronómicos y turismo con 118 perfiles distribuidos a nivel nacional. **Es importante relevar que en este dato se consideraron solo los perfiles vinculados a los sectores productivos con los que se desarrollaron mesas de trabajo, no siendo considerados un número importante de cursos incluidos en la demanda que no se relacionaban con los sectores productivos trabajados en las mesas.**

### C. NÚMERO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN OFICIOS OFRECIDOS EN 2014 Y 2015, POR REGIÓN Y SECTOR PRODUCTIVO

Según los antecedentes disponibles, la oferta de cursos para el año 2014 fue de 121 cursos distribuidos en tres regiones. De estos un total de 81 cursos no se encuentra vinculado a la demanda de los años anteriores descrita en los informes, situación que se presenta en la tabla 3 a continuación.

**Tabla 3: Oferta de cursos 2014 programa Más Capaz por región y sector productivo.**

REGION	SECTOR	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL
MAULE	AGRICULTURA	6	36
	COMERCIO	6	
	CONSTRUCCION	2	
	NO VINCULADOS	22	
METROPOLITANA	CONSTRUCCION	2	25
	LOGISTICA	3	
	NO VINCULADOS	15	
	RESTAURANTES Y HOTELES	3	
	TELECOMUNICACIONES	2	
VALPARAISO	COMERCIO	1	15
	CONSTRUCCION	1	
	TURISMO	1	
	NO VINCULADOS	12	

REGION	SECTOR	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL
ATACAMA	MINERIA	1	12
	CONSTRUCCION	1	
	NO VINCULADOS	10	
OHIGGINS	AGROINDUSTRIA	1	8
	COMERCIO	2	
	NO VINCULADOS	5	
BIO BIO	CONSTRUCCION	3	11
	NO VINCULADOS	8	
LOS LAGOS	COMERCIO	1	14
	CONSTRUCCION	1	
	SERVICIOS	1	
	EDUCACION	3	
	NO VINCULADOS	8	

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte para el año 2015 se ofertaron un total de 1702 cursos de los cuales 288 no se encontraban vinculados a la demanda. La distribución por región se presenta en la tabla 4.

**Tabla 4: Oferta de Cursos 2015 programa Más Capaz por región y sector productivo.**

REGION	SECTOR	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL
ARICA	AGRICOLA	4	24
	COMERCIO	1	
	CONSTRUCCION	5	
	ENERGIA	2	
	GASTRONOMIA	5	
	NO VINCULADOS	7	
TARAPACA	COMERCIO	2	35
	CONSTRUCCION	2	
	ELABORACION DE ALIMENTOS	3	
	GASTRONOMIA	6	
	MANUFACTURA METALICA	6	
	MONTAJE INDUSTRIAL	3	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	1	
	NO VINCULADOS	12	
ANTOFAGASTA	COMERCIO	2	48
	CONSTRUCCION	3	
	GASTRONOMIA	10	
	MANUFACTURA METALICA	11	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	8	
	NO VINCULADOS	14	
ATACAMA	COMERCIO	5	40
	CONSTRUCCION	2	

REGION	SECTOR	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL
	MANUFACTURA METALICA	7	
	MINERIA METALICA	7	
	SERVICIOS	2	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	2	
	NO VINCULADOS	15	
COQUIMBO	AGRICOLA	22	118
	COMERCIO	9	
	CONSTRUCCION	25	
	GASTRONOMIA	26	
	MINERIA METALICA	8	
	SERVICIOS	3	
	SUMINISTRO DE GAS ELECTRECIDAD Y AGUA	5	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	4	
	NO VINCULADOS	16	
VALPARAISO	AGRICOLA	10	221
	COMERCIO	21	
	CONSTRUCCION	46	
	ELABORACION DE ALIMENTOS	2	
	GASTRONOMIA	47	
	MANUFACTURA METALICA	12	
	SERVICIOS	27	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	24	
	NO VINCULADOS	32	
METROPOLITANA	AGRICOLA	8	344
	COMERCIO	13	
	CONSTRUCCION	24	
	INDUSTRIA DEL PAN	29	
	LOGISTICA	22	
	MANUFACTURA NO METALICA	8	
	METALMECANICO	17	
	SERVICIOS	67	
	SUMINISTRO DE GAS ELECTRECIDAD Y AGUA	12	
	TURISMO	54	
	NO VINCULADOS	90	
OHIGGINS	ADMINISTRACION	19	198
	AGRICOLA	41	
	ARTESANIA	5	
	COMERCIO	20	
	CONSTRUCCION	48	
	GASTRONOMIA	35	
	SERVICIOS	10	

REGION	SECTOR	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	9	
	NO VINCULADOS	11	
MAULE	AGRICOLA	49	168
	COMERCIO	27	
	CONSTRUCCION	13	
	ELABORACION DE ALIMENTOS	5	
	FORESTAL	22	
	GASTRONOMIA	27	
	VITIVINICOLA	18	
	NO VINCULADOS	7	
	BIO BIO	AGRICOLA	
AGROINDUSTRIA		9	
COMERCIO		15	
CONSTRUCCION		48	
ELABORACION DE ALIMENTOS		3	
FORESTAL		11	
GASTRONOMIA		31	
MANUFACTURA METALICA		6	
SERVICIOS		13	
NO VINCULADOS		23	
ARAUCANIA	ACUICOLA Y PESQUERO	1	102
	ADMINISTRACION	8	
	ARTESANIA	23	
	COMERCIO	1	
	CONSTRUCCION	11	
	GESTION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4	
	SERVICIOS	8	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	1	
	TURISMO	15	
	NO VINCULADOS	30	
	LOS RIOS	ADMINISTRACION	
AGRICOLA		2	
ARTESANIA		3	
COMERCIO		3	
CONSTRUCCION		1	
GASTRONOMIA		9	
MANUFACTURA METALICA		2	
SERVICIOS		7	
TRANSPORTE Y LOGISTICA		3	
NO VINCULADOS		10	
LOS LAGOS	ACUICOLA Y PESQUERO	3	139

REGION	SECTOR	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL
	ADMINISTRACION	1	
	AGRICOLA	10	
	COMERCIO	10	
	CONSTRUCCION	27	
	ELABORACION DE ALIMENTOS	2	
	GASTRONOMIA	44	
	GESTION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS	5	
	MANUFACTURA	2	
	MANUFACTURA METALICA	6	
	SERVICIOS	11	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	6	
	NO VINCULADOS	12	
	AYSEN	ACUICOLA Y PESQUERO	
COMERCIO		6	
CONSTRUCCION		8	
GASTRONOMIA		11	
NO VINCULADOS		3	
MAGALLANES	COMERCIO	3	32
	CONSTRUCCION	7	
	GASTRONOMIA	6	
	MANUFACTURA METALICA	2	
	MINERIA NO METALICA	1	
	TRANSPORTE Y LOGISTICA	3	
	TURISMO	4	
	NO VINCULADOS	6	

Fuente: Elaboración Propia.

**D. CÁLCULO DEL INDICADOR DE PORCENTAJE DE PLANES FORMATIVOS DESARROLLADOS PARA LA CAPACITACIÓN ASOCIADOS A LAS NECESIDADES DE PLANES LEVANTADAS, POR REGIÓN Y A NIVEL NACIONAL PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015.**

El cálculo del indicador con la información disponible para el año 2014 entrega el siguiente resultado.

**Tabla 5: Indicador porcentaje planes formativos asociados a demanda año 2014.**

REGION	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL	INDICADOR
ATACAMA	2	12	17%
VALPARAISO	3	15	20%
METROPOLITANA	10	25	40%

REGION	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL	INDICADOR
OHIGGINS	3	8	38%
MAULE	13	36	36%
BIO BIO	3	11	27%
LOS LAGOS	6	14	43%
<b>NACIONAL</b>	<b>40</b>	<b>121</b>	<b>33%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

Como es posible observar, de las siete regiones implementadas en el piloto, la región de Los Lagos es la que logra el mayor porcentaje de relación entre planes formativos y necesidades levantadas, seguida por la región Metropolitana. El indicador nacional alcanza al 33%. Esta situación mejora considerablemente para el año 2015, donde el mismo indicador alcanza al 83% a nivel nacional, y en regiones como Maule y O'Higgins alcanza sobre el 90%, tal como se aprecia en la tabla 6.

**Tabla 6: Indicador porcentaje planes formativos asociados a demanda año 2015.**

REGION	NUMERO DE CURSOS	TOTAL REGIONAL	INDICADOR
ARICA	17	24	71%
TARAPACA	23	35	66%
ANTOFAGASTA	34	48	71%
ATACAMA	25	40	63%
COQUIMBO	102	118	86%
VALPARAISO	189	221	86%
METROPOLITANA	254	344	74%
OHIGGINS	187	198	94%
MAULE	161	168	96%
BIO BIO	139	162	86%
ARAUCANIA	72	102	71%
LOS RIOS	31	41	76%
LOS LAGOS	127	139	91%
AYSEN	27	30	90%
MAGALLANES	26	32	81%
<b>NACIONAL</b>	<b>1414</b>	<b>1702</b>	<b>83%</b>

Fuente: Elaboración Propia.

## E. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.<sup>244</sup>

Como es posible observar, existe una clara mejoría en el desempeño del indicador que relaciona la oferta de cursos del año 2015 con la demanda levantada en los procesos regionales de 2014. Sin embargo, se hace necesario mejorar y estandarizar los procesos de consulta y registro de los mismos, de manera de permitir un mejor seguimiento y análisis del proceso y ponderar la representatividad de los resultados de estos con el mercado laboral

<sup>244</sup> El análisis del presente estudio fue realizado sobre la relación oferta demanda, lo que no significa que toda la oferta realizada haya sido comprada por SENCE.

regional. Asimismo, se hace necesario precisar la manera en que se levantaron un número importante de ocupaciones que no se relacionaban con los sectores productivos priorizados por cada región y trabajados mediante mesas de trabajo, los que permiten aumentar el indicador de oferta relacionado con la demanda, pero que no necesariamente provienen de los procesos participativos de consulta y priorización.