Capacitar es Crecer

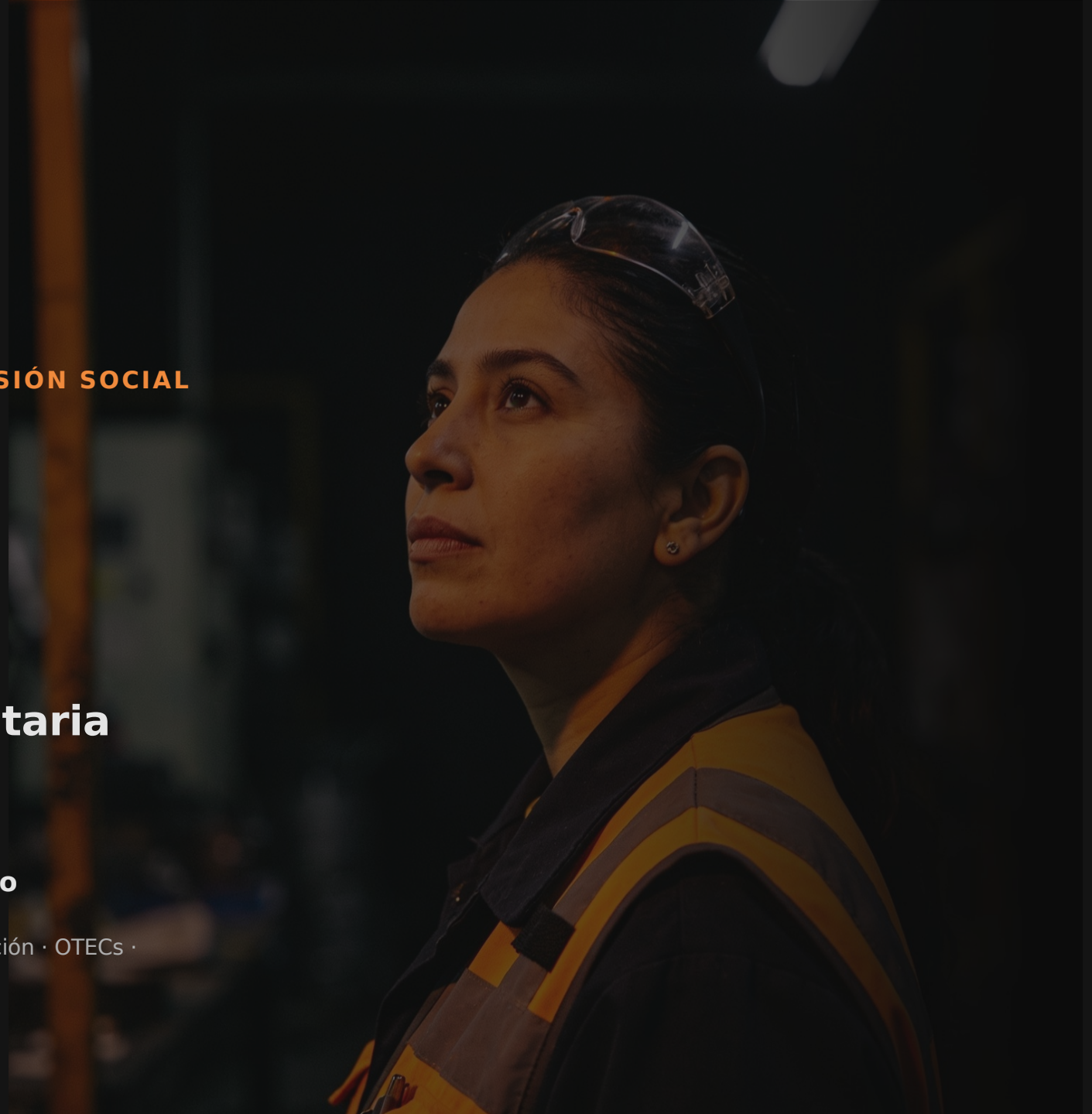
PRESENTACIÓN · COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Capacitar es Crecer.

Chile necesita la Franquicia Tributaria SENCE.

Mesa Nacional por el Desarrollo del Capital Humano

Red de RR.HH. · +55.000 profesionales · A.G. Mujeres para la Capacitación · OTECs · Asotic



Capacitar es Crecer

El instrumento de formación laboral con mayor cobertura del país.

1.004.610

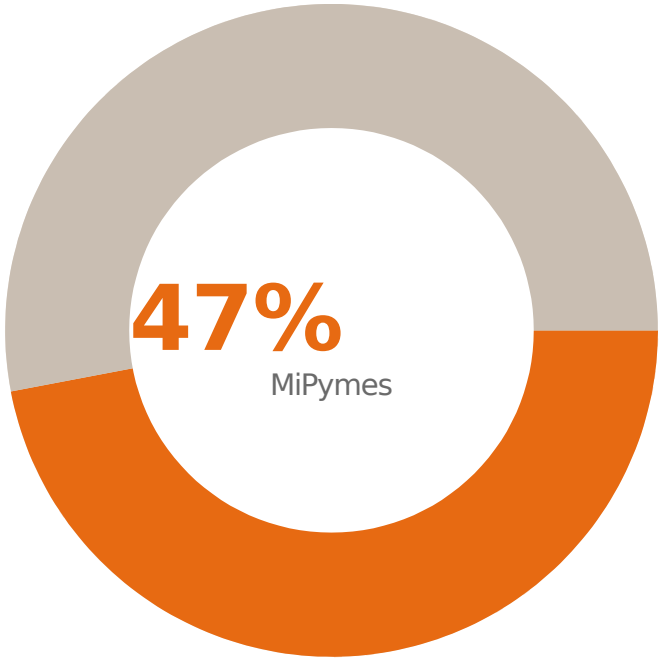
personas capacitadas en 2024

El programa público de formación con mayor alcance nacional — y, en la práctica, la principal política de nivelación de competencias del país.

72,4%	con educación media o menos
$211.949 M	de inversión anual (CLP) · 26% retorna al fisco
3.105	OTEC ejecutoras a lo largo de Chile

Fuente · SENCE, Anuario Estadístico de la Franquicia Tributaria 2024. Retorno fiscal estimado con metodología propia validada.

No es 88% grandes. Es 53% / 47%.



Distribución oficial por empresa (RUT único)

EL DISCURSO

88% concentración en grandes empresas

EL DATO OFICIAL · SENCE 2024

53% / 47% **grandes / MiPymes**

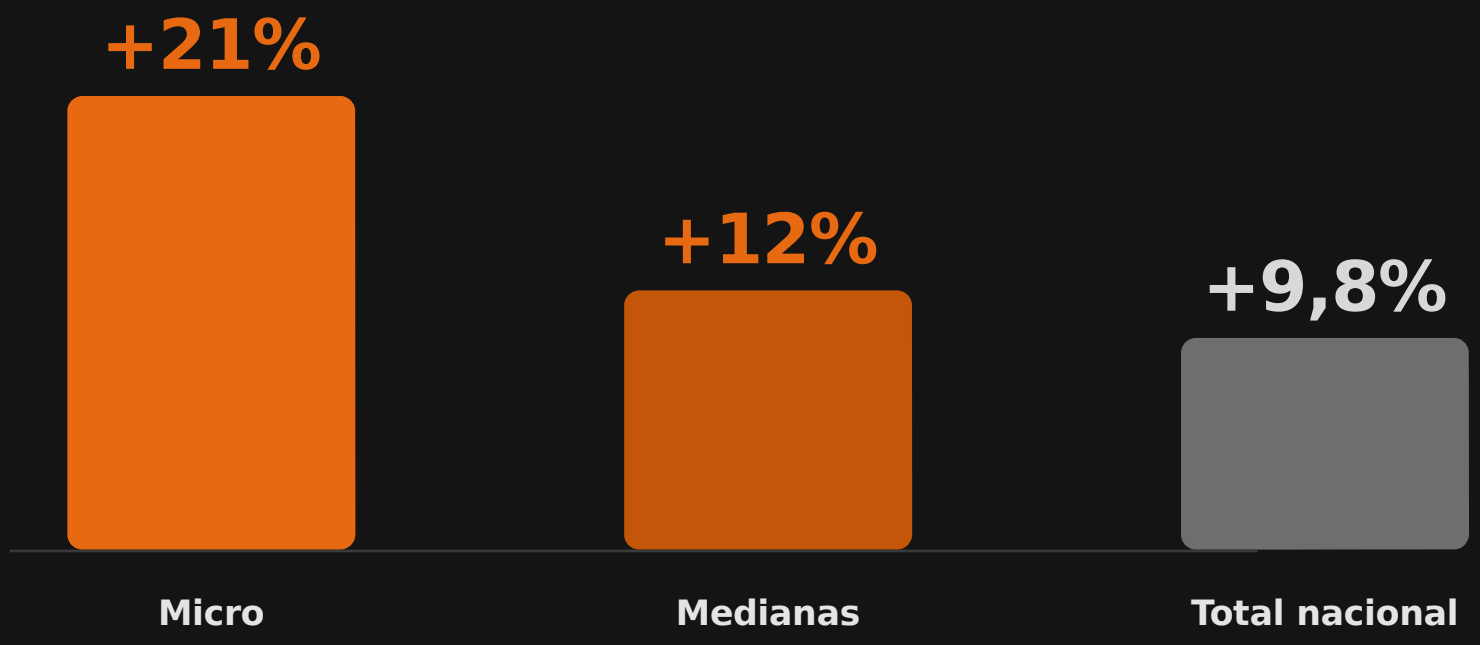
Las MiPymes son casi la mitad del sistema. El 88% mide participantes; el 53/47 mide empresas — no son comparables.

Fuente · SENCE 2024 · 4.917 grandes vs 4.021 MiPymes (RUT únicos).

CRECIMIENTO 2023 → 2024

Capacitar es Crecer

Las MiPymes están creciendo en el sistema.



La capacitación llega cada vez más a las pequeñas y medianas empresas.

Una herramienta probada, demandada y en expansión hacia el segmento que más la necesita.

Fuente · SENCE 2024 · Anuario Estadístico Franquicia Tributaria.

La Franquicia financia tres programas, no uno.



$159 mil M

Capacitación a empresas

Lo realmente disponible para que las empresas capaciten. Las MiPymes ya usan el 19%.

~$31 mil M

ChileValora / ECCL

Evaluación y certificación de competencias. 4.850 personas evaluadas en 2024.

~$21 mil M

Becas Laborales

Programa social con excedentes de la FT. 30.168 inscritos, 68,9% mujeres.

Fuente · SENCE 2024 · Anuario FT (Becas Laborales $20.951M · ECCL ChileValora).



Capacitar es Crecer

PIAAC OCDE 2023 · BRECHA DE COMPETENCIAS

Una crisis silenciosa de competencias.

Comprensión lectora

Chile 53,4%

OCDE 26,1%

Matemáticas

Chile 55,6%

OCDE 24,8%

Resolución tecnológica*

Chile 11,7%

OCDE 32%

** En resolución tecnológica se compara nivel avanzado (mayor es mejor); en lectura y matemáticas, nivel bajo (menor es mejor).*

Fuente · OECD · Survey of Adult Skills 2023 (PIAAC II) · Country Note Chile.

WEF · FUTURE OF JOBS 2025

Capacitar es Crecer

39%

de las competencias actuales serán obsoletas hacia 2030.

Fuente · World Economic Forum · Future of Jobs Report 2025.

59% de la fuerza laboral global requerirá reskilling

85% de los empleadores priorizan el reskilling

63% identifica las brechas como su barrera #1

Capacitar es Crecer

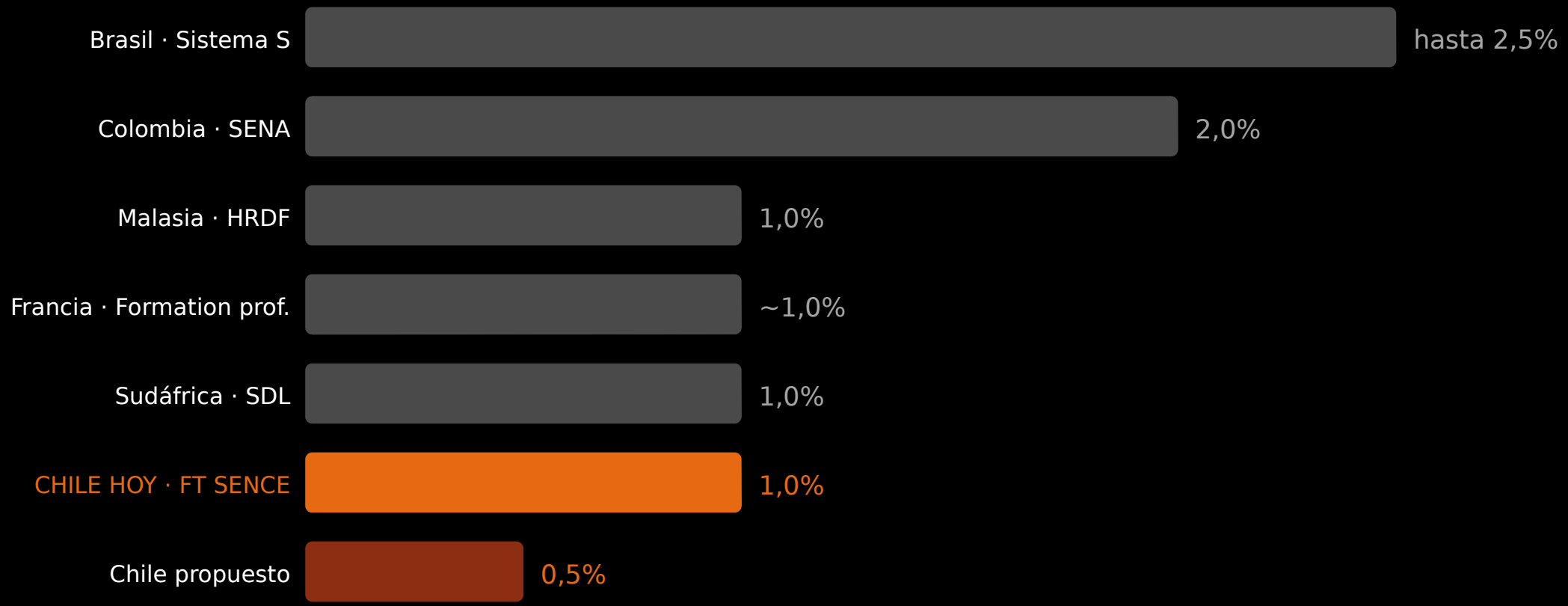
4 mitos · 4 respuestas con datos.

	MITO	EVIDENCIA TÉCNICA
1	**“La Franquicia debe incluir un copago del 20%.”**	• El Reglamento (D.S. N°98, art. 73) YA prohíbe el copago del trabajador; el sistema ya tiene copago empresarial progresivo (100% de cobertura bajo 25 UTM). • SENCE reconoce el “problema estructural de liquidez” de las MiPymes: un copago plano del 20% concentraría el sistema en las grandes empresas.
2	**“Los cursos de 8, 18 o 24 horas no tienen impacto.”**	• OCDE, UNESCO y la Comisión Europea reconocen la formación corta y las micro-credenciales como clave del reskilling rápido; el microlearning eleva la retención hasta 80%. • Con el 39% de las competencias cambiando hacia 2030, lo decisivo es la pertinencia, no la duración.
3	**“Disminuir la Franquicia de 1% a 0,5%.”**	• Recorta a la mitad el techo deducible. CIPER (2026): pérdida de US$180–240 M anuales en capital humano y caída potencial del PIB de 0,3%. • Golpea la certificación ChileValora (creció 51% en 2025) y las Becas Laborales, financiadas con excedentes.
4	**“Tiene bajo impacto en sueldos y empleabilidad.”**	• La Ley N°19.518 y el D.S. N°98 NO fijan salarios como objetivo: el objetivo legal es la productividad. • OCDE (Martins 2021): +5–10% en desempeño. Singer 2017/ACHS: −23,74% accidentes. Alza de 7–12% en salarios.

Fuentes · SENCE 2024 · Ley 19.518 y D.S. N°98 · OCDE (Martins 2021, PIAAC 2023, micro-credenciales) · WEF 2025 · Singer 2017/ACHS · CIPER 2026 · El Dínamo 2026 · Cálculo Mesa CeC.

Capacitar es Crecer

Bajar al 0,5% dejaría a Chile bajo el estándar mundial.



El 1% chileno ya es el piso del estándar internacional — y no es un impuesto: es un tope de deducción que solo se usa si la empresa capacita. Reducirlo a la mitad recorta la capacidad de un sistema de más de un millón de personas al año, sin instrumento sustituto operativo.

Fuentes · Banco Mundial, Training Levies: Rationale and Evidence · UNESCO, Global Review of Training Funds (2023) · legislación nacional de cada país.

¿Qué hacen los países líderes? Justamente lo opuesto.

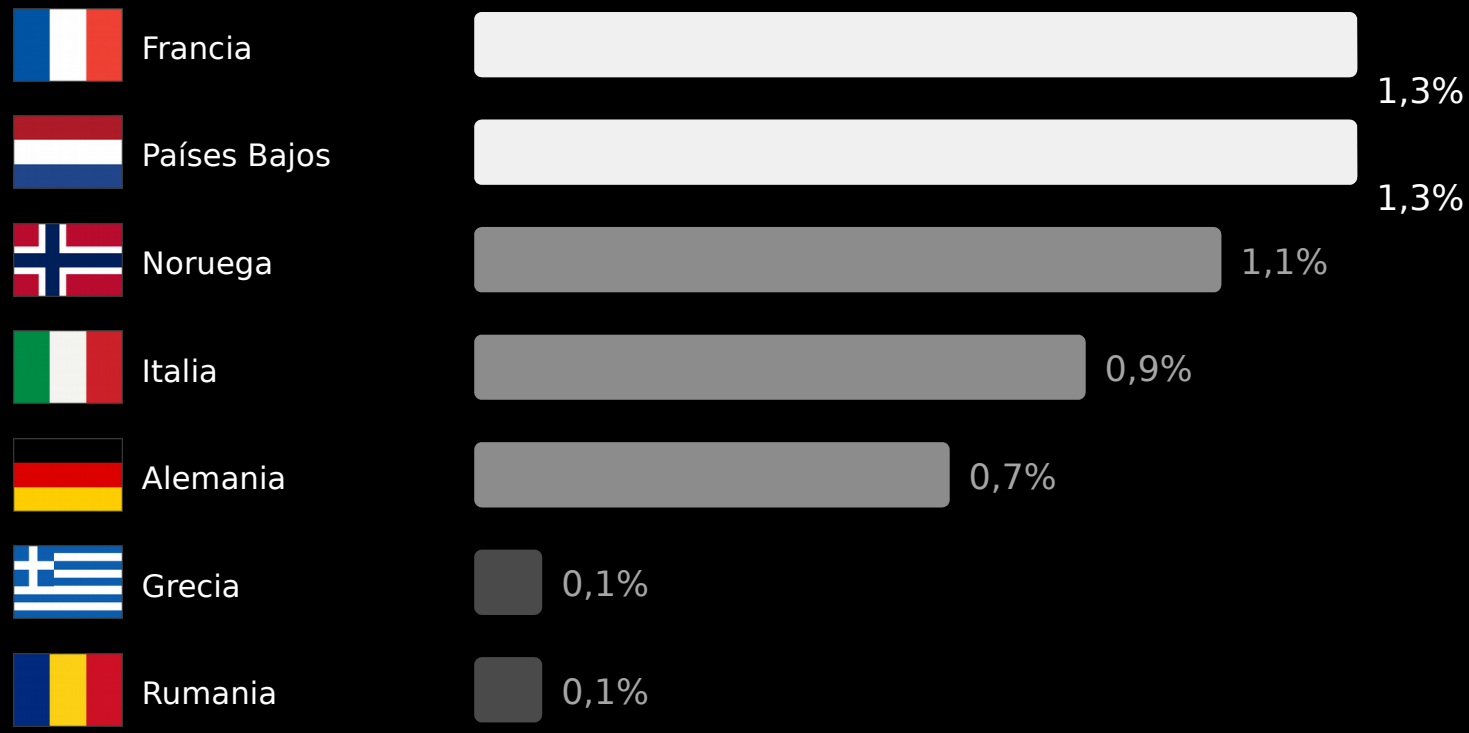
CHILE HOY

~0,08%

del PIB es la inversión pública en capacitación vía Franquicia Tributaria

($211.949 M CLP sobre el PIB 2024)

Y aun así, se propone reducirla a la mitad.



Los países líderes protegen y aumentan su inversión en capacitación. Ninguno la está recortando a la mitad.

Fuentes · Cedefop / Eurostat, CVTS-6 (2020): gasto de empresas en cursos CVT como % de costos laborales · Chile: cálculo Mesa CeC, FT $211.949 M / PIB 2024 (BCCh). Nota: denominadores distintos (PIB vs. costos laborales).

EVIDENCIA TÉCNICA

Capacitar es Crecer

“No tiene impacto”. Cuatro estudios dicen lo contrario.

−23,74%

menos accidentes laborales

Empresas que capacitan reducen su accidentalidad en casi un cuarto.

Singer · PUC · ACHS Proyecto 0187 · 2017

+5 a 10%

En desempeño empresarial — ventas, valor agregado, empleo, productividad y exportaciones.

OCDE · Martins 2021 · WP N°23

+12 a 17%

Probabilidad de capacitarse — efecto causal de la FT (regresión discontinua, umbral 25 UTM).

DIPRES · sept 2025 · recomienda REFORMAR

3,12 ROI

Retorno por peso invertido en capacidades productivas — hasta 5,73 en subgrupos.

UdeC · Sercotec Crece 2016–2022

Fuentes · Singer/PUC/ACHS 2017 · OCDE Martins 2021 · DIPRES sept. 2025 · UdeC/Sercotec 2016–2022.


Capacitar
es Crecer
Capacitar no es un gasto.
Es la inversión más rentable
que puede hacer un país.
#CapacitarEsCrecer · #ChileNecesitaLaFranquiciaSENCE · #MejorarNoEliminar
Mesa Nacional por el Desarrollo del Capital Humano · www.capacitarescrecer.cl

Capacitar es Crecer

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL SENADO

Capacitación para el empleo femenino, la productividad y el desarrollo de Chile.

Asociación Gremial Alianza Mujeres en la Capacitación

Presentación al H. Senado de la República · 2026



QUIÉNES SOMOS

Capacitar es Crecer

103 mujeres liderando pymes de capacitación en todo Chile.

01

Liderazgo femenino

103 mujeres al frente de OTEC pymes que ejecutan programas de capacitación y reconversión laboral.

02

Presencia territorial

Operación efectiva en regiones — no concentrada en la Región Metropolitana ni en las grandes capitales.

03

Experiencia directa

Ejecución concreta de Becas Laborales, Sectorial Cuidados, Talento Digital y Franquicia Tributaria.

MENSAJE CLAVE *No medir cursos ejecutados. Medir vidas transformadas.*

EL PROBLEMA QUE HOY DISCUTE EL SENADO

Capacitar es Crecer

¿Qué está en riesgo con la reducción de la Franquicia Tributaria?

01

Menos aporte de las empresas

La reducción baja el incentivo a invertir en capacitación, recortando los recursos privados para el desarrollo de competencias.

02

Riesgo para los remanentes

Al caer los aportes, caen los remanentes que financian miles de becas para mujeres, jóvenes y personas vulnerables.

03

Menor oferta formativa

Con menos recursos se reducen los cursos ejecutados por las OTEC, afectando a regiones y comunas con menor oferta.

04

Menor empleabilidad femenina

Las mujeres, mayoría de las beneficiarias de Becas Laborales, serían las primeras afectadas por la caída de la oferta.

MENSAJE CLAVE *No defendemos un beneficio tributario: defendemos un mecanismo que convierte inversión privada en empleo para miles de personas.*

Capacitar es Crecer

Chile enfrenta una urgencia laboral femenina.

10,5%

Desocupación femenina (feb–abr 2026), la más alta desde 2021.

2,5 pp

Brecha sobre la tasa masculina (8,0% en doce meses).

6,2 pp

Brecha de género en subutilización laboral (SU3).

53,4%

Participación laboral femenina, frente a 71,6% en hombres.

Cerca de 1 de cada 3 mujeres inactivas lo está por responsabilidades permanentes de cuidado — una barrera estructural que la capacitación ayuda a derribar.

Fuente: INE — Encuesta Nacional de Empleo, Boletín Nº331 (feb–abr 2026). Inactividad por cuidados: IPP-UNAB / INE, series 2015–2025.

Capacitar es Crecer

Cinco grupos donde la capacitación cambia trayectorias.



01 **Mujeres desempleadas**
10,5% de desocupación femenina (INE, feb–abr 2026).

02 **Cuidadoras informales**
Reconocidas por la Línea Sectorial Cuidados SENCE 2025–2026.

03 **Jefas de hogar**
Mayor responsabilidad económica, menor red de apoyo.

04 **Mujeres de zonas rurales**
Menor oferta formativa y menor acceso a empleadores.

05 **Mujeres en reconversión**
Cierre de sectores tradicionales y transformación digital.

IMPACTO *La inserción laboral femenina genera beneficios de largo plazo: nutrición, educación de los hijos, salud y autonomía económica.*

Capacitar es Crecer

¿Qué financian realmente los remanentes?

Empresas

↓

Remanentes

↓

Becas Laborales

↓

Personas

↓

Empleo

"Los remanentes no son recursos sobrantes: son oportunidades de empleo para quienes más las necesitan."



CASO CHILENO · EVIDENCIA LOCAL

Capacitar es Crecer

Talento Digital: Chile ya tiene un modelo exitoso.

77%

Inserción laboral en áreas relacionadas con la formación recibida.

79%

Empleabilidad dentro de los primeros 6 meses post-egreso.

47%

Aumento promedio de ingresos de las personas egresadas.

36%

De las personas capacitadas son mujeres.

"No necesitamos inventar un sistema nuevo. Necesitamos replicar lo que ya funciona."

Fuente: Ministerio de Hacienda y SENCE, oct. 2025; Fundación Chile / Fundación Kodea. Reconocido por la OCDE (Economic Surveys Chile 2021).

Capacitar es Crecer

Hoy no se publica la inserción por sexo, programa y territorio.

36,4 %

de las capacitaciones se orientan a mujeres, mientras la fuerza laboral femenina proyectada es de **53%.**

LO QUE SOLICITAMOS

- ✓ Transparencia de resultados de cada programa
- ✓ Publicación periódica de inserción laboral
- ✓ Información diferenciada por género
- ✓ Indicadores por programa y por territorio

Fuente: Data Hub Mujer — OTIC CChC, marzo 2026; SENCE — Becas Laborales y Línea Sectorial Cuidados, normativa 2025–2026.

ALERTA

Capacitar es Crecer

¿Qué está ocurriendo hoy?

44%

Reducción del presupuesto de SENCE para programas de capacitación.

+6.000

Cupos de capacitación revocados.

Regional

Escasez de oferta y ejecución de cursos en regiones.

Incierto

Incertidumbre regulatoria sobre el futuro del sistema.

Cuando disminuye la capacitación, *disminuyen las oportunidades de empleo — y las mujeres desempleadas son las primeras en perder acceso.*

Fuente: cifras de recorte presupuestario 2026 reportadas por prensa nacional (La Tercera, may. 2026).

Capacitar es Crecer

01

Defender la Franquicia Tributaria como incentivo a la inversión privada.

QUÉ PROPONEMOS

Mantener y fortalecer la Franquicia Tributaria como el principal incentivo para que las empresas inviertan en las competencias de sus trabajadores, resguardando los remanentes que financian capacitación para personas vulnerables e incorporando evaluación permanente por resultados de empleabilidad, productividad y calidad.

CLAVES

- ✓ No reducir el porcentaje
- ✓ Mantener los remanentes de Becas Laborales
- ✓ Evaluación por resultados
- ✓ Diseño con foco en pymes

PRINCIPIO *Mejorar el instrumento, no eliminarlo: Chile no puede darse el lujo de perder su principal financiador de formación laboral.*

Capacitar es Crecer

02

Diseñar la oferta desde la demanda laboral, no desde los cursos disponibles.

QUÉ PROPONEMOS

El sistema debe pasar de un enfoque de 'cursos disponibles' a uno de 'vacantes disponibles'. Cada programa parte de la demanda identificada por el Observatorio Laboral y por las empresas. Replicar la lógica de Talento Digital: identificar la vacante, diseñar el curso y luego convocar.

CLAVES

- ✓ Vacantes identificadas primero
- ✓ Observatorio Laboral obligatorio
- ✓ Articulación con empresas usuarias
- ✓ Replicar la lógica de Talento Digital

REFERENCIA *Talento Digital — 77% de inserción en áreas relacionadas con la formación recibida.*

Capacitar es Crecer

03

Intermediación laboral obligatoria con seguimiento y métricas de permanencia.

QUÉ PROPONEMOS

Todo programa público de capacitación debe incorporar vinculación con empresas, gestión activa de colocación, seguimiento de egresados e indicadores de permanencia laboral. La capacitación que termina en el diploma y no en el contrato deja a la persona en el mismo punto donde estaba antes.

CLAVES

- ✓ Vinculación con empresas obligatoria
- ✓ Gestión activa de colocación
- ✓ Seguimiento a 6–12 meses
- ✓ Indicadores de permanencia

MÉTRICA OBJETIVO *Permanencia laboral a 12 meses post-egreso, publicada por programa.*

Capacitar es Crecer

04

Medir resultados, no solo ejecución: KPI mínimos y publicación trimestral.

QUÉ PROPONEMOS

El éxito del sistema no puede medirse por cursos ejecutados ni matrículas. Debe medirse por inserción a 6 y 12 meses, permanencia laboral, variación de ingresos, participación femenina por programa y satisfacción empresarial verificada. Los KPI deben publicarse trimestralmente en la web del SENCE.

CLAVES

- ✓ Inserción laboral 6 y 12 meses
- ✓ Variación de ingresos del egresado
- ✓ Participación femenina por programa
- ✓ Satisfacción empresarial verificada

TRANSPARENCIA *Publicación trimestral obligatoria por programa y región en la web del SENCE.*

Capacitar es Crecer

05

Priorizar el empleo femenino con mecanismos focalizados.

QUÉ PROPONEMOS

Crear líneas y cupos focalizados para mujeres desempleadas, cuidadoras, jefas de hogar y mujeres de regiones. Reforzar el Bono Mujer Trabajadora y la Línea Sectorial Cuidados con metas concretas de cobertura, subsidios de cuidados ampliados y certificación verificable de competencias para el sector de cuidados, hoy informal pero crítico.

CLAVES

- ✓ Cupos focalizados por segmento
- ✓ Subsidios de cuidados ampliados
- ✓ Certificación sector cuidados
- ✓ Metas concretas de cobertura

BRECHA A CERRAR *Del 36,4% actual de capacitaciones para mujeres hacia el 53% de la fuerza laboral femenina.*

Capacitar es Crecer

06

Fortalecer la pertinencia territorial reconociendo a los OTEC pymes regionales.

QUÉ PROPONEMOS

Los OTEC con presencia territorial conocen las necesidades laborales locales y a los empleadores locales, mejoran la matrícula efectiva y la empleabilidad posterior de sus egresados. La política pública debe reconocer ese valor diferencial y evitar concentrar el sistema en grandes operadores metropolitanos que ejecutan a distancia.

CLAVES

- ✓ Reconocer el conocimiento territorial
- ✓ Valorar la conexión con empleadores
- ✓ Mejor matrícula efectiva en regiones
- ✓ Mayor empleabilidad post-egreso

PRINCIPIO *Diseño y ejecución descentralizados: el territorio decide qué se capacita y cómo.*

SÍNTESIS

Capacitar es Crecer

Lo que perdería Chile si se reduce la Franquicia.

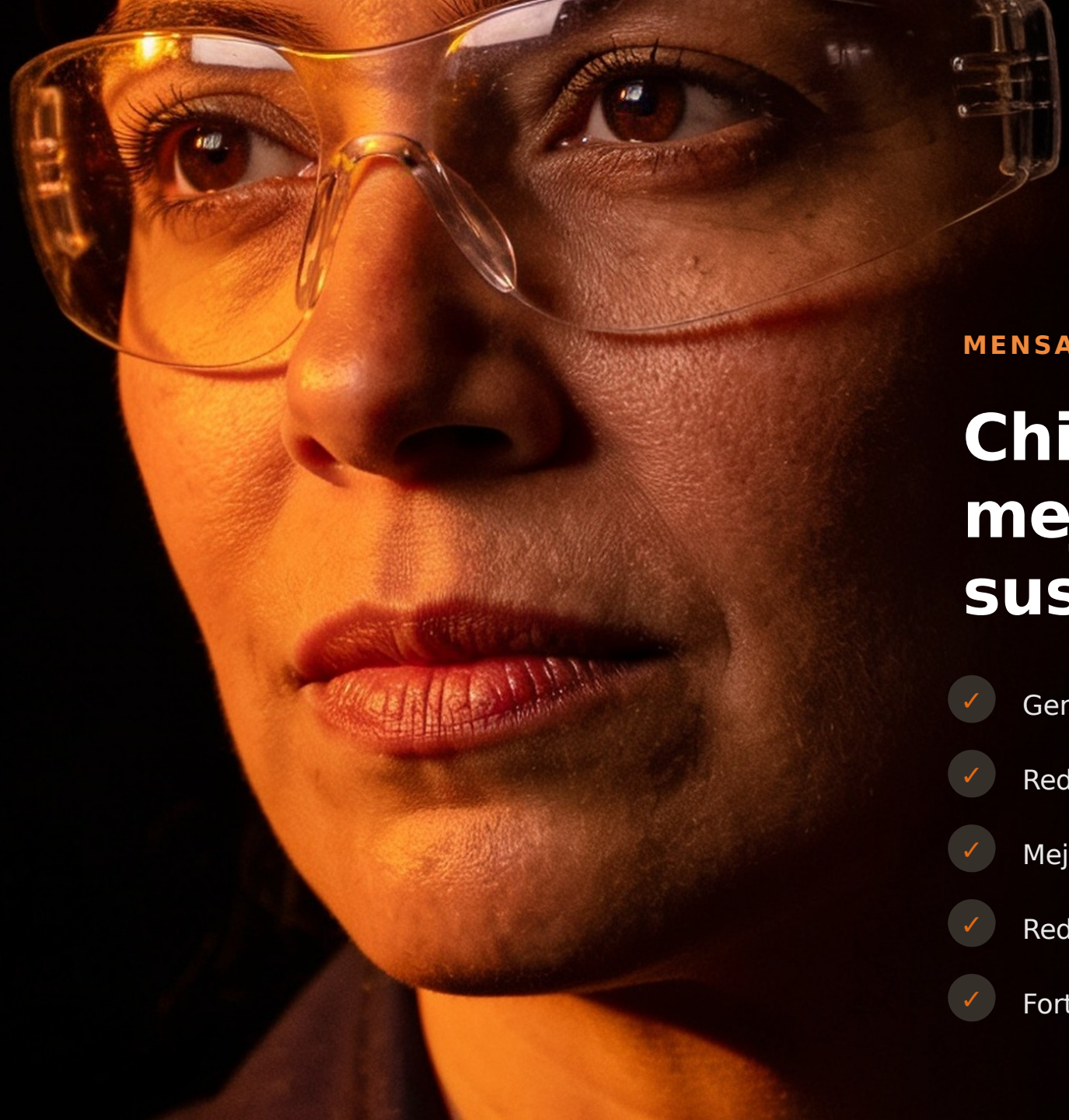
HOY

- ✓ Las empresas invierten en capacitación
- ✓ Los trabajadores se capacitan
- ✓ Los remanentes financian Becas Laborales
- ✓ Las mujeres acceden a formación

SI DISMINUYE

- × Menos aporte empresarial
- × Menos remanentes disponibles
- × Menos cursos ejecutados
- × Menos empleo femenino

El costo no es fiscal: es humano, territorial y de largo plazo.



Capacitar es Crecer

MENSAJE FINAL AL SENADO

Chile necesita más y mejor capacitación para sus mujeres.

- ✓ Genera empleo formal
- ✓ Reduce accidentes y enfermedades laborales
- ✓ Mejora la productividad y la adopción tecnológica
- ✓ Reduce rotación y costos de reclutamiento
- ✓ Fortalece la competitividad del país