

PROPUESTA GREMIAL 2026

Nuevo Enfoque para una Política Pública de Capacitación para el Siglo XXI

Proyecto de Reconstruccion Nacional

Presentación Comisión del Trabajo - Senado

AGOVAL · AGMO · INCADE · ASOCAP CHILE

JULIO 2026

Contexto

La Franquicia Tributaria SENCE articula un ecosistema de capacitación laboral de alcance nacional.

Ecosistema y alcance

La red combina oferta territorial, empresas usuarias y gestión intermedia para sostener formación continua.

3.000
OTEC, 90% MiPymes

15
OTIC y 15.000 empresas usuarias

30.000
trabajadores del sector

600.000
personas/año; 1 millón de participaciones

US$300M
movilizados anualmente

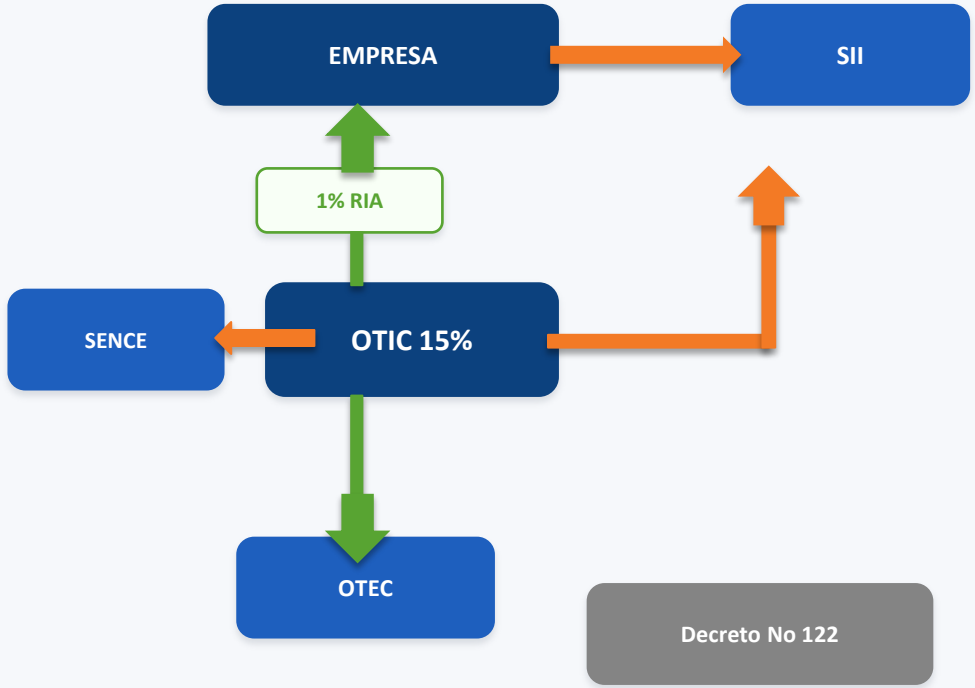
0,2–0,4%
del PIB en capacitación

Chile se ubica bajo el promedio OCDE estimado de 0,5%–1% del PIB.

Rol social clave: movilidad e inclusión laboral.

Cómo se articula el sistema

Flujos de incentivo, administración y ejecución formativa.



PROPUESTA FECHICAP 2026

No Eliminar Ni Debilitar la Franquicia Tributaria

EFICIENCIA PRESUPUESTARIA

97,6%

Ejecución histórica SENCE 2024: **$268.250 millones** destinados a formación.

TRABAJADORES CAPACITADOS

999.732

Casi un millón de personas fortalecieron sus competencias durante el último periodo.

EMPRESAS USUARIAS

9.276

Empresas usuarias que utilizan la Franquicia Tributaria como motor de capital humano.

MUJERES

54,21%

Mayoría de participación femenina, consolidando la capacitación como vía de autonomía.

ECOSISTEMA OTEC

~3.000

Organismos técnicos activos, donde más del **90% son mipymes** con presencia territorial.

FOCO EN RENTAS BAJAS/MEDIAS

Ingreso Promedio $798.000

Participantes con ingresos entre sueldo mínimo y $867.000 líquidos mensuales.

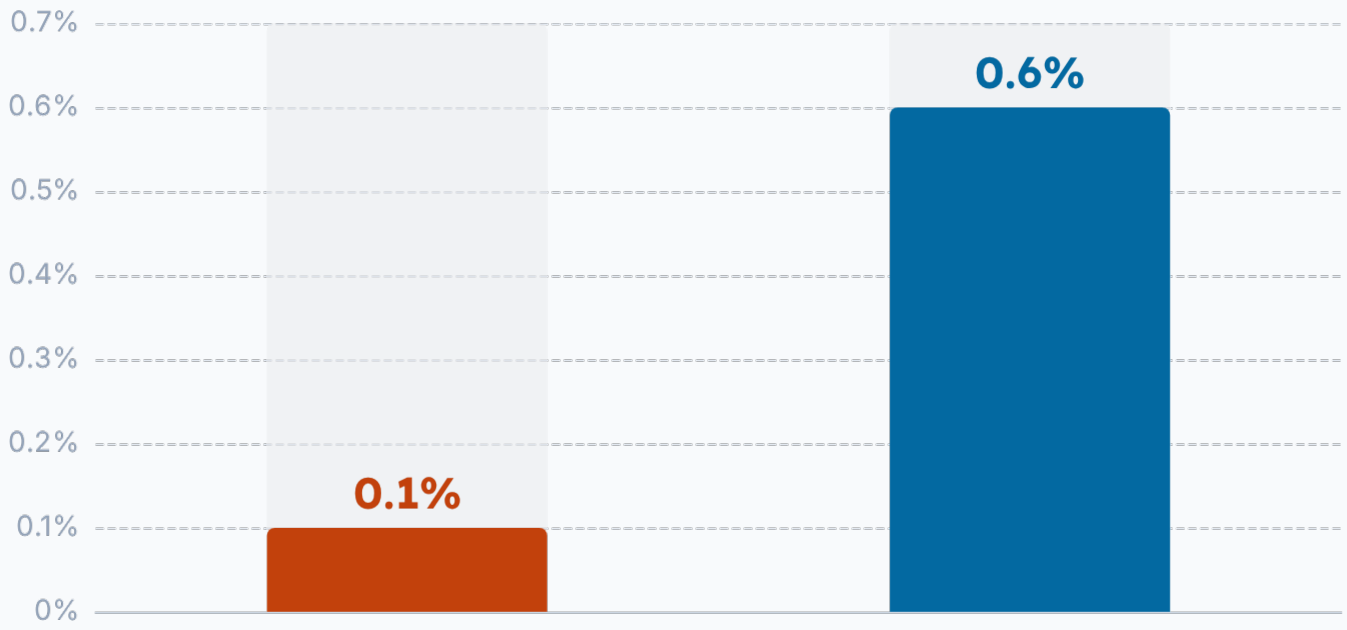
Fuente: Datos consolidados SENCE. Anuario Estadístico 2024

Análisis de Capital Humano y Productividad

PROPUESTA FECHICAP 2026

Brechas Críticas y Desafíos de Inversión

Inversión en Formación Continua (% del PIB)



Chile
Promedio aproximado destinado a formación y empleo.

Promedio OCDE
Nivel estimado de inversión, evidenciando una brecha estructural frente a economías desarrolladas.

⚠ ALERTAS DE RIESGO SOCIAL

> 30.000
Empleos directos en riesgo por eliminación del sistema actual.

~ 80.000
Empleos indirectos potencialmente afectados en el ecosistema.

> 200.000
Personas impactadas considerando trabajadores del sector y sus núcleos familiares.

DESAFÍO ESTRATÉGICO
En un contexto de transformación digital, automatización e inteligencia artificial, debilitar la capacitación laboral reduciría la capacidad del país para anticipar brechas de competencias, sostener la productividad y facilitar procesos de reconversión laboral.

PROPUESTA FECHICAP 2026

10 Medidas Centrales de Modernización

Nuevo enfoque propuesto para una política pública de capacitación para el siglo XXI

Las medidas buscan mantener la Franquicia Tributaria SENCE como instrumento central, incorporando mejoras en gobernanza, transparencia, calidad, financiamiento, trazabilidad, fiscalización, focalización e impacto.

1 Mantención y modernización de la Franquicia Tributaria SENCE

Instrumento estructural de financiamiento de la formación continua, con mayor control, calidad, trazabilidad, focalización e impacto.

2 Gobernanza y articulación institucional

Coordinación efectiva entre SENCE, empresas, trabajadores, OTEC, OTIC, municipios, OMIL, gobiernos regionales, certificadoras y gremios.

3 Transparencia en la administración de recursos vía OTIC

Separar claramente el aporte empresarial, la administración del OTIC y la inversión efectivamente ejecutada y liquidada en capacitación.

4 Eliminación de integración vertical, conflictos de interés y uso elusivo

Establecer incompatibilidades, declaración de partes relacionadas y separación entre OTIC, OTEC y entidades certificadoras.

5 Probidad, fiscalización y régimen sancionatorio

Fiscalización basada en riesgos, debido proceso y sanciones proporcionales, distinguiendo errores subsanables de infracciones graves.

6 Financiamiento, sostenibilidad operacional y pago oportuno

Pago oportuno, simplificación administrativa, digitalización efectiva y competencia equitativa, resguardando a los organismos OTEC de menor tamaño.

7 Calidad y pertinencia de la capacitación

Fortalecer la NCh 2728:2015 con criterios de diseño formativo, pertinencia laboral, evaluación, idoneidad de relatores y mejora continua.

8 Empleabilidad, certificación y trayectorias formativas

Articular capacitación, orientación ocupacional, intermediación laboral, certificación de competencias y trayectorias formativas.

9 Desarrollo territorial y mipymes

Enfoque territorial, apoyo a mipymes, cuenta de reparto, trazabilidad y fortalecimiento del contrato de capacitación o precontrato.

10 Transformación tecnológica y reconversión laboral

Priorizar competencias digitales y tecnológicas: automatización, IA, ciberseguridad y análisis de datos, con incentivos a programas prioritarios.

Resultado esperado: un Sistema Nacional de Capacitación más moderno, transparente, pertinente, territorial y orientado a resultados, con mayor productividad, empleabilidad y reconversión laboral.

NO Eliminar Ni disminuir la Franquicia Tributaria

NO DISMINUIR LA FRANQUICIA A MENOS DEL 1%

Reducir la Franquicia a menos del 1% significa disminuir los recursos disponibles para fortalecer las capacidades de los TRABAJADORES (formación laboral) y de los POSTULANTES (formación para el trabajo), afectando la productividad, la empleabilidad y la movilidad social.

¿QUÉ ESTÁ EN JUEGO?

MENOS RECURSOS PARA CAPACITAR
Una rebaja de la tasa implica **menos presupuesto** disponible para financiar cursos de calidad, en todo el país.

IMPACTO DIRECTO EN TRABAJADORES
Se reduce la formación laboral de trabajadores ocupados, limitando su actualización, reconversión y productividad.

IMPACTO DIRECTO EN POSTULANTES
Se restringe la formación para el trabajo de quienes buscan empleo, especialmente jóvenes, mujeres y personas de menores ingresos.

MENOR PRODUCTIVIDAD Y MOVILIDAD SOCIAL
Menos capacitación hoy significa **menor productividad**, menores oportunidades de empleo decente y mayor desigualdad mañana.

MENOS FRANQUICIA = MENOS OPORTUNIDADES

TRABAJADORES (Formación Laboral)

- ✓ Menos recursos para actualización de competencias.
- ✓ Menor **capacitación** en nuevas tecnologías e innovación.
- ✓ Menor reconversión laboral.
- ✓ Menor **productividad** en empresas y sectores.

POSTULANTES (Formación para el Trabajo)

- ✓ Menos cursos para adquirir competencias laborales demandadas.
- ✓ Menores oportunidades de inserción en empleos de calidad.
- ✓ Mayor tiempo en desempleo.
- ✓ Mayor riesgo de informalidad y precariedad.

LA FRANQUICIA NO ES UN COSTO, ES UNA INVERSIÓN

Cada peso destinado a capacitación genera retornos en productividad, empleabilidad, formalidad y crecimiento económico.

NUESTRO PROPÓSITO

Mantener una tasa de Franquicia **no inferior al 1%** para asegurar **recursos suficientes que permitan capacitar más y mejor,** a trabajadores y postulantes en todo Chile.

Rechazo al Copago Universal

El copago universal perjudica a los trabajadores de menor calificación y menores ingresos,
pues muchas empresas eventualmente no estarán disponibles para generar copago y, por tanto,
los trabajadores del tramo 100% imputable (sin copago) verán mermadas sus posibilidades de perfeccionamiento.

¿POR QUÉ EL COPAGO UNIVERSAL ES REGRESIVO?

AFECTA A QUIENES MÁS LO NECESITAN

Los trabajadores de menor calificación y menores ingresos dependen casi exclusivamente de la **Franquicia para** acceder a capacitación. El copago reduce o elimina esa posibilidad.

LAS EMPRESAS NO SIEMPRE PODRÁN COPAGAR

En contextos de baja productividad, márgenes estrechos o alta incertidumbre, especialmente en mipymes, muchas empresas no tendrán capacidad ni disposición para copagar.

AUMENTA LA DESIGUALDAD EN EL ACCESO

Se amplían las brechas de capacitación entre trabajadores de empresas que pueden copagar y quienes trabajan en empresas que no pueden, perpetuando desigualdades en productividad e ingresos.

RIESGO DE EXCLUSIÓN DEL SISTEMA

Menos cursos disponibles para tramos 100% imputables significan menos oportunidades de perfeccionamiento, menos movilidad laboral y menor posibilidad de mejorar ingresos.

¿QUIÉN SE VERÍA MÁS PERJUDICADO?

TRABAJADORES DE MENOR CALIFICACIÓN Y BAJOS INGRESOS	EMPRESAS QUE NO PUEDEN COPAGAR (especialmente mipymes)	GRUPOS MÁS VULNERABLES
↓ Mayor riesgo de quedar fuera de oportunidades de capacitación.	↓ Menor uso de la Franquicia por falta de recursos para copago.	↓ Más dificil acceder a capacitación que mejora empleabilidad e ingresos.
↓ Menor desarrollo de competencias y menor movilidad laboral.	↓ Menor inversión en formación, menos productividad y menos competitividad.	↓ Se profundizan las brechas de género, territoriales y socioeconómicas.
↓ Menores posibilidades de aumentar ingresos en el futuro.	↓ Riesgo de informalidad y menor calidad del empleo.	↓ Se debilita la inclusión laboral y se perpetúa la exclusión.

Incentivos a Uso de Franquicia Tributaria

NO ACUMULACION DE DINEROS EN CUENTA CORRIENTE DE OTIC

SE PROPONE QUE OTIC CERTIFIQUE LOS APORTE DE LAS EMPRESAS, PERO QUE SU PORCENTAJE DE ADMINISTRACION APLIQUE SOBRE LA EJECUCION EFECTIVA DE CURSOS.

MODELO ACTUAL – PROPUESTO POR FECHICAP

OTIC certifica el APORTE de la empresa y cobra sobre el GASTO (inversión)

EMPRESA	OTIC	OTEC	OTIC
Realiza el APORTE	CERTIFICA el APORTE	EJECUTA la capacitación	VERIFICA el GASTO (inversión) y cobra su comisión sobre ese gasto

¿QUÉ IMPLICA?

FRANQUICIA SOBRE APORTES
La empresa puede imputar su aporte certificado por el OTIC ante el SII.

BECAS LABORALES PROTEGIDAS
Los recursos para Becas Laborales y otros instrumentos públicos se mantienen íntegros.

INCENTIVOS ALINEADOS
El OTIC cobra sobre el gasto **efectivamente ejecutado,** alineando su incentivo con resultados y calidad.

MODELO ALTERNATIVO (NO RECOMENDADO)

OTIC certifica el GASTO (inversión) y cobra sobre el GASTO (inversión)

EMPRESA	OTEC	OTIC	EMPRESA
Realiza el APORTE	EJECUTA la capacitación	CERTIFICA el GASTO (inversión) y cobra su comisión sobre ese gasto	Imputa ante el SII solo lo certificado como gasto

¿QUÉ IMPLICA?

FRANQUICIA SOBRE GASTO
La empresa solo puede imputar lo certificado como gasto ejecutado.

BECAS LABORALES EN RIESGO
Los recursos destinados a Becas Laborales se reducen o se desvían, debilitando la política pública de empleo.

DESINCENTIVO A INVERTIR
Mayor riesgo para la empresa y menos incentivos para participar en la franquicia.

PROPUESTA FECHICAP 2026

Eliminación de Integración Vertical, Conflictos de Interés y Uso Elusivo

Reglas de independencia funcional para resguardar la finalidad pública de la Franquicia Tributaria.

El sistema debe separar claramente las funciones de quienes administran recursos, demandan capacitación, ejecutan acciones formativas y certifican estándares de calidad.

1 Empresa – OTEC relacionada

Riesgo: Contratación vinculada financiada con Franquicia, sin criterios objetivos de calidad, pertinencia o precio razonable.

Propuesta: Restringir la imputación de cursos ejecutados por OTEC relacionadas con la empresa mandante, salvo autorización excepcional, justificación técnica y control reforzado.

2 OTIC – OTEC vinculada

Riesgo: Direccionamiento de recursos, uso privilegiado de información y afectación de la libre competencia entre organismos ejecutores.

Propuesta: Establecer incompatibilidad expresa entre la administración de recursos vía OTIC y la propiedad, control o influencia sobre organismos OTEC.

3 Certificadoras NCh 2728 – OTEC

Riesgo: Pérdida de imparcialidad en auditorías de calidad y debilitamiento de la credibilidad del sistema.

Propuesta: Separar estrictamente la función certificadora/auditora de la ejecución de capacitación, prohibiendo vínculos de propiedad, control, administración o socios comunes.

MEDIDAS TRANSVERSALES

Declaración obligatoria de partes relacionadas · Prohibición de contratación vinculada · Fiscalización basada en riesgos · Sanciones proporcionales

Objetivo: asegurar que las decisiones de capacitación respondan a necesidades reales, criterios técnicos de calidad, libre competencia y correcto uso de los recursos públicos y tributarios.

PROPUESTA FECHICAP 2026

Empleabilidad, Certificación y Trayectorias formativas

Ruta laboral integrada: diagnóstico de brechas, orientación ocupacional, formación, intermediación, certificación y seguimiento de resultados.

Diagnóstico › Orientación › Formación › Intermediación › Certificación › Seguimiento

DOS ENFOQUES COMPLEMENTARIOS

Capacitación para el empleo

Personas desempleadas, inactivas o con mayores barreras de acceso. Integra orientación ocupacional, intermediación laboral, acompañamiento y seguimiento de egresados.

Capacitación laboral

Trabajadores ocupados y empresas. Foco en actualización de competencias, productividad, movilidad interna, adaptación tecnológica y reconversión productiva.

Diferenciación técnica: cada ámbito requiere instrumentos, incentivos e indicadores coherentes con sus resultados esperados.

ARTICULACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Articulación territorial

OMIL y municipios
Brechas comunales, derivación, orientación ocupacional y seguimiento.

Consejos de Capacitación
Coordinación entre SENCE, empresas, OTEC, OTIC, trabajadores, gremios, GORE y sectores productivos.

Certificación y reconocimiento

SENCE + ChileValora
Vinculación con perfiles ocupacionales, estándares de competencias, evaluación y certificación.

Trayectorias acumulables
Rutas progresivas de aprendizaje, movilidad, reconversión y reconocimiento formal.

La empleabilidad requiere conectar formación, certificación y oportunidades reales de desarrollo laboral.

PROPUESTA FECHICAP 2026

Calidad y Pertinencia del Servicio Formativo

Nuevo Marco Normativo

Actualización de la norma **NCh 2728:2015** hacia un modelo de aseguramiento de calidad sustantivo, orientado a resultados de aprendizaje y no solo a cumplimiento administrativo.

Referencias de Excelencia:

- ISO 29993:2017
- Marco EQAVET
- Estándares Australianos

Diseño Formativo
Resultados de aprendizaje medibles y criterios de evaluación predefinidos.

Pertinencia Laboral
Vínculo verificable con necesidades reales de empresas y sectores productivos.

Calidad de Relatores
Equilibrio entre experiencia técnica, competencias pedagógicas y actualización del área técnica.

Evaluación Efectiva
Pruebas aplicadas, casos prácticos y rúbricas de desempeño real.

Recursos y Modalidades
Estándares exigentes para formación presencial, e-learning e híbrida.

Transferencia y Uso
Seguimiento posterior de la aplicación de competencias en el puesto de trabajo.

Experiencia Participante
Evaluación multidimensional más allá de la satisfacción general del curso.

Mejora Continua
Ciclos de ajuste basados en evidencia de resultados e impacto productivo.

Enfoque: De la cobertura administrativa a la verificación de competencias efectivas.

Cuenta de Reparto para Mipymes

Cuenta de reparto para Mipymes (DS N°122)

Fortalecimiento de la cuenta de reparto para facilitar el acceso de las micro y pequeñas empresas a formación especializada en digitalización, gestión y reconversión productiva.

Mecanismo de Financiamiento

- Traspaso obligatorio del **20% de aportes** al OTIC a la cuenta de reparto (DS N°122).
- Destinación del 20% de excedentes no utilizados a una cuenta exclusiva para trabajadores de MIPYME

Beneficiarios y Foco

- Ampliación del límite de remuneración para beneficiarios hasta **25 UTM mensuales**.
- Priorización de temáticas críticas para la competitividad territorial:

DIGITALIZACIÓN **PRODUCTIVIDAD**
FORMALIZACIÓN **RECONVERSIÓN**

Flexibilidad y Gestión

- Aumento del contrato de capacitación desde el 10% vigente hasta un 30%.
- Eliminación de barreras administrativas para facilitar el acceso de microempresas.
- Fomento de la formación en el puesto de trabajo con estándares de calidad verificables.

PROPUESTA FECHICAP 2026

Transformación Tecnológica y Reconversión

Priorización de habilidades digitales e IA con incentivos de bonificación estratégica para anticipar cambios en perfiles ocupacionales.

Áreas Formativas Prioritarias

IA y Automatización
Uso aplicado de IA generativa y procesos automatizados en sectores productivos.

Análisis de Datos
Interpretación de Big Data para la toma de decisiones estratégicas en mipymes.

Ciberseguridad
Protocolos de protección de activos digitales y gestión de riesgos tecnológicos.

Alfabetización Digital
Habilidades transversales para la operación eficiente en entornos 100% digitales.

Incentivo a la Innovación

+30%

Bonificación Adicional
Sobre el valor hora o monto máximo imputable en Franquicia para programas tecnológicos estratégicos.

Orientado a acelerar la adopción tecnológica en empresas y apoyar la reconversión de trabajadores en riesgo por automatización.

Habilidades Transversales

Competencias críticas para la adaptabilidad en la economía del conocimiento:

- Pensamiento Crítico
- Resolución de Problemas
- Adaptabilidad
- Trabajo Colaborativo
- Gestión del Cambio
- Creatividad Aplicada

Visión prospectiva para anticipar ocupaciones emergentes.

PROPUESTA FECHICAP 2026

Fortalecer el Aprendizaje Virtual: Más Tecnología, Más Transformación Digital

Se propone fortalecer y promover todas las modalidades virtuales, sin eliminar la opción asincrónica, e incorporar modalidades híbridas al sistema.

EN CONTRA DE ELIMINAR EL E-LEARNING ASINCRÓNICO

INCLUSIÓN Y ACCESO
Permite capacitar a trabajadores en zonas alejadas, con turnos laborales, responsabilidades de cuidado o dificultades de conexión.

EFICIENCIA Y ESCALABILIDAD
Reduce costos, permite llegar a más personas y optimiza tiempos de formación sin sacrificar calidad.

APRENDIZAJE AUTÓNOMO Y PERSONALIZADO
Cada persona avanza a su ritmo, reforzando la retención y la aplicación práctica.

EVIDENCIA INTERNACIONAL
Los programas asincrónicos de calidad logran resultados comparables a modalidades presenciales o sincrónicas.

PROPONEMOS FORTALECER AMBAS MODALIDADES

E-LEARNING SINCRÓNICO (TIEMPO REAL)

- Interacción directa con relator y participantes.
- Resolución inmediata de dudas.
- Ideal para actividades prácticas, talleres y discusión de casos.

E-LEARNING ASINCRÓNICO (A TU RITMO)

- Flexibilidad total de horarios.
- Permite compatibilizar trabajo, estudio y vida personal.
- Mayor cobertura y acceso en todo el país.

No se trata de elegir una modalidad, sino de ofrecer más y mejores opciones.

PROPONEMOS QUE MODALIDADES HÍBRIDAS SEAN SUJETAS DE FRANQUICIA TRIBUTARIA

1. Cursos presenciales + e-learning sincrónico
Lo mejor de la formación presencial, complementada con interacción en tiempo real a distancia.

2. Cursos presenciales + e-learning asincrónico
Complementa sesiones presenciales con contenidos en plataforma disponibles en cualquier momento.

3. E-learning asincrónico + e-learning sincrónico
Combina flexibilidad para el estudio autónomo con espacios sincrónicos para interacción, práctica, evaluación y resolución de dudas.



PROPUESTA GREMIAL 2026

ELIMINAR O DEBILITAR LA CAPACITACIÓN NUNCA VA A SER UNA FORMA DE APOYAR A UN MAYOR O MEJOR EMPLEO

¡MUCHAS GRACIAS!

AGOVAL · AGMO · INCADE · ASOCAP CHILE

JULIO 2026