



Propuesta para **Capacitación Laboral de Grupos en Situación de Vulnerabilidad**

Comunidad de Organizaciones Solidarias

Con más de 18 años de trayectoria, somos una **red de más de 280 fundaciones y corporaciones** presentes en todo el territorio que trabajan por la superación de la pobreza y la exclusión social en Chile. Promovemos el trabajo colaborativo para avanzar hacia un país más solidario, justo y sostenible.

Como organización, nos caracterizamos por trabajar **transversalmente por la superación de la pobreza y la exclusión social**. Es por esto que, desde nuestra creación, hemos contribuido con propuestas para el desarrollo de las políticas públicas en todos los gobiernos.

¿Qué hacemos?

1. **Fortalecemos** la gestión y participación de organizaciones de la sociedad civil, a través de diferentes áreas y proyectos.
2. **Articulamos** mediante la creación de espacios de encuentro.
3. **Incidimos** en políticas públicas para construir una voz común y fortalecer la colaboración entre las organizaciones de la sociedad civil y el Estado.

Para más información contactar:

Hans Rosenkranz, Director Ejecutivo

Correo: hrosenkranz@comunidad-org.cl / Celular +56988042409

Emilia Segura, Jefa de Incidencia en Políticas Públicas

Correo: esegura@comunidad-org.cl / Celular: +56984753039

índice

Resumen Ejecutivo	1
Aporte de las OSC en Chile	3
OSC: capacitación laboral para grupos en situación de vulnerabilidad	4
Brechas de empleabilidad y desafíos de la capacitación laboral	6
Propuestas para la capacitación laboral de grupos en situación de vulnerabilidad	8
1. Calidad y pertinencia de los cursos	8
2. Acreditación	10
3. Capacidades habilitantes para la colaboración del Estado y sociedad civil	11
4. Medición de resultados e impacto	13
5. Fiscalización y transparencia	14
6. Financiamiento sostenible	15
Conclusión	17
Referencias bibliográficas	19

Propuesta para la Capacitación Laboral de Grupos en Situación de Vulnerabilidad

Resumen ejecutivo

Las organizaciones de la sociedad civil cumplen un rol estratégico en la capacitación e inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, especialmente de grupos históricamente excluidos del mercado laboral, mediante **modelos integrales que combinan formación, acompañamiento psicosocial, intermediación laboral, prácticas y articulación con empresas.**

Actualmente, miles de personas son capacitadas por las organizaciones de la sociedad civil mediante la franquicia tributaria SENCE, particularmente a través de **modalidades como precontrato, contratos, becas laborales y capacitación de competencias.**

Sin embargo, la eventual **eliminación de este instrumento sin una alternativa adecuada podría afectar gravemente la continuidad de programas sociales y de capacitación ejecutados por la sociedad civil a personas en situación de vulnerabilidad, e incluso comprometer la sostenibilidad de organizaciones.**

Por lo anterior, se presentarán en este documento las siguientes propuestas:

1. Calidad y pertinencia de los cursos

- Mejorar la pertinencia de los cursos al mercado laboral.
- Coordinación estratégica entre el Estado, empresas y organizaciones de la sociedad civil.
- Sistema de módulos formativos y certificación de oficios.
- Sistema de conexión laboral: fortalecer prácticas laborales.
- Certificación del relator.

2. Acreditación

- Crear un sistema de acreditación y registro de Organismos Técnicos de Capacitación.
- Subcategoría específica para quienes trabajan con población en situación de vulnerabilidad.
- Requisitos por niveles de complejidad y resultados que estén relacionados al financiamiento.
- Solicitar experiencia previa a quienes trabajen con población en situación de vulnerabilidad.
- Interoperabilidad del registro con otros sistemas informáticos.

3. Capacidades habilitantes para la colaboración del Estado y sociedad civil

- Evitar permisología.
- Convenios plurianuales y agilización de las transferencias.
- Sostenibilidad, estabilidad y continuidad del sistema de formación para el trabajo.

4. Medición de resultados e impacto

- Actualizar los indicadores de desempeño.
- Indicadores de desempeño medibles a corto, mediano y largo plazo.
- Medir competencias, continuidad de estudios, impacto en empleabilidad y niveles de ingresos, entre otros.

5. Fiscalización y transparencia

- Invertir en tecnología que permitan la trazabilidad y análisis de información.
- Reforzar los reportes que realizan las OTEC.
- Crear un registro de usuarios.
- La fiscalización realizada por SENCE debiera estar orientada a los resultados e impacto.
- Organismo de gobernanza tripartito.

6. Financiamiento sostenible

- Modelo mixto de financiamiento: Público y Privado.
- Mecanismos de financiamiento sostenibles y de largo plazo.
- Asegurar financiamiento para seguir capacitando a población en situación de vulnerabilidad.

Aporte de las organizaciones de la sociedad civil en Chile

Actualmente, las **OSC impactan a más de 5 millones de personas, alcanzando al 42% de la población en situación de pobreza por ingresos** y ejecutando aproximadamente el 34% de los programas y servicios estatales¹. Estas cifras reflejan no sólo la magnitud de su aporte social, sino también el carácter estratégico que tienen en la implementación de políticas públicas dirigidas a poblaciones vulnerables.

El aporte de la sociedad civil también posee una dimensión económica significativa. Las **OSC representan el 2,1% del Producto Interno Bruto (PIB)**, con una contribución similar a sectores como Hotelería y Restaurantes, e incluso superior a otros sectores productivos como la Pesca². La sociedad civil no sólo genera valor social, sino también valor económico y empleo, consolidándose como un actor relevante para el desarrollo del país.

Del mismo modo, el ecosistema de financiamiento permite amplificar el impacto de la inversión pública. **Por cada \$1 de inversión fiscal, las OSC logran movilizar aproximadamente \$1,5 adicionales provenientes de fuentes privadas³**, fortaleciendo y ampliando la oferta de programas y servicios sociales. En promedio, alrededor del 40% de sus ingresos proviene de financiamiento estatal⁴, mientras que el 60% restante corresponde a aportes privados, filantropía, ingresos no operacionales⁵ y mecanismos de colaboración con otros actores.

Cabe destacar que, dado su naturaleza de financiamiento público privado, tienen un uso eficiente de los recursos, **destinando en promedio aproximadamente 85% de todos los recursos directamente en la intervención social con usuarios⁶**, y el 15% para dar cumplimiento a sus obligaciones administrativas, legales y operacionales que se les exige.

¹ Irrázaval, I., Vergara, I. y Keim, D. (2025). Impacto con rostro humano: Radiografía del aporte de la sociedad civil a las personas. Centro de Políticas Públicas UC.

² Irrázaval, I., Sagredo, M. & Streeter, P. (2019). Un nuevo trato para las organizaciones de la sociedad civil. Santiago: Centro de Políticas Públicas UC.

³ Dato obtenido a partir del análisis de la FECU Social 2024, considerando una muestra de 245 organizaciones.

⁴ Irrázaval, I., Vergara, I. y Keim, D. (2025). Impacto con rostro humano: Radiografía del aporte de la sociedad civil a las personas. Centro de Políticas Públicas UC.

⁵ Se entiende por ingreso no operacional aquel que no proviene directamente de la actividad principal o misión permanente de la organización. Corresponde a recursos de carácter extraordinario u ocasional, tales como la venta de activos, indemnizaciones, recuperaciones de gastos, intereses financieros u otros aportes no vinculados a la ejecución habitual de programas o proyectos. Los ingresos no operacionales bordean el 10% aproximadamente.

⁶ Comunidad de Organizaciones Solidarias (2025, 15 de agosto). Presentación Estándar de Memoria y Balance de Organizaciones de la Sociedad Civil "FECU Social".

Impacto de la sociedad civil en Chile



Impactan a más de 5 millones de personas



Alcanzan al 42% de la población en situación de pobreza por ingresos



Representan el 2,1% del Producto Interno Bruto (PIB)



40% de sus ingresos proviene de financiamiento estatal, mientras que el 60% restante corresponde a aportes privados e ingresos no operacionales

Las alianzas entre sociedad civil y el Estado no son nuevas ni exclusivamente de nuestro país. En varios países de la OCDE, como Suecia, Países Bajos, EEUU y Reino Unido existen sistemas formales de colaboración. La literatura ha mostrado que la necesidad de abordar desafíos complejos ha impulsado una mayor colaboración entre ambos sectores, dado que este tipo alianzas tiende a generar mejoras tanto para la personas usuarias, organizaciones ejecutoras y el Estado⁷. En esa misma línea, la colaboración entre sectores es clave para modernizar los servicios sociales⁸.

Las OSC aportan valor social y territorial, trabajando en temáticas vinculadas a las distintas dimensiones del bienestar, a diversos contextos de vulnerabilidad y a la atención de grupos de especial protección, complementando la cobertura de servicios sociales, en y con los territorios donde no llegan ni el sector privado, porque no le resulta rentable, ni el Estado, porque su estructura no se lo permite con la flexibilidad que se requiere⁹.

Organizaciones de la sociedad civil: capacitación laboral para grupos en situación de vulnerabilidad

En materia de capacitación e inclusión laboral, **las organizaciones de la sociedad civil llevan décadas impactando en la formación para el trabajo e inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad o grupos históricamente excluidos del mercado laboral**, tales como mujeres jefas de hogar, emprendedores, personas mayores, personas con discapacidad, personas que han estado privadas de libertad, jóvenes, personas en situación de calle, personas que están en proceso de recuperación por consumo de sustancias, entre otros.

⁷ Salamon, L. (1995). Partners in Public Service: Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State.

⁸ Glendinning, C. (2002). Partnerships between health and social services: developing a framework for evaluation.

⁹ Fundación PwC; Comunidad Organizaciones Solidarias; Fundación Lealtad. (2020). Estudio Efectos del COVID-19 en Organizaciones de la Sociedad Civil.

Su aporte no es solo de ejecución de cursos, sino que pueden desarrollar modelos integrales de intervención que incluyen **acompañamiento psicosocial, intermediación laboral, prácticas y articulación con empresas**. La Comisión Larrañaga (2011)¹⁰ sostiene que *“La revisión de la evidencia internacional y para países latinoamericanos sobre los tipos de políticas activas de empleo y su efectividad permiten concluir que las políticas más efectivas (aun cuando no las más costo-efectivas) son las intervenciones comprehensivas, en los que los individuos reciben capacitación, información e intermediación laboral.”*

Además, muchas organizaciones financian infraestructura y gastos administrativos con recursos propios o de privados, movilizando medios adicionales que amplían el impacto de la inversión pública.

Asimismo, las OSC generan un importante valor agregado al trabajar con grupos y territorios donde muchas veces el Estado y otros programas no logran tener cobertura suficiente. A través de alianzas con empresas y organismos públicos, contribuyen a generar oportunidades concretas de capacitación, empleabilidad e inclusión.

En lo que respecta a la **franquicia tributaria SENCE**, las organizaciones de la sociedad civil utilizan este instrumento en la modalidades de: **precontrato, contrato, becas laborales, capacitación de sus propios trabajadores y certificación de competencias**. En este sentido, las OSC capacitan no sólo a sus propios trabajadores, para fortalecer el trabajo que realizan, si no que se convierte en una estrategia para el logro de sus objetivos sociales cuando se capacita a personas en situación de vulnerabilidad y/o excluidas del mercado laboral sin tener, necesariamente, un vínculo de subordinación con la empresa que financia, a través de sus excedentes de franquicia (modalidad de precontrato). Un ejemplo de esto es que varias organizaciones capacitan a la población penitenciaria, significando un gran aporte a su reinserción social y laboral.

Complementariamente, algunas organizaciones que trabajan por la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad realizan, a través de OTEC que son de su propiedad, capacitaciones sistemáticas a empresas para mejorar sus procesos internos y hacerlos accesibles e inclusivos, generando en ellas una cultura inclusiva que evite situaciones de discriminación y favorezca la inclusión en el trabajo. Éstas capacitaciones responden a una obligación para las empresas de más de 100 trabajadores, según la ley 21.275.

En el año 2025, **las OSC capacitaron a más de 16.000 personas, y tienen presencia en todas las regiones del país**¹¹. Al consultar a las organizaciones de la sociedad civil socias de la Comunidad de Organizaciones Solidarias, **la gran mayoría no podría sostener los programas de capacitación sin una alternativa** a este mecanismo e incluso en algunos casos podría significar su cierre. Al cerrar una organización, no solo dejarían de ejecutarse programas de capacitación, sino también otros servicios, afectando a miles de personas.

¹⁰ Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). “Informe Final”

¹¹ Dato obtenido a partir de una encuesta interna que considera una muestra de 35 organizaciones.

OSC y Franquicia SENCE



Capacitan a grupos históricamente excluidos del mercado laboral



En 2025 capacitaron a más de 16.000 personas



Todas las regiones del país



Sin un mecanismo alternativo a la FT, la gran mayoría no podría continuar sosteniendo esos programas

Brechas de empleabilidad y desafíos de la capacitación laboral

En un contexto donde la tasa de desocupación del país alcanza un 8,9%¹², ubicándose considerablemente sobre el promedio de los países de la OCDE. Por su parte, la tasa de ocupación informal llegó al 26,5% en el trimestre enero-marzo de 2026, registrando un aumento de 3,2% en doce meses, y afectando principalmente a jóvenes y personas mayores¹³. Expertos han advertido que el mercado laboral ha mostrado señales de deterioro que se han acentuado en un escenario de bajo dinamismo económico.

Frente a esto, resulta fundamental avanzar hacia una política de formación para el trabajo que responda a los desafíos del mercado laboral. La capacitación y la inclusión laboral no son solo herramientas para mejorar la empleabilidad de las personas, sino también mecanismos clave para reducir brechas socioeconómicas, fomentar la movilidad social, fortalecer la productividad y promover una inserción formal en el trabajo.

En paralelo, es importante considerar que las organizaciones de la sociedad civil trabajan con personas en situación de vulnerabilidad. Los últimos datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2024) evidencian que la pobreza por ingresos en Chile se ubicó en el 17,3%, y de ese total, 6,9% está en pobreza extrema. **Respecto a la pobreza multidimensional, alcanzó el 17,7%, afectando a 3.472.261 personas.**

Existe un grupo de personas que enfrenta mayores barreras de acceso al mercado laboral debido a condiciones de vulnerabilidad socioeconómica y que, según la Encuesta CASEN 2024, presenta bajos niveles de ingresos autónomos. Invertir en capacitación para estos grupos genera impactos positivos en su inclusión laboral y constituye una política pública con alta rentabilidad social y fiscal para el Estado.

¹² Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2026, 29 de abril). La tasa de desocupación nacional fue 8,9% en el trimestre enero-marzo de 2026. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

¹³ Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2026). Boletín de informalidad laboral: Trimestre enero-marzo 2026. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

Estas cifras visibilizan la persistencia de brechas estructurales que limitan el acceso de sectores de la población a oportunidades de desarrollo, empleo formal y protección social. En particular, la pobreza multidimensional da cuenta de carencias simultáneas en ámbitos como educación, trabajo, seguridad social, entre otros, factores que inciden directamente en la empleabilidad y en las posibilidades de inserción laboral.

Por lo mismo, es relevante **fortalecer y continuar con políticas públicas orientadas a la formación para el trabajo y la inclusión laboral, especialmente dirigidas a grupos que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo**. La formación de capital humano contribuye a mejorar la productividad laboral de los trabajadores, y si los mercados son competitivos, deberían mejorar la empleabilidad e ingresos. Los beneficios de la formación no son sólo individuales, sino que impactan en el crecimiento económico y la cohesión social¹⁴.

Por lo anterior, **las organizaciones sin fines de lucro manifiestan su preocupación que en el proyecto de ley de reconstrucción nacional se contempla eliminar la franquicia tributaria SENCE¹⁵, sin una alternativa evidente para continuar la formación para el trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad**. Este punto, de hecho, fue recomendado por la “Comisión Larrañaga” en 2011, quienes sostuvieron:

“La Comisión recomienda el reemplazo de la franquicia tributaria (...) Sin embargo, la Comisión reconoce que su eventual eliminación eliminaría el único instrumento de política pública que existe para promover el capital humano en las empresas. Por ello, el Estado debe garantizar que cualquier medida que se tome garantice que se destinarán recursos públicos a este ámbito”.

Tal como lo han evidenciado diferentes comisiones de expertos, la franquicia tributaria, y el modelo de capacitación para el trabajo, requiere una revisión exhaustiva y mejoras. Entre los diagnósticos destacan:

Diagnóstico de expertos sobre la franquicia tributaria SENCE

Calidad y estándares	Medición de resultados e impacto	Transparencia y fiscalización	Financiamiento
<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de corta duración. • Contenidos de los cursos de bajo impacto. • Baja pertinencia de las capacitaciones con necesidades de las empresas. • Disparidad en la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). 	<ul style="list-style-type: none"> • El Sistema carece de diagnósticos iniciales de competencias para los usuarios y de protocolos adecuados de evaluación de resultados. • Falta de medición de calidad en la oferta de las capacitaciones. • Criterios de aprobación de cursos basados en asistencia sin medición de competencias. • La evaluación realizada por DIPRES en el año 2025 no encontró impactos significativos en el empleo o salario de los trabajadores capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiencias manifiestas en la capacidad de SENCE para supervisar, fiscalizar y transparentar el funcionamiento del mercado de capacitación. • El marco del “valor hora” de la franquicia tributaria funciona como un mecanismo de coordinación de precios entre capacitadores, lo que limita la competencia y la transparencia del mercado. • Se favorece la concentración de OTIC, lo que dificulta el ingreso de nuevos competidores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración en el uso de la franquicia tributaria en grandes empresas. • El gasto por participante no refleja una inversión relevante en segmentos que necesitan más apoyo. • El actual diseño del sistema de la franquicia tributaria no altera los incentivos de las empresas a capacitar a sus trabajadores, ni corrige el problema de subinversión en capital humano.

¹⁴ Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). “Informe Final”.

¹⁵ A la fecha del envío de este documento, la indicación para eliminar la franquicia tributaria SENCE fue rechazada en la comisión de hacienda y de trabajo de la Cámara de Diputados, sin embargo, esta pueda ingresar en otras etapas legislativas con la misma propuesta o modificaciones.

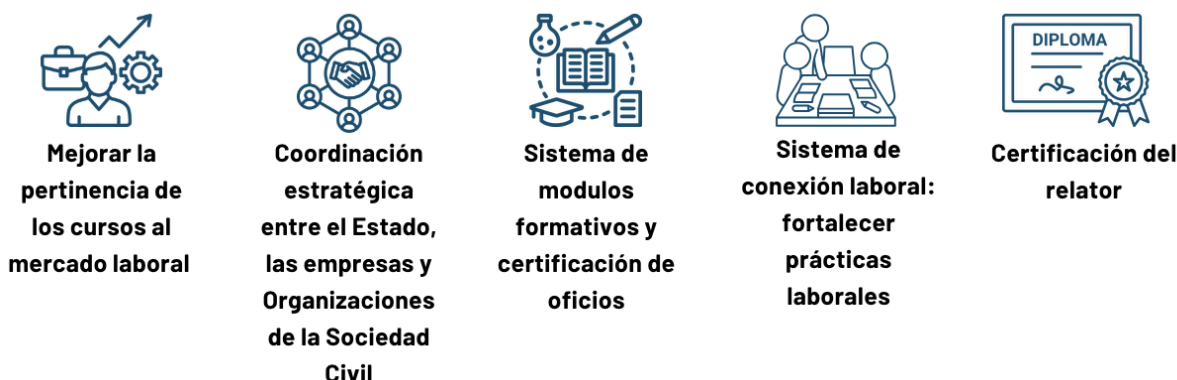
Propuestas para la capacitación laboral de grupos en situación de vulnerabilidad

Con las propuestas para la capacitación de grupos en situación de vulnerabilidad e históricamente excluidos del mercado laboral que presentaremos a continuación, se busca continuar fortaleciendo la relación histórica entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil, que mediante la colaboración hemos logrado generar cambios significativos en las políticas públicas y la vida de las personas.

Las propuestas están ordenadas en los siguientes ejes:

1. Calidad y pertinencia de los cursos de capacitación
2. Acreditación
3. Capacidades habilitantes para la colaboración del Estado y sociedad civil
4. Medición de resultados e impacto
5. Fiscalización y transparencia
6. Financiamiento sostenible

1. Calidad y pertinencia en cursos de capacitación



Para abordar la calidad en la capacitación es importante considerar el sistema desde la integralidad. A lo largo de las propuestas presentes en este documento se abordarán aspectos como la calidad de oferentes, contenidos de los cursos y relatorías, pertinencia de estos, fiscalización, entre otros aspectos. Particularmente, en este apartado se presentará lo relacionado a contenido de los cursos, relatorías, y otros aspectos que podrían fortalecer la calidad de la oferta.

Entre las problemáticas identificadas, se presenta que los contenidos de los cursos y relatorías son de bajo impacto, lo que está vinculado con la falta de pertinencia de las capacitaciones laborales con la oferta de mercado y la falla en la identificación de las necesidades tanto empresariales como estatales. Un curso puede tener relatores de excelencia, pero si el contenido no responde a las dinámicas del mercado laboral, carece de impacto real. Asimismo, si un relator carece de competencias necesarias para la dictación de los cursos, tampoco tendrá el resultado esperado, por lo que, tanto **la certificación del relator, como identificación de las necesidades son claves para la implementación de cursos de calidad.**

Entre las razones que explicarían la falta de eficacia y bajo impacto de la capacitación financiada a través de la Franquicia Tributaria, se da cuenta la proliferación de cursos de corta duración que no tienen efectos sobre la productividad de los trabajadores y una gran heterogeneidad en la calidad de los oferentes de capacitación (OTEC), con déficits manifiestos en muchos de ellos¹⁶. Debido a ello, para abordar la calidad en la capacitación, es importante considerar el sistema desde la integralidad.

Se propone que la **pertinencia sea un eje articulador** entre las necesidades y demandas empresariales, estatales, OTEC y beneficiarios de las capacitaciones. La evidencia internacional demuestra que la pertinencia de las capacitaciones al área de los beneficiarios está vinculada con las posibilidades de inserción laboral¹⁷. Para ello es importante **activar redes con empresas para hacer inserciones laborales fomentando la vinculación entre la oferta y la demanda**, fortaleciendo así los sistemas de capacitación. Los sistemas de capacitación más eficaces son aquellos que se orientan según la demanda, con la agilidad y retroalimentación necesarias, para poder adaptarse a los cambios del mercado de trabajo. Por lo tanto, cualquier esfuerzo para fortalecer los sistemas de capacitación debería enfocarse en cursos guiados por los empleadores, asegurando que los participantes salgan con las habilidades y destrezas necesarias¹⁸.

De forma complementaria, recomendamos que la realización de los cursos también considere el **ámbito territorial**. La capacitación laboral en sectores rurales es clave porque muchas veces no hay instituciones de educación formal, por lo que estos programas permiten acceder a herramientas para encontrar empleo. En este sentido, se pueden considerar competencias acordes a las necesidades y oportunidades del territorio donde viven las personas, así como también aprovechar empleos que permiten el trabajo remoto si el contexto lo permite.

Cabe destacar que el tránsito hacia un sistema de capacitación de calidad y pertinencia laboral exige superar la fragmentación actual mediante un modelo de **coordinación estratégica entre el Estado, las empresas, Organizaciones de la Sociedad Civil e instituciones asociadas a la formación para el trabajo**. Por lo tanto, recae en un enfoque mixto de toma de decisiones, reconociendo que no existe un imperativo, sino que el sistema debe validar tanto las necesidades del empleador como la de los trabajadores, fomentando así la calidad y pertinencia de los cursos que se ejecutan¹⁹.

También, proponemos que debería existir un **sistema de módulos formativos**. En este sentido, las empresas, organismos públicos como el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo u otros actores, podrían identificar las competencias más demandadas y, a partir de ellas, construir mallas de contenidos asociadas a cursos y oficios.

En este modelo, los cursos y los oficios funcionan como bloques articulados entre sí. Por ejemplo, podrían existir cursos iniciales de formación para el trabajo orientados al desarrollo de habilidades básicas de empleabilidad. Estos cursos son necesarios para avanzar en la formación de un oficio, pero también pueden ser utilizados de manera independiente según las necesidades de cada persona.

¹⁶ Carrillo, F., De Diego, M.E., & Miranda, R. (2018). "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria". Comisión Nacional de Productividad. Nota Técnica, Marzo.

¹⁷ Fiszbein, A., Oviedo, M., & Stanton, S. (2018). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Carrillo, F., De Diego, M.E., & Miranda, R. (2018). "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria". Comisión Nacional de Productividad. Nota Técnica, Marzo.

Lo relevante es que, si existiera una malla común y una trayectoria formativa registrada, una persona podría realizar cursos de formación en una organización, y luego, al ingresar a otra institución, se le reconocieran los cursos ya realizados. De esta forma, se evaluaría qué contenidos ya cursó y cuáles necesita completar para avanzar en su trayectoria hacia un oficio determinado, y su certificación que acredite el oficio.

Otro aspecto que **se propone fortalecer son las prácticas laborales** mediante la generación de un sistema de conexión con el mundo del trabajo, donde las empresas abran espacios para prácticas y experiencias formativas que faciliten la transición hacia el empleo.

Por lo tanto para que la red de actores funcione de manera articulada y simétrica, es clave que SENCE asuma el rol activo en la transparencia del mercado de la capacitación, asegurando la calidad de la oferta, la potencialización de las empresas y generar un impacto en la vida laboral de las personas beneficiarias a través de capacitaciones certificadas y acreditadas.

2. Acreditación



Crear un registro de Organismos Técnicos de Capacitación



Subcategoría específica para quienes trabajan con población en situación de vulnerabilidad



Requisitos por niveles de complejidad y resultados que estén relacionados al financiamiento



Solicitar experiencia previa a quienes trabajen con población en situación de vulnerabilidad



Interoperabilidad del registro con otros sistemas informáticos

Una de las problemáticas que identifican las comisiones de expertos tiene relación con la disparidad en la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC). Mientras existen instituciones que desarrollan procesos formativos con altos estándares de calidad y pertinencia, otras presentan debilidades en sus metodologías, seguimiento e impacto, afectando la efectividad y la confianza en el sistema.

Ante esta situación, recomendamos generar un **sistema de acreditación de OTEC** que valide su calidad. Esto, no es una novedad, sino que también ha sido recogido por informes en la materia, tal como menciona la comisión Larrañaga y el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile. Este debe ir con un registro que debe ser público y difundido, lo que beneficia la transparencia²⁰. Esta plataforma debería contener las capacitaciones, resultados obtenidos, públicos objetivos, entre otros.

²⁰ Centro de Sistemas Públicos [CSP]. (2015). "Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile".

Para contar con un sistema registral fuerte, sugerimos que desde un comienzo contemple la **interoperabilidad con otros registros del Estado**, lo que permitiría mejorar la trazabilidad de los datos para la fiscalización y transparencia, además de velar por la eficacia y eficiencia de los recursos. Asimismo, permitiría no generar una carga administrativa extra a estos organismos, solicitando información que el Estado ya tiene, lo que iría en línea con lo mandatado por la Ley 19.880, artículo 17 letra d).

En este sentido, debiera existir una **subcategoría específica para quienes trabajan con población en situación de vulnerabilidad**, dado que cuentan con la experiencia, vocación social y pertinencia para el trabajo con esta población. Esta subcategoría no debe confundirse con el registro especial, dado que hay fundaciones que son dueñas de sus OTEC que son con fines de lucro²¹ y también empresas B que sus usuarios son personas en situación de vulnerabilidad, y que trabajan con la modalidad de precontrato, contrato y becas laborales. Todas estas categorías deben considerarse en un cambio a la franquicia tributaria. Por lo anterior, la acreditación debería requerir que los organismos tengan un vínculo social y experiencia trabajando con personas en situación de vulnerabilidad para realizar este filtro.

La acreditación debería contemplar requisitos por niveles de complejidad y resultados que estén relacionados al financiamiento. Por ejemplo, organizaciones con mayor capacidad de infraestructura, equipos, entre otros, podrían acceder a un tipo de formación más compleja para estos grupos. El registro, además, debería contemplar caracterización de los cursos realizados, mediciones de calidad y resultados de impacto de las capacitaciones que se realicen.

Conjuntamente, la acreditación debería requerir que los organismos tengan **al menos 2 años de experiencia demostrada**, tal como lo solicita la Ley de Presupuesto a instituciones privadas sin fines de lucro que ejecutan convenios con el Estado.

3. Capacidades habilitantes para la colaboración del Estado y sociedad civil



Evitar permisología



**Convenios
plurianuales y
agilización de las
transferencias**



**Sostenibilidad,
estabilidad y
continuidad del
sistema de formación
en el trabajo**

²¹ Esta modalidad surge debido al objeto que deben tener las OTEC, vinculado a la capacitación, mientras que muchas organizaciones orientan su objeto al grupo de especial protección con el que trabajan, por ejemplo “protección de derechos de personas en situación de discapacidad” o “atender y prestar servicios a personas en situación de calle”. Cuando deciden capacitar a estas personas, con quienes cuentan con amplia experiencia de trabajo, deben crear otra personalidad jurídica con un objeto que las habilite para realizar capacitaciones, y ser parte de la franquicia.

Un aspecto importante mencionado por la Comisión Larrañaga para asegurar la calidad del trabajo con organizaciones sin fines de lucro tiene relación con el Programa Especial de Jóvenes, ahora Programa Fórmate para el Trabajo (ex Capacitación en Oficios), señalando que *“En el desarrollo de estos proveedores ha sido indispensable haber contado con recursos fiscales suficientes en nivel y horizonte temporal, que permiten contar con equipos estables y programas consolidados.”*²².

Y recomiendan *“establecer un método de pago a las instituciones de largo plazo (convenios plurianuales de desempeño) que logre un buen equilibrio entre dar seguridad a las inversiones que deben realizar las instituciones y mantener buenos resultados de empleabilidad para sus beneficiarios.”*.

Estas recomendaciones de la comisión de 2011 surgieron debido a que diversas organizaciones señalaron que las autorizaciones administrativas de los convenios requerían un dictamen favorable de la Contraloría, lo que afectaba los tiempos de transferencia de recursos y generaba demoras de hasta seis meses desde la inscripción del inicio de los cursos, pudiendo provocar la deserción de jóvenes de los programas de capacitación.

En este sentido, es importante relevar que si se está pensando cambiar el modelo de financiamiento de la franquicia tributaria a una línea presupuestaria del Estado, existan **condiciones que habiliten la colaboración del Estado y sociedad civil, evitando permisología o sobrecarga administrativa en las organizaciones**, lo que puede dificultar el trabajo que realicen. **Esto afectaría la eficiencia, eficacia y celeridad de los programas.**

Según datos de la encuesta del Centro de Políticas Públicas UC del año 2025²³, donde se encuestaron a 268 organizaciones de la sociedad civil, el 49% señaló no haber recibido respuesta a las rendiciones dentro del plazo estipulado en el contrato. Asimismo, el 47% afirmó que los ingresos no se transfirieron según los plazos comprometidos. Y 34% declaró que la dilación en la toma de razón de Contraloría, impidió el inicio de ejecución de las actividades.

Esto evidencia que los problemas del año 2011 continúan actualmente, y de hecho para un mecanismo de intermediación laboral, la agilidad de los tiempos es un tema crítico que no debería estar paralizado por temas administrativos. Es por esto que, al igual que las recomendaciones de la comisión en ese entonces, proponemos que los **convenios sean plurianuales y que se agilicen las transferencias**, reemplazando la concursabilidad anual, para entregar certeza financiera a las organizaciones y que permitan planificar a largo plazo los programas de capacitación. En paralelo, al igual que a todos los oferentes, se deben contemplar mecanismos de revisión periódica basados en desempeño e impacto.

Esta propuesta busca asegurar la **sostenibilidad, estabilidad y continuidad del sistema de formación en el trabajo**, que impacta tanto a quienes son beneficiarios de los cursos como a quienes los imparten.

²² Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). “Informe Final”

²³ Centro de Políticas Públicas UC (2025). Resultados encuesta a fundaciones y corporaciones 2025.

4. Medición de resultados e impacto



**Actualizar los
indicadores de
desempeño**



**Indicadores de
desempeño medibles
a corto, mediano y
largo plazo**



**Medir competencias,
continuidad de
estudios, impacto en
empleabilidad y
niveles de ingresos,
entre otros**

Según el informe del Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile²⁴, uno de los desafíos se encuentra en la dificultad de medir la calidad. Actualmente, los criterios de aprobación de los cursos recaen en el porcentaje de asistencia y encuestas de satisfacción usuaria, sin una medición clara de competencias, aprendizajes adquiridos o impactos en las trayectorias laborales.

En general, el sistema cumple con los indicadores propuestos, es decir, con el número de personas capacitadas, pero no satisface los criterios de efectividad de los cursos impartidos²⁵. En la evaluación de la DIPRES²⁶ del año 2025 no se encontraron impactos significativos en el salario de los trabajadores o el aumento de niveles de empleo. Por lo tanto, el mayor problema radica en la ausencia de medición de la calidad de la oferta.

A raíz de lo anterior, es que proponemos **mejorar la metodología de evaluación y actualizar la medición de los indicadores de desempeño** medibles a corto, mediano y largo plazo, incluyendo categorías de grupos objetivo que se buscan capacitar y un mecanismo de seguimiento y/o acompañamiento de egresados de las capacitaciones para fortalecer la medición de impacto.

En este sentido, se podría medir a corto plazo el aprendizaje o competencias obtenidas, implementando evaluaciones al finalizar el curso. A mediano y largo plazo, se podrían medir continuidad de estudios u obtención de certificaciones, aumento de ingresos, inserción en el mercado laboral o emprendimiento, entre otros. Ahora, es relevante señalar que algunos de estos aspectos pueden estar relacionados con políticas públicas más transversales y estructurales que promuevan la creación de empleos, el empleo formal y emprendimiento, por lo que también existe un desafío en su diseño.

²⁴ Centro de Sistemas Públicos [CSP]. Universidad de Chile. (2015). "Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile".

²⁵ Carrillo, F., De Diego, M.E., & Miranda, R. (2018). "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria". Comisión Nacional de Productividad.

²⁶

Conjuntamente, como las organizaciones de la sociedad civil trabajan con población en situación de vulnerabilidad, se podrían incorporar otro tipo de indicadores, como por ejemplo, medir a largo plazo si existió una reducción del uso de beneficios estatales relacionados a situación de pobreza. **El impacto de las capacitaciones laborales, al menos en grupos en situación de vulnerabilidad, tiende a ser multidimensional**, por lo que la metodología de evaluación debe ser aterrizada a la realidad y medir en profundidad el trabajo realizado por los OTEC con tal de mejorar las competencias de los beneficiarios y fortalecer principios de calidad y transparencia de las organizaciones impulsoras de capacitaciones.

5. Fiscalización y transparencia



Respecto de la fiscalización del SENCE sobre los organismos técnicos se identifican insuficiencias manifiestas en su capacidad de supervisar y transparentar el funcionamiento del mercado de capacitación²⁷. Es por ello, que es necesario impulsar un sistema que promueva mejores prácticas de transparencia, establezca sanciones y medidas de fiscalización que permita monitorear de mejor manera la labor de las organizaciones que llevan a cabo actividades de capacitación laboral.

Se propone **fortalecer los sistemas existentes de SENCE, invirtiendo en el uso de nuevas tecnologías** que agilicen los procesos. Conjuntamente, un sistema registral de OTEC como el propuesto anteriormente, podría ayudar a la **reportabilidad y trazabilidad de la información, mejorando los procesos de fiscalización**. Asimismo, se plantea que es clave la interoperabilidad de los sistemas para fortalecer la fiscalización del aparato público y, a su vez, evitar solicitar información que ya está disponible.

Sumado a lo anterior, se plantea **reforzar los reportes que realizan las OTEC a través de un sistema informático** que permita al SENCE mejorar la trazabilidad de la información y desarrollar análisis de datos sobre los indicadores definidos, facilitando el seguimiento de las trayectorias laborales de las personas capacitadas.

También se propone crear un **registro de usuarios** que permita identificar los cursos realizados por cada persona y evitar la duplicidad de capacitaciones, es decir, la realización reiterada de un mismo curso por parte de una persona que ya lo aprobó previamente, lo que tiene bajo valor agregado. No obstante, este mecanismo debe considerar criterios de flexibilidad, ya que, en algunos casos, personas con discapacidad cognitiva requieren cursar dos o tres veces una misma capacitación para aprender los contenidos.

²⁷ Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). "Informe Final"

Esto es distinto a que una persona curse dos programas diferentes durante un mismo año, permitiéndole complementar y profundizar su perfeccionamiento laboral, lo que sí genera un alto valor. Incluso, si una persona realiza varios cursos a lo largo de su carrera, se podría obtener una **certificación de un oficio por la acumulación de cursos aprobados en el tiempo**, y no tener que realizarlos todos de una vez. Esto podría realizarlo, por ejemplo, Chile Valora.

Conjuntamente, este registro podría facilitar la elaboración de análisis sobre las trayectorias formativas y laborales de las personas beneficiarias, permitiendo contar con datos de impacto.

Otro aspecto que se podría considerar es contemplar un **organismo de gobernanza tripartito** que pueda dar estabilidad y dirección al SENCE. Actualmente existe el Consejo de Formación de Capacitación, pero tiene un carácter consultivo. Un ejemplo a observar podría ser el Directorio Tripartito de ChileValora.

Finalmente, es relevante señalar que la **fiscalización realizada por SENCE debiera estar orientada a los resultados e impacto** de las OTEC en los procesos de capacitación.

6. Financiamiento sostenible



Modelo mixto de financiamiento: Público y Privado



Mecanismos de financiamiento sostenibles y de largo plazo



Asegurar financiamiento para seguir capacitando a población en situación de vulnerabilidad

La franquicia tributaria (FT) permite a las empresas contribuyentes en primera categoría ante el Servicio de Impuestos Internos (SII) poder financiar la capacitación a través de descuentos tributarios²⁸. La población potencial son las personas mayores de 15 años parte de la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales.

Las organizaciones sin fines de lucro, tal como se mencionó anteriormente, utilizan este mecanismo en la modalidad de precontrato, contrato, becas laborales, capacitación de sus trabajadores y certificación de competencias. Principalmente, utilizan los excedentes no utilizados por las empresas para capacitar a personas en situación de vulnerabilidad o históricamente excluidos del mercado laboral.

²⁸ Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). "Informe Final"

Respecto a la FT, la inversión pública y privada para financiar esta política ha ido creciendo sostenidamente, y para el año 2024, la inversión pública fue de más de \$211.948.605.699, y la inversión privada fue de \$35.404.237.017, lo que equivale al 14,3%. Se capacitaron en 2024 a 653.939 personas.

Las comisiones de expertos han advertido que la franquicia tributaria es utilizada en mayor medida por grandes empresas. La evaluación de DIPRES²⁹ del año 2025 evidencia que alrededor del 88% de los capacitados provienen de grandes empresas, un 10% son de medianas empresas, y solo un 2% de empresas pequeñas.

En el informe de la Comisión Nacional de Productividad del año 2018³⁰ se analizó el periodo 2009 y 2015 de la franquicia tributaria, sosteniendo que, si bien el sistema atiende mayoritariamente a personas con ingresos bajo 25 UTM, proporcionalmente logra una mayor cobertura en tramos superiores de ingresos³¹.

Esta realidad es compartida a nivel latinoamericano. El Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe³² señala que, si bien muchos países en latinoamérica tienen ofertas de capacitación para fortalecer la formación de los trabajadores, la realidad es que los programas no suelen ser accesibles a trabajadores de baja renta, y su calidad y relevancia no están garantizadas.

Por otra parte, el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile ha sostenido que el actual diseño del sistema de la FT no altera los incentivos de las empresas a capacitar a sus trabajadores, ni corrige el problema de subinversión en capital humano³³.

Por lo anteriormente mencionado, para el Estado esta política no cumple con las dimensiones de desempeño al no ser eficiente ni eficaz, por cuanto la inversión del Estado para la franquicia tributaria no genera los retornos esperados.

En este sentido, es necesario **considerar que se puedan financiar los programas que realizan las organizaciones**, tales como la capacitación a personas en situación de vulnerabilidad para que puedan insertarse al mercado laboral, intermediación laboral, capacitaciones a empresas para que tengan una cultura más inclusiva, prácticas, acompañamientos psicosociales, entre otros. Que, si se considera como está diseñado el actual sistema, **podrían verse profundamente afectados si se elimina la franquicia tributaria SENCE sin una alternativa**. Incluso, puede significar que se tengan que crear nuevos programas porque, en la práctica, se estaban ejecutando con la FT.

Para las organizaciones de la sociedad civil, contar con **financiamiento tanto público como privado** es fundamental para sostener y ampliar políticas de formación para el trabajo. La combinación de ambas fuentes de ingresos permite diversificar recursos, dar continuidad a los programas y responder con mayor flexibilidad a las necesidades de los territorios y de las personas capacitadas.

²⁹ Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2025). Evaluación de impacto de la Franquicia Tributaria para Capacitación administrada por SENCE: Informe final.

³⁰ Carrillo, F., De Diego, M.E., & Miranda, R. (2018). "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria". Comisión Nacional de Productividad.

³¹ El informe menciona que, si bien en términos absolutos la cantidad de beneficiarios de los tramos de 0 a 25 UTM es mayor, al controlar por la cantidad de trabajadores pertenecientes a cada tramo se releva que, proporcionalmente la FT cubre en mayor proporción los tramos sobre 25 UTM.

³² Fiszbein, A., Oviedo, M., & Stanton, S. (2018). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).

³³ Centro de Sistemas Públicos [CSP]. (2015). "Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile"

Por una parte, el financiamiento estatal, mediante **recursos asignados en la Ley de Presupuestos u otros instrumentos públicos, permite garantizar oportunidades de capacitación para personas en situación de vulnerabilidad** que, de otra forma, difícilmente podrían acceder a procesos formativos o de inserción laboral. Esto resulta especialmente relevante para grupos que enfrentan múltiples barreras de acceso al empleo formal, como personas con baja escolaridad, trayectorias laborales interrumpidas o exclusión social.

Es importante señalar que, para que la colaboración del Estado y sociedad civil sea eficiente y efectiva, se consideren las capacidades habilitantes que permitan **evitar permisología y atrasos en la ejecución de programas**, tal como se menciona en un apartado anterior.

En la actualidad, existen retrasos en las transferencias, los procesos de rendiciones son burocráticos y las organizaciones de la sociedad civil viven una alta permisología que no permite ejecutar los programas en los plazos adecuados para que el sistema funcione. Si queremos que una persona reciba una capacitación y en un bajo tiempo esté trabajando, es importante que el sistema sea ágil. Un gran tributo que tiene actualmente la franquicia tributaria, y en especial el **precontrato, es que permite que el trabajo de las OSC sea ágil y eficiente**. Por lo mismo, es importante que al momento de considerar alternativas, se busque que las políticas de formación para el trabajo sean eficientes, eficaces y con celeridad.

Por otra parte, la **participación de las empresas en el financiamiento de políticas de empleo fortalece la articulación entre las organizaciones de la sociedad civil y el sector productivo**. Esta vinculación contribuye a que las capacitaciones respondan de mejor manera a las necesidades reales del mercado laboral, aumentando la pertinencia de los cursos y las posibilidades de inserción laboral de las personas participantes. Asimismo, promueve una mayor corresponsabilidad del sector privado en el abordaje de brechas sociales y laborales, involucrando a las empresas en procesos de inclusión y desarrollo de capital humano.

En este contexto, resulta fundamental contar con **mecanismos de financiamiento sostenibles y de largo plazo**, que permitan a las organizaciones planificar, desarrollar capacidades institucionales y generar intervenciones con impacto duradero. La estabilidad financiera no solo mejora la continuidad de los programas, sino que también fortalece la calidad de los procesos formativos y el acompañamiento integral requerido por las personas beneficiarias.

Conclusión

Las organizaciones de la sociedad civil cumplen un rol fundamental en la capacitación e inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, complementando la acción del Estado y articulando oportunidades junto al sector privado.

Frente a las brechas de empleabilidad y las debilidades identificadas en el sistema de capacitación, resulta necesario avanzar hacia un modelo con mejores estándares de calidad, más pertinente, transparente, orientado a resultados y con financiamiento mixto.

Sin embargo, cualquier reforma, tal como la propuesta en el proyecto de ley de reconstrucción que busca eliminar la franquicia SENCE, **debe resguardar la continuidad de los programas que hoy permiten acceder a formación para el trabajo a miles de personas excluidas del mercado laboral.** Actualmente, las organizaciones están constatando una disminución de los aportes en la modalidad de precontrato ante la incertidumbre de esta reforma. Esta transición debe ser responsable, para no dejar a ninguna persona atrás.

En este contexto, las propuestas presentadas apuntan a fortalecer la eficacia, sostenibilidad y trazabilidad del sistema de capacitación laboral, mediante mecanismos que mejoren la calidad de la oferta, la evaluación de resultados, la fiscalización y la articulación entre actores públicos, privados y de la sociedad civil, resguardando la continuidad de las trayectorias formativas de las personas.

Referencias Bibliográficas

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2003). Ley N.º 19.880: Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=210676>

Amaral, N., De Diego, M. E., Pagés, C., & Prada, M. F. (2018). Hacia un sistema de formación técnico-profesional de Chile: Un análisis funcional. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/hacia-un-sistema-de-formacion-tecnico-profesional-de-chile-un-analisis-funcional>

Carrillo, F., De Diego, M.E., & Miranda, R. (2018). "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria". Comisión Nacional de Productividad. Nota Técnica, Marzo. Disponible en: <https://cnep.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-Tecnica-4.-Franquicia-Tributaria.pdf>

Centro de Políticas Públicas UC (2025). Resultados encuesta a fundaciones y corporaciones 2025. Disponible en: <https://politicaspublicas.uc.cl/publicacion/resultados-encuesta-a-fundaciones-y-corporaciones-2025/>

Centro de Sistemas Públicos [CSP]. Universidad de Chile. (2015). "Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile". Disponible en: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2017/04/Informe-Final-CSP-Proyecto-Mercado-de-Capacitaci%C3%B3n-Mayo-2015-.pdf>

Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). "Informe Final". Disponible en: <https://www.undp.org/es/chile/publicaciones/informe-final-comision-revisora-del-sistema-de-capacitacion-e-intermediacion-laboral>

Comunidad de Organizaciones Solidarias (2025, 15 de agosto). Presentación Estándar de Memoria y Balance de Organizaciones de la Sociedad Civil "FECU Social".

Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2025). Evaluación de impacto de la Franquicia Tributaria para Capacitación administrada por SENCE: Informe final. Dirección de Presupuestos. Disponible en: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-383685_informe_final.pdf

Fiszbein, A., Oviedo, M., & Stanton, S. (2018). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). Disponible en: https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1345/CAF_EducacionTecnica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fundación PwC; Comunidad Organizaciones Solidarias; Fundación Lealtad. (2020). Estudio Efectos del COVID-19 en Organizaciones de la Sociedad Civil. Disponible en: <https://comunidad-org.cl/wp-content/uploads/2020/08/Estudio-Efectos-del-COVID19-en-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf>

Glendinning, C. (2002). Partnerships between health and social services: developing a framework for evaluation.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2026). Boletín de informalidad laboral: Trimestre enero-marzo 2026. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2026/ene-informalidad-34.pdf>

Irrarrázaval, I., Sagredo, M. y Streeter, P. (2019). Nuevo trato para las organizaciones de la sociedad civil. Santiago: Centro de Políticas Públicas UC. ISBN N° 978-956-14-2375-6.

Irrarrázaval, I., Vergara, I. y Keim, D. (2025). Impacto con rostro humano: Radiografía del aporte de la sociedad civil a las personas. Centro de Políticas Públicas UC.

Salamon, L. (1995). Partners in Public Service: Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State.

OECD. Unemployment rate. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Disponible en: <https://www.oecd.org/es/data/indicadores/unemployment-rate.html>

Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2024). Encuesta CASEN 2024. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Disponible en: <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2024> y https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2024/Resultados_ingresos_Casen_2024.pdf

Pontificia Universidad Católica de Chile. (2026). Nuestra emergencia laboral: Felipe Larraín, Director de CLAPES UC. Pontificia Universidad Católica de Chile. Disponible en: <https://www.uc.cl/academia-en-los-medios/nuestra-emergencia-laboral/>

Radio Universidad de Chile. (2026, 30 de abril). Desempleo en Chile: economista David Bravo advierte que “no se ha abordado como una emergencia”. Radio Universidad de Chile. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2026/04/30/desempleo-en-chile-economista-david-bravo-advierte-que-no-se-ha-abordado-como-una-emergencia/>



comunidad
organizaciones solidarias