



INFORME DE RESULTADOS

Diálogos regionales en la construcción de la Política Nacional de Capacitación



EQUIPO TÉCNICO**Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

Andrés Contreras Díaz

Catalina Díaz Muñoz

Alberto Díaz Zavala

Sheila Venegas Silva

Francisca Bastías Acuña

EQUIPO CONSULTOR

Instituto de Desarrollo Local y Regional, Universidad de
La Frontera (IDER-UFRO)

JEFE DE PROYECTO

Camilo Rosas Flores

COORDINADORA TÉCNICA

Catalina Garrido Higuera

EQUIPO ANALISTA

Bridgett Schmidt Araneda

Verónica Torres Barriga

Marie Lagrillere Gautier

Joaquín Acuña Cabrera

Angélica Montero Jaramillo

Cristian Bastidas Navarrete

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Carla Molina Santibáñez

Contenidos

Introducción	5
Metodología	7
Diálogos Regionales	9
Convocatoria de los talleres	9
Pauta de los talleres	12
Análisis de la información	13
Talleres macro zonales	13
Convocatoria de los talleres	13
Pauta de los talleres	14
Análisis de la información	14
Taller de trabajo con el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación	15
Presentación de resultados	16
Los desafíos del Sistema Nacional de Capacitación desde la mirada de las regiones	16
Territorios en Diálogo: Evaluación de principios para la Política Nacional de Capacitación	23
Trabajo Decente	23
Universalidad, igualdad de género e inclusión	25
Integración de Políticas	27
Diálogo Social y Tripartismo	28
Uso de datos para toma de decisiones	29
Otros Principios propuestos por las personas asistentes	30
Propuestas Territoriales: Análisis de los Ejes y sus medidas desde las Regiones	32
1. Descentralizar para promover la formación e intermediación laboral con pertinencia territorial	32
2. Facilitar el acceso y promover el uso y comprensión del sistema por parte de los usuarios y las usuarias	35
3. Sumar a las MIPYMES, cooperativas y empresas con registros tributarios especiales al Sistema	38



4. Desconcentrar el sistema de capacitación, favoreciendo la entrada de nuevos actores a competir	40
5. Fortalecer la mirada de los trabajadores y las trabajadoras y el rol de la empleabilidad en el uso de la Franquicia Tributaria	42
6. Mejorar la calidad de los programas y oferentes de capacitación	47
7. Asegurar la pertinencia de los programas de capacitación y su vinculación al desarrollo productivo sostenible, implementando la Estrategia Nacional de Prospección	50
8. Potenciar la articulación de la capacitación con el sistema educacional	53
Conclusiones	55
Anexos	58
Taller de retroalimentación con Directivos de Sence Nacional	58
Listas de asistencia diálogos regionales	61



Introducción

La Subsecretaría del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo lideran actualmente el proceso de construcción de la primera Política Nacional de Capacitación de Chile. En el marco de la Ley 19.518, promulgada en 1997, se indica que “existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación”, sin embargo, recién en 2023 se instaló el primer Consejo Nacional de Capacitación, presidido por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román.

Este Consejo, planteado como una instancia tripartita, se compone por los Ministerios de Hacienda, Economía, Fomento y Turismo, y Educación, la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), cuatro consejeros o consejeras provenientes del sector laboral y cuatro representantes del sector empresarial, siendo su Secretaría Técnica responsabilidad del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

Considerando que su ámbito de acción es esencialmente descentralizado, se instalaron durante el mismo año los Consejos Regionales de Capacitación, con una estructura también tripartita y liderados por el Gobernador o Gobernadora Regional, como parte de la labor de descentralización del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o bien, por las Seremías del Trabajo y Previsión Social en aquellas regiones donde el Gobierno Regional no asume esta competencia, contando con la participación de las Seremías de Hacienda, Economía, y Educación, y consejeros y consejeras de los sectores laborales y empresariales. Además, cuenta con una Secretaría Técnica a cargo de la respectiva Dirección Regional del Sence.

Habiendo instalado la gobernanza de este Consejo, se buscó avanzar en la construcción de la Política Nacional de Capacitación, logrando que a fines de 2023 se gestara una primera propuesta de principios y ejes estratégicos para este documento. Es en este marco que, adicionalmente, se busca identificar los principales desafíos, expectativas y proyecciones de las regiones, razón por la cual se decide realizar diálogos con actores clave en las 16 regiones del país, buscando generar espacios de reflexión y discusión en los Consejos Regionales de Capacitación, al igual que entre otros actores clave (stakeholders) del mundo público, privado, de las y los trabajadores, instituciones de formación y de la sociedad civil, continuando con la naturaleza tripartita de esta institucionalidad.



En este escenario, se lleva a cabo un concurso para la ejecución de dichos diálogos, financiado mediante proyectos específicos con cargo al 5% de la Franquicia Tributaria, a través de tres Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, a saber, la Corporación de Capacitación de la Construcción, OTIC Asimet y OTIC SOFOFA, y que tenía como objetivo principal *“Desarrollar un diálogo con los Consejos Regionales de Capacitación en torno a la Política Nacional de Capacitación, así como con otros actores clave regionales del sistema de capacitación, con el objetivo de retroalimentar al Consejo Nacional de Capacitación para el fortalecimiento de esta política”*.

El ejecutor de dicho proceso fue el Instituto de Desarrollo Local y Regional de la Universidad de La Frontera, quien estuvo a cargo, por un lado, de la revisión de experiencias internacionales asociadas a las políticas de capacitación de seis países, y por otro, de la realización de los 32 diálogos regionales presenciales en las 16 regiones del país. Este proceso tuvo una duración de 7 semanas, iniciando el 9 de abril en la región de Tarapacá y concluyendo el 28 de mayo en el Maule, recibiendo a un total de 619 participantes entre los diálogos de los Consejos Regionales de Capacitación y aquellos con otros stakeholders.

Estas instancias de diálogo presencial fueron complementadas con la realización de cinco talleres macro zonales online, que congregaron a las y los miembros de los Consejos Regionales de Capacitación y que se distribuyeron en las macrozonas Norte, Centro, Centro Sur, Sur y Austral, con el fin de profundizar en las medidas propuestas por los actores regionales respecto a los ejes estratégicos propuestos.

Con motivo de lo anterior, el presente informe muestra los resultados de los procesos participativos de estos diálogos regionales y macro zonales, considerando su metodología, los hallazgos en cuanto a los principios y ejes estratégicos propuestos, así como las sugerencias y recomendaciones realizadas por el equipo ejecutor para la construcción de dicha directriz. De esta forma, se busca contribuir con información territorial y pertinente respecto a las reflexiones de las regiones con relación a los principales desafíos y oportunidades de los territorios para avanzar hacia la consolidación de un Sistema Nacional de Capacitación mediante la primera Política de Capacitación de Chile, lo que aporta directamente a mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas.



Metodología

Debido a la necesidad de conocer y comprender en profundidad la realidad de las regiones respecto al escenario de la capacitación, sus desafíos, oportunidades y proyecciones, se realizó un levantamiento de información que fuera capaz de diagnosticar estos elementos. En concreto, la metodología fue de naturaleza cualitativa y consideró tres etapas, correspondientes a diálogos regionales, talleres macrozonales y un taller con el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación.

La base de la conversación sostenida en las diferentes instancias de levantamiento de información se abordó a partir de la propuesta de principios y ejes estratégicos trabajada por el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación, presentados a continuación:

Principios de la Política Nacional de Capacitación:

1. **Trabajo decente:** Acceder a aprendizajes de calidad es un eje del trabajo decente, así como un medio para alcanzarlo. La formación debe orientarse prioritariamente hacia capacitaciones que les permitan a las personas aumentar su empleabilidad y desempeñarse en puestos de trabajo de calidad.
2. **Universalidad, igualdad de género e inclusión:** Acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, demográfica y social. Especial énfasis y prioridad en grupos desfavorecidos en términos de empleo, como mujeres y jóvenes.

Figura 1. Etapas del proceso de levantamiento de información



Fuente: Elaboración propia.



- 3. Diálogo social y tripartismo:** Promover instancias de diálogo social en materia de capacitación y empleo, tanto a nivel nacional, regional, local y de empresa.
- 4. Integración de políticas:** La capacitación laboral es solo un momento de todo el proceso o flujo de empleabilidad de las personas. Existen instrumentos y políticas que deben ser consideradas, como ChileValora, la Bolsa Nacional de Empleo, etc.
- 5. Uso de datos para la toma de decisiones:** Cambios tecnológicos, demográficos y ecológicos afectan las formas de trabajo y el perfil de los trabajadores, lo que desafía las temáticas y modelos de aprendizaje. El sistema debe adaptarse a estos cambios en línea a la mejora permanente, pero además debe monitorear activamente el mercado para ofrecer alternativas de capacitación pertinentes.

Ejes estratégicos de la Política Nacional de Capacitación:

1. Descentralizar, para promover la formación e intermediación laboral con pertinencia territorial.
2. Facilitar acceso y promover uso y comprensión al sistema por parte de los/as usuarios/as.
3. Sumar a las MIPYMES, cooperativas y empresas con registros tributarios especiales al Sistema.
4. Desconcentrar el sistema de capacitación, favoreciendo la entrada de nuevos actores a competir.
5. Fortalecer la mirada de los/as trabajadores/as y rol de la empleabilidad en el uso de la Franquicia Tributaria.
6. Mejorar la calidad de los programas y oferentes de capacitación.
7. Asegurar la pertinencia de los programas de capacitación y su vinculación al desarrollo productivo sostenible -implementando la Estrategia Nacional de Prospección Laboral-.
8. Potenciar la articulación de la capacitación con el sistema educacional.

Tomando esto en consideración, en el siguiente apartado se da cuenta de un resumen de la metodología utilizada en las diferentes instancias de recolección de información, así como las estrategias de contacto e invitación de las personas clave, los lineamientos metodológicos de cada espacio de reflexión y su consiguiente proceso de análisis de información.



Diálogos Regionales

Los diálogos regionales fueron instancias de conversación presencial tripartita desarrolladas en las 16 regiones del país, y que se componía de 2 talleres en cada región, el primero con el Consejo Regional de Capacitación y el segundo con otros actores clave a nivel regional, pertenecientes al mundo público, privado, de las personas trabajadoras, instituciones formativas y de la sociedad civil. Estos talleres iniciaron el 9 de abril en Iquique, región de Tarapacá, y finalizaron luego de 7 semanas de trabajo el 28 de mayo en Talca, región del Maule, según se visualiza en la siguiente figura 2.

El principal objetivo de los diálogos regionales fue generar espacios de reflexión entre los actores clave del sistema de capacitación con respecto a los principales desafíos visualizados a nivel regional.

Convocatoria de los talleres

La identificación de los actores a convocar a los talleres estuvo a cargo de cada Dirección Regional del Sence. Si bien quienes integran los Consejos Regionales de Capacitación están identificados y oficializados mediante resolución, el listado de actores a convocar para el taller de stakeholders fue definido por los equipos regionales del Sence de acuerdo a la realidad de cada una de las regiones e instituciones que participan en torno a la capacitación a nivel local, teniendo como principal orientación la conformación tripartita de la convocatoria. Así también, se sumaron otras sugerencias que buscaban abrir el espacio a representantes de mipymes, oficinas municipales de intermediación laboral, observatorios laborales, representantes de ChileValora a nivel regional y otros actores que se estimaran pertinentes en cada región, propiciando la convocatoria de al menos los siguientes grupos de interés:

Figura 2. Calendario de talleres regionales



Fuente: Elaboración propia.



- Gremios o empresas que no participan del Consejo Regional de Capacitación.
- Sindicatos o representantes de trabajadores que no participan del Consejo Regional de Capacitación.
- Autoridades regionales y locales que no participan del Consejo Regional de Capacitación, tales como alcaldes o asociaciones de municipalidades, delegados presidenciales, seremis, direcciones de servicios, entre otros.
- Organismos de capacitación, certificación, formación e intermediación laboral.
- Representantes de organismos de la sociedad civil.
- Miembros de los COSOC regionales.
- Otras organizaciones que no estén representadas en los COSOC regionales.

Sumado a lo anterior, con el objetivo de identificar brechas específicas en materia laboral y de capacitación a nivel nacional, se sugirió la consideración de otros criterios de inclusión tales como actores que representaran a instituciones vinculadas temáticas de género, discapacidad, juventudes y otras que fueran de interés a nivel regional.

La convocatoria a las personas invitadas estuvo a cargo del Instituto de Desarrollo Local y Regional (IDER-UFRO), aun cuando en algunas regiones se solicitó realizar una convocatoria conjunta, ya sea con el envío de invitaciones desde IDER-UFRO y el posterior refuerzo de parte de la Dirección Regional del Sence, o bien, un primer envío de invitaciones desde la Dirección Regional del Sence que luego fue reforzado de parte del equipo de IDER-UFRO. A continuación, se presenta como ejemplo un modelo de las invitaciones enviadas a los actores clave durante este proceso:

Figura 3. Invitación a talleres regionales



Fuente: Elaboración propia.

Junto con el envío de la invitación, se incluyó en los correos una minuta de contexto de los talleres que incluía los antecedentes del proyecto y su relevancia, el objetivo de la actividad, lineamientos de trabajo para la discusión en la actividad y las acciones posteriores al desarrollo de los diálogos, a modo de entregar la mayor información posible a las personas invitadas y así resguardar la cobertura de elementos mínimos para el correcto desarrollo del taller.

Como protocolo de contactación, se estableció un mínimo de tres envíos de la invitación mediante correo electrónico. El primero de ellos con dos semanas de anticipación respecto a la fecha del taller, el segundo una semana antes y el tercer envío de recordatorio el día previo a la actividad. Adicionalmente, el protocolo de contactación consideró una comunicación telefónica dos días antes del desarrollo de la actividad para confirmar, por última vez, a las personas convocadas a los talleres, tanto de los Consejos Regionales de Capacitación como del taller con otras personas clave, resguardando el cumplimiento de estas instancias para asegurar la participación en las diferentes instancias desarrolladas.

A nivel nacional, los 32 diálogos regionales lograron una participación aproximada de 619 personas¹.

Pauta de los talleres

Tomando como base para la conversación la propuesta de principios y ejes estratégicos trabajada por el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación, la pauta de trabajo de los diálogos regionales consideró tres momentos, correspondientes a:

1. **Sistema Nacional de Capacitación:** A modo de generar una contextualización del escenario regional y servir de apertura para la conversación, se presentaron dos preguntas que apuntaban, por un lado, a identificar los principales nudos críticos observados a nivel regional en materia de capacitación (*¿Cuáles son los nudos críticos que se observan en el Sistema Nacional de Capacitación? ¿Cuáles de estos son los más críticos a nivel regional?*) y, por otro, reconocer las expectativas de las personas clave en torno al funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación para los próximos 5 años (*¿Cómo esperaría usted que funcione este Sistema Nacional de Capacitación para los próximos 5 años?*).
2. **Principios de la Política Nacional de Capacitación:** El segundo momento consistió en una invitación a evaluar los cinco principios propuestos para la Política desde una perspectiva regional. De este modo, las personas participantes evaluaron la relevancia y pertinencia de cada uno de los prin-

¹ Considerando a aquellas personas que se inscribieron en las listas de asistencia provistas en cada uno de los talleres.



cipios en el contexto actual, además de tener un espacio para complementar los principios propuestos o bien, agregar alguno que se consideraran necesario de incorporar (*Tomando en cuenta los 5 principios orientadores propuestos para la Política Nacional de Capacitación, ¿Cómo evaluaría la relevancia de estos principios en el contexto actual? ¿Hay algún principio que debería agregarse, o alguno que requiere ser complementado?*).

3. Ejes Estratégicos de la Política Nacional de Capacitación:

El tercer y último momento del taller se orientaba a dos líneas de conversación. En primer lugar, a la evaluación de la pertinencia de los ejes propuestos (*¿Hay algún eje que debería agregarse, alguno con el cual usted no está de acuerdo, o sobre el cual realizaría alguna modificación?*) y, en segundo lugar, a la generación de propuestas de medidas concretas que debiesen ser incluidas en la Política Nacional de Capacitación para cada uno de los ejes planteados (*¿Qué medidas debiese incluir la Política Nacional de Capacitación para este eje estratégico?*).

En promedio, cada diálogo regional tuvo una duración aproximada de dos horas cronológicas.

Análisis de la información

El análisis de la información recogida consideró dos insumos, correspondientes a las pautas de trabajo entregadas a cada grupo para anotar las principales reflexiones abordadas en sus mesas, y los audios que contenían la conversación de cada grupo, previa autorización mediante la firma de un consentimiento informado. La información recogida en estos insumos fue traspasada a matrices de vaciado que permitieron el posterior análisis de la información a través de la sistematización de los hallazgos según las principales dimensiones de análisis del instrumento (nudos críticos, principios y ejes estratégicos), lo que contribuyó a estructurar un análisis que da cuenta de los elementos comunes y más reiterados por las personas participantes, los disensos y los vínculos entre los elementos identificados en dicho proceso.



Talleres macro zonales

La segunda instancia de recolección de información consistió en la realización de 5 talleres macro zonales con representantes de los Consejos Regionales de Capacitación, y tuvo como principal objetivo profundizar y complementar las medidas propuestas para los ejes estratégicos en los diálogos regionales. Estos talleres fueron desarrollados de manera online para facilitar la interacción de las personas participantes entre las diferentes regiones de cada macrozona, iniciando el 4 de junio con la macrozona centro y concluyendo el 11 de junio con la macrozona norte, tal como se presenta en la figura a continuación:

Convocatoria de los talleres

Al igual que en el caso de los talleres regionales, la convocatoria de la actividad estuvo a cargo del equipo IDER-UFRO, aun cuando algunas Direcciones Regionales del Sence optaron por iniciar la convocatoria desde el Servicio, en su rol de Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Capacitación. La fecha de realización de la actividad fue informada con antelación a las personas participantes de los talleres regionales, así como a las propias Direcciones Regionales del Sence mediante un correo de consideraciones enviado posterior al desarrollo de cada taller regional. De esta forma, el protocolo de contactación para la realización de los talleres macro zonales consistió en un primer envío entre 1 semana y media a 2 semanas antes de la realización de la actividad, un segundo envío la semana antes de la actividad y un tercer envío de recordatorio la jornada previa a la realización del taller, lo que fue reforzado a partir de llamados telefónicos realizados entre uno a dos días antes de la actividad.

Figura 4. Calendario de talleres macro zonales



Fuente: Elaboración propia.



Pauta de los talleres

La instancia de participación macro zonal consideró, en primer lugar, la presentación de los resultados preliminares de las regiones que componen cada macrozona, permitiendo exponer los principales nudos críticos identificados por las personas participantes, así como las principales acciones propuestas para cada uno de los ejes estratégicos, lo que fue posteriormente utilizado como el insumo central para el desarrollo del taller. En este sentido, se presentaron preguntas rectoras para orientar la conversación, la cual fue guiada de manera online por dos profesionales IDER-UFRO a cargo del taller.

De esta forma, las preguntas propuestas para esta instancia participativa fueron las siguientes, las cuales fueron trabajadas para cada uno de los ejes estratégicos:

Considerando los ejes estratégicos presentados, y tomando en cuenta las acciones identificadas en los diálogos regionales, les pedimos que puedan responder la siguiente pregunta:

¿Cuál es su evaluación respecto a las acciones planteadas en los diálogos regionales? ¿Consideran que estas son pertinentes de ser incluidas en la Política Nacional de Capacitación? ¿Complementaría o quitaría alguna de estas acciones?

En promedio, cada taller macro zonal tuvo una duración aproximada de dos horas cronológicas.

Análisis de la información

La primera sistematización de los talleres fue aquella realizada en cada instancia de participación, en la que las personas moderadoras vaciaron la conversación directamente a una matriz con observaciones a partir de los puntos abordados por las personas participantes, y que fue proyectada para que las personas asistentes pudieran ir dando seguimiento a la sistematización. Esto permitió, posteriormente, integrar dichos comentarios en el análisis de las propuestas de ejes estratégicos, complementando así los hallazgos obtenidos a partir de los talleres regionales, desde una mirada macro zonal.



Taller de trabajo con el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación

Posterior a la realización de los talleres macro zonales, el día 24 de junio de 2024 se llevó a cabo un taller presencial con el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación en dependencias del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este taller, que tuvo como objetivo recoger la mirada de los miembros del Comité Técnico respecto a los hallazgos obtenidos desde los talleres regionales, corresponde a un ajuste metodológico de una primera etapa de recolección de información propuesta, consistente en entrevistas individuales con actores clave del Sistema Nacional de Capacitación, debido a la oportunidad de contar con estos actores clave en un mismo espacio, propiciando así el desarrollo de una conversación grupal que permitiera cruzar tanto la experiencia de los actores como las proyecciones propias de esta estructura de representación tripartita. En este caso, la convocatoria de la actividad estuvo a cargo de la Subsecretaría del Trabajo.

Respecto al desarrollo del taller, la instancia inició con la presentación de los principales hitos asociados a la consultoría, dando cuenta de los resultados recogidos a nivel nacional en cuanto a los nudos críticos y de la evaluación de los principios propuestos por esta misma instancia. De esta manera, la conversación se orientó a retroalimentar lo recogido en los talleres regionales, así como reflexionar respecto a los ajustes y complementos que deberían incorporarse en los principios propuestos para recoger e incorporar la mirada de los territorios en la Política Nacional de Capacitación.

La información recogida en el marco de este taller fue utilizada para complementar el apartado de recomendaciones del presente informe.

Figura 5. Registro fotográfico de taller con Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación



Fuente: Elaboración propia.



Presentación de resultados

El siguiente capítulo presenta los resultados de los 32 diálogos regionales realizados en las 16 regiones del país. En primer lugar, se presentan a modo de desafíos los nudos críticos evidenciados desde las regiones respecto al Sistema Nacional de Capacitación, para posteriormente profundizar en la evaluación de los cinco principios propuestos para esta política. Finalmente, el apartado cierra con la evaluación realizada de los ocho ejes estratégicos y las principales medidas propuestas por las regiones para llevar estos ejes a la Política Nacional de Capacitación.

Los desafíos del Sistema Nacional de Capacitación desde la mirada de las regiones

Como se mencionó en el capítulo anterior, el primer momento del taller buscaba abrir un espacio de apertura a la discusión, que sirviera de contexto para la conversación posterior respecto a principios y ejes estratégicos de la Política Nacional de Capacitación. Así, las regiones pudieron manifestar sus principales desafíos con relación a la capacitación en sus territorios. Entre los temas abordados se encuentran robustecer la difusión y ampliar el acceso a los servicios y programas de capacitación ofrecidos por Sence, consolidar un sistema para el seguimiento, medición de impacto y calidad de las capacitaciones, fortalecer la toma de decisiones descentralizada, reconociendo las particularidades territoriales y asegurando que los programas de capacitación sean relevantes para los diferentes territorios del país, e incentivar la articulación entre los distintos actores del sistema de capacitación, como Sence, OMIL, empresas y sindicatos, entre otros.

A continuación, se presentan los principales hallazgos de esta discusión, planteados a modo de desafío.



Robustecer la difusión de servicios y programas Sence en el territorio

Uno de los desafíos más mencionados a nivel nacional es la necesidad de robustecer la difusión de la oferta y programas Sence. Se percibe que la ciudadanía en general tiene bajos niveles de conocimiento sobre el sistema de capacitación, su funcionamiento y alcance, además de cómo acceder a estos programas y cuál es el público objetivo al que está dirigido. Este nivel de información sobre la oferta disponible afecta la participación y el aprovechamiento de las oportunidades de capacitación.

Además, se menciona que en general, los canales de comunicación de Sence requieren robustecerse para lograr ampliar la cobertura, tanto a nivel territorial como digital. Vinculado a ello, se identifican brechas para el uso de la plataforma web de Sence, sobre todo en aquellos grupos de la población con mayores obstáculos para acceder a este tipo de tecnologías, como son las personas adultas mayores y la población rural, por ejemplo. Lo anterior da cuenta de la necesidad de buscar estrategias que faciliten el acceso de estas herramientas a personas que, por conocimiento o falta de conectividad digital, tienen dificultades para utilizar estos canales de atención.

Fomentar el uso de beneficios tributarios para la capacitación

En línea con la difusión de servicios y programas Sence, un segundo desafío es el bajo nivel de conocimiento, por parte de algunas empresas, sobre los beneficios tributarios que permiten acceder a instrumentos de capacitación para sus trabajadores y personas buscadoras de empleo. Se visualizan dificultades para acceder a la información sobre los programas vigentes, lo que lleva a un desconocimiento de los beneficios a los que pueden optar las empresas, como los programas de apoyo a la contratación y la franquicia tributaria, entre otros.

También existen empresas que, si bien cuentan con la información, prefieren no invertir en capacitación porque perciben que interfiere con el tiempo de producción, junto con la percepción de que las y los trabajadores prefieren realizar estas actividades formativas durante el horario laboral. Además, se menciona la percepción de las empresas con respecto a la importancia de asegurar la calidad y pertinencia de los cursos de capacitación, acción que contribuiría a aumentar la colocación de las personas capacitadas. Por otra parte, se menciona que existe una preocupación por parte de las personas empleadoras respecto a que la capacitación de sus trabajadores conduzca a una fuga de talentos hacia otras empresas, significando una pérdida de tiempo y recursos.

Finalmente, se manifiesta la percepción de una barrera de acceso a la cobertura Sence para trabajadores de empresas con sueldos más altos, lo que dificulta el acceso a beneficios para la capacitación en estos casos particulares. Por otro lado, se visualizan barreras de acceso en el uso de la Franquicia Tributaria para micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).



Consolidar un sistema de seguimiento, medición de impacto y calidad de las capacitaciones

El tercer desafío visualizado a nivel nacional radica en la necesidad de consolidar un sistema de seguimiento, medición de impacto y de calidad de las capacitaciones ofrecidas por el Sence. Se ha observado que, en algunas ocasiones, los cursos de capacitación abordan contenidos generales que distan de la especificidad requerida para la realidad local y las necesidades del mercado laboral, por lo que pueden no ser oportunas para desarrollarse en los puestos de trabajo requeridos en la región, siendo necesario implementar metodologías de evaluación que permitan mejorar y adaptar los programas a las necesidades reales del mercado laboral, que está en constante transformación.

En este mismo sentido, algunas personas participantes identifican usuarios que constantemente se están capacitando, pero que no están buscando insertarse laboralmente, o que realizan los cursos para recibir beneficios económicos o bonos asociados, quitando estos cupos a otras personas que sí tienen la intención de insertarse en el mundo laboral. Es por esto, que se hace necesario mejorar los procesos de selección y seguimiento de postulantes y personas usuarias de estas capacitaciones para evitar dichas situaciones. Este seguimiento también permite evaluar la inserción laboral y las trayectorias laborales de las personas capacitadas, permitiendo tener una visión del impacto de los cursos en la población.

Potenciar mecanismos de actualización de los cursos

En cuanto a los contenidos de los cursos, y vinculado al punto anterior, se indica como un desafío lograr una actualización de éstos, buscando que el sistema de capacitación logre adaptarse rápidamente a los cambios en los requerimientos del mercado laboral. Estos cambios incluyen, por ejemplo, la incorporación de nuevas tecnologías, inteligencia artificial y automatización. Para lograr la actualización de los perfiles laborales y así alinearse con los avances tecnológicos y las necesidades del futuro, es importante fomentar las habilidades digitales en el sistema de capacitación para mejorar la competitividad de las personas trabajadoras en un mercado laboral cada vez más digitalizado y automatizado. Sobre este escenario, también se vuelve crucial el fortalecimiento de habilidades blandas o socioemocionales que permitan el desarrollo integral de las personas participantes, como la comunicación efectiva y el liderazgo.

Otros aspectos relevados desde los territorios consideran la incorporación de temáticas transversales, como incluir un enfoque hacia el emprendimiento en aquellos cursos en los que se visualicen oportunidades de salida independiente. Otra temática transversal que se visualiza es el fortalecimiento la perspectiva de género en los cursos, desde orientaciones y conceptos básicos en la materia, que permitirían abordar brechas culturales asociadas a la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo, especialmente en cuanto a su participación en oficios o sectores productivos masculinizados.



Fortalecer la toma de decisiones descentralizada, reconociendo las particularidades territoriales

Un quinto desafío da cuenta de la centralización en los lineamientos de funcionamiento del sistema de capacitación. Si bien se considera que es un punto en el que se ha ido avanzando, aún más con el establecimiento de los Consejos Regionales de Capacitación, se menciona que todavía se limita una mayor participación de actores locales y regionales en la toma de decisiones, lo que resulta en capacitaciones que no siempre están alineadas con las necesidades específicas de los diferentes territorios del país.

Adicionalmente, se considera que el proceso de compra de cursos del Sence también debe reconocer las particularidades territoriales y productivas asociadas al mercado laboral, debido a que en ocasiones la temporalidad de la licitación, adjudicación y ejecución de los cursos difiere con los propios tiempos del mundo productivo.

Asimismo, el desafío del reconocimiento de las particularidades territoriales se traslada también a la asignación de recursos, con regiones que manifiestan dificultades asociadas a la estandarización del valor hora de los cursos, lo que desconoce las particularidades territoriales en cuanto a costos logísticos vinculados a la ejecución de los cursos de capacitación en lugares más alejados o aislados, situación que se manifiesta particularmente en regiones extremas como la Región de Magallanes y La Antártica Chilena, y la Región de Arica y Parinacota, por ejemplo.

Promover la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el Sistema Nacional de Capacitación

Otro desafío visualizado está asociado a la articulación entre los actores involucrados en el Sistema Nacional de Capacitación. En este escenario, se visualiza la importancia de fomentar la vinculación entre los diferentes actores (Sence, Oficinas Municipales de Información Laboral - OMIL, sindicatos, empresas y gremios, instituciones de educación media y superior, entre otros), con el fin de fortalecer la implementación de programas de capacitación.

Entre las dificultades asociadas a estas vinculaciones, se menciona que se requiere de una mayor vinculación entre las OMIL, reconocidas como un actor fundamental de vinculación entre el sistema de capacitación y la ciudadanía, y otros actores locales relevantes, escenario que contribuiría a avanzar de mejor forma en la identificación y priorización de las necesidades de capacitación en sus respectivos territorios. Por otro lado, se visualiza la necesidad de generar una mayor articulación, tanto a nivel central como regional y local, entre los diferentes servicios que generan de capacitación, lo que facilitaría el avance hacia esfuerzos mancomunados para desafíos específicos, logrando un trabajo colaborativo y un uso eficiente de los recursos del estado.



De esta forma, un Sistema Nacional de Capacitación que goce de interacciones y articulaciones robustas entre los actores aportaría a evitar la multiplicidad de programas y a realizar capacitaciones de manera efectiva, satisfaciendo las necesidades del mercado laboral, de las personas trabajadoras y de quienes buscan empleo.

Incentivar la constitución y funcionamiento de los comités bipartitos de capacitación

Los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC), organismos cuya misión es evaluar y acordar el Plan de Capacitación y de Evaluación y/o Certificación de Competencias Laborales, incluyen la representación de empleadores y trabajadores en partes iguales, y son esenciales para el desarrollo de programas de capacitación al interior de las empresas, así como también cumplen un rol de asesor al empleador en materias de capacitación. Estas instancias son exigidas por ley a empresas que cuenten con 15 o más trabajadores.

En este contexto, se considera que los CBC tienen un potencial para avanzar en el ámbito de la capacitación, en beneficio tanto de las empresas como de las personas trabajadoras. Sin embargo, se visualiza que se puede aumentar la eficacia de estos organismos fortaleciendo la colaboración activa y equitativa que debe existir entre quienes representan a la empresa y quienes representan a las personas trabajadoras. Para lograr que los CBC logren enfocarse en diseñar y supervisar programas de capacitación que apunten a mejorar la productividad y condiciones laborales, se deben generar estrategias que incentiven un trabajo cooperativo y participativo entre ambos grupos.

Ampliar el acceso de grupos prioritarios de la población al Sistema Nacional de Capacitación

El acceso de grupos de especial interés al Sistema Nacional de Capacitación es otro desafío visualizado por las personas participantes, principalmente asociado a grupos como las personas mayores y con discapacidad, aun cuando se menciona también, en menor medida, a las personas migrantes y a la población de pueblos originarios. De esta forma, se manifiesta que la generación de programas específicos y adaptados a estas poblaciones aportaría en su desarrollo laboral, ampliando sus oportunidades de inserción laboral y mejorando sus trayectorias laborales.

Por otra parte, se menciona que los horarios y duración de las capacitaciones representan un obstáculo importante para muchos participantes, especialmente para aquellos en sectores como la agricultura y el comercio, donde las jornadas laborales son extensas e incompatibles con los horarios y temporadas en las que se imparten los cursos. Este obstáculo también afecta fuertemente a las mujeres, debido a las labores de cuidado que muchas realizan y que dificultan participación. En este sentido, se hace relevante poder considerar horarios y



épocas del año que permitan la participación de más personas, facilitando su acceso a cursos de capacitación.

Optimizar los tiempos asociados al proceso de capacitación

En línea con lo mencionado respecto al reconocimiento de las particularidades territoriales para la definición de plazos y tiempos de ejecución de las capacitaciones, este punto destaca como fundamental en tanto se requiere que el sistema pueda adaptarse rápidamente a las necesidades de reconversión laboral que se requieren, por ejemplo, debido a la pérdida de puestos de trabajo asociados a las distintas catástrofes que se han enfrentado durante el último tiempo o por la clausura de grandes empresas.

Según las personas participantes de los diálogos regionales, es importante lograr adecuar los tiempos, desde el levantamiento de necesidades, licitación, adjudicación, reclutamiento de participantes y ejecución de actividades, para que se logren los objetivos oportunamente, favoreciendo la eficacia de la capacitación y cumpliendo con las expectativas de las personas que participan en estos procesos. En este contexto, se busca que desde que se detectan las necesidades de capacitación no pase, idealmente, más de un año, ya que al extender el tiempo las necesidades del mercado laboral van cambiando, lo que puede significar que ya no se están demandando esas competencias de parte de las empresas.

Aumentar la disponibilidad de información sobre las necesidades de capacitación y demanda de empleo a nivel local

Finalmente, se considera importante contar con información de las necesidades territoriales de capacitación y demanda de empleo para avanzar hacia la definición de cursos y programas focalizados a partir de los requerimientos regionales y comunales, lo que se presenta actualmente como un desafío, especialmente en cuanto a la disponibilidad de datos a nivel comunal. Si bien existen instancias como las OMIL y los Observatorios Laborales Regionales, que levantan y cuentan con información territorial, se expresa la necesidad de profundizar aún más a nivel local, lo que permitiría que los gobiernos locales cuenten con información robusta para la toma de decisiones, asegurando que los programas de capacitación respondan a las necesidades de las empresas y de las comunas en su conjunto. Adicionalmente, se estima relevante que esta información se considere en las decisiones que se toman a nivel central, y no quede solo como un insumo para la comuna o la región.



Figura 6. Principales nudos críticos Sistema Nacional de Capacitación

- Robustecer la difusión de servicios y programas Sence en el territorio
- Fomentar el uso beneficios tributarios para la capacitación
- Consolidar un sistema de seguimiento, medición de impacto y calidad de las capacitaciones
- Potenciar mecanismos de actualización programática de los cursos
- Fortalecer la toma de decisiones descentralizada, reconociendo las particularidades territoriales
- Promover la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el Sistema Nacional de Capacitación
- Incentivar la constitución y funcionamiento efectivo de los comités bipartitos
- Ampliar el acceso de grupos prioritarios de la población al Sistema Nacional de Capacitación
- Optimizar los tiempos asociados al proceso de capacitación
- Aumentar la disponibilidad de información sobre las necesidades de capacitación y demanda de empleo a nivel local



Fuente: Elaboración propia.



Territorios en Diálogo: Evaluación de principios para la Política Nacional de Capacitación

Como se menciona previamente, los avances asociados a la Política Nacional de Capacitación permitieron que el Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación propusiera cinco principios rectores de esta política, correspondientes al Trabajo decente, Universalidad, igualdad de género e inclusión, Integración de políticas, Diálogo social y tripartismo y Uso de datos para la toma de decisiones, los cuales fueron llevados a los diálogos regionales para contar con una retroalimentación de las personas asistentes respecto a la pertinencia de esta propuesta en relación al sistema de capacitación.

A continuación, se presentan los resultados de las reflexiones asociadas a cada uno de estos principios, además de aquellas temáticas que fueron sugeridas como principios a incluir dentro de esta política.

Trabajo Decente

La incorporación del trabajo decente como un principio de la Política Nacional de Capacitación se percibe como un aspecto fundamental para avanzar en empleos de calidad que permitan a las personas trabajadoras desarrollar sus trayectorias laborales y de vida de acuerdo a sus expectativas, siendo percibido como la base de todos los principios. Ahora bien, de manera transversal se presenta como un desafío importante a nivel regional, haciendo mención a problemáticas como las brechas de ingresos, los horarios de las jornadas laborales, la falta de conciliación laboral-familiar, la inestabilidad laboral y, sobre todo, la sentida preocupación respecto a la situación de la informalidad laboral en diversas regiones del país, lo que dificulta que las personas trabajadoras puedan vincularse a condiciones de trabajo decente. Adicionalmente, en distintas regiones se hace mención, asociado al concepto de trabajo decente, a la inclusión laboral de las personas con discapacidad como una brecha a resolver, específicamente, en cuanto a la incorporación en puestos de trabajo existentes y no inventados por las empresas para cumplir con la normativa, lo que afecta directamente en autonomía y trayectoria de vida de la persona.



En este sentido, el trabajo decente es un concepto que debe fortalecerse a través de una coordinación intersectorial, liderado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y articulado con los diferentes servicios asociados, a modo de generar estrategias que permitan avanzar hacia una mayor comprensión y adopción del trabajo decente, promoviendo el establecimiento de condiciones dignas de trabajo que junto con ingresos justos aseguren la seguridad social, seguridad laboral, una adecuada salud mental y la conciliación laboral-familiar, como principales aspectos enunciados por las personas participantes de los talleres regionales.

Así, dentro de las medidas propuestas para transversalizar este principio, se menciona la importancia de la sensibilización respecto al concepto de trabajo decente, tanto para empresas como para personas trabajadoras, generando compromisos público-privados que permitan aumentar la valoración social de este concepto. Por otro lado, se otorga un importante rol a la fiscalización de los puestos de trabajo para asegurar de que se cumplan los criterios de trabajo decente.

En términos del rol de la capacitación en el contexto del trabajo decente, se percibe que ésta debe ser una herramienta para avanzar en la movilidad social de las personas trabajadoras, y que efectivamente, debe estar vinculada a la colocación laboral en trabajos decentes, ya sea en trabajos dependientes o independientes, pero en condiciones de formalización. De esta forma, existe la expectativa de que la capacitación debería ser conducente a mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sin embargo, hay aún una brecha para alcanzar una vinculación directa en este ámbito. Fortalecer la calidad de las capacitaciones de acuerdo a las necesidades productivas y territoriales, y avanzar en aumentar la valoración social de la capacitación de parte de las empresas y personas empleadoras se presentan como acciones concretas para enfrentar este desafío.

Por otro lado, empoderar a las personas trabajadoras respecto a sus derechos laborales y el concepto de trabajo decente se menciona recurrentemente como una vía para lograr condiciones de trabajo decente, lo que se materializa en propuestas como la incorporación transversal y obligatoria de módulos de derechos laborales en las capacitaciones impartidas.



Universalidad, igualdad de género e inclusión

Tomando como base que el principio de universalidad radica en no dejar a nadie fuera del Sistema Nacional de Capacitación, éste se considera como un elemento crucial a seguir fortaleciendo y, por lo tanto, ser considerado dentro de la Política Nacional de Capacitación. En esta misma línea, y si bien se demanda que el sistema efectivamente sea para todas las personas que lo requieren, se manifiesta la relevancia de fortalecer la focalización de programas para grupos prioritarios, a la vez que se pueda aumentar la difusión de aquellos cursos y programas a los que se puede acceder de manera universal.

Si bien desde el punto de vista regional se reconoce que ha habido avances en materia de inclusión e igualdad de género, existe la percepción de que aún queda un trabajo pendiente de seguir fomentando y fortaleciendo las estrategias de inclusión de grupos prioritarios. En este sentido, hay tres grupos de la población que son mencionados de manera más frecuente, correspondientes a las mujeres, las personas con discapacidad y las personas adultas mayores. Respecto al primer grupo, la incorporación de mujeres en la capacitación se presenta como un desafío en todas las regiones del país, aún más en aquellas cuyas vocaciones productivas son tradicionalmente masculinizadas. De esta manera, se manifiesta la importancia que el Sistema Nacional de Capacitación pueda aportar a avanzar hacia una mayor equidad de género entre hombres y mujeres, lo que se asocia, por ejemplo, a fomentar la incorporación de mujeres en cursos de capacitación de áreas masculinizadas. Otra de las propuestas realizadas en este marco radica en establecer cupos mínimos de participación femenina en los cursos de capacitación, a lo que se suman también las diversidades sexo-genéricas. Así también, la incorporación de contenidos transversales asociados al enfoque de género se valora de buena forma desde los actores clave, lo que contribuiría a sensibilizar a la población sobre la relevancia de trabajar para erradicar las brechas de género.

Por otro lado, la temática de los cuidados surge en la reflexión a modo de relevar la necesidad de fortalecer la oferta programática en esta área, tanto para aquellas personas que están ejerciendo labores de cuidado remunerado como no remunerado, que corresponde en ambos casos a grupos compuestos principalmente por mujeres. De esta manera, el Sistema Nacional de Capacitación, acorde a lo abordado en el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, contribuirá a la profesionalización de un oficio ejercido tradicionalmente en condiciones de informalidad, entregando mayores herramientas a las personas que ejercen estas labores, así como desarrollando nuevas competencias a personas que podrían ver en su oficio tradicional la posibilidad de generar una trayectoria laboral remunerada, sobre todo reconociendo el aumento de las tasas de dependencia en nuestro país.



Junto con ello, la temática de los cuidados también se aborda desde la perspectiva de la ejecución de los cursos de capacitación, especialmente en la necesidad de incorporar un enfoque que permita que las personas que ejercen cuidados, ya sea exclusivos o parciales, puedan contar con las condiciones para participar de capacitaciones, por ejemplo, mediante el establecimiento de guarderías o personal que pueda apoyar en los cuidados de la población dependiente, permitiendo aportar al logro de la conciliación entre las responsabilidades de cuidados y el desarrollo de las trayectorias laborales de las personas trabajadoras.

Un segundo grupo reconocido como prioritario a nivel regional es el de las personas con discapacidad. Al respecto, existe una opinión transversal respecto a la necesidad de avanzar de mejor forma en la inclusión de este grupo de la población, no solo en el mercado laboral, sino que también en cuanto a su participación en las instancias de capacitación. En este sentido, se hace mención a la relevancia de que los cursos de capacitación estén adaptados a las particularidades de los grupos prioritarios como, por ejemplo, incorporando cursos con lenguaje de señas o con sistema braille, a modo de generar espacios de capacitación realmente inclusivos para la población. Ahora bien, el desafío de la inclusión de personas con discapacidad en la capacitación también se ve reflejado en su incorporación en el mercado laboral, debido a los obstáculos de las empresas para lograr una inclusión efectiva. Sobre lo mismo, si bien se reconoce que la Ley 21.015 de Inclusión Laboral ha permitido aumentar la colocación de personas con discapacidad, el principio de inclusión no se cumple, pues se visualizan problemas para adaptar los puestos de trabajo a las distintas capacidades, ajustar la infraestructura necesaria para que puedan desarrollarse al interior de las empresas, desinterés de las empresas por contratar a personas con discapacidad y la creación de puestos ficticios de trabajo para cumplir con lo requerido por la Ley.

En este contexto, se hace mención a la necesidad de continuar sensibilizando a las empresas respecto a la inclusión laboral como una estrategia complementaria a la capacitación de las personas con discapacidad, que permita una colocación efectiva luego de la formación. Así también, aumentar las instancias de capacitación para quienes ejercen los roles de gestor o gestora de inclusión al interior de las empresas.

El tercer grupo prioritario más mencionado en los diálogos regionales es el de las personas mayores, identificados como actores que cada vez se están haciendo más presentes en las instancias de capacitación y de búsqueda de empleo. Al respecto, si bien se reconocen las complicaciones asociadas al aumento de esta participación, basado en la necesidad de generar recursos ante ingresos bajos y la relevancia de mejorar el sistema de pensiones en Chile, se indica la importancia de ajustar una oferta de capacitación focalizada para este grupo de



la población desde aspectos básicos como son la alfabetización y la alfabetización digital, desarrollando así competencias tanto para llevar a cabo correctos procesos de capacitación como para contar con mayores herramientas para su inserción en el mercado laboral de acuerdo a los requerimientos de éste.

Finalmente, se deja de manifiesto la relevancia de incorporar un enfoque integral al considerar la inclusión de grupos prioritarios, entendiendo que la superposición de las diferentes categorías asociadas a una persona (sexo, género, etnia, orientación sexual, edad, nivel de ingreso, entre otras), van condicionando y agudizando las situaciones de vulnerabilidad a las que se enfrentan, lo que se traduce en diferentes requerimientos y necesidades de focalización.

Integración de Políticas

El principio de Integración de políticas es considerado de alta relevancia ya que se entiende que actualmente es un desafío que trasciende a la capacitación, volviendo relevante generar estrategias formales de articulación entre los diferentes actores y servicios regionales, fortaleciendo así el trabajo intersectorial y la mirada alineada hacia objetivos comunes. La vinculación entre programas y servicios públicos se visualiza como una vía para una atención integral a las personas usuarias, con el fin no solo de realizar una capacitación, sino de apoyar sus trayectorias laborales.

Tomando en cuenta la diversidad y particularidad de cada región, se considera relevante la vinculación del Sistema Nacional de Capacitación con los instrumentos de planificación territorial, como, por ejemplo, con las Estrategias Regionales de Desarrollo, siendo este un pilar fundamental para el progreso inclusivo y sostenible. Estas Estrategias no solo guían las acciones a nivel regional, sino que también desafían a integrar y vincular más estrechamente los distintos servicios públicos y programas, como el Sence y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), con las directrices específicas de cada región. En esta línea, el trabajo articulado y colaborativo se considera una manera efectiva de evitar duplicidad de acciones y lograr un uso más eficiente de los recursos del estado.

Asimismo, es evidente que existen desafíos asociados a la adaptabilidad y mejora del sistema de capacitación y educación para responder de manera efectiva a las necesidades regionales. Esto requiere una colaboración conjunta entre todos los actores relevantes, tanto públicos como privados, trabajadores y la sociedad civil, y la creación de políticas coherentes que reflejen las realidades locales y fomenten la descentralización. Adicionalmente, se considera fundamental que las políticas de gobierno se conviertan en políticas de Estado, proporcionando continuidad y consistencia a largo plazo, lo cual es fundamental para seguir avanzando en el tiempo.



Por otro lado, y en línea con el principio anterior de Universalidad, igualdad de género e inclusión, se considera que las leyes que promueven la inclusión de personas con discapacidad, deben ser una base sobre la cual construir políticas que garanticen igualdad de oportunidades en el mercado laboral. En esta misma línea, se menciona la importancia de articular al Sistema Nacional de Capacitación con otros programas para lograr una intervención más efectiva, entregando desde el servicio público una atención integral que impacte positivamente en las trayectorias laborales y de vida de las personas con discapacidad.

Para seguir avanzando en un Sistema Nacional de Capacitación eficiente y en sintonía con los requerimientos de los territorios, es crucial integrar políticas de medición y seguimiento, capacitación e inserción laboral, alineándolas con las necesidades específicas de los actores del sistema y fortaleciendo el rol de las OMIL como puntos clave de contacto entre los demandantes de empleo y las oportunidades laborales. Además, es esencial vincular los subsidios y políticas para optimizar recursos y resultados, asegurando que cada iniciativa responda efectivamente a las necesidades locales y promueva un desarrollo equitativo y sostenible.

En resumen, el éxito del Sistema de Capacitación se ve fortalecido en su capacidad para integrarse con los diferentes instrumentos de planificación territorial y políticas de inclusión, medición y seguimiento, y de capacitación e inserción laboral, orientando un trabajo colaborativo con otros servicios que permita dar respuesta a los requerimientos de capacitación y competencias laborales de las empresas, optimizando el uso de recursos y potenciando los perfiles laborales de las personas trabajadoras. Se requiere de una articulación efectiva entre los distintos servicios públicos y consideración de las políticas públicas, tanto nacionales como regionales y locales, para apoyar de manera integral el desarrollo de las personas y del territorio.

Diálogo Social y Tripartismo

En un contexto donde la participación es un pilar fundamental para asegurar la pertinencia territorial, las instancias tripartitas emergen como espacios vitales para la construcción colectiva de soluciones en materia laboral y de capacitación. Desde la perspectiva de las personas participantes en los diálogos regionales, se propone que estas instancias deliberativas no solo se conciben como funcionales y consultivas, sino también como espacios propositivos y vinculantes, y que sean de carácter permanente. Igualmente, se reconoce y valora el avance que generado con la creación de los Consejos Regionales de Capacitación.

En esta línea, se considera que el diálogo social y el tripartismo son fundamentales para asegurar que las decisiones sean inclusivas y efectivas. Para lograrlo, es crucial la inclusión de más actores en los procesos de diálogo y toma de decisiones. La implementación efectiva del tripartismo, especialmente en entidades



como Sence, y el funcionamiento efectivo de los Comités Bipartitos de Capacitación son pasos cruciales hacia una colaboración más directa entre empresas, trabajadores y el Estado. Este diálogo es esencial para que las capacitaciones sean pertinentes, adaptadas a las necesidades reales del mercado laboral y de la sociedad en los distintos territorios del país. Asimismo, es importante incentivar la participación de las personas trabajadoras, fortaleciendo la comunicación con los sindicatos y su presencia en espacios de diálogo.

Además, se reconoce la importancia de promover un diálogo intersectorial que mejore la efectividad de los programas de capacitación laboral. Esto implica fortalecer y vincular las decisiones y compromisos para su implementación efectiva, reconociendo la diversidad de realidades y necesidades que existen tanto en diferentes grupos de la sociedad como en los distintos territorios del país. Se sugiere que la inclusión en este diálogo de gobiernos locales, juventudes, personas mayores, personas con discapacidad, academia, organizaciones sociales y otros actores en estos procesos es esencial para garantizar políticas públicas participativas y pertinentes. En este sentido, es importante considerar las miradas desde las comunas, para evitar el centralismo regional.

Por otro lado, también se reconoce la importancia de un diálogo intercultural, el cual aborde las realidades diversas con sensibilidad y respeto. En consideración que en el territorio nacional existen diversos pueblos originarios, se considera importante incorporar estas visiones en el diálogo regional.

Uso de datos para toma de decisiones

De acuerdo a los alcances propuestos para este principio, se parte desde la base sobre la cual los cambios tecnológicos, demográficos y ecológicos se constituyen como elementos que afectan las formas de trabajo y el perfil de las personas trabajadoras, generando desafíos en las temáticas y modelos de aprendizaje. En este sentido, el sistema debe adaptarse a dichos cambios en línea y a la mejora permanente, pero además surge la necesidad de monitorear activamente el mercado para ofrecer alternativas de capacitación pertinentes.

En este contexto, las personas participantes de los distintos talleres realizados a nivel regional destacan dos elementos centrales respecto al alcance y abordaje de este principio en la Política Nacional de Capacitación, siendo estos la relevancia de contar y utilizar datos locales y regionales, y la importancia de la generación y uso de datos para el seguimiento y evaluación del sistema de capacitación.

Desde la perspectiva de los consultados, contar con datos precisos y actualizados es esencial para identificar adecuadamente las necesidades de capacitación y formular políticas que respondan de manera efectiva a las particularidades de cada territorio. La disponibilidad y accesibilidad de estos datos permiten una mejor planificación y ejecución de programas de capacitación que estén



alineados con las realidades locales, favoreciendo así un desarrollo más equitativo y sostenible.

En este contexto, existe una fuerte necesidad de obtener y utilizar datos locales y regionales que reflejen las realidades específicas de cada territorio, así como de hacer un mejor y eficiente uso de la data ya disponible. Asimismo, es crucial mejorar la difusión de la información con enfoque territorial que ya se encuentra disponible, como aquella generada por la red de Observatorios Laborales, y facilitar el acceso a datos estadísticos. Esto es esencial para identificar necesidades de capacitación y formular políticas que respondan a las particularidades de cada territorio, avanzando hacia la descentralización en la toma de decisiones, lo que permitiría aumentar la agilidad y pertinencia en la respuesta a las necesidades emergentes de los mercados laborales locales. Estas estrategias son necesarias para mejorar la efectividad de las políticas de capacitación, especialmente en un contexto donde la burocracia se destaca como un impedimento relevante en la implementación oportuna de soluciones.

Por otro lado, se considera que la cooperación entre diferentes instituciones y la integración de sus datos es una estrategia que podría ayudar a mejorar significativamente la eficiencia del sistema de capacitación. En concreto, la disponibilidad de datos diversos e interoperables es clave para una gestión efectiva y coordinada de la información, permitiendo avanzar hacia una toma de decisiones sobre la base de un panorama más completo y preciso. Así, la colaboración interinstitucional no solo facilitaría la recopilación y el análisis de datos, sino que también permitiría promover un enfoque más cohesionado y estratégico para abordar los desafíos en el ámbito de la capacitación.

Además de pensar el uso de datos como una manera de proyectar los requerimientos del sistema de capacitación, las personas participantes consideraron que su uso también es relevante a la hora de implementar un proceso de monitoreo y evaluación del sistema en general, buscando medir su efectividad y haciendo ajustes que sean necesarios en pos de la mejora continua y el aseguramiento de fortalecer la empleabilidad de las personas usuarias. Así, este principio orientador podría conducir a acciones como la ejecución de estudios regulares para anticiparse a futuras problemáticas y la implementación de mecanismos de seguimiento de la población capacitada para evaluar la efectividad y medir su impacto en la empleabilidad.

Otros Principios propuestos por las personas asistentes

Adicionalmente, y como parte de la reflexión llevada a cabo en el contexto de los diálogos regionales, los participantes tuvieron la posibilidad de proponer nuevos principios que son considerados relevantes de incluir en la Política Nacional de Capacitación y que no estaban siendo actualmente considerados. Estos corresponden a Descentralización, Flexibilidad en la capacitación, Sostenibilidad y Transparencia y calidad, según se expresa a continuación:



Figura 7. Otros principios propuestos para la Política Nacional de Capacitación

Descentralización

Esta propuesta de principio considera el diseño y ejecución de ofertas formativas pertinentes a las necesidades territoriales, haciendo énfasis en la necesidad de una política descentralizada, buscando asegurar que todas las regiones reciban y puedan decidir sobre el uso de los recursos asociados a los requerimientos de capacitación para desarrollar su potencial y avanzar en la superación de sus brechas.

Flexibilidad

La adaptación de los programas de formación a las necesidades cambiantes del mercado laboral, considerando requerimientos de personas trabajadoras y de las empresas a través de temarios flexibles, es crucial para mantener la relevancia y efectividad de las capacitaciones. Sumado a lo anterior, la propuesta del principio de flexibilidad también apunta a los tiempos y espacios de ejecución de los cursos, resultando relevante integrar elementos asociados a la conciliación de la vida familiar y laboral en las políticas de capacitación y mejorar las condiciones laborales para las personas usuarias y trabajadoras en general.

Sostenibilidad

Asegurar que las políticas de capacitación sean sostenibles y adaptadas a los cambios ambientales y tecnológicos es considerado de gran relevancia para garantizar su continuidad y la efectividad a largo plazo del Sistema Nacional de Capacitación.

De igual manera, se releva la necesidad de fomentar una cultura de aprendizaje continuo y la evaluación permanente de los impactos de la capacitación en el desempeño laboral, apuntando a potenciar el desarrollo profesional permanente y la mejora constante de las habilidades de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta los avances y proyecciones del mercado laboral, las vocaciones productivas de los territorios, cambios en la incorporación de tecnologías y desafíos medioambientales.

Calidad

Esta propuesta de principio se enfoca en la necesidad de implementar mecanismos de transparencia y fiscalización asegurando el uso adecuado de los recursos destinados a la capacitación, orientados de manera particular al fortalecimiento de la fiscalización de los organismos ejecutores de las capacitaciones. En concreto, instaurar un principio asociado a los sistemas de seguimiento y control de calidad permite evaluar la efectividad de las capacitaciones y la trayectoria de las personas usuarias en pos de la mejora de la empleabilidad, el fortalecimiento de las trayectorias laborales, la calidad formativa y el trabajo decente.



Propuestas Territoriales: Análisis de los Ejes y sus medidas desde las Regiones

Durante la realización de los diálogos regionales, las personas participantes pudieron revisar la propuesta de ocho ejes estratégicos propuestos para la Política Nacional de Capacitación, con el fin de evaluar su pertinencia y proponer medidas de acción concretas para dar bajada a cada uno de ellos en la Política Nacional de Capacitación. A continuación, se presentan los principales hallazgos de estas discusiones para cada uno de los ejes planteados, complementada por la información recogida a través de los cinco talleres macro zonales realizados en modalidad online.

1. Descentralizar para promover la formación e intermediación laboral con pertinencia territorial

Al consultar a las personas informantes respecto a su evaluación sobre la inclusión de este eje en la Política Nacional de Capacitación, consideran que es fundamental que este tipo de elementos esté presente, sin embargo, como se presentó en el apartado anterior, se destaca que, particularmente la descentralización debe ser relevada a un carácter de principio.

En este contexto, se menciona la necesidad de que la construcción de la política tenga un enfoque regional y que su ejecución sea efectivamente territorial, incluyendo elementos como el diseño de planes de trabajo en materia de capacitación que abarquen los niveles regional, provincial y comunal, buscando asegurar que las acciones formativas sean pertinentes y adecuadas a las particularidades de cada territorio. Esto requeriría un cambio en la forma en que actualmente se desarrolla el sistema de capacitación, el cual es percibido como un conjunto de acciones centralizadas.

En cuanto a acciones concretas que apunten a la descentralización, se destaca el requerimiento de continuar promoviendo la transferencia de competencias y recursos desde el nivel central a los niveles regionales y locales, fortaleciendo así las instituciones territoriales encargadas o vinculadas a la capacitación, como es el caso de las experiencias de los Consejos Regionales de Capacitación y las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), estos últimos destacados como instituciones clave en cuanto al conocimiento de los requerimientos territoriales. Así, validar y fortalecer a estas instituciones por medio de la dotación de mayores capacidades de decisión y recursos para el diseño y ejecución de políticas de capacitación, se constituye como un paso fundamental para dar respuesta a las necesidades y realidades locales.



En línea con lo anterior, la participación de los actores locales en la toma de decisiones podría ser esencial para una descentralización efectiva. Actualmente, las personas informantes consideran que existen pequeños avances en procesos de descentralización de las regiones respecto al nivel central, sin embargo, esto no ocurre hacia las comunas, donde la mayoría de las decisiones y recursos se concentran en las capitales regionales y provinciales. Para revertir esta situación, se considera necesario crear mecanismos que permitan una participación efectiva de los actores locales a nivel comunal, asegurando que sus necesidades y propuestas sean consideradas en la planificación y ejecución de las políticas de capacitación, fortaleciendo la relevancia y la eficacia de las políticas implementadas y propiciando que respondan de manera más acertada a las demandas específicas de cada territorio.

En concreto, las regiones están requiriendo una capacidad real de decidir sobre los cursos de capacitación y la distribución de los recursos destinados sus territorios, lo que implicaría otorgar mayores facultades a los organismos regionales y locales para adaptar las decisiones en materia de capacitación a sus contextos específicos y enfrentar de manera eficaz algunos de los desafíos más significativos, destacando en este sentido el ejemplo de los Consejos Regionales de Capacitación como una buena política pública en este ámbito.

Entre estos desafíos se destaca el limitado alcance de la cobertura de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) en los territorios debido a los altos costos que su despliegue significa, resultando crucial implementar estrategias que permitan llevar cursos de capacitación a las zonas más alejadas y rurales, garantizando que toda la ciudadanía tenga acceso a formación de calidad, sin importar su ubicación geográfica, lo que podría significar a su vez requerimientos de ajustes al valor hora de las capacitaciones de acuerdo a la ubicación del curso.

La pertinencia de los cursos de capacitación respecto a las matrices productivas de las regiones es otro de los elementos requeridos en materia de pertinencia territorial, ya que se considera que los programas formativos deben estar alineados con las necesidades productivas y laborales de cada territorio, requiriendo de un análisis detallado de las características económicas y sociales de las regiones, lo que vuelve indispensable contar con información detallada sobre las necesidades de cada territorio. En este sentido, los Observatorios Laborales deberían continuar fortaleciendo su rol de referente en la generación de datos territoriales, proporcionando la información necesaria para diseñar políticas de capacitación pertinentes y ajustadas a la realidad de cada región, elemento que también fue mencionado al abordar el principio de uso de datos para la toma de decisiones, monitoreo y mejora continua.



Finalmente, es importante señalar que las zonas extremas del país podrían requerir una atención especial debido a sus particularidades geográficas y económicas. En este sentido, sería necesario diseñar políticas o planes específicos que consideren sus desafíos y potencialidades, garantizando que estas regiones no queden rezagadas en el acceso a la capacitación y el desarrollo productivo-laboral.

Figura 8. Resumen medidas Eje 1

Aumentar y mejorar la participación local

- Validar y fortalecer el rol de las instituciones territoriales (Oficinas Municipales de Información Laboral).
- Fortalecer la participación de sindicatos y organizaciones territoriales en la discusión y toma de decisiones.

Levantar información respecto a las necesidades territoriales

- Realzar el rol de los Observatorios Laborales Regionales como referentes en el levantamiento y análisis de datos territoriales.
- Consolidar la formulación de instrumentos estandarizados que permitan levantar requerimientos territoriales de capacitación.

Incorporar actores clave en la toma de decisiones regionales

- Fortalecer el rol resolutorio y vinculante de las acciones del Consejo Regional de Capacitación.
- Fomentar el diálogo a través de mesas de trabajo con gremios y actores clave a nivel regional.

Permitir la toma de decisiones desde las regiones

- Gestionar directamente desde las regiones la elección, compra y ejecución de los cursos, para que coincidan con los requerimientos de las matrices productivas.

Descentralizar el uso de recursos

- Potenciar la toma de decisiones sobre el uso de los recursos disponibles para capacitación a nivel regional.
- Diferenciar el valor hora de capacitación según las características de las regiones.

Fuente: Elaboración propia.



2. Facilitar el acceso y promover el uso y comprensión del sistema por parte de los usuarios y las usuarias

La difusión y promoción efectiva de los programas de capacitación es esencial para garantizar la participación y alcance de estas instancias, por lo que es fundamental que la población conozca cómo acceder a estos programas y los beneficios que ofrecen. Para alcanzar a todos los segmentos de la población, se recomienda utilizar una combinación de medios digitales y tradicionales, asegurando así una amplia difusión de los programas del Sence y de otras herramientas que fomentan la empleabilidad. También se recomienda habilitar mesas de ayuda para que la ciudadanía pueda acudir a resolver dudas y pedir orientación, vinculado a la labor que se está realizando actualmente con la instalación del servicio de Plataformas Laborales. Por otra parte, es importante que la información de los cursos de capacitación sea de fácil acceso y clara, incluyendo los contenidos, módulos, duración y modalidad en que se ejecutarán.

En razón de lo anterior, es necesario desarrollar una estrategia comunicacional integral que incluya difusión dirigida tanto a la ciudadanía en general como a los empleadores. Se deben crear plataformas digitales accesibles para todas las personas, considerando factores como edad, nivel de alfabetización y personas con discapacidad. Estas plataformas deben centralizar la información sobre los programas de capacitación. Además, es importante realizar campañas de promoción continua en medios tradicionales como radio, prensa escrita, afiches y redes sociales. La organización de talleres informativos, charlas y entrega de información en ferias laborales también contribuirá a aumentar la visibilidad y comprensión de los programas disponibles, así como los beneficios asociados. Es importante que esta estrategia comunicacional sea articulada con otras instituciones públicas y privadas vinculadas a temáticas de capacitación, para tener un mayor alcance.

Considerando el avance que han tenido las plataformas en línea, la alfabetización digital es prioritaria para que las personas puedan acceder a la información y a postulaciones y capacitaciones online, especialmente en áreas rurales y entre grupos con menor acceso a educación formal. En esta línea, se propone implementar programas de alfabetización digital adaptados a los diferentes grupos de la población, asegurando así que todas las personas que deseen puedan participar del sistema de capacitación.

De igual manera, se debe velar por el acceso a las capacitaciones de parte de personas con discapacidad. En este sentido, se deben considerar requisitos de licitación asociados al acceso universal en las instalaciones de los OTEC, así como profesionales capacitados en metodologías de enseñanza-aprendizaje para distintos usuarios y contar con herramientas tecnológicas que les permitan



participar de estos cursos, ya sea en modalidad virtual o presencial. Además, se deben promover capacitaciones que tengan posibilidades de inserción laboral para personas con discapacidad, considerando las dificultades asociadas a su incorporación en el mundo del trabajo.

Para facilitar y promover el uso de las capacitaciones de Sence, se debe crear un vínculo más directo con las empresas, sobre todo con pequeñas y medianas, a través del cual se les pueda orientar sobre el uso de la Franquicia Tributaria y se puedan orientar respecto a la obtención de beneficios, estrategia que debe estar focalizada principalmente a las unidades de recursos humanos y encargados de contabilidad de las empresas. También se deben buscar acuerdos con las empresas para que habiliten horarios durante de la jornada laboral para que los trabajadores puedan ser capacitados, lo que se presenta como un desafío para la participación de las personas trabajadoras en las instancias de capacitación, aún más en quienes tienen a su cargo responsabilidades de cuidado.

Asimismo, la simplificación y mejora de los procesos de postulación a los programas y beneficios es otro aspecto mencionado como relevante entre las personas participantes. Se recomienda simplificar las reglas y procedimientos del sistema, implementar herramientas como calculadoras tributarias para facilitar la comprensión de los beneficios fiscales y mejorar las plataformas digitales del Estado para hacerlas más amigables y accesibles a todas las personas. Además, es crucial facilitar la disponibilidad de información de los procesos de licitación y retroalimentación para que los OTEC comprendan los criterios de selección y tengan oportunidades de mejora, promoviendo así su continua participación en el sistema.

Finalmente, la medición y evaluación del impacto de los programas de capacitación son esenciales. Se requiere fortalecer los mecanismos de evaluación y medición para enfrentar la brecha que limita la capacidad para ajustar y mejorar los programas, por lo que se propone fortalecer sistemas de medición y evaluación periódica para monitorear los resultados y el impacto de las capacitaciones entre las personas usuarias, utilizando los datos recolectados para ajustar y mejorar continuamente los programas de capacitación.



Figura 9. Resumen Medidas Eje 2**Difundir efectivamente la oferta programática de capacitación**

- Actualizar la estrategia comunicacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo diferenciada por tipo de usuario (incluyendo personas trabajadoras y empleadores).
- Continuar fortaleciendo las mesas de ayuda para resolver dudas y proporcionar orientación (Plataforma Laboral).
- Crear plataformas digitales accesibles considerando factores como edad, nivel de alfabetización y personas con discapacidad, que cuenten con información centralizada sobre la oferta de capacitación.
- Fortalecer la ejecución de acciones como talleres informativos, charlas y ferias laborales.
- Articular la estrategia con instituciones públicas y privadas vinculadas para aumentar el alcance comunicacional de programas y procesos de postulación.

Desarrollar competencias digitales en la población

- Implementar programas de alfabetización digital para la población, con especial foco en áreas rurales y grupos con menor acceso a educación formal.

Promover la participación de Personas con Discapacidad

- Incluir requisitos de licitación asociados al acceso universal en instalaciones de OTEC (infraestructura).
- Capacitar a profesionales para atender a distintos públicos, entre ellos personas con discapacidad.
- Proveer herramientas tecnológicas y metodológicas para la participación en cursos, tanto virtuales como presenciales.
- Promover capacitaciones para la inserción laboral efectiva para personas con discapacidad.

Fortalecer el vínculo de comunicación con las empresas

- Orientar a las pequeñas y medianas empresas sobre el uso de la Franquicia Tributaria.
- Establecer acuerdos con empresas para habilitar horarios de capacitación durante la jornada laboral.

Facilitar los procesos de postulación a cursos

- Simplificar las reglas y procedimientos del sistema de postulación.
- Mejorar las plataformas digitales gubernamentales para hacerlas más amigables y accesibles.
- Facilitar la disponibilidad de información sobre los procesos de licitación y retroalimentación para los OTEC.

Realizar medición y evaluación del impacto de los programas de capacitación

- Implementar sistemas de medición y evaluación periódica.
- Utilizar los datos recolectados para ajustar y mejorar continuamente los programas de capacitación.



3. Sumar a las MIPYMES, cooperativas y empresas con registros tributarios especiales al Sistema

En relación con las MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales, se reconoce la necesidad de tener consideraciones específicas para estos grupos, dadas sus características particulares de tamaño y funcionamiento. Estos actores juegan un papel crucial en los encadenamientos productivos y en la generación de empleo a nivel local, por lo que es fundamental incentivar la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, se ha observado una baja participación de estos grupos en el Sistema Nacional de Capacitación. Lo anterior, se considera que es por causa del desconocimiento sobre el mismo, ya que muchas veces carecen de personal capacitado para gestionar la información y los trámites necesarios para acceder a los beneficios asociados a las capacitaciones. En este contexto, es crucial proporcionar una mayor difusión y asesoría a estos grupos, orientándolos sobre la oferta programática del Sence y otros servicios públicos, apoyándolos en sus postulaciones y ofreciendo una asesoría permanente en esta materia.

Además, las empresas de menor tamaño enfrentan dificultades para disponer de los recursos financieros necesarios para capacitar a su personal, así como de los tiempos de trabajo, especialmente en el caso de las microempresas, donde la ausencia de un trabajador puede reducir significativamente la producción o funcionamiento de las labores de la empresa. Específicamente, las MIPYMES encuentran difícil acceder al uso de la Franquicia Tributaria, un incentivo diseñado principalmente para empresas más grandes, con requisitos que dificultan la postulación de empresas más pequeñas. En esta línea, se valora que se estén realizando modificaciones normativas que faciliten el acceso a este incentivo para las empresas de menor tamaño. Sobre lo mismo, se propone implementar para estos grupos valores hora diferenciados, apoyos adicionales, incentivos para cubrir gastos de traslado, compensaciones por las horas no trabajadas debido a la capacitación, y subvenciones para los costos relacionados.

Dado que existen otros programas y servicios públicos que apoyan a las MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales, es esencial coordinar estos esfuerzos para generar un trabajo conjunto más eficiente que los potencie. También es crucial difundir e incentivar la formalización de estas entidades en coordinación con otros programas, proporcionando información sobre los beneficios de la formalidad y aclarando los requerimientos y obligaciones asociados a ésta. Asimismo, es necesario seguir desarrollando políticas y programas enfocados en estos grupos, ya que la capacitación se percibe como una estrategia vital para potenciar y fortalecer sus competencias.



Finalmente, debido a los desafíos y necesidades particulares de las MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales, es importante incluir a estos actores en las conversaciones sobre estas temáticas, ya sea en mesas de trabajo u otras instancias territoriales, para asegurar una oferta formativa pertinente y orientada a sus requerimientos específicos.

Figura 10. Resumen medidas Eje 3

Aumentar el conocimiento del sistema de MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales

- Realizar difusión orientada a MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales.
- Ofrecer asesoría y orientación para la postulación a capacitaciones, beneficios y programas.

Incentivar la participación de MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales en procesos de capacitación de su personal

- Incluir subsidios y otros incentivos económicos para empresas de menor tamaño y cooperativas, considerando los costos asociados a la capacitación.
- Entregar acompañamiento y orientación para las postulaciones a la Franquicia Tributaria.

Incentivar la formalización de empresas y cooperativas

- Trabajar conjuntamente con otros programas y servicios que atienden a MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales.
- Entregar información sobre los beneficios de la formalización.

Asegurar una oferta formativa pertinente para MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales

- Incluir a MIPYMES, cooperativas y empresas con registros especiales en el diálogo regionales, incluyendo representantes de estos grupos en mesas de trabajo u otras instancias de participación territorial.

Fuente: Elaboración propia.



4. Desconcentrar el sistema de capacitación, favoreciendo la entrada de nuevos actores a competir

Al consultar a las personas que participaron en los diálogos regionales sobre favorecer la entrada de nuevos actores formativos al sistema de capacitación, se comenta que este eje es necesario ya que, en general, existe la percepción de que actualmente existen pocos oferentes en el Sistema de Capacitación a nivel regional. En este punto, se destaca la importancia de contar con instituciones que pertenezcan a la región y/o que puedan ofertar cursos en todos los territorios, ya que en algunas comunas más alejadas de las capitales regionales resulta difícil encontrar oferentes para cursos de capacitación. Esta situación dificulta el acceso a la formación para las personas que viven en comunas periféricas, por lo cual es esencial fomentar la creación y fortalecimiento de instituciones que operen en estas áreas, garantizando así una oferta formativa más equitativa y accesible en todo el territorio nacional.

El ingreso de nuevos actores al sistema de capacitación debe ir acompañado de un esfuerzo por potenciar a los actores existentes y la colaboración con una variedad de instituciones como los Centros de Formación Técnica (CFT), y en particular los CFT estatales en cada región, universidades, fundaciones, Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), centros evaluadores de ChileValora, municipios y escuelas especiales. Asociado a esta colaboración, se considera necesario el trabajo colaborativo para contar con el acceso a las herramientas e infraestructura necesaria en las diferentes comunas de la región, facilitando la realización de cursos en todo el territorio. Además, es fundamental crear un ambiente competitivo que incentive la innovación y la mejora continua en la calidad de la capacitación ofrecida.

Por otro lado, se considera que para que las instituciones capacitadoras tengan un impacto positivo, es crucial que éstas consideren la realidad local de las comunas donde operan. Esto implica un conocimiento profundo de las necesidades y capacidades de las personas del territorio, lo cual permitirá diseñar programas de capacitación que respondan efectivamente a las demandas laborales y sociales de cada zona.

Asimismo, otro aspecto importante a considerar para incentivar el ingreso de nuevos actores y una cobertura que llegue a todo el territorio, es la implementación de un sistema de pagos diferenciados según la zona de operación (rural o urbana) y la comuna de ejecución de los cursos. Esto permitiría equilibrar las oportunidades y recursos disponibles, favoreciendo una distribución más justa y eficiente de los fondos destinados a la capacitación. Lo anterior es especialmente relevante en territorios que no cuentan con la infraestructura necesaria para realizar las capacitaciones y aquellos que consideran desafíos asociados a lejanía de los grandes centros urbanos y conectividad, tanto vial como digital.



De acuerdo con lo planteado por las personas participantes, para mantener altos estándares de calidad es necesario un sistema de acompañamiento que asegure que los OTEC se especialicen y cumplan con criterios unificados de calidad. Se propone la creación de mecanismos de acreditación de experiencia y conocimientos, así como un sistema de calificación y ranking que premie el buen desempeño y sancione el incumplimiento mediante suspensiones o multas, tal como lo realiza actualmente la Unidad de Fiscalización del Sence.

En esta misma línea, se considera que la medición y evaluación rigurosa de las capacitaciones es otro pilar fundamental para garantizar su calidad y efectividad. Para ello es necesario fortalecer y aumentar la difusión de la labor de la Unidad de Fiscalización en cuanto a su rol de supervisión de la realización de los cursos, el cumplimiento de los contenidos y la exigencia de los estándares establecidos, en línea con lo expuesto en la reciente Política Nacional de Fiscalización.

La entrada de nuevos actores formativos es esencial para mejorar la oferta y calidad de la capacitación en el país. Al considerar la realidad local, potenciar actores existentes, asegurar la calidad y establecer mecanismos de evaluación y fiscalización, se podrá crear un sistema más inclusivo, eficiente y equitativo que responda mejor a las necesidades de todas las regiones y comunidades.

Como nota aparte, en este eje algunas personas incluyeron en el concepto de nuevos actores no sólo a las instituciones formativas que ofrecen capacitación, sino que también a las personas que buscan capacitarse. Esta información se encuentra desarrollada en el eje *Facilitar el acceso y promover uso y comprensión al sistema por parte de los usuarios*.

Figura 11. Resumen medidas Eje 4

Ampliar la cobertura de la oferta formativa

- Incentivar el ingreso de oferentes regionales (tanto OTEC como instituciones de educación superior).
- Fortalecer el trabajo colaborativo entre actores para enfrentar desafíos de infraestructura en todo el territorio.
- Valores diferenciados por zona de operación (rural o urbana) y comuna.

Asegurar la calidad de los oferentes

- Generar un ambiente competitivo que incentive la innovación y mejora continua.
- Contar con criterios unificados de calidad.
- Solicitar a los oferentes especialización del área a capacitar.

Asegurar la calidad y pertinencia de la oferta formativa

- Desarrollar un sistema de acompañamiento y calificación.
- Continuar fortaleciendo las evaluaciones y fiscalizaciones con sanciones por incumplimiento.
- Evaluar la pertinencia territorial de la oferta formativa.

Fuente: Elaboración propia.



5. Fortalecer la mirada de los trabajadores y las trabajadoras y el rol de la empleabilidad en el uso de la Franquicia Tributaria

Las personas participantes en los diálogos regionales realzaron la importancia del uso de la Franquicia Tributaria como una herramienta que abre puertas para un mayor uso de la capacitación por parte de las empresas, en función de capacitar a sus trabajadores y trabajadoras.

Un primer elemento que es reiteradamente mencionado es la necesidad de fortalecer el conocimiento del sistema, ampliando sus canales de difusión según las personas destinatarias claves para la promoción de su uso. En este sentido, este eje contempla una vinculación con el eje asociado a *“facilitar acceso y promover uso y comprensión del sistema”*, siendo clave el fortalecimiento del uso y comprensión de la Franquicia Tributaria para las empresas de diversos tamaños, considerando los beneficios tributarios de su uso para la organización, así como los beneficios de las capacitaciones para la producción y para las trayectorias laborales de las personas trabajadoras.

De este modo, y al igual que en el eje *“facilitar acceso y promover uso y comprensión del sistema”*, en diversas mesas resaltan la importancia de generar una estrategia de difusión específica para fortalecer el conocimiento y comprensión de la Franquicia Tributaria entre empresas y personas trabajadoras, considerando la heterogeneidad de territorios y medios de comunicación predominante en ellos, así como diversificar la forma y contenido que explicará el uso de la Franquicia según los perfiles de las personas trabajadoras y empleadoras, según sector productivo, tamaño de empresa, grupo etario u otras variables.

En línea con lo anterior, se señala en algunas mesas que se deberían generar talleres, seminarios o módulos específicos sobre el uso de la Franquicia Tributaria en las capacitaciones dadas por los distintos OTEC, así como también, generar estas instancias de capacitación de su uso en otros programas de educación continua o capacitación. En este sentido, el público objetivo de estas instancias formativas sobre la Franquicia Tributaria es amplio y debe considerar a las personas trabajadoras, sindicatos o colegios profesionales, así como a las empresas de distintos tamaños y organizaciones gremiales, con atención especial en las personas dueñas de las empresas o a quienes asumen las labores de contabilidad, administración y gestión empresarial, especialmente en el área de recursos humanos.

En línea con lo anterior, se llega a mencionar que es relevante que existan distintos cursos de formación que puedan fortalecer el rol de las personas empleadoras, considerando la Franquicia Tributaria y otras temáticas para el uso de beneficios tributarios y del Estado, tomando en cuenta también obligaciones legales que son relevantes de conocer para las personas empleadoras, con un enfoque especial para las MIPYMES.



A su vez, se menciona en distintas regiones la importancia de simplificar los procedimientos y el acceso a la Franquicia Tributaria para fortalecer y aumentar su uso y comprensión tanto de las empresas como por parte de las personas trabajadoras. En este sentido, permitir que las personas trabajadoras conozcan y se apropien de este incentivo tributario requiere de estrategias de difusión específicas para este grupo, así como promover la valoración de las capacitaciones en él. Para ello, toma relevancia otro de los elementos resaltados para el desarrollo de este eje, que dice relación con la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones vinculadas al uso de la Franquicia.

Por otro lado, se comenta la importancia de favorecer la incorporación de la perspectiva de las personas trabajadoras en el uso de la Franquicia Tributaria, siendo un elemento resaltado en su importancia en diversas mesas regionales, en las que una de las medidas más reiteradas es el fortalecimiento de los comités bipartitos de capacitación², ya que permite la colaboración activa entre personas trabajadoras y empleadoras en el uso de este incentivo. Así, estas instancias deben velar por incorporar en mayor medida la perspectiva, necesidades y aspiraciones de las personas trabajadoras, siendo relevante en este sentido el rol de los sindicatos para promover el uso de la Franquicia. De hecho, entre las reflexiones dadas en algunas mesas regionales, destaca el otorgar entre las facultades de los sindicatos la posibilidad de deliberar y decidir sobre las capacitaciones asociadas al uso de la Franquicia Tributaria de manera más autónoma, siendo la política de capacitación una oportunidad para el fortalecimiento del sindicalismo en este punto.

Lo anterior, dotaría a las capacitaciones de mayor sentido de pertenencia para las personas trabajadoras, sin embargo, esta mayor autonomía se propone desde un marco normativo que resguarde el desarrollo de capacitaciones atinentes a las necesidades de las personas trabajadoras, de la empleabilidad, del desarrollo sostenible y reconversión laboral con miras a la Estrategia Nacional de Prospección Laboral y considerando los principios del trabajo decente. Para ello, se requiere fortalecer la difusión respecto al rol fiscalizador del buen uso de la Franquicia Tributaria por parte del Estado.

En este orden de ideas, el rol del Estado no solo se restringe a fiscalizar, sino también se extiende entre sus distintas instituciones o actores del ámbito público, a favorecer la integración de perspectivas entre empresas y personas trabajadoras, siendo destacadas las instancias de diálogo tripartito desplegado en distintas mesas de trabajo, por ser espacios con alto potencial para la vinculación entre empresas y personas trabajadoras, además de resguardar la pertinencia de las capacitaciones según las competencias y necesidades reales del mercado laboral en los distintos territorios. Por otro lado, el rol del Estado en

2 <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60472.html>



la mediación de los intereses de las empresas y personas trabajadoras también incluye la promoción de la capacitación y uso de Franquicia Tributaria en aquellos sectores con menor interés en capacitación, como el comercio o agricultura, velando por promover la realización de capacitaciones atinentes a las necesidades multisectoriales.

En complemento a lo anterior, como un elemento emergente se menciona en algunas regiones la necesidad de ampliar las perspectivas que sustentan el uso de la Franquicia Tributaria en las capacitaciones, permitiendo que la oferta programática a las empresas se complemente también con una mayor cantidad de actores y una vinculación en red de los mismos para expandir los programas de capacitación y el uso de la Franquicia Tributaria.

Así, se menciona la importancia de fortalecer la vinculación entre entidades como OTEC, OTIC y el establecimiento de una red de facilitadores “profesionales” de capacitación, que promuevan el uso de la Franquicia Tributaria entre personas trabajadoras y empresas, resaltando su importancia para la búsqueda de un desarrollo sostenible, con pertinencia territorial y a la reconversión laboral. En este sentido, se menciona que se deberían considerar beneficios para aquellas entidades capacitadoras de mayor efectividad y que brinden capacitaciones acordes a los intereses de las empresas y personas trabajadoras, que promuevan la reconversión laboral en línea con la Estrategia Nacional de Prospección Laboral. Asimismo, en el marco de este fortalecimiento se señala la importancia de una mayor vinculación con ChileValora para que las capacitaciones sean conducentes a certificación, sobre todo para aquellas certificaciones habilitantes.

Por otro lado, se señala de manera más emergente la importancia de ampliar las perspectivas, desde el mundo empleador, para la consolidación de la oferta programática de capacitación para uso de la Franquicia Tributaria, siendo relevante la inclusión en los espacios participativos y de diálogo con actores locales que interactúan entre empresas y personas trabajadoras como las OMIL u otros, velando por una oferta integral interdisciplinaria e intercultural pertinente a la realidad territorial asociada al uso de recursos de Franquicia Tributaria.

La finalidad de lo anterior se encuentra asociada a la mejora de la calidad de las capacitaciones y se conecta también con los fines sociales y económicos de promover el desarrollo a partir de ellas, especialmente considerando que el uso de la Franquicia Tributaria proviene de extensiones tributarias de lo que sería parte de los presupuestos fiscales, es decir, asumen un rol público como forma de financiamiento de interés público y privado.

Otro de los elementos reiterados por parte de las y los participantes de los diálogos regionales, y que se mencionó previamente en el desarrollo del eje “*sumar a las MIPYMES, cooperativas y empresas de registros especiales al sistema nacional de capacitación*”, es la importancia de fortalecer los incentivos economi-



cos para el uso de la Franquicia Tributaria, siendo crucial ampliar su cobertura y alcance a nivel general y especialmente para las micros, pequeñas y medianas empresas, así como también a las cooperativas.

Para ello, se resalta la importancia de flexibilizar las regulaciones y ofrecer incentivos diferenciados según tipo y tamaño de empresa, generando beneficios tributarios y mayores subsidios para fomentar la capacitación y retención de personas trabajadoras calificadas, aumentando el tope de la cuenta de reparto y cobertura a las personas trabajadoras que acceden a la Franquicia.

Como un elemento emergente se propuso la creación de sellos de acreditación para empresas que fomenten la capacitación y uso de la Franquicia Tributaria, en resguardo de buenas condiciones laborales y permanencia de personas trabajadoras capacitadas.

Finalmente, para dar mayor efectividad a las capacitaciones derivadas del uso de la Franquicia Tributaria aparecen algunos elementos que destacan las personas participantes por su importancia, favoreciendo su fortalecimiento y que sean demandas por las personas trabajadoras y empresas. Así, se reitera la idea de que debe haber una mayor vinculación entre la capacitación y la certificación de competencias, así como la actualización continua de los contenidos según las necesidades a futuro, debiendo estar dotadas de una perspectiva a futuro.

Para ello, y al igual que en otros ejes, se reitera la importancia de medir y evaluar anualmente los resultados e impactos de estas capacitaciones en las comunidades y territorios, para lo cual, se requiere fortalecer un sistema que, basado en datos, que pueda monitorear la oferta de capacitación, los programas, considerando actores locales en dichas evaluaciones y monitoreos, que incluyan tanto a los cursos como a quienes utilizan la Franquicia Tributaria, velando por la mejora continua.

Ya como elementos menos mencionados pero relevantes de destacar, se menciona que se debe velar porque el uso de la Franquicia Tributaria tenga una dimensión de inclusión social o fines sociales, beneficiando a personas desempleadas o de distintos grupos etarios, permitiendo ser utilizada para dichos fines por parte de las empresas y personas trabajadoras. En este sentido, se señala que la capacitación es utilizada en contexto de precontrato, especialmente en sectores como la construcción, permitiendo ser una herramienta para promover la colocación laboral de personas desempleadas, por lo que el beneficio tributario puede incentivar también su uso para estos fines con recursos destinados para ello.



Figura 12. Resumen de Medidas Eje 5**Mayor conocimiento del sistema de uso de la Franquicia Tributaria**

- Ampliar canales de difusión de la FT (Radio, TV, prensa escrita, redes sociales y otras fuentes mediáticas comunicacionales).
- Orientar difusión según grupos destinatarios, considerando empresas de distinto tamaño, gremios, sindicatos, colegios profesionales y personas trabajadoras de distintos grupos etarios o sectores.
- Realizar acciones de capacitación, talleres y seminarios sobre el uso de la Franquicia Tributaria.

Estimular la participación de personas trabajadoras y nuevos actores

- Incorporar a los sindicatos en las discusiones respecto a las necesidades de capacitación de sus lugares de trabajo.
- Fortalecer comités bipartitos y mesas tripartitas, integrando también a actores locales.

Fortalecer incentivos para el uso de Franquicia Tributaria

- Ampliar cobertura de Franquicia Tributaria y su alcance para MIPY-MES.
- Establecer sellos de acreditación para empresas que fomenten la capacitación y brinden permanencia y buenas condiciones laborales.

Mejorar efectividad de capacitaciones financiadas por FT

- Medir y evaluar los resultados e impactos de las capacitaciones de uso de FT.
- Monitorear la oferta de capacitación y programas desarrollados con FT.
- Incentivar el uso de FT para fines sociales con grupos prioritarios y personas desempleadas que puedan ingresar a las capacitaciones de empresas con modalidad de precontrato.

Fuente: Elaboración propia.



6. Mejorar la calidad de los programas y oferentes de capacitación

El eje de mejoramiento de la calidad de la capacitación y sus oferentes en Chile es considerado de gran importancia y urgencia por las personas participantes en los diálogos regionales, considerando elementos como la pertinencia territorial y la supervisión de los organismos capacitadores para avanzar y garantizar la calidad de los cursos desarrollados bajo el sistema de capacitación. Para ello, se han propuesto diversas medidas que abordan la fiscalización, evaluación, actualización y pertinencia de las capacitaciones, así como la incorporación de habilidades socioemocionales y la alfabetización digital, aspectos que de igual forma son reiterados en otros ejes.

Se destaca en primer lugar la propuesta de una estricta fiscalización a la labor de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), visualizando como una oportunidad la reciente creación de la Política Nacional de Fiscalización. En concreto, la propuesta emanada desde los diálogos regionales considera elementos como la restricción o multa a los OTEC que resulten mal evaluados o que existan registros de cursos mal ejecutados, así como de generar estrategias que apunten a potenciar a los mejores a través de un sistema de ranking o un sello que los distinga. Desde la perspectiva de las personas informantes, este enfoque ayudaría a fomentar la competencia leal y promover la excelencia en la oferta formativa, aunque su implementación efectiva requeriría un marco regulatorio robusto y recursos suficientes para auditorías detalladas y frecuentes. Sumado a lo anterior, se considera como una medida de gran utilidad el promover a los OTEC regionales y establecer un sello de calidad regional para asegurar que los proveedores de formación estén familiarizados con las necesidades y realidades locales, mejorando la adecuación y calidad de las capacitaciones ofrecidas y fortaleciendo la economía local.

La evaluación del impacto real de las capacitaciones es otra medida en la que se considera necesario avanzar para asegurar que éstas realmente mejoren las competencias laborales de las personas trabajadoras, requiriendo de sistemas de seguimiento y evaluación continuos que contemplen la visión de las personas usuarias del sistema y, si corresponde, de las empresas que los emplean o emplearán. De manera específica, se considera que este enfoque facilita la identificación de programas efectivos y áreas de mejora, garantizando que las capacitaciones generen beneficios tangibles tanto para las trayectorias formativas y laborales de las personas trabajadoras como para la productividad de las empresas.

En línea con la mejora de la calidad de los cursos, se considera necesario apuntar a la mejora continua de los programas de capacitación, ante lo cual se propuso la creación de mesas técnicas, señaladas como un espacio para la colaboración



y el intercambio de conocimientos entre expertos de las propias regiones, mejorando la calidad, relevancia y pertinencia de las capacitaciones al incorporar requerimientos actualizados y necesidades acordes al mercado laboral local. De la misma manera, los mecanismos de actualización de programas son esenciales debido a la rápida evolución tecnológica y del mercado laboral. En este sentido, mantener los programas de capacitación actualizados asegura que las personas trabajadoras adquieran las habilidades demandadas, así como también el mejoramiento de la valoración que existe de los programas de capacitación pública. Lo anterior debería ser complementado con la realización de estudios diagnósticos específicos, permitiendo una comprensión detallada de las necesidades y oportunidades de cada región, sirviendo como insumo para la toma de decisiones. Sin embargo, este tipo de acciones requieren recursos y tiempo, además de un sistema flexible y ágil para la revisión y actualización de los contenidos formativos, donde la incorporación de mesas técnicas y la labor del Consejo Regional de Capacitación podrían jugar un rol fundamental.

Finalmente, se considera que diseñar programas que integren de manera efectiva el desarrollo de habilidades socioemocionales junto con las competencias técnicas es un desafío relevante de abordar para asegurar la calidad de la formación y el desarrollo integral de las personas trabajadoras. En este sentido, se considera que la incorporación de habilidades socioemocionales en los programas de capacitación mejora la capacidad de las personas para desarrollar sus labores, aumentando su efectividad en el trabajo al fortalecer habilidades como la comunicación, colaboración y resolución de problemas, contribuyendo al crecimiento profesional y personal, mejorando la empleabilidad y la calidad de vida, y beneficiando a las empresas con personal que cuente con competencias integrales.

De igual manera, se destaca la alfabetización digital como una competencia básica necesaria para avanzar en la ejecución de programas de capacitación e-learning o híbridos que permitan ampliar el acceso y la flexibilidad de la formación, por la cual se considera que se deberían incluir este tipo de elementos formativos de manera transversal, con foco particular en aquellos grupos de la población en los que se visualiza mayores brechas de adopción de tecnologías, como son personas mayores, población rural o con menor nivel educacional, entre otros. Actualmente, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo implementa, en esta línea, un plan piloto de brecha digital para hacerse cargo de esta sentida problemática.



Figura 13. Resumen de Medidas Eje 6**Evaluar efectivamente el trabajo de los OTEC**

- Potenciar la fiscalización a la labor de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC).
- Poner a disposición de los diferentes actores el ranking de entidades capacitadoras para potenciar la competencia.

Incorporar a actores claves en la toma de decisiones regionales

- Creación de mesas técnicas para levantar necesidades territoriales.
- Fortalecimiento y ampliación de las competencias de los Consejos Regionales de Capacitación (CRC).
- Participación en el uso de mecanismos para la actualización de programas con pertinencia territorial por parte de los CRC.

Fortalecer las áreas formativas clave

- Ampliar cobertura de Franquicia Tributaria y su alcance para MIPY-MES.
- Establecer sellos de acreditación para empresas que fomenten la capacitación y brinden permanencia y buenas condiciones laborales.

Incentivar participación de OTEC con enfoque regional

- Avanzar en alfabetización digital para fortalecer las capacitaciones que pueden realizarse de manera e-learning o híbrida.
- Incorporar formación en habilidades socioemocionales.

Levantar información respecto a las necesidades territoriales

- Generar estudios que apunten a diagnósticos más específicos respecto a los requerimientos y necesidades de las comunas.
- Actualizar las evaluaciones de salida de las capacitaciones considerando su efecto real en el desarrollo de competencias de las personas capacitadas.

Fuente: Elaboración propia.



7. Asegurar la pertinencia de los programas de capacitación y su vinculación al desarrollo productivo sostenible, implementando la Estrategia Nacional de Prospección

En primer lugar, se realiza la importancia respecto a que el desarrollo productivo sostenible debe tener una perspectiva descentralizada y adaptada a las particularidades regionales y territoriales de las regiones del país, considerando en ese sentido la realidad diversa a nivel local, tal como se menciona previamente en el desarrollo del eje “descentralizar, para promover la formación e intermediación laboral con pertinencia territorial”. En este sentido, los cursos y planes de capacitación deben resguardar su pertinencia territorial, para lo cual se demanda que la definición de los programas y bases de licitación deben ser una decisión regional, considerando la mirada de los actores locales relevantes para cada región. Para ello, el fortalecimiento de alianzas estratégicas con actores relevantes a nivel regional se vuelve importante, tomando protagonismo el estudio y conocimiento de las realidades regionales con levantamiento de información que permita adaptar los cursos y su temporalidad según las realidades regionales y productivas, y según los cursos demandados de manera local. Para ello, es importante fortalecer los Consejos Regionales de Capacitación, ampliando sus recursos, atribuciones y la información con la que toman las decisiones, así como generar un contraste con políticas regionales como las Estrategias Regionales de Desarrollo o con otras instituciones públicas, como es el caso de CORFO, en línea con el principio de integración de políticas que enmarca el desarrollo de la Política Nacional de Capacitación en actual construcción.

Como un elemento más emergente, también se señaló la importancia del estudio de la realidad regional en mesas técnicas de trabajo para monitorear y promover una oferta programática acorde a las necesidades de la región, apareciendo actores comunitarios y sectoriales como relevantes para ese trabajo articulado, lo que se podría materializar en fortalecer instancias de trabajo tripartito, como es el caso de las mesas de empleabilidad regional, lideradas por el Sence. En esta línea, se valora también la incorporación de actores o dirigentes de organizaciones sociales como un actor clave desde el enfoque comunitario.

A propósito de la pertinencia de las capacitaciones con el desarrollo sostenible, se señala que las capacitaciones y habilidades regionales no deben solo integrar una mirada descentralizadora de las necesidades en la región en el presente, sino también integrar una perspectiva de largo plazo, considerando las demandas de competencias futuras acorde a una mirada prospectiva, donde se enfatiza la necesidad del desarrollo de cursos más prácticos para el desarrollo de habilidades concretas, permitir trayectorias formativas que deriven en práctica laboral según las competencias por capacitar, así como su articulación con el nivel técnico nivel medio y superior, para fortalecer la formación y capacitación de



la fuerza laboral, así como la promoción y desarrollo de oficios de especialidad. En este sentido, se menciona que los cursos de capacitación deberían apuntar a perfiles concretos, por lo que deben considerar requisitos de acceso a los programas, que sean específicos, simples y claros, atendiendo a lo abordado en el eje de “facilitar el acceso y promover el uso y comprensión del sistema”.

Bajo este contexto, se menciona que la pertinencia de los cursos con el desarrollo sostenible demanda, al igual que una perspectiva descentralizadora y territorial, una mirada más global y prospectiva para el desarrollo del capital humano, considerando la generación y fortalecimiento de competencias demandadas transversalmente y especialmente en sectores con proyección laboral. De tal modo que, las capacitaciones puedan fortalecer las competencias humanas considerando desde local hacia lo global, donde se recalca la necesidad de fortalecer competencias como la alfabetización digital, el uso de tecnologías en general y la orientación hacia la sustentabilidad.

Por otro lado, algunas personas participantes de los diálogos regionales señalaron la importancia de dar mayor uso y fortalecimiento de la política de los observatorios laborales como referentes en el estudio del mercado laboral, los cuales deben apoyar las labores desarrolladas por los Consejos Regionales para la decisión de las capacitaciones licitadas con pertinencia regional, ampliando su trabajo para aportar con datos de alcance local y territorial, así como incorporar una perspectiva prospectiva. De igual forma, destaca las oportunidades de incluir a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) en este ámbito, como un actor fundamental a nivel local en cuanto a la labor que estas realizan en la difusión de información sobre los programas del Sistema Nacional de Capacitación, así como por la vinculación directa que estas oficinas generan con las empresas y las personas buscadoras de empleo, lo que podría conllevar a la realización de un trabajo conjunto que permita afinar los diagnósticos locales asociados a la detección de necesidades de contratación, capacitación y certificación. Así, se releva la importancia de las evaluaciones periódicas de la pertinencia de los programas para aportar con resultados efectivos al desarrollo de competencias y los territorios.

Finalmente, se enfatizó que el desarrollo sostenible debe resguardar la sustentabilidad ecológica y ambiental de los territorios, siendo relevante capacitar en tecnologías y habilidades verdes, incorporando prácticas y módulos orientados a la economía circular en los programas de capacitación pertinentes. También se destaca la importancia de promover políticas de capacitación con sello de sustentabilidad, incorporando no solo cursos y módulos orientados hacia las habilidades verdes, sino enfoques de sustentabilidad como un principio transversal desde donde se posiciona el Sistema de Capacitación para velar por el empleo del futuro. Así como se menciona en el eje “Mejorar la calidad de los programas y oferentes de capacitación”, se recalca la importancia de incentivar



la diversificación formativa con mayor presencia de OTEC en los territorios y promocionar aún más aquellas que se encuentren orientada por principios de sostenibilidad y calidad.

Figura 14. Resumen de Medidas Eje 7

Asegurar descentralización y pertinencia regional en el Sistema Nacional de Capacitación

- Incorporar a las regiones en la definición de programas de capacitación y bases de licitación, brindando mayor apertura a entidades de formación regional.
- Colaborar activamente con comunidades locales y actores sectoriales para dotar de pertinencia y éxito a los programas de capacitación en mesas de trabajos u otras instancias que estimulen la participación y conocimiento de su perspectiva.

Fortalecer la pertinencia de la capacitación

- Promover la alfabetización digital y el uso de tecnologías en las capacitaciones.
- Desarrollar cursos con módulos prácticos y prácticas laborales.
- Articular con educación técnica media y superior para fortalecer la capacitación y certificación de oficios para trabajos calificados pertinentes al desarrollo y sostenibilidad de los territorios.

Robustecer estrategias de monitoreo de programas y mercado laboral

- Potenciar el rol de los Observatorios Laborales para el monitoreo del mercado laboral actual y futuro.
- Evaluar y monitorear pertinencia de programas formativos.
- Fortalecer el rol de las OMIL como un aliado clave para la detección de necesidades a nivel local.

Incorporar enfoques de sustentabilidad y economía circular

- Desarrollar competencias de gestión de recurso hídrico, especialmente en zonas rurales.
- Desarrollar competencias de economía circular.
- Fomentar la sustentabilidad ambiental como principio transversal a las capacitaciones en sus distintos módulos con sellos verdes.
- Fomentar habilidades verdes transversales y orientadas por las industrias energéticas venideras.

Fuente: Elaboración propia.



8. Potenciar la articulación de la capacitación con el sistema educacional

Las personas participantes en los diálogos regionales consideraron que el fortalecimiento de la articulación del sistema de capacitación con el sistema educacional es fundamental. Esta colaboración puede facilitar la transferencia de conocimientos y tecnologías avanzadas a los programas de capacitación desde las entidades educativas.

Una medida propuesta en esta línea es el establecimiento de planes de colaboración con instituciones de educación técnica de nivel medio. Estos planes permitirían que los estudiantes egresados de carreras técnicas de nivel medio, enfocadas en oficios, puedan acceder a través de Sence a capacitaciones que mejoren sus oportunidades de inserción laboral una vez egresados, fortalecido además por una vinculación directa con ChileValora para la obtención de certificaciones de competencias. Esto es destacado en distintas regiones como una buena práctica de articulación entre Sence, ChileValora y liceos técnico-profesional, mas no es una acción institucionalizada formalmente.

Además, la creación de vínculos que faciliten la convalidación de ramos en instituciones de educación superior, a partir de las capacitaciones recibidas, puede ser un incentivo para que las personas continúen con sus estudios. La difusión de estas iniciativas ayudaría a las personas participantes de programas de capacitación a continuar su formación académica, permitiendo una mayor especialización y profesionalización. Esto, se vincula a la idea de rutas formativas con niveles de continuidad, lo que se conecta con el sistema de seguimiento y monitoreo de los egresados Sence.

Por otro lado, se propone que Sence amplíe su oferta específica y se enfoque en sectores estratégicos con alta demanda laboral. Esto puede lograrse mediante la creación de programas especializados en conjunto con universidades y centros de formación técnica, lo que puede mejorar tanto la pertinencia como la calidad de las capacitaciones ofrecidas. Además, como se ha mencionado previamente, es fundamental evaluar y actualizar continuamente estos programas para garantizar que se mantengan alineados con las necesidades del mercado laboral.

Finalmente, se destaca la necesidad de incluir un eje de innovación en los programas de capacitación, en línea con lo mencionado en el eje anterior. A través de la creación de convenios con entidades de educación media y superior, se pueden incorporar nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza que potencien el aprendizaje y ayuden a que las capacitaciones puedan adaptarse a los cambios rápidos del mercado laboral. Esta alianza con entidades educativas debe estar orientada a aquellas que se dediquen al desarrollo de tecnologías e innovación, y se puede realizar a través de los programas de responsabilidad social que tienen estas instituciones.



Figura 15. Resumen de Medidas Eje 8**Establecer planes de colaboración con instituciones de Educación TP nivel Medio (EMTP)**

- Crear estrategias institucionalizadas de colaboración entre Sence y estas instituciones.
- Favorecer la articulación entre capacitación y certificación de competencias para estudiantes de EMTP.

Crear vínculos para la convalidación de ramos en instituciones de educación superior

- Establecer alianzas de trabajo para difundir los procesos de convalidación de cursos recibidos en programas de capacitación para la continuación en educación superior.

Colaborar con el sistema educacional para identificar áreas con alta demanda laboral

- Desarrollar programas especializados en conjunto con universidades y centros de formación técnica.
- Evaluar y actualizar continuamente los programas para alinearlos con las necesidades del mercado laboral.

Incorporar un eje de innovación en los programas de capacitación

- Crear convenios con entidades de educación técnica y superior dedicadas al desarrollo de tecnologías e innovación.
- Incorporar nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza en los programas de capacitación, acordes a las transformaciones del mundo del trabajo.

Fuente: Elaboración propia.



Conclusiones

El proceso de levantamiento de información llevado a cabo en las 16 regiones del país a través de los diálogos regionales tripartitos permitió rescatar valiosa información para el proceso de construcción de la primera Política Nacional de Capacitación de Chile, con un fuerte enfoque en la realidad de las regiones y sus territorios, lo que se vio fortalecido con la realización de 5 talleres macro zonales que permitieron validar y complementar la información recogida previamente. En esta línea, existe una buena recepción de la propuesta de principios y ejes estratégicos presentada durante los talleres regionales, lo que se confirma con la identificación previa, en cada una de las regiones, de nudos críticos que se repiten entre sí y que se vinculan directamente con los elementos propuestos en los ejes estratégicos.

De esta forma, los principios propuestos son altamente valorados por las personas participantes de los diálogos regionales, considerándolos pertinentes para lo que se requiere actualmente en el Sistema de Capacitación. Ahora bien, los actores clave de los territorios recalcan la necesidad de incluir nuevos principios que puedan orientar de mejor forma la Política Nacional de Capacitación, siendo los principales la Descentralización, la Flexibilidad del Sistema de Capacitación a modo de que este sea ágil en cuanto a sus ajustes y aproveche el sentido de oportunidad frente a los cambios que demanda el avance de las transformaciones del mercado laboral, la Sostenibilidad y Calidad de los procesos vinculados.

Respecto a los ejes estratégicos, existen tópicos que se comparten a través de los diferentes ejes propuestos. Un ejemplo de ello es que a pesar de los esfuerzos por fortalecer las acciones comunicacionales para difundir e informar respecto a los programas y servicios del Sence y del funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación, aún existe un amplio desconocimiento de éste. En efecto, a lo largo del proceso de levantamiento de información se identifican problemáticas de las cuales el Sistema ya se está haciendo cargo a través de la puesta en marcha de acciones o medidas que se están realizando, pero que no son de conocimiento general de los actores asociados al Sistema Nacional de Capacitación, ni siquiera de instancias con una vinculación más directa, como podrían ser los Consejos Regionales de Capacitación o las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, dando cuenta de la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias comunicacionales con énfasis focalizados en los diferentes públicos objetivos.



Así también, a nivel transversal se demanda la necesidad de avanzar hacia un trabajo articulado entre los diferentes actores del Sistema para alcanzar los objetivos propuestos en el ámbito de la capacitación y fortalecimiento del capital humano, evidenciando a nivel general una baja articulación entre los servicios e instituciones, que no solo se visualiza a escala nacional, sino que también a nivel regional. Junto con lo anterior, las propuestas emanadas desde los territorios se enfocan en que los actores locales tengan injerencia en la toma de decisiones a nivel regional, relevando en este sentido el trabajo que realizan los Consejos Regionales de Capacitación, respecto a los cuales se manifiesta la importancia de fortalecer y dotarlos de mayores competencias.

Trabajar por continuar abriendo el Sistema Nacional de Capacitación a diferentes actores es otro de los elementos abordados de manera transversal en el proceso de recolección de información, lo que se vincula a diferentes aspectos específicos. En primer lugar, lograr que el Sistema sea inclusivo en cuanto a la población que está accediendo a las instancias de capacitación, logrando una inclusión efectiva y focalizada dependiendo de los diferentes grupos de la población, destacando las mujeres, las personas mayores y las personas con discapacidad, que permita que la capacitación sea un medio efectivo para encontrar empleo y fortalecer las trayectorias laborales de las personas en general. Por otro lado, se requiere la incorporación de nuevos oferentes de capacitación que permitan cerrar la brecha de acceso a la formación en territorios más alejados, funcionando en dichas áreas y garantizando así una oferta formativa más equitativa y accesible en todo el territorio nacional, con actores formativos que conozcan las particularidades de las regiones en las que operan. Finalmente, destaca la necesidad de seguir trabajando por incorporar a las MIPYMES en el uso de la Franquicia Tributaria, facilitando así la participación de sus personas trabajadoras en el Sistema Nacional de Capacitación, reconociendo las particularidades de estas organizaciones.

Adicionalmente, la pertinencia territorial es relevada a lo largo de los ocho ejes estratégicos, dando cuenta de la importancia de que el Sistema Nacional de Capacitación pueda efectivamente dar cumplimiento a las demandas de los territorios, desde las temáticas de capacitación, los tiempos de la ejecución de los cursos, la definición diferenciada de recursos a partir de la realidad de cada región y la adopción de una mirada prospectiva que permita anticipar las transformaciones del mundo del trabajo y los requerimientos de formación de competencias y perfiles laborales. Un ejemplo de lo anterior es la demanda activa de fortalecer una alfabetización digital, especialmente a los grupos de la población en la que se encuentran mayores brechas para el acceso a las tecnologías, continuando en la misión de que más personas puedan acceder al Sistema.



En línea con lo mencionado previamente, se vuelve fundamental contar con datos desde un enfoque territorial que permitan mejorar la valoración que existe actualmente de la capacitación, especialmente de parte de los entes empleadores. Por un lado, a partir de la realización de estudios que aborden las necesidades actuales y futuras de contratación y capacitación a nivel regional y nacional, con el fin de trabajar de manera articulada y anticipada en la actualización de los planes formativos y programas; y, por otro lado, fortalecer el monitoreo de los programas e impactos de las instancias de formación, así como a través de la fiscalización de las entidades capacitadoras.

Finalmente, destaca del proceso de participación territorial que fue un espacio altamente valorado por las personas participantes, en cuanto a que permitió relevar las necesidades de los territorios en materia de capacitación a través de un diálogo mancomunado y activo que congregó a representantes de diferentes instituciones públicas, privadas, de las personas trabajadoras, instituciones de formación, instituciones certificadoras, organizaciones de la sociedad civil y con participación no solo de las cabeceras regionales, sino que también de distintas comunas del país. A su vez, la riqueza en la diversidad de actores participantes, permitió establecer lazos de vinculación entre organizaciones pertinentes que no habían colaborado ni tomado contacto previamente, lo que genera nuevos aportes al fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación.



Anexos

1. Taller de retroalimentación con Directivos de Sence Nacional

A solicitud del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la última actividad realizada en el marco de las instancias de participación fue un taller de retroalimentación con directivos y directivas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, liderado por su directora, Romanina Morales Baltra. Esta actividad, realizada el 3 de julio en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tuvo como principal objetivo obtener una retroalimentación del proceso de recolección de información desde las diferentes unidades de Sence nacional y vincular estos hallazgos con las prioridades estratégicas del servicio, enlistadas a continuación:

- Aseguramiento de la calidad de proveedores y cursos
- Desarrollo de oferta de capacitación oportuna y con pertinencia territorial
- Modernización de gestión interna con enfoque en mejora continua
- Programas orientados a la productividad y crecimiento económico
- Desarrollo e implementación de un modelo integrado de habilitación laboral
- Canales de atención y comunicación simples, centrados en las necesidades de los/as usuarios/as
- Reposicionamiento de Sence
- Modernización de gestión interna con enfoque en mejora continua
- Cultura Organizacional

De esta forma, la estructura de la actividad se basó en el guion metodológico del taller con representantes del Comité Técnico del Consejo Nacional de Capacitación, iniciando con una contextualización de la consultoría, sus objetivos y etapas, para luego dar paso a la presentación del resumen de hallazgos provenientes desde el reporte de revisión de experiencias internacionales. Posterior a ello, se expusieron los principales elementos del proceso de diálogos regionales, incluyendo resultados preliminares respecto a la evaluación de los 5 principios propuestos para la Política Nacional de Capacitación.



La instancia, planteada desde una dinámica de participación activa, permitió recoger la percepción de las personas directivas de Sence sobre la evaluación y percepción que los actores clave regionales realizaron respecto a los principios, obteniendo como principales puntos de la discusión los siguientes:

Vinculación entre las Prioridades Estratégicas del Servicio y los Alcances de la Propuesta de PNC

En primer lugar, se considera que las prioridades y enfoques de trabajo del Servicio están alineados con los alcances indicados en la propuesta de principios y ejes para la Política Nacional de Capacitación (PNC). En concreto, se señala que esta alineación es consistente con los objetivos estratégicos y la misión del servicio, aunque les queda pendiente poder hacer una bajada de estos objetivos en acciones concretas.

En cuanto a los nudos críticos diagnosticados desde las regiones, se reconoce que estos problemas no sorprenden y que se ha estado trabajando en ellos a lo largo del tiempo. Se ha avanzado en la generación de información interna sobre la calidad de los programas y su impacto, pero se destaca la necesidad de difundir esta información internamente para asegurar que todos los niveles del Servicio estén informados y puedan actuar de manera alineada.

Asimismo, se considera que la construcción de una Política Nacional de Capacitación representa un gran avance, ya que permite realizar un diagnóstico basado en información generada participativamente sobre las temáticas relevantes del sistema nacional de capacitación. Este enfoque participativo es fundamental para asegurar que la política responda a las necesidades y realidades del país.

El concepto de trayectoria laboral es uno de los más difíciles de abordar, volviendo necesario fortalecer la coordinación interna en esta área. En concreto, la oferta programática actual del servicio no se encuentra orientada hacia quienes buscan desarrollar su trayectoria laboral. Además, según lo señalado por las personas consultadas, desafíos como la reconversión laboral ante la demanda territorial no está siendo abordada con tanta efectividad por parte del Servicio.

Pertinencia Territorial

La selección de áreas de capacitación es una decisión compartida con los equipos regionales, y rara vez es impuesta desde el nivel central. Los criterios respecto a políticas o planes de capacitación suelen ser dictados desde el nivel central, lo que a veces supera las capacidades de los equipos regionales. Sin embargo, el proceso de compra tiende a enfocarse a nivel regional pero no los presupuestos,



La pertinencia territorial también implica establecer plazos y tiempos adecuados. No obstante, no se han desarrollado mecanismos de compra que respondan a las necesidades específicas de cada región (como tiempos estacionales). Actualmente, la adopción de la pertinencia territorial depende más de la voluntad de las personas que de una política transversal y establecida.

Por otro lado, existe preocupación por la necesidad de resaltar el principio de descentralización que surgió desde los talleres regionales, ya que la realidad y el enfoque administrativo del país, y no solo del servicio, no favorece la adopción de estrategias descentralizadas. En este contexto, si bien se señala que se ha avanzado en la descentralización en la toma de decisiones, las regiones no están presentes en la formulación de los presupuestos, aunque se ha avanzado en institucionalizar la voluntad para lograr mayor pertinencia territorial. Esta situación impide una descentralización real en la definición de planes de capacitación, por lo que las personas informantes consideran que el Servicio será pertinente cuando el territorio mismo defina sus planes de capacitación.

La disponibilidad de información territorial, particularmente a nivel comunal, es otro de los elementos abordados, el cual es considerado un problema a nivel nacional que el Servicio no puede solucionar por sí solo. En este contexto, el rol de los Observatorios Laborales es fundamental para recopilar información empírica sobre los requerimientos territoriales, proporcionando insumos que guíen la toma de decisiones con pertinencia territorial.

En este contexto, y pesar de estas dificultades, se cree que, aunque no se pueda implementar todo de inmediato, se pueden buscar estrategias o acciones para incorporar estos elementos, al menos por medio de una “institucionalización de voluntades”, frase que refleja este esfuerzo individualizado que se ha ido realizando en la práctica para resolver algunos nudos críticos que se han presentado en el quehacer del Servicio.

Llegada Oportuna

En relación con lo anterior, se describe que no se está llegando a tiempo con los procesos administrativos (propuesta, adjudicación, licitación, ingreso de cursos). Hay un largo periodo entre el levantamiento del requerimiento y la implementación del curso de capacitación, lo que reduce la oportunidad de respuesta, especialmente en situaciones particulares y contextuales de las regiones. En este sentido, la modernización de la gestión interna con un enfoque de mejora continua es crucial para agilizar los procesos administrativos entre los que se encuentran la gestión y compra de cursos para las regiones, considerando que la demora en la implementación de los cursos de capacitación podría ser un factor que incida en la efectividad y oportunidad de respuesta a las necesidades regionales.



Conclusiones

La alineación entre las prioridades estratégicas del Servicio y los alcances de la propuesta de la Política Nacional de Capacitación se constituyen como un paso significativo hacia el fortalecimiento del Sistema Nacional de Capacitación. Sin embargo, uno de los principales desafíos radica en traducir esta alineación en acciones concretas y efectivas. Por su parte, los nudos críticos diagnosticados desde las regiones muestran que, aunque se ha avanzado en la generación de información y la mejora de programas, la difusión interna y la aplicación práctica de estas mejoras siguen siendo áreas que requieren atención. En este sentido, La modernización de la gestión interna del Servicio es vital para mejorar la oportunidad de respuesta y la efectividad en la implementación de los cursos de capacitación. La demora en los procesos administrativos afecta negativamente la capacidad del Servicio para satisfacer las necesidades regionales de manera oportuna.

La construcción de una Política Nacional de Capacitación desde la participación es un avance considerable, permitiendo un diagnóstico más realista y adecuado a las necesidades del país. Así, la pertinencia territorial y la descentralización son aspectos esenciales que necesitan una política más estructurada y mecanismos de compra adecuados a las necesidades específicas de cada región. La participación de las regiones en la formulación de presupuestos y la disponibilidad de información territorial son considerados elementos cruciales para lograr una verdadera descentralización y pertinencia en los planes de capacitación.

En resumen, aunque se han realizado avances importantes, es fundamental continuar trabajando en potenciar la coordinación interna, descentralizar la toma de decisiones y los presupuestos, y modernizar la gestión administrativa, ya que estos esfuerzos permitirán avanzar hacia un Sistema Nacional de Capacitación de robusta calidad, además de pertinente y oportuna para todas las regiones del país.

2. Listas de asistencia diálogos regionales

Documento anexo en formato PDF.



