

# **RECUESTO CRONOLÓGICO DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE**

**Documento elaborado por Estudios - SENCE**

**Agosto del 2003**

## PRESENTACIÓN

Una de las peticiones más recurrentes que se reciben en el Centro de Documentación y en Estudios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se refiere a antecedentes que den cuenta del origen del SENCE y del desarrollo de la capacitación en nuestro país.

Ante ello, el equipo de Estudios inició un trabajo de búsqueda de antecedentes que, en un primer momento se orientó a contextualizar el origen del SENCE y, a poco andar, se fue ampliando en la identificación de otros hechos significativos que dan cuenta más global del devenir de este subsistema de la gestión de los recursos humanos en Chile, cubriendo diferentes criterios de análisis.

En efecto, al momento de decidir el formato del documento, había a lo menos dos opciones válidas. Una era establecer un ordenamiento que diera cuenta del desarrollo de la capacitación distinguiendo su foco de atención y diferenciando entre sector privado y público, de acuerdo al siguiente modelo:

|                                   | Sector Privado                       | Sector Público                                 |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Capacitación hacia la comunidad   | P. ej. : SENCE                       | P. ej.: Escuela Nacional de Adiestramiento ENA |
| Capacitación Intra organizacional | P. ej.: Depto. de Capac. de un Banco | P. ej.: Escuela Postal Telegráfica             |

La segunda alternativa, por la que finalmente optamos, implicó ordenar la información en función del año en que ocurrieron los hechos que hemos identificado como relevantes. Lo anterior, porque nos parece más clara para visualizar, en una perspectiva histórica, el desarrollo de la capacitación como un tema propio de todas las instituciones del país. Por otra parte, este enfoque permite un reordenamiento bajo el otro criterio, en caso de ser necesario.

De esta manera, al aplicar el segundo criterio considerado, fue posible acotar el producto final dado que, caso contrario, era necesario acceder a información que demandaba un trabajo de investigación que superaba nuestras posibilidades en la actualidad y, además, el resultado final se podía extender "ad-eternum", por ejemplo por la creación de las más de 5.000 OTECs que están registradas en SENCE, con el consecuente retraso de una información que es frecuentemente requerida.

De esta forma, en las páginas siguientes, se presenta una primera versión, en orden cronológico, de las acciones que, conforme a los antecedentes recabados a la fecha, marcan hechos significativos en que el Estado ha intervenido para el desarrollo de la capacitación en nuestro país.

La decisión de orientar este texto sólo a reseñar el papel del Estado, excluyendo así el aporte del sector privado, se fundamenta en que, sin desconocer la significativa contribución de dicho sector, es inobjetable que la decisión del Estado de involucrarse con fuerza en la promoción y ejecución de acciones de capacitación, a través del impulso a diversas iniciativas legales y la creación de variados mecanismos de apoyo al perfeccionamiento de los trabajadores, hizo que el Sistema de Capacitación adquiriera una creciente importancia. Por una parte, en el esfuerzo del Estado para superar las desigualdades existentes en el país, y por otro lado, en hacer posible que nuestros trabajadores posean mejores competencias para asumir labores que cada vez resultan más compleja y se modifican con mayor frecuencia.

Los párrafos referidos al SENCE son más detallados, dado que se trata del aspecto más consultado y, por lo mismo, esperamos que este trabajo sea en sí mismo autosuficiente para resolver las interrogantes básicas de estudiantes y demás personas que están comenzando a relacionarse con el tema de la capacitación. Por similar razón, incluye una última página que detalla la nómina de quienes han desempeñado la Dirección Nacional del SENCE, así como antecedentes cuantitativos básicos que dan cuenta de la evolución, desde esta perspectiva.

Por último, nos permitimos dejar abierta, en forma explícita, nuestra invitación a colaborar en la complementación de esta Reseña. Tenemos la certeza que debe estar incompleta, por ejemplo, respecto de antecedentes significativos que tuvieron su origen en regiones, en Universidades, etc.

Para ello, toda indicación de organismos o hechos relevantes que se inserten en la lógica de este trabajo, en que se nos pueda señalar el año y el documento legal que le dio origen, agradecemos que nos lo informen al correo electrónico de nuestro Centro de Documentación ([cedoc@sence.cl](mailto:cedoc@sence.cl)). De esta manera, esperamos continuar completando esta versión inicial con el aporte de ustedes, los lectores.

Por último, este texto también puede ser ubicado en el sitio web del SENCE, específicamente en [www.sence.cl/Centro Documentación](http://www.sence.cl/Centro Documentación).

Estudios - SENCE  
Agosto de 2003

| AÑO  | HECHO RELEVANTE  | RESEÑA  |
|------|--|---|
| 1922 | El Servicio de Correos y Telégrafos crea la Escuela Postal Telegráfica   | Organismo cuya función principal era capacitar a las personas postulantes a integrarse a la planta del Servicio. Los cursos tenían una duración promedio de un año, eran impartidos por instructores académicos y versaban sobre materias relativas a telegrafía y manejo postal. Actualmente, esta entidad se denomina Escuela Postal y pertenece al Departamento de Capacitación de la Empresa de Correos de Chile.                   |
| 1950 | La Universidad Técnica del Estado (actual USACH) inicia cursos de capacitación ocupacional para adultos.                   | Constituyen los primeros programas públicos, de alguna significación, que se realizaron en materia de formación y capacitación laboral extraescolar en Chile.   |
| 1951 | Los Gobiernos de Chile y Estados Unidos suscriben un Convenio de Cooperación Técnica.                                      | Este convenio marca el origen de la participación estatal en el proceso de formación profesional, teniendo como objetivo contribuir al desarrollo equilibrado de los recursos económicos y capacidades productivas del país.  |
| 1954 | Se crea la Academia Diplomática de Chile.  | Luego de una serie de cursos aislados que se realizaron para preparar a quienes debían cumplir acciones en las misiones diplomáticas del país en otras naciones, se funda esta institución que se ha preocupado hasta el presente de la formación de los diplomáticos de carrera.   |
| 1955 | Se crea el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), por D.S. N° 3483 del 6 de julio de 1955 del Ministerio de Justicia. | Organismo dependiente de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), cuya misión es poner en práctica el convenio suscrito entre los Gobiernos de Chile y Estados Unidos el año 1951.   |
| 1960 | SERCOTEC organiza el Departamento de Formación Profesional.  | Este Departamento se crea por recomendación de una Comisión Nacional para el Estudio de la Formación Profesional, dado que, de acuerdo a datos censales, el 60% de la fuerza laboral tenía una escolaridad menor a 5 años.  |
| 1961 | Con fecha 22 de septiembre de 1961 se crea la Escuela de Entrenamiento del Personal del Servicio de Impuestos internos.    | Esta Escuela se concentró inicialmente en la formación de sus equipos de fiscalizadores, adquiriendo la autonomía necesaria para adecuarse a los cambios normativos y legales que han marcado la historia laboral del país. En la actualidad, mantiene su rol inicial pero, como Unidad de Capacitación integrada al Departamento de Recursos Humanos del SII, y se preocupa de la gestión global de la capacitación en dicho Servicio. |

|      |  |   |
|------|--|---|
| 1965 | El Departamento de Formación Profesional de SERCOTEC capacitó a 35.000 trabajadores. Este total representó el 2% de la masa laboral de la época.   | A raíz de los sismos de los años sesenta se focalizó la formación profesional en la preparación de trabajadores calificados para la reconstrucción de viviendas e infraestructura en las regiones afectadas. Estos programas se expandieron gradualmente a otros sectores de la economía, especialmente industria, minería, energía, comunicaciones, agricultura y pesca. Para ello se ampliaron los programas de formación profesional, y se contó con asistencia técnica de la OIT y otros países   |
| 1966 | Se crea el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), por D.S. N° 2541 de fecha 21 de octubre de 1966, del M. de Justicia, con el objeto de resolver la escasez de mano de obra calificada.  | El Estado, a través de esta entidad dependiente de CORFO, controló, en forma centralizada, las actividades de capacitación, proveyendo directamente los diferentes programas y concentrándose en la formación de personal sin calificación, de personal de nivel medio y cursos de formación básica. Además, impartió carreras de grado técnico en las especialidades de Mecánica y Electricidad Industrial a través de convenios con diferentes universidades nacionales.  |
| 1967 | Se registra un progresivo aumento de las iniciativas públicas en el ámbito de la capacitación en las empresas públicas, además de profundizar en el marco teórico de la formación profesional. Todo esto, originó una sectorialización de los organismos de formación profesional y la estructuración de diversos programas de capacitación. | <p>Surgen instituciones públicas que asumieron entre sus funciones un rol activo en la formación profesional, con cobertura en áreas que el Gobierno designaba como prioritarias para elevar el nivel tecnológico, y orientadas a trabajadores sin calificación y desertores del sistema formal de educación.</p> <p>INACAP contó con el apoyo de entidades extranjeras para implementar centros de instrucción en diversas áreas y especialidades, entre ellos: Centro Chileno Danés (Maipú); Centro Anglo - Chileno (Ñuñoa); Centros Franco - Chilenos (Renca y Valparaíso); Centros Franco-Alemán y Suizo en Las Condes y el Centro Italo - Chileno en Rancagua.</p> <p>En el período 1967 a 1976, INACAP capacitó a más de 45.000 trabajadores, siendo un tercio de éstos, jóvenes de escasos recursos que recibían formación profesional en cursos de entre 300 y 800 horas.</p> <p>Las estimaciones muestran que entre 1967 y 1975, se capacitó a un total de 700.000 trabajadores, es decir, al 2,6% de la fuerza de trabajo de la época. Entre estas instituciones públicas que capacitaban al sector privado con recursos fiscales y de organismos internacionales se cuentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corporación de la Reforma Agraria (<b>CORA</b>), creada por la Ley N° 15.020 publicada en el Diario Oficial del 27 de noviembre de 1962, modificada por la Ley 16.640 del 28 de julio de 1967;</li> <li>- Instituto de Desarrollo Agropecuario (<b>INDAP</b>), creado por la Ley N° 15.020 publicada en el Diario Oficial del 27 de noviembre de 1962;</li> <li>- Instituto de Capacitación en Reforma Agraria (ICIRA), creado por D.S. N° 490 del 12 de abril de 1967 del Ministerio de Justicia;</li> <li>- Servicio Nacional del Empleo (<b>SENDE</b>), constituido por DFL N° 5 del 30 de mayo de 1967;</li> <li>- Instituto Laboral y de Desarrollo Social (<b>ILADES</b>), fundado por DFL N° 4 del 30 de mayo de 1967;</li> <li>- Fondo de Educación y Extensión Sindical (<b>FEES</b>), instaurado por DFL N° 6 del 23/10/67.</li> </ul> |

|      |  |   |
|------|--|---|
| 1970 | Se crea la Escuela Nacional de Adiestramiento (ENA), para Funcionarios Públicos, por D.S. N° 1824 del 28 de agosto de 1970, del Ministerio de Hacienda.  | Esta Escuela, dependiente de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, se concentró en el diseño y aplicación de los cursos establecidos como requisitos para ascender de grado, en particular respecto del personal técnico y administrativo de las instituciones públicas. Por lo anterior, su campo temático se orientó a temas de gestión directiva, programación del trabajo, toma de decisiones, ética funcionaria y otros de esta naturaleza que, por lo mismo, eran válidos y útiles para los funcionarios de cualquier Servicio.  |
| 1976 | <p>Se promulga el D.L. N° 1446, denominado también "Estatuto de Capacitación y Empleo", primer cuerpo legal que se dictó en Chile sobre esta materia, y que incluye la creación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El SENCE se constituyó como organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Con la creación del SENCE se suprimieron las siguientes instituciones: Instituto Laboral y de Desarrollo Social (ILADES); Servicio Nacional del Empleo (SENDE) y el Fondo de Educación Sindical (FEES).</p> | <p>El Sistema de Capacitación y Empleo establecido por el D.L., tuvo por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible, tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas y la eficiencia de los servicios e instituciones del Sector Público.</p> <p>Esta iniciativa marca un cambio radical respecto de la función del Estado en la formación laboral de los adultos, pasando de una condición de operador directo a otra de regulador y cofinanciador de actividades de capacitación, demandadas por las empresas y ejecutadas por organismos privados, denominados "Organismos Técnicos de Ejecución (OTE)".</p> <p>En virtud de esta norma, el Estado deja de actuar como productor casi monopólico de servicios de capacitación, provistos de manera gratuita, a través de INACAP, para devenir a una institución que canaliza recursos públicos y regula el desenvolvimiento de los oferentes de capacitación.</p> <p>Esta norma legal define a la capacitación ocupacional como el "<i>proceso destinado a promover, facilitar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía</i>".</p> <p>Por su parte, por orientación ocupacional entiende a "<i>la entrega de informaciones que faciliten la elección de profesiones, actividades u ocupaciones, como, igualmente, la entrega de información respecto de estudios que permitan a los trabajadores lograr una adecuada capacitación ocupacional y respecto de las entidades encargadas de proporcionarlas</i>".</p> <p>El apoyo estatal se orienta a financiar la demanda de las empresas por capacitación, a través de un incentivo o franquicia tributaria. Por otra parte, financia becas de capacitación para personas de menores recursos.</p> <p>Respecto a la franquicia tributaria, la norma precisa que: "<i>los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dicho impuesto los gastos efectuados para el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores. Por este concepto podrán descontar, en el año, la suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.</i>"</p> <p>En cuanto a colocación laboral, entendiéndose por ese concepto al "<i>conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con</i></p> |

|      |  |   |
|------|--|---|
| 1976 | Continuación D.L. Nº 1446  | <i>quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo</i> ", el D.L. dispone que será el SENCE el encargado de fiscalizar, coordinar e impartir las normas técnicas a las Oficinas Municipales y Privadas de Colocación, a fin de que éstas cumplan con las normas legales que regulan tal actividad.  |
| 1980 | Decreto Fuerza de Ley (DFL) 9 de diciembre de este año suprime cargo de Director de la Escuela Nacional de Adiestramiento para Funcionarios Públicos (ENA) | <p>Al suprimirse el cargo superior, en términos prácticos, cesó el funcionamiento de esta organización, dado que en enero de 1981 su dotación laboral fue redistribuida hacia otras funciones.</p> <p>De esta forma, al margen del quehacer de las escuelas de capacitación intra-institucionales (la de Impuestos Internos, por ejemplo), el resto de las demandas de capacitación pasaron a gestionarse directamente a través de las ofertas del sector privado.</p> <p>En esta dinámica se incluyeron también los cursos que se exigía acreditar por parte de los funcionarios públicos, para los efectos de acceder a ascensos, con motivo del ejercicio de la carrera laboral, los que, en todo caso se mantuvieron con el diseño de objetivos y contenidos que había establecido en su oportunidad la ENA..</p> |
| 1985 | Se publica la Ley Nº 18.913 que modifica y complementa algunos artículos del Decreto de Ley (D.L.) Nº 1446, de 1976.                                       | <p>Establece que aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a tres ingresos mínimos mensuales, podrán deducir hasta este valor en el respectivo año.</p> <p>También dispone que las empresas deberán financiar el 30% de los gastos de capacitación, cuando fueren impartidos a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales sean iguales o superiores a doce ingresos mínimos.</p> <p>En relación a los cursos en el extranjero, las empresas deben asumir el 40% de los gastos de capacitación.</p>  |
| 1986 | El SENCE inicia su proceso de informatización  | Este importante proceso de modernización se inicia con la adquisición de 4 computadores personales, los cuales se interconectaron entre sí, permitiendo un funcionamiento en red. No obstante lo rudimentario de esta primera configuración informática, se logra agilizar el sistema de ingreso de los formularios de comunicaciones y liquidaciones de acciones de capacitación de las empresas que utilizaron franquicia tributaria.   |
|      | La Ley de Presupuestos comprende recursos específicos para la capacitación en los Servicios Públicos   | A partir de este año, las instituciones públicas contaron con recursos que la Ley de Presupuestos destinó directamente (por glosa) para la realización de acciones de capacitación. En este año 1986, estos fondos aparecieron imputados al Subtítulo 22, Ítem 17, Asignación 019. En total, en valores actualizados al año 2001, implicaron la suma de \$86.997.542, lo que implicaba un per cápita de \$ 969.   |

|      |  |  |
|------|--|--|
|      | <p>Se incrementa la capacidad de informatización del SENCE</p>   | <p>MIDEPLAN aprueba el proyecto de upgrade del Servicio, lo que hace posible la adquisición de un computador central multiusuario y nuevos periféricos de mayor capacidad, con lo que se logró conectar a algunas Direcciones Regionales al servidor y agilizar significativamente el ingreso de datos del Sistema de Franquicia Tributaria. Con este nuevo soporte se logró facilitar la gestión de la capacitación en las empresas de regiones.</p>  |
| 1988 | <p>Se promulga la Ley N° 18.709 que introduce nuevas modificaciones al D.L N° 1446, de 1976, orientadas a perfeccionar el funcionamiento del Sistema de Capacitación y Empleo.</p> | <p>Se establece que el SENCE debe promover acciones de orientación ocupacional y coordinar la acción de las entidades que deban intervenir en la ejecución de las mismas.</p> <p>Se determina que la capacitación ocupacional puede ser realizada por las empresas, por sí mismas o a través de Organismos Técnicos de Ejecución (OTE) autorizados por el SENCE, Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Profesional.</p> <p>Se dictamina que el SENCE podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado, con el objeto de facultar a éstos para que, con recursos del SENCE, organicen, administren y desarrollen programas de capacitación.</p> <p>Se eleva del 30 al 50% el soporte que deben asumir las empresas, cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales sean iguales o superiores a diez ingresos mínimos mensuales.</p> <p>Se elimina el financiamiento, a través de la franquicia, de la capacitación ejecutada en el extranjero.</p> <p>Se estipula que el 60% de la remuneración que se pague a los trabajadores bajo contrato de aprendizaje, podrá imputarse a la franquicia, con un máximo mensual del 60% del ingreso mínimo por cada uno de ellos.</p> <p>Se elimina de los objetivos del Sistema, el procurar una mejor eficiencia de los servicios e instituciones del Sector Público.</p> |
| 1989 | <p>Se dicta el DFL N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 1446, de 1976, Estatuto de Capacitación y Empleo.</p>                          | <p>Esta norma legal estableció que el objetivo del SENCE es: "<i>Promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos</i>".</p> <p>Respecto a la Franquicia Tributaria, define qué gastos se consideran <b>costos directos</b> ("<i>los gastos en que incurren las empresas con ocasión de desarrollar acciones de capacitación por sí mismas o que contraten con Organismos Técnicos de Ejecución (OTE); la remuneración pactada con los trabajadores bajo contrato de aprendices; y los montos que las empresas aporten a los Organismos Técnicos Intermedios Reconocidos (OTIR), y cuya suma total no puede exceder del 1% de las planilla salarial imponible anual de la empresa</i>").</p> <p>También se incorporan al concepto de capacitación ocupacional, actividades de instrucción extraescolar siempre y cuando persigan una adecuada</p>  |



|      |  |   |
|------|--|---|
|      | Continuación DFL N° 1  | preparación para el desempeño del trabajo, actividad u oficio y se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos seleccionados y jerarquizados.  |
| 1989 | Reglamento N° 146 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual complementa y especifica algunas normas operativas del DFL N° 1, de 1989.   | <p>Definió los gastos relacionados con las actividades de capacitación de las empresas, denominados <b>costos indirectos</b>, que pueden imputarse a franquicia, previa autorización del SENCE, hasta la concurrencia de los siguientes montos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viáticos y Traslado de los participantes que asistan a cursos fuera de su lugar de trabajo, con un tope del 10% del total de los costos directos.</li> <li>• Estudios de las necesidades de capacitación de las empresas, con un tope del 10% del total de los costos directos.</li> <li>• Dirección y Administración del Departamento o Unidad de capacitación de las empresas, con un tope del 15% del total de los costos directos.</li> </ul>  |
| 1991 | Inicia sus actividades el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), creado por la Ley N° 18.989 del julio de 1990, el cual es un servicio público descentralizado, con presencia en todo el país. | <p>El objetivo del Fondo es financiar, en todo o en parte, planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los cuales deben resolver problemas de ingresos o calidad de vida y ayudar a que las personas desarrollen acciones, capacidades y destrezas que les permitan superar su situación de pobreza.</p> <p>Para cumplir con su objetivo, no ejecuta directamente sus programas, sino que entrega la realización de ellos a entidades públicas o privadas, a través de convenios o concursos a nivel nacional, incluyendo en ellos diversas iniciativas de capacitación a los sectores pobres de la comunidad.</p>  |
|      | Acuerdo de Cooperación Técnica Chileno Alemana sobre Formación Profesional.  | <p>En Agosto de 1991 se activa proceso de colaboración técnica entre los Gobiernos de Chile y Alemania. En este marco se establece un acuerdo, suscrito inicialmente entre el Ministerio del Trabajo de Chile, vía SENCE, y la Agencia de Cooperación Técnica Alemana, GTZ, que busca apoyar el proceso de desarrollo de la formación técnica y Capacitación, mediante las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de Proyectos Pilotos para establecer modelos duales de formación, tanto en el ámbito de Educación Media Técnico Profesional, como de la Capacitación, desde 1991 hasta 1995.</li> <li>• Se atiende fundamentalmente a Liceos Educación Técnica Profesional dependientes de Corporaciones Empresariales a través del modelo dual; y la Capacitación, por medio del Programa Chile Joven en su línea de Aprendizaje Alternado.</li> </ul> |
| 1995 | Acuerdo de Cooperación Técnica Chileno Alemana sobre Formación Profesional.  | Como resultado de la positiva evaluación de los proyectos pilotos, se resolvió multiplicar la experiencia a través de un fuerte impulso a la Capacitación y a la Educación Media, con la incorporación activa del Ministerio de Educación.  |

|      |   |   |
|------|---|---|
| 1995 | Oficio del Gabinete de la Presidencia, N° 1598, del 30 de octubre de 1995, que formalizó los "Lineamientos para la Modernización del Sistema de Capacitación para el Sector Público"  | <p>Corresponde a la ratificación oficial, en cuanto a la aplicación de las conclusiones, del Acuerdo Gobierno - Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) en materia de capacitación. En dicho texto, además de reforzar la importancia de los conceptos de eficiencia, eficacia y calidad, se destacó la importancia de la participación en el tema, a través de los Comités Bipartitos de Capacitación.</p> <p>Del mismo modo se acordó avanzar en una creciente asignación de recursos para esta finalidad, para llegar al 1% del total de las planillas de remuneraciones de los Servicios Públicos.</p> <p>Se creó un Comité Técnico integrado por los Ministerios de Hacienda, Interior, Trabajo y SEGPRES. En el Ministerio de Hacienda, la participación ha sido a través de la DIPRES y, en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del SENCE.</p>   |
| 1996 | <p>Primer software para consolidar estadísticas de las actividades de capacitación desarrolladas por los Servicios Públicos para sus funcionarios.</p> <hr/> <p>DIPRES distribuye en el Sector Público, dentro de su Serie de Guías Metodológicas, una breve publicación titulada "CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO"</p> | <p>SENCE construyó, por encargo del Comité Técnico, una aplicación computacional, denominada SISPubLI 1.0, que se distribuyó, mediante disquetes, a todos los Servicios Públicos para que registraran en ella las actividades de capacitación ejecutadas en el período y enviaran esta información al SENCE, para su consolidación y preparación de estadísticas nacionales.</p> <p>Con esta acción, en términos prácticos, se inició un importante apoyo del SENCE a la gestión de la capacitación de los funcionarios públicos del país</p> <hr/> <p>Este texto, de 32 páginas, se constituyó en un importante apoyo documental para que los Encargados de Capacitación pudiesen contar con orientaciones técnicas para la gestión de este subsistema, con lo que se contribuía a facilitar una mejor pertinencia de las acciones de capacitación a ejecutar.</p> <p>Su contenido daba respuesta a tres preguntas básicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿A quién sirve una gestión eficiente de la Capacitación?</li> <li>2. ¿Cómo mejorar la Gestión de la Capacitación?</li> <li>3. ¿Cómo hacer un buen Programa de Capacitación?</li> </ol> <p>Adicionalmente, en calidad de Anexo, se entregaban aproximaciones técnicas respecto de los comités Bipartitos de Capacitación.</p> |
| 1997 | Se promulga la Ley N° 19.518, la que introduce importantes modificaciones al Estatuto de Capacitación y Empleo.   | <p>Se mejora la focalización de los subsidios en las empresas y trabajadores de menores recursos y flexibilizan los programas públicos de capacitación para atender nuevas demandas, tales como la reconversión laboral, la formación profesional en oficios y las becas individuales de capacitación;</p> <p>Se mejora la transparencia del mercado de la capacitación al fomentar la participación de los actores involucrados en el Sistema de Capacitación, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del Registro Público de Organismo Técnicos de Capacitación (OTEC), que clasificará a los organismos por áreas temáticas y desempeño en el Sistema,</li> </ul>  |

|      |                            |  |
|------|----------------------------|--|
| 1997 | Continuación Ley N° 19.518 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la constitución de Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) , con lo cual se fomenta la competencia frente a la oferta del mercado</li> <li>- Crear el Consejo Nacional y Consejos Regionales de Capacitación, de carácter tripartito (gobierno, empresarios y trabajadores), quienes serán los encargados de formular las políticas nacionales y regionales de capacitación</li> <li>- Promover la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación al interior de las empresas, con el propósito que los trabajadores participen en la preparación de los planes y programas de capacitación de la empresa.</li> </ul> <p>En cuanto al Sistema de Franquicia Tributaria, las principales modificaciones establecidas en esta norma son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento del “piso” de la franquicia, de 3 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM) a 13 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) para empresas cuyo 1% de la planilla salarial imponible sea inferior a las 13 UTM al año.</li> <li>- Cambios en la escala de acceso a la franquicia, según remuneraciones brutas mensuales del trabajador beneficiado con capacitación: si la renta es inferior a 25 UTM puede imputarse el 100% del costo de la capacitación; si la renta fluctúa entre 25 y 50 UTM, el 50% del costo y si la renta es superior a 50 UTM , el 15 % de ese costo.</li> <li>- Se incentiva el acuerdo en materia de capacitación entre empresa y trabajadores, otorgando un incremento del 20% adicional al monto imputable del costo de la acción de capacitación, siempre que con ello no se exceda el costo efectivo de la misma, cuando dicha acción sea producto de un acuerdo dentro del Comité Bipartito de Capacitación de la empresa.</li> <li>- Capacitación pre y post-contrato de trabajo, permiten imputar a la franquicia el costo de la capacitación de una persona, antes de ser contratada por la empresa, o cuando el trabajador va a ser despedido.</li> </ul> <p>Se modifican los nombres de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los Organismos Técnicos de Ejecución (OTE) por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC);</li> <li>- los Organismos Técnicos Intermedios Reconocidos (OTIR) por Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC);</li> <li>- la Oficina Municipal de Colocación (OMC) por Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).</li> </ul> <p>En relación a los Programas Sociales, se crea el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), para financiar acciones de capacitación a los sectores de mayor vulnerabilidad laboral, tales como: trabajadores cesantes, que buscan trabajo por primera vez, trabajadores dependientes o independientes de baja calificación laboral, jóvenes de escasos recursos, mujeres jefas de hogar, reconversión laboral, etc.</p> <p>Las becas de capacitación que otorga el Fondo son gratuitas para los beneficiarios y los cursos respectivos son adjudicados a los OTEC, a través de licitaciones públicas o privadas.</p> <p>El Fondo cuenta con recursos para otorgar subsidios directos por gastos de capacitación de los trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas,</p> |
|------|----------------------------|--|

|      |   |  |
|------|---|--|
| 1997 | <p>Continuación Ley N° 19.518....</p>   | <p>en la medida que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tengan ventas o servicios anuales no superiores a 13.000 UTM.</li> <li>- Una actividad como empresa de a lo menos 18 meses.</li> <li>- No tengan infracciones tributarias o laborales.</li> </ul> <p>El monto máximo de este subsidio es de 26 UTM por empresa, deducibles de lo que la empresa hubiese utilizado vía franquicia tributaria.</p> <p>El Fondo, además, apoya con financiamiento a las empresas que contratan aprendices, otorgando una bonificación de hasta un 40% de un Ingreso Mínimo Mensual por aprendiz, más un bono de 10 UTM, por una sola vez, para el financiamiento de la enseñanza relacionada.</p> <p>Por su parte, la Ley autoriza al Sence, a desarrollar con cargo al Fondo, previa solicitud fundada de autoridades públicas u organizaciones gremiales, programas extraordinarios de capacitación para personas habitantes en zonas o localidades específicas del país, como asimismo, financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero orientadas a trabajadores e instructores laborales chilenos</p> <p>También son frecuentes los convenios que suscribe el SENCE con otros organismos del Estado, tales como FOSIS, INDAP, SERNAM, etc. con el propósito de atender las necesidades de capacitación de personas en extrema pobreza, de trabajadores agrícolas y mujeres jefas de hogar, respectivamente</p> <p>En relación a la intermediación laboral, elimina la fiscalización por parte del SENCE de las Oficinas Privadas de Colocación, pero la mantiene respecto de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) a las cuales, además, debe asesorar técnicamente.</p> |
|      | <p>-----</p> <p>Versión 2.0 del SISPUBLI</p> <p>(Sistema informático en que se registran las acciones de capacitación desarrolladas por los servicios, instituciones y organismos del sector público para sus funcionarios)</p> | <p>-----</p> <p>SENCE rediseñó el software y pasó, desde una herramienta de acopio de información, a un sistema para la gestión de la capacitación que, como subproducto, permitiera acceder a información consolidada a nivel nacional. Esta versión operaba en ambiente DOS. En muchos Servicios, este fue el primer soporte computacional que se instaló para temas relacionados con la gestión de sus recursos humanos. A partir de este cambio fue posible comenzar la emisión de Estadísticas.</p> <p>Se accedió a evidencia respecto del uso de los recursos: 20,3% para temas técnicos de la respectiva institución; 18,4% para temas de informática y computación y un 12,5% se orientó a temas de recursos humanos. Por último, en lo relevante, igual porcentaje del 12,5% se destinó a acciones vinculadas al desarrollo institucional.</p> <p>Asimismo, se logró caracterizar el tipo de funcionario que accedía a la capacitación (28,5% Profesionales, 22,3% Administrativos; 16,0% Técnico; 9,2% Directivos; 7,0% Personal Ley Médica; 6,6% Auxiliares; 6,3% Fiscalizadores).</p>  |

|      |  |  |
|------|--|--|
| 1998 | <p>El SENCE implementa proyectos de modernización, destinados a implementar herramientas (principalmente de tipo informático) para responder a las necesidades de aquellos agentes del mercado que pueden "autoatenderse" y de esta manera, destinar una mayor cantidad de recursos humanos y financieros al resto de ellos, es decir al sector de las PyMEs y las MyPEs .</p> | <p>Se moderniza todo el sistema informático del Servicio, mediante la adquisición de hardware de mayor capacidad, tanto a nivel central como en las Direcciones Regionales. Se aplica un formulario único para la comunicación y liquidación de acciones de capacitación de las empresas y se construyen los softwares pertinentes para el ingreso de la información contenida en dicho formulario a la respectiva Base de Datos.</p> <p>Se instalan las siguientes aplicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SENCECOM, Planificación y Administración de la Capacitación;</li> <li>- www.sence.cl, sitio en Internet que representa un importante canal de información y tramitación en línea de las acciones de capacitación, dejando de depender de las oficinas de atención de usuarios como el único método para el registro de las acciones de capacitación;</li> <li>- Fono 700, que otorga información vía línea telefónica a los usuarios.</li> </ul>  |
| 1999 | Certificación ISO 9002:1994  | <p>Con fecha 20 de diciembre, la institución internacional especializada en la materia, Bureau Veritas Quality International, acreditó oficialmente que el "Proceso de Constitución de Organismos Técnicos de Capacitación en la Región Metropolitana" cumplía con las normas mundiales de calidad identificadas bajo el código ISO 9002:1994.</p> <p>Esta certificación es muy relevante dado que se constituyó en el primer caso acreditado en la Administración Pública de Chile y de Sudamérica.</p>   |
| 2001 | <p>La capacitación del sector público se inserta en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).</p> <p>Se instala la versión Internet del SISPUBLI.</p>   | <p>El Ministerio de Hacienda incluye el tema de la capacitación, como primer componente del Programa de Mejoramiento de la Gestión, al que deben adscribirse la gran mayoría de las instituciones públicas,. Con ello, se da un gran impulso en el posicionamiento de este subsistema en las agendas de trabajo de los directivos de cada servicio publico</p> <p>Concordante con lo anterior, y con el desarrollo tecnológico del país, SENCE instala una nueva versión del SISPUBLI como un sitio web, que permite, además de las fortalezas de la versión anterior, establecer un canal de comunicación para la autocapacitación, y para el establecimiento de redes que permitan optimizar el uso de los recursos disponibles.</p> <p>Este año se destinaron 4.867,83 millones de pesos para la capacitación en el Sector Público, lo que implica un crecimiento de 49 veces respecto del primer año en que el Estado destinó fondos a esta finalidad (1986), en cifras comparables.</p> <p>De la cifra indicada, las instituciones públicas informaron a SENCE haber invertido 3.968,07 millones de pesos, en la capacitación de 78.958 participantes.</p> <p>En el año 2002, se destinaron 5.131,47 millones de pesos de ese año para la capacitación, de los cuales se informaron a SENCE 4.398,82 millones de pesos en la capacitación 93.528 participantes.</p> |

|      |  |   |
|------|--|---|
| 2001 | <p>El Proyecto Dual –FOPROD– finaliza como experiencia exitosa, asegurando su perdurabilidad a nivel nacional en Mayo de 2001</p>  | <p>La aplicación de la experiencia dual en el país, entre los años 1998 a 2000, logra sistematizarse, gracias a la activa participación de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social (a través del SENCE), de Educación y la GTZ. SENCE incorpora al Contrato de Aprendices, financiado por el FONCAP, esta experiencia de aprendizaje de tipo alternado entre la empresa y el organismo capacitador.</p>  |
| 2001 | <p>Por Decreto N° 22 del 26 de febrero de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Subsecretaría del Trabajo dispone el traspaso de fondos presupuestarios al SENCE, para que los destine a la administración y ejecución de la línea de acción “Bonificación para el Aprendizaje en la Empresa”, del Programa Pro Empleo”, de acuerdo a los objetivos y procedimientos establecidos en el Decreto N° 133, del 15 de diciembre de 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p> | <p>El Programa Pro Empleo persigue como objetivo esencial asegurar una reinserción estable y efectiva de los trabajadores que hayan perdido su empleo, a través del desarrollo de iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a empleos permanentes; permitir su participación en la ejecución de proyectos específicos y, en general, incrementar su oportunidad de acceder a ocupaciones de mayor calidad y nivel remuneracional.</p> <p>El Programa considera tres líneas de acción:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ejecución de programas de inserción laboral;</li> <li>b) Apoyo, en convenio de coordinación, y en su caso, financiamiento parcial, de iniciativas de otros organismos del sector público orientadas al establecimientos de micro empresarios, de nivelación de competencias laborales y de integración con capacitación en nuevas competencias.</li> <li>c) Definición y financiamiento de programas de aprendizaje en la empresa para aquellos trabajadores que sean contratados y obtengan en su empleo formación y enseñanza relacionada conducente a la adquisición de nuevas destrezas o habilidades laborales. Esta línea, bajo administración del SENCE, contempla otorgar a los empleadores una bonificación mensual por trabajador contratado de hasta el 40 % de un ingreso mínimo con una duración máxima de 4 meses y una contribución al costo de adiestramiento de cada uno de ellos de hasta \$ 50.000, por una sola vez.</li> </ol> <p>La ejecución de esta línea demandó una inversión de 11.208,94 millones de pesos del año, beneficiando a 56.303 personas cesantes.</p> <p>Durante el año 2002 se destinaron a este programa 13.608,88 millones de pesos del año, los cuales permitieron dar ocupación a 61.574 personas.</p> |
| 2002 | <p>A contar del 1 de enero del 2002 entra en vigencia modificación de la Ley del SENCE, publicada en el Diario Oficial de fecha 02 de noviembre de 2001, como Ley N° 19.765.</p>   | <p>Esta modificación extiende la franquicia tributaria para capacitación al financiamiento de la nivelación educacional básica, media y para acceder a carreras técnicas de los trabajadores de empresas.</p> <p>También extiende a cinco meses la duración de las acciones de capacitación post contrato que ejecuten las empresas a sus ex trabajadores financiadas con cargo a la franquicia.</p>  |

|      |   |  |
|------|---|--|
| 2002 | Continuación modificación ley del SENCE   | <p>Asimismo fortalece el uso del FONCAP para incentivar el acceso a la capacitación en nuevas tecnologías de la información en empresas MIPES, es decir, cuyas ventas anuales o servicios no excedan de equivalentes a 13.000 unidades tributarias mensuales.</p> <p>Por último, facilita el perfeccionamiento a los discapacitados y regula la posibilidad de capacitar a dirigentes sindicales .</p>   |
| 2002 | <p>El Diario Oficial N° 37211, de fecha 15 de marzo de 2002, publica el D.S. N° 265, de 12/12/01 del MINTRAB, que modifica el D.S. N° 98 de 1997 del mismo Ministerio que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19518 de 1997.</p>    | <p>Esta norma legal reglamenta todo lo relacionado con el mecanismo de financiamiento contemplado en el Art. 36 del Estatuto de las actividades de nivelación de Estudios Básicos y Medios, las cuales deberán elaborarse en conformidad con los planes y programas formales no regulares de estudios contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000 del MINEDUC.</p> <p>Define lo que se entiende por curso de nivelación de estudios, así como los niveles de enseñanza que darán derecho a certificación de estudios, y su equivalencia en cursos regulares.</p> <p>Establece los requisitos exigidos a los alumnos que deseen incorporarse a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media.</p> <p>Fija las condiciones que deben cumplir las entidades que deseen impartir cursos de nivelación, las cuales deben estar reconocidas por el MINEDUC e inscritas en los Registros Regionales de Entidades Ejecutoras elaborado por cada Secretaría Regional Ministerial de Educación. Por su parte, si dichas entidades solicitan inscribir cursos de nivelación de estudios para ser impartidos con sujeción al Estatuto, serán incorporadas por el SENCE a una nómina especial creada al efecto.</p> <p>El reglamento, además, establece las normas para inscribir los cursos de nivelación de estudios en SENCE, como los procedimientos y condiciones que deben cumplir las empresas y los trabajadores beneficiados con estos cursos, para acceder al financiamiento de ellos, a través de la franquicia.</p> <p>Por último, se especifica en qué casos las empresas no pueden acoger a franquicia estos cursos y las incompatibilidades de este financiamiento con otras subvenciones que pudiere otorgar para estos efectos el MINEDUC.</p> |
| 2002 | <p>El Diario Oficial N° 37.387, de fecha 19 de octubre de 2002, publica el D.S. N° 282, de 24/07/02 del MINTRAB, que modifica el D.S. N° 98 de 1997 del mismo Ministerio que aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518 de 1997</p> | <p>Este Decreto Supremo complementa, especifica y reglamenta los procedimientos relacionados con la revocación de cursos de capacitación, infracciones, fiscalización y aplicación de sanciones a empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos intermedios para capacitación.</p> <p>En relación a las multas, el reglamento fija tres tramos en Unidades Tributarias mensuales (UTM) y en qué situaciones corresponde aplicar el respectivo monto de multa.</p> <p>También define los factores, tanto atenuantes como agravantes, que deben considerarse en cada caso, así como la obligación que toda sanción de multa, revocación de curso o cancelación debe expresarse siempre en una resolución fundada, que además deberá contener los antecedentes que la justifiquen.</p>   |

|      |  |   |
|------|--|---|
| 2003 | Se inicia ejecución del Programa de Educación y Capacitación Permanente, <b>Chile Califica</b> , financiado en parte por el Banco Interamericano de Desarrollo- BID y la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2003, radicado en la Subsecretaría de Educación. | <p>Para el cumplimiento de este Programa, el Ministerio de Educación y el SENCE, el día 24 de Enero de 2003, suscribieron un convenio de realización de actividades conjuntas, el cual fue refrendado por Resolución 028, de fecha 21 /02/03, de la Directora Nacional del SENCE. Las líneas de trabajo establecidas en el convenio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejoramiento y articulación de la Educación de Adultos y la Capacitación Laboral;</li> <li>- Incentivo a la Educación de Adultos y la capacitación Laboral de las MYPES;</li> <li>- Aplicación de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Computación (NTIC) a la Capacitación Laboral;</li> <li>- Marco Nacional de Competencias Laborales;</li> <li>- Sistema de Certificación de Competencias Laborales;</li> <li>- Mejoramiento de la Oferta de Capacitación;</li> <li>- Aseguramiento de la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación – OTEC's;</li> <li>- Servicio de Intermediación Laboral;</li> <li>- Fortalecimiento Institucional del SENCE.</li> </ul> |
|------|--|---|

#### AUTORIDADES DEL SENCE

|                    |                                 |   |  |
|--------------------|---------------------------------|---|--|
| 1977<br>al<br>2002 | Directores Nacionales del SENCE | 1976 – 1981<br>1981 – 1982<br>1982 – 1986<br>1986 – 1990<br>1990 – 1994<br>1994 – 1996<br>1996 – 2000<br>2000 - 2002<br>2002- | Guillermo del Campo Campos<br>Máximo Silva Bafalluy<br>Bernardita Fontova Costa<br>Ricardo Hepp Dubiau<br>Mario Cerda Allende<br>Julio Valladares Muñoz<br>Ignacio Larraechea Loeser<br>Daniel Farcas Guendelman<br>Jossie Escárate Muller |
|--------------------|---------------------------------|---|--|

#### Hitos cuantitativos:

Durante sus 26 años de existencia, el SENCE, en su rol de administrador de los recursos que el Estado destina, vía franquicia tributaria a incentivar la capacitación de empresarios y trabajadores; y vía programas sociales, a financiar la capacitación de las personas de menores ingresos que, no teniendo la calidad de trabajadores dependientes, requieren de este tipo de acción para mejorar sus perspectivas de inserción en el mundo laboral -, ha visado la capacitación de trabajadores de empresas y ha otorgado becas de capacitación, en los montos señalados a continuación:

| <u>Años</u> | <u>Trabajadores Capacitados</u><br>Nº | <u>Montos Invertidos por el Estado</u><br>(mill. de \$ del 2002) | <u>Personas Capacitadas</u><br>Nº | <u>Montos Invertidos (1) por el Estado</u><br>(mill. de \$ del 2002) |
|-------------|---------------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| 1977        | 22.640                                | 1.378,14   | 32.525                            | 2.066,46   |
| 1980        | 97.223                                | 8.329,30   | 51.853                            | 4.366,84   |
| 1990        | 199.604                               | 14.606,83  | 6.243                             | 418,94   |
| 2000        | 620.235                               | 59.102,93  | 32.489                            | 13.056,35  |
| 2001        | 756.080                               | 81.974,89  | 34.206                            | 11.814,16  |
| 2002        | 846.870                               | 93.574,85  | 25.348                            | 11.834,58  |



## **Programas Sociales.**

- 1998 A partir de este año, los Programas Sociales son financiados por el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), y comprenden entre otras, las siguientes líneas de acción: Planes de Aprendizaje; Subsidio MYPE; Programa de Capacitación de Jóvenes (Chile Joven); Programas Ordinarios de Becas; Programas Extraordinarios de Becas, tales como: Agrícolas Temporeros, Portuarios Eventuales, Tripulantes Eventuales, Indígenas, etc.; Programa de Capacitación para Mujeres Jefas de Hogar; Programa Chile Barrio; Programa Especial de Jóvenes (Capacitación en Oficios); Programa de Capacitación para Trabajadores Perceptores de Salario Mínimo; etc.
- 2002 A contar de este año, se creó el Programa Nacional de Becas, con el propósito de simplificar, tecnificar y focalizar las necesidades de capacitación, la definición de cursos y la adjudicación de los mismos. Mediante este rediseño pasan a integrar el programa, las siguientes antiguas líneas de acción: Programa Ordinario y Extraordinario de Becas; Programa de Capacitación para Mujeres Jefas de Hogar; Programa de Capacitación de Jóvenes (Chile Joven).
- 2002 En este año, se consideran 3 líneas de acción en los Programas de Capacitación de las MYPE, que son: MYPE Normal, MYPE E-learning y MYPE discapacitados.
- 2002 En los años 2001 y 2002, se desarrolla la I y II Etapas del Programa de Certificación de Competencias Laborales, en los Oficios de Gastronomía, Gas y Electricidad.