




Informe Ejecutivo

Evaluación programa despega MIPE de 2019 a 2024

22 de diciembre, 2025.

Caciques Chilenos Sur
#1327, Santiago


10040 Northwest
Miami, New York


Juan Norberto Elespuru
308 San Isidro, Lima


Contenido

1	Presentación	2
2	Metodología.....	3
3	Síntesis de los objetivos específicos del estudio	5
3.1	OE 1: Evaluación del diseño y trayectoria del programa	5
3.2	OE 2: Caracterización de la población potencial y objetivo.....	5
3.3	OE 3: Caracterización de la población beneficiaria	5
3.4	OE 4: Análisis de procesos (Nudos críticos y facilitadores).....	6
3.5	OE 5: Evaluación de la ejecución (Cobertura, gastos y resultados).....	6
3.6	OE 6: Análisis de políticas públicas y oferta de capacitación.....	7
3.7	OE 7: Evaluación de la modalidad de capacitación idónea.....	7
3.8	OE 8: Pertinencia de la oferta formativa	7
3.9	OE 9: Diagnóstico global del programa.....	8
3.10	OE 10 y OE 11: Pertinencia del rediseño y propuestas de mejora	8
4	Conclusión.....	10
5	Fuentes consultadas	12

1 Presentación

El **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)** tiene como misión fundamental mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas en Chile, trabajando con un enfoque inclusivo para aumentar la productividad del país. En este marco, el programa **Despega MIPE** constituye el principal instrumento de política pública diseñado para fortalecer el capital humano en el segmento de las **micro y pequeñas empresas (MIPE)**. Este programa, que se originó en 2011 como "Bono Empresa y Negocio", busca mitigar la baja productividad del sector mediante la capacitación gratuita de **personas trabajadoras, dueñas, socias y representantes legales**. La relevancia de esta intervención es significativa, considerando que aproximadamente **uno de cada tres personas trabajadoras** en el país se desempeña en este segmento empresarial.

La evolución del programa posterior a 2019 ha generado avances significativos en la experiencia de usuario, logrando revertir tendencias negativas y alcanzar un máximo histórico de satisfacción global (86,1% en 2024), gracias a la eliminación de barreras financieras y la simplificación de los procedimientos de postulación. A pesar de estas fortalezas, la evaluación identifica una tensión estructural en la gobernanza que persiste, donde la centralización de la selección de ejecutores prioriza el precio y choca con la responsabilidad regional en la ejecución y calidad. Esta desconexión, sumada a una difusión insuficiente, resulta en un bajo conocimiento crónico del programa por parte del 59% de la población MIPE objetivo, y en desafíos operativos como la subejecución presupuestaria. Los resultados y avances presentados buscan aportar evidencia sólida a SENCE para orientar los procesos de mejora continua, impulsar la descentralización de la gestión territorial y asegurar la pertinencia técnica de la oferta formativa, maximizando el impacto de la inversión pública.

2 Metodología

El análisis se sustenta en tres pilares metodológicos principales: análisis documental, revisión estadística y levantamiento de evidencia cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas.

1. Fuentes de información documental y estadística (OE 1, OE 2, OE 3, OE 5, OE 6)

La caracterización de la población y la evaluación del diseño y trayectoria del programa (OE 1, OE 2, OE 3 y OE 6) se basa en la **revisión exhaustiva de fuentes secundarias de información pública y oficial**.

Las fuentes principales incluyen:

- **Normativa y marco legal:** Decretos Supremos fundacionales y modificatorios (principalmente el DS N°14 de 2011 y el DS N°7 de 2019) y Resoluciones Exentas que regulan las bases de los concursos (periodo 2011-2024).
- **Registros administrativos y estadísticas:** Datos de bases institucionales, incluidos el Servicio de Impuestos Internos (SII), el Registro de Empresas y Sociedades (RES), y los sistemas de seguimiento y bases de datos del SENCE (para la población potencial, objetivo y beneficiaria).
- **Informes y evaluaciones previas:** Documentos técnicos como el "Manual de Operación de Procesos Transversales", Fichas de Diseño del SENCE (2023 y 2024), e informes de evaluaciones externas comisionadas por SENCE y la Dirección de Presupuestos (DIPRES), como la Evaluación de Implementación y Resultados del Programa Despega MIPE 2019 (ARSchile) y la Evaluación de DIPRES de 2022.
- **Encuestas institucionales:** Informes de resultados y bases de datos de las Encuestas de Necesidades de Capacitación (ENECAP) y las Encuestas de Satisfacción a usuarios del programa, ambas realizadas por la Unidad de Estudios de SENCE.

2. Levantamiento de evidencia cualitativa y cuantitativa específica (OE 1, OE 4, OE 5)

Para el análisis crítico del diseño (OE 1) y la evaluación de los procesos y la ejecución (OE 4 y OE 5), se empleó una estrategia metodológica mixta que incluye:

- **Entrevistas semi-estructuradas:** Realizadas a un corpus de actores clave durante **octubre de 2025**. Estos actores incluyen encargados del programa Despega MIPE de SENCE (nivel central y de Direcciones Regionales, como Antofagasta, Araucanía, Metropolitana, y O'Higgins),

proveedores de capacitación (OTEC), facilitadores (relatores) y personas beneficiarias del programa.

- **Encuestas a personas beneficiarias:** Utilización de una base de datos con encuestas aplicadas a participantes del programa, levantadas durante **octubre a diciembre de 2025**. Esta fuente proporcionó métricas cuantitativas sobre la experiencia del usuario, la satisfacción, la utilidad percibida y la evaluación de la pertinencia de la oferta. Para este informe, no se solicita una cuota específica de encuestas realizadas, no obstante, al momento de la entrega se cuenta con encuestas aplicadas, por lo que contribuyeron al análisis correspondiente a los objetivos de esta etapa.

El procedimiento analítico para la evidencia cualitativa siguió fases de codificación y análisis temático, contrastando sistemáticamente las percepciones de los entrevistados con las fuentes documentales para garantizar el rigor y la trazabilidad de los hallazgos. La integración de datos cuantitativos y cualitativos permitió dimensionar los fenómenos e identificar con mayor confianza los nudos críticos, facilitadores y las brechas entre el diseño y la implementación.

Nota sobre la limitación de la información: Cabe destacar que, para la caracterización de la población potencial, objetiva y beneficiaria (OE 2 y OE 3), algunas variables no cubren el tramo completo de años (2019 a 2024) debido a que las fuentes de información utilizadas no contaban con el registro histórico para los años en cuestión, siendo analizadas de igual manera con los datos disponibles.

3 Síntesis de los objetivos específicos del estudio

A continuación, se presenta una breve síntesis del trabajo realizado en cada uno de los objetivos específicos de este estudio:

3.1 OE 1: Evaluación del diseño y trayectoria del programa

El estudio sistematizó la evolución del programa desde su origen como "Bono Empresa y Negocio" hasta su consolidación actual. Se determinó que el diseño ha transitado desde un sistema de *vouchers* de libre elección hacia una oferta programática fija y licitada, cambio consolidado normativamente en 2019 con la ampliación de la población objetivo para incluir a trabajadores dependientes. La evaluación concluyó que, si bien el diseño actual ha logrado eliminar barreras financieras críticas y simplificar la postulación, persisten tensiones estructurales derivadas de una gobernanza centralizada que limita la pertinencia territorial y una asignación presupuestaria que ha mostrado volatilidad y tendencia a la baja en los últimos años.

3.2 OE 2: Caracterización de la población potencial y objetivo

Mediante el análisis de datos del SII y la encuesta ENECAP, se caracterizó a la población potencial (trabajadores y dueños de MIPE), identificando una contracción progresiva de este grupo entre 2022 y 2024, alineada con la dinámica del empleo nacional. Se cumplió con el objetivo al identificar que la cobertura del programa sobre la población objetivo (quienes manifiestan interés) ha aumentado, situándose en torno al 1,3% - 1,9% en los últimos años. Además, se detectó que las principales barreras de entrada para esta población son la falta de recursos y el desconocimiento de la oferta, existiendo un alto interés por capacitarse en administración, ventas y marketing.

3.3 OE 3: Caracterización de la población beneficiaria

El estudio perfiló detalladamente a quienes acceden al programa, revelando una profunda feminización de la matrícula, donde cerca del 70% de los beneficiarios son mujeres. Se observó una creciente profesionalización de los usuarios, ya que casi la mitad posee educación superior

completa, lo que sugiere un fenómeno de autoselección que podría estar excluyendo a los segmentos con mayores rezagos educativos. Territorialmente, se identificó una alta concentración en la Región Metropolitana, y se constató que las motivaciones principales para participar son el crecimiento personal y la mejora de la gestión administrativa, por sobre la búsqueda inmediata de nuevo empleo.

3.4 OE 4: Análisis de procesos (Nudos críticos y facilitadores)

Se evaluaron los procesos operativos, identificando como nudo crítico principal la tensión entre el Nivel Central (que diseña y licita) y las Direcciones Regionales (que ejecutan sin injerencia vinculante en la selección de OTEC). El análisis reveló que la adjudicación centralizada basada en costos ha derivado en problemas de calidad y falta de presencia territorial de los ejecutores. Sin embargo, es necesario precisar en este aspecto que la elección de los organizamos ejecutores está definida por el modelo de compras que rige a todas las instituciones de Estado, en donde se establecen bases técnicas y administrativas, criterios de elegibilidad, y si el organismo ejecutor cumple con dichos criterios, se adjudica a la oferta más económica, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en las bases técnicas. Por lo tanto, este nudo crítico va más allá de la gestión del nivel central, sino de una normativa a nivel país.

Como facilitador, se destacaron elementos como la facilidad para postular y matricularse en los programas de capacitación y el rol que poseen las direcciones regionales para operativizar todo el proceso, desde la inscripción hasta la finalización del programa.

3.5 OE 5: Evaluación de la ejecución (Cobertura, gastos y resultados)

El cumplimiento de este objetivo permitió constatar una disminución sostenida de la cobertura, cayendo de más de 18.000 beneficiarios en 2011 a cerca de 2.800 en 2024, explicada por recortes presupuestarios y rigideces del modelo de licitación. En términos de resultados, se verificó un repunte significativo en la satisfacción usuaria, alcanzando un histórico 86,1% en 2024. Respecto al impacto, se determinó que el programa mejora la gestión y productividad interna, aunque la mayoría de los usuarios no percibe cambios inmediatos en su situación laboral formal, lo que es consistente con el carácter formativo del programa.

3.6 OE 6: Análisis de políticas públicas y oferta de capacitación

Se realizó un mapeo del ecosistema de fomento (SERCOTEC, CORFO, FOSIS), concluyendo que Despega MIPE cumple un rol específico de "puerta de entrada" y habilitación en gestión básica, diferenciándose de instrumentos de inversión o innovación avanzada. El análisis de duplicidad confirmó que el programa es complementario a la Franquicia Tributaria; mientras Despega MIPE apoya la gestión de microempresas con subsidio total, la Franquicia se orienta a la especialización técnica de trabajadores en empresas de mayor tamaño, existiendo baja superposición efectiva de beneficiarios y temáticas.

3.7 OE 7: Evaluación de la modalidad de capacitación idónea

El estudio analizó el desplazamiento masivo hacia la modalidad *e-learning*, que concentró el 74% de la participación reciente debido a su flexibilidad y menores costos de transacción para los usuarios. Sin embargo, se evidenció que esta modalidad presenta tasas de deserción más altas (llegando al 49% en 2023) debido a fallas en la plataforma Aula Digital y falta de acompañamiento. Se concluyó que no existe una modalidad única "idónea", sino que la pertinencia depende del perfil: la presencialidad es valorada por la interacción y calidad pedagógica, mientras que el formato online es crítico para la compatibilidad laboral.

3.8 OE 8: Pertinencia de la oferta formativa

Al contrastar la oferta con las necesidades levantadas en la ENECAP, se determinó que el programa tiene una alta pertinencia en áreas de Administración y Contabilidad. No obstante, se identificó una brecha significativa en el área de Comercio y Marketing Digital, donde los contenidos que se presentan en los programas de capacitación de estas áreas están desactualizados respecto a los avances en las nuevas tendencias y las necesidades del mercado, que requieren tanto competencias transversales como especializadas para mejorar la productividad de las personas beneficiarias.

En ese sentido, se requiere que los contenidos y las metodologías de enseñanza-aprendizaje se actualicen en función de los avances experimentados en cada área de formación y que fortalezcan las modalidades de "aprender haciendo", para que las personas beneficiarias posean un rol activo en su capacitación.

3.9 OE 9: Diagnóstico global del programa

Se integraron los hallazgos para diagnosticar que Despega MIPE es una política pública madura y valorada, pero tensionada por su gobernanza centralizada y problemas de oportunidad en la ejecución. Se estableció que el programa enfrenta riesgos de "descreme" (beneficiando a los más educados) y que requiere estabilizar su infraestructura tecnológica para sostener la modalidad online. A pesar de la baja cobertura reciente, se validó su relevancia como herramienta de cierre de brechas de gestión y género en el sector microempresarial.

3.10 OE 10 y OE 11: Pertinencia del rediseño y propuestas de mejora

Finalmente, el estudio justificó la necesidad de un rediseño para asegurar la sostenibilidad del programa. Se formularon propuestas concretas para descentralizar la selección de ejecutores (otorgando poder vinculante a las regiones), modernizar el catálogo formativo (con foco en marketing digital), estabilizar la plataforma Aula Digital y optimizar el ciclo concursal para evitar la ejecución en temporadas de alta demanda productiva. Estas medidas buscan transformar la eficiencia operativa y pertinencia territorial del programa.

A continuación, se presenta la matriz de priorización de las propuestas:

TABLA 1: MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE PROPUESTAS

Propuesta OE10	Factibilidad	Urgencia	Justificación técnica
1. Robustecimiento del criterio de arraigo y capacidad territorial de OTEC	Alta	Corto plazo	La normativa ya permite definir criterios de admisibilidad y ponderaciones técnicas. Basta con modificar bases administrativas. Ataca directamente incumplimientos y abandonos regionales.
2. Verificación in situ pre-adjudicación de infraestructura	Alta	Corto plazo	No requiere cambio legal, solo un ajuste procedimental. Reduce costos de fiscalización posterior.
3. Aplicación rigurosa de la cláusula de ofertas temerarias	Alta	Corto plazo	La cláusula ya existe en las bases. Requiere voluntad técnica del nivel central y construcción de matrices de costos mínimos.

4. Segmentación territorial de licitaciones con presupuestos diferenciados	Media	Mediano plazo	Normativamente viable, pero requiere rediseño técnico de licitaciones y validación presupuestaria por región.
5. Modernización y actualización del catálogo formativo	Alta	Corto plazo	El catálogo es definido por SENCE. La obsolescencia formativa impacta directamente la deserción y percepción de valor del programa.
6. Estabilización de la infraestructura tecnológica (Aula Digital)	Media	Corto plazo	Alta urgencia por impacto directo en deserción (~50%). Factibilidad media por requerimientos tecnológicos y presupuestarios.
7. Mejora de interoperabilidad SENCE-SII	Media	Mediano plazo	Requiere coordinación interinstitucional y desarrollos tecnológicos, pero reduce una carga administrativa crítica para regiones.
8. Adelantamiento del ciclo concursal (licitaciones año previo)	Alta	Corto plazo	No requiere cambio normativo, solo planificación anticipada. Mejora asistencia, ejecución presupuestaria y pertinencia productiva.
9. Estrategia de difusión territorial e inclusiva	Alta	Corto plazo	Puede ejecutarse con recursos actuales y alianzas locales. El 59% de desconocimiento del programa justifica su urgencia.
10. Articulación con SERCOTEC, CORFO y FOSIS (rutas formativas)	Media	Largo plazo	Requiere acuerdos interinstitucionales y rediseño del rol estratégico del programa como “puerta de entrada”.

Fuente: elaboración propia

4 Conclusión

El diagnóstico global del programa Despega MIPE revela la consolidación de una política pública que ha logrado madurez operativa y una alta valoración por parte de sus usuarios, alcanzando un máximo histórico de satisfacción global del 86,1% en 2024, éxito que se atribuye a la eliminación de barreras financieras y la simplificación de los procesos de postulación. Esta trayectoria evidencia una capacidad de adaptación desde su origen como un sistema de vouchers hacia una oferta programática estructurada, logrando focalizarse exitosamente en el núcleo de la microempresa, la cual representa más del 70% de la participación tras el año 2020.

A pesar de estos logros en cobertura y satisfacción, el programa enfrenta tensiones estructurales en su gobernanza que limitan su pertinencia territorial. Existe una desconexión crítica entre el nivel central, encargado del diseño normativo y la licitación de ejecutores, y las Direcciones Regionales, responsables de las metas de cobertura y la supervisión en terreno. La centralización de la selección de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), basada prioritariamente en criterios económicos y de alcance nacional, ha derivado frecuentemente en la adjudicación de entidades sin infraestructura local adecuada, por lo que las direcciones regionales deben gestionar sin haber tenido injerencia vinculante en la toma de decisión inicial.

En el ámbito operativo y tecnológico, la masificación de la modalidad e-learning se ha consolidado como el formato predominante, concentrando cerca de tres cuartas partes de la participación debido a su flexibilidad y menores costos de transacción para los beneficiarios. No obstante, esta modalidad presenta desafíos significativos en términos de retención, registrando tasas de deserción históricamente más altas que la modalidad presencial, asociadas tanto a la necesidad de autodisciplina como a fallas en la infraestructura digital. La inestabilidad de la plataforma Aula Digital y los problemas de interoperabilidad con el Servicio de Impuestos Internos constituyen nudos críticos, generando una carga administrativa que resta eficiencia al proceso y fricciones innecesarias para el acceso de las personas usuarias. A pesar de esto, la evidencia indica que no existe una modalidad intrínsecamente superior, sino que la pertinencia del formato depende del perfil del usuario, siendo el e-learning valorado por su compatibilidad con la jornada laboral y el formato presencial por la calidad de la interacción pedagógica.

Respecto a la oferta formativa, si bien el programa mantiene un núcleo estable de cursos en áreas de administración y gestión que resulta pertinente para la formalización de los negocios, se

identifican brechas persistentes en relación con las necesidades emergentes del sector. Existe una demanda insatisfecha y creciente por competencias en marketing digital, ventas y transformación tecnológica, áreas que, aunque están presentes en la oferta, poseen una cobertura inferior al interés declarado por las empresas en instrumentos como la ENECAP. Por otra parte, la necesidad de una oferta programática actualizada está orientada a los contenidos de los programas de capacitación, ya que el avance de la tecnología, el uso de la IA, los procesos automatizados y las nuevas tendencias en marketing digital y ventas cambian constantemente, generando un desafío, al programa en general y a los órganos ejecutores en particular, de actualización permanente de los contenidos, las habilidades y competencias que enseñan, así como también las estrategias de enseñanza-aprendizaje que implementan para lograr un proceso formativo acorde a las necesidades de las personas beneficiarias, que contribuyan al aumento de su capital humano y la productividad.

A pesar de esta brecha temática, el análisis de duplicidad confirma que Despega MIPE cumple un rol complementario y no redundante dentro del ecosistema de capacitación pública. Su oferta presenta una baja superposición efectiva con otros programas del SENCE y se diferencia funcionalmente de la Franquicia Tributaria, la cual está orientada mayoritariamente a trabajadores formales de empresas de mayor tamaño y opera bajo una lógica de incentivo tributario que resulta de difícil acceso para las microempresas por sus requisitos de liquidez y gestión contable.

Finalmente, el diagnóstico proyecta la necesidad urgente de un rediseño que modernice la intervención para asegurar su sostenibilidad e impacto futuro. La validación de la pertinencia del programa no se sustenta solo en su capacidad de ejecutar presupuesto, sino en su habilidad para actuar como una puerta de entrada efectiva al sistema de fomento productivo, articulándose con otras instituciones como SERCOTEC o CORFO para evitar que la capacitación sea un hito aislado. Se requiere avanzar hacia una descentralización real que empodere a las regiones en la selección de ejecutores, una actualización curricular que priorice las competencias digitales demandadas por el mercado y una estabilización de la infraestructura tecnológica que garantice que la flexibilidad del modelo online no se traduzca en precariedad formativa. Solo a través de estos ajustes estructurales el programa podrá superar sus actuales techos de eficiencia y consolidarse como una herramienta habilitante que impacte directamente en la productividad y supervivencia de las micro y pequeñas empresas en Chile.

5 Fuentes consultadas

ARSchile Spa. (2020). *Evaluación de Implementación y Resultados Programa Despega MIPE 2019*. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Disponible en: https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14251_archivo_01.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2011). *Decreto 14, Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. Disponible en: https://nuevo.leychile.cl/servicios/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombearchivo=Decreto-14_26-MAR-2011

Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2022). *Evaluación Programas Gubernamentales (EPG) al Programa Despega MIPE*. Ministerio de Hacienda. Disponible en: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-285477_informe_final.pdf

Dirección de Presupuestos (DIPRES). (s.f.). *Resumen Ejecutivo Institucional – Evaluación Programa Despega MIPE*. Disponible en: http://www.dipres.cl/597/articles-285477_r_ejecutivo_institucional.pdf

EES. (2025). *Informe de instalación. Evaluación programa Despega MIPE de 2019 a 2024*. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

G5noticias. (2021). *Despega MIPE: Sence ofrece más de 550 cupos para cursos gratuitos a emprendedores y trabajadores de la Región de Valparaíso*. Disponible en: <https://g5noticias.cl/2021/10/05/despega-mipe-sence-ofrece-mas-de-550-cupos-para-cursos-gratuitos-a-emprendedores-y-trabajadores-de-la-region-de-valparaiso/>

Lucena, A., Terminelli, M. F., & Delano, M. (2022). *Informe Final Programa Despega MIPE*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social / Dirección de Presupuestos (DIPRES).

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2020). *Informe Final: Evaluación de Implementación y Resultados Programa Despega MIPE 2019*. Disponible en: https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14251_archivo_01.pdf

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2023). *Ficha de Diseño Programa Despega MIPE 2023.* Disponible en: [https://sence.gob.cl/sites/default/files/ficha de diseno programa despega mipe 2023.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/ficha_de_diseno_programa_despega_mipe_2023.pdf)

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2024). *Ficha de Diseño Programa Despega MIPE 2024.* Disponible en: [https://sence.gob.cl/sites/default/files/ficha de diseno programa despega mipe ano 2024 0.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/ficha_de_diseno_programa_despega_mipe_ano_2024_0.pdf)

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2024). *Resolución Exenta N° 1113 que aprueba “Manual de Operación de Procesos Transversales – Programas de Capacitación Departamento de Capacitación a Personas”.*

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2024). *ENECAP – Encuesta de Necesidades de Capacitación de Micros y Pequeñas Empresas. Informe Nacional de Resultados.*

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (2025). *Bases Administrativas y Técnicas: Evaluación Programa Despega MIPE.* Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (Subunidad de Estudios). (Varios años). *Compilado de Encuestas de Satisfacción Programa Despega MIPE (2019–2023).*

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (Varios años). *Compilado de Resoluciones Exentas y Bases de Concursos del Programa Despega MIPE (2019–2023).*

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). (s.f.). *Programa Despega MIPE: Sence apoya el emprendimiento con cursos sin costo dirigidos a micro y pequeñas empresas.* Disponible en: <https://sence.gob.cl/personas/noticias/programa-despega-mipe-sence-apoya-el-emprendimiento-con-cursos-sin-costos-dirigidos-micro-y-pequenas-empresas>