

**DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
NO AUTORIZADO PARA USO PÚBLICO**

CHILE

MEJORAMIENTO DE LA INDUSTRIA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

(CH-M1015)

MEMORANDO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Elena Heredero (FOMIN/OPS), Jefe de Equipo; Viola Espínola (SDS/EDU); Carolina Carrasco (COF/CH); María Elena Nawar (FOMIN/DEU); Winsome Leslie (FOMIN/IKM); y Valnora Leister (LEG).

ÍNDICE

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	1
II. OBJETIVOS Y DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	4
III. COSTOS Y FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO.....	6
IV. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	7
V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8
VI. BENEFICIARIOS Y RIESGOS.....	9
VII. ASPECTOS SOCIALES Y AMBIENTALES.....	9

ANEXOS

ANEXO I	Matriz de marco lógico
ANEXO II	Presupuesto detallado

APÉNDICES

Proyecto de Resolución

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS TÉCNICOS DEL FOMIN

Documento I: Cronograma

Documento II: Reglamento Operativo

Documento III: Términos de Referencia de la UEP

Documento IV: Plan de Contrataciones

Documento V: Datos del mercado de la capacitación laboral en Chile

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CESI	Comité de Impacto Ambiental y Social
CORFO	Corporación de Fomento
FCH	Fundación Chile
FECHIC	Federación Chilena de Instituciones de Capacitación
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
IPS	Informes de Progreso Semestrales
MIPE	Micro y Pequeña Empresa
MIPYME	Micro Pequeña y Mediana Empresa
OP	Oficina de País
OTEC	Organismos Técnicos de Capacitación
PIB	Producto Interior Bruto
POA	Plan Operativo Anual
RO	Reglamento Operativo
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
TT	Transferencia Tecnológica
UEP	Unidad Ejecutora del Proyecto

**MEJORAMIENTO DE LA INDUSTRIA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL EN CHILE
(CH-M1015)**

RESUMEN EJECUTIVO

Beneficiario:	Chile.						
Agencia Ejecutora:	Fundación Chile (FCH).						
Beneficiarios:	Los beneficiarios directos serán: a) 250 OTEC, preferentemente mipes, 400 gestores y 600 instructores de OTEC participantes reformulan sus cursos, adoptan nuevas metodologías de formación, mejoran su gestión y conocimientos. Los beneficiarios indirectos serán: b) al menos 150 empresas de sectores claves de la economía, preferentemente mipymes, capacitan a 1.000 trabajadores contratando los nuevos servicios y productos de capacitación de las OTEC participantes.						
Financiamiento:	<table><tr><td>FOMIN (Facilidad II)</td><td>US\$ 2.000.000 (50%)</td></tr><tr><td>Aporte local</td><td>US\$ <u>2.000.000</u> (50%)</td></tr><tr><td>Total:</td><td>US\$ 4.000.000 (100%)</td></tr></table>	FOMIN (Facilidad II)	US\$ 2.000.000 (50%)	Aporte local	US\$ <u>2.000.000</u> (50%)	Total:	US\$ 4.000.000 (100%)
FOMIN (Facilidad II)	US\$ 2.000.000 (50%)						
Aporte local	US\$ <u>2.000.000</u> (50%)						
Total:	US\$ 4.000.000 (100%)						
Objetivos:	El fin del proyecto es contribuir al fortalecimiento de la industria de la capacitación laboral y formación continua en Chile. El propósito es crear un modelo sostenible de transferencia de tecnologías de formación y de gestión para mejorar la calidad y la pertinencia de los productos y servicios ofrecidos por los OTECs preferentemente a mipyme de los sectores claves de la economía nacional.						
Cronograma de ejecución:	<table><tr><td>Período de Ejecución:</td><td>36 meses</td></tr><tr><td>Período de Desembolso:</td><td>42 meses</td></tr></table>	Período de Ejecución:	36 meses	Período de Desembolso:	42 meses		
Período de Ejecución:	36 meses						
Período de Desembolso:	42 meses						
Condiciones contractuales especiales:	Condiciones previas al primer desembolso de los recursos del FOMIN: 1) aprobación de los recursos concursables de la Corporación de Fomento (CORFO) para la contrapartida; 2) selección del Coordinador del Proyecto; y 3) adopción del Reglamento Operativo, de conformidad con los términos previamente acordados con el Banco.						
Excepciones a las políticas y procedimientos del Banco:	Ninguna.						
Revisión ambiental y social:	El Comité de Impacto Ambiental y Social revisó el abstracto de este proyecto el 20 de Octubre del 2006 y no tuvo comentarios.						
Coordinación con otras instituciones financieras de desarrollo:	Al presente no existen proyectos similares financiados por otras instituciones de desarrollo oficiales.						

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

- 1.1 **La oportunidad: formación de capital humano para aumentar la competitividad e innovación de la economía chilena.** Hoy existe un amplio consenso sobre el carácter prioritario de la formación de capital humano para el desarrollo económico y social de Chile¹. Esta certeza se ha visto reforzada por los resultados de evaluaciones internacionales² que han demostrado el bajo nivel de competencias básicas de la población adulta en el país, según las cuales un 50% se encuentra en un nivel de desempeño elemental, independientemente de sus ingresos y nivel educativo; y estudios que muestran como un aumento del 1% en las habilidades básicas de lenguaje se asocia a un aumento relativo de 2,5% en la productividad laboral y a un 1,5% del PIB per cápita (Statistics Canada/OECD).
- 1.2 Por su parte el Estado ha evaluado que la inversión pública en capacitación no se traduce necesariamente en mayor capital humano acumulado, evaluando críticamente la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación. Pese a ello, la inversión estatal en el desarrollo del mercado de capacitación ha sido casi inexistente dado que el Estado no tiene definido un rol activo en esta materia, limitándose a supervisar que el uso de recursos públicos se haga conforme a la normativa. En este contexto y en virtud del unánime diagnóstico sobre la indispensable necesidad de mejorar la capacitación laboral para apoyar la estrategia de crecimiento y desarrollo económico de Chile, entidades como el recientemente creado Consejo Nacional para la Innovación y la Competitividad y la Corporación de Fomento (CORFO, Ministerio de Economía), están dispuestas a enfocar recursos semilla para potenciar la capacitación laboral de la fuerza de trabajo.
- 1.3 El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE, Ministerio del Trabajo), consciente de la importancia de la calificación de la fuerza laboral, ofrece distintos mecanismos y programas para estimular la demanda de capacitación, siendo el más importante la franquicia tributaria. La franquicia tributaria permite a cada empresa deducir de sus impuestos hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones por gastos que hayan efectuado en capacitación laboral de sus trabajadores, para aquellas empresas que tengan planillas de remuneraciones anuales superiores al equivalente de US\$ 2.750. Sumando todos los programas, se capacita anualmente a más de 1.100.000 personas, de los que 900.000 lo hace utilizando la franquicia tributaria. Es decir, aproximadamente sólo el 15,7% de la fuerza laboral chilena accede a algún tipo de capacitación laboral y formación continua a lo largo de su vida laboral, comparado con un 30% en Irlanda (OECD).
- 1.4 Para entender la subutilización de la franquicia tributaria, es importante señalar que el rol del SENCE es fundamentalmente fiscalizador y regulador, y relativamente pasivo en la calificación de la oferta, lo que ha permitido una proliferación de proveedores de capacitación (Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC) de muy variada calidad. Entre las fallas del mercado de la capacitación laboral destacan: escasa y baja calidad de información respecto de la oferta disponible;

¹ Eyzaguirre, N; Marcel, M.; Rodríguez, J.; Tokman, M. (2005) Hacia la economía del conocimiento: el camino para crecer con equidad en el largo plazo. Consejo Nacional para la Innovación y la Competitividad (2006) Informe Final.

² En Estudios Públicos 97 (verano 2005); OECD (2005), Economic Surveys: Chile. Education at a Glance. Paris, OECD.

baja capacidad de las mipes - que conforman el 97% del total de empresas- para articular sus demandas de capacitación, lo que se ha traducido en que la franquicia tributaria sea utilizada principalmente por la mediana y gran empresa; baja capacidad de los OTEC para articular ofertas sintonizadas con los requerimientos de los demandantes; escasa capacidad para desarrollar e innovar en la mayoría de los OTEC y escasa capacidad empresarial. El presente proyecto se centrará en los problemas de la oferta, al ser ahí donde se identifican mayores rezagos y desajustes.

- 1.5 **El mercado de la capacitación en Chile: la problemática de la oferta.** En Chile el mercado de la capacitación es eminentemente privado, conformado por OTEC en su mayoría pertenecientes al segmento de las micro y pequeñas empresas. Durante el año 2004 dieron capacitación 2.556 OTEC. De ese total, el 83% atendió al 16% de los participantes, con un volumen de negocios anual que no superó los US\$ 46.000 para cada una de ellas y representó el 20% de los recursos totales de la franquicia tributaria. Estas cifras muestran que más del 80% de los OTEC registrados no presentan volúmenes de negocio compatibles con el desarrollo de una industria de capacitación laboral que pueda responder adecuadamente a las necesidades de trabajadores y empresas.
- 1.6 Las principales debilidades de las empresas de capacitación (OTEC) son similares a los de cualquier otra mipe de otra industria y se refieren principalmente a dos áreas: i) serias deficiencias en sus procesos de provisión de servicios de capacitación, con poca capacidad de ir incorporando mejoras tecnológicas y nuevos recursos pedagógicos y metodológicos para hacer ofertas enfocadas a resultados, y ii) falta de gestión empresarial, tanto para analizar los negocios y necesidades de sus clientes como para articular alianzas con otras instituciones de capacitación y/o empresas para agregar valor a sus ofertas. Estas dificultades se han traducido en que la mayoría de las herramientas, cursos, metodologías se han quedado obsoletas y no se ajustan a los requisitos cambiantes de las empresas ni a los nuevos estándares de competencias laborales desarrollados por varios sectores productivos.
- 1.7 Con el objetivo de limitar la entrada al mercado de OTEC de bajo desempeño y aumentar la transparencia, en los últimos años el SENCE ha impuesto una serie de medidas, tales como, la certificación obligatoria desde agosto de 2006 por la norma Chilena de Capacitación (NCh 2728, similar a una ISO), la exigencia de ser una empresa de giro único, es decir, dedicarse exclusivamente al negocio de la capacitación, y el registro de los cursos en el SENCE. Como resultado de estos requisitos, especialmente la certificación, el número de OTEC se ha reducido sustancialmente, quedando a octubre de 2006 alrededor de 1.300 OTEC registradas. No obstante, lo más probable es que seguirán participando del sistema entre 800 y 1000 empresas que continuarán presentando serias dificultades para enfrentar competitivamente el mercado en el cual operan.
- 1.8 **Justificación del proyecto: transferencia tecnológica para los OTEC.** Las medidas del SENCE arriba señaladas aunque encaminadas a fortalecer la industria de la capacitación, no tienen como finalidad incidir directamente sobre los contenidos o la calidad de los cursos ofrecidos, con lo que deja un vacío importante en la calificación de los oferentes de capacitación laboral. La debilidad institucional y técnica de los OTEC, especialmente de los OTEC de menor tamaño,

requiere de apoyo técnico y financiero para alinear en calidad y pertinencia su oferta formativa con la demanda proveniente de trabajadores, empresas y sectores claves de la economía nacional.

- 1.9 Para abordar la problemática de la oferta, este proyecto propone desarrollar un modelo de transferencia de tecnologías de aprendizaje especializado en la industria de la capacitación laboral y la formación continua. El proyecto apunta a beneficiar directamente a 250 OTEC, preferentemente mipes, los cuales accederían a herramientas, metodologías y asistencia técnica para mejorar tanto sus servicios y productos de capacitación laboral como su gestión empresarial. Al mismo tiempo, para probar y ajustar el uso y aplicación de los nuevos aprendizajes, se realizarían experiencias piloto con OTEC y mipymes pertenecientes a al menos 3 de los clusters claves de la economía. Al final del proyecto, se espera que el modelo de transferencia de tecnologías continúe funcionando para beneficio de todas las empresas de la industria y aumente el uso de la franquicia tributaria.
- 1.10 El ejecutor del proyecto sería la Fundación Chile, cuyo Programa de Competencias Laborales tiene por estrategia realizar proyectos de interés público con gran impacto social. Este Programa dentro de la Fundación, ejecutó con excelentes resultados el proyecto FOMIN “Certificación de Competencias Laborales” (MIF/AT-294, ver párrafo 4.2 para resultados), que incidió particularmente en la capacidad de los sectores productivos para establecer estándares de competencia y certificación de trabajadores y lo que es más importante sentó las bases para el proyecto de ley de creación de un Sistema Nacional de Competencias Laborales, que espera aprobarse por el Congreso Nacional en el año 2007.
- 1.11 **Estrategia del Banco y del FOMIN.** El documento borrador de Estrategia de País (2006-2010) para Chile (CP-3249), incluye “Reducir la brecha de competitividad con las economías desarrolladas” como uno de los ejes de actuación, donde se resalta el apoyo a la innovación y desarrollo tecnológico y el apoyo de las capacidades de las mipymes. Asimismo, la “Estrategia de desarrollo del sector privado para Chile”, señala las “graves insuficiencias [de la ley de capacitación laboral] ya que es aprovechada en forma intensa por las grandes y medianas empresas, no así por las mipes, sector en el cual se detectan las mayores falencias”. El presente proyecto al estar enfocado en la transferencia de tecnologías a la industria de la capacitación y en su aplicación en mipes de los sectores claves de la economía, contribuye al logro de los objetivos de las Estrategias.
- 1.12 El proyecto propuesto es **innovador** y con un **impacto** elevado dado que desarrollaría un nuevo mercado de servicios destinado a los oferentes de capacitación, en su mayoría mipe, que permitiría una mayor optimización y efectividad del gasto público (franquicia tributaria) y privado en capacitación laboral, una industria transversal que afecta a todos los trabajadores, empresas y sectores económicos. Asimismo el proyecto capitaliza muy especialmente la inversión realizada con el Programa de Certificación de Competencias Laborales (MIF/AT-294), dado que si bien la certificación por competencias ha tenido un gran impacto en el mercado y ha permitido estructurar la capacitación y formación laboral en función de la demanda y no de la oferta, las acciones destinadas al acompañamiento de la industria de capacitación para reformular los cursos a los nuevos requerimientos de los sectores han sido escasas e insuficientes. De hecho, este nuevo campo de actuación para el FOMIN se identificó en la Red de

Competencias Laborales del programa Socios para la Innovación del FOMIN, en lo que sería un proyecto de “segunda generación” para el área de competencias laborales. Al ser el primer proyecto en esta temática, el proyecto incluye recursos significativos para difundir la experiencia, incluyendo materiales, página web, lecciones aprendidas, etc., que podrán ser aprovechados por otras entidades de la región interesadas en abordar la problemática de la oferta de capacitación laboral.

II. OBJETIVOS Y DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

- 2.1 **Objetivos del proyecto.** El **fin** del proyecto es contribuir al fortalecimiento de la industria de la capacitación laboral y formación continua en Chile. El **propósito** es crear un modelo sostenible de transferencia de tecnologías de formación y de gestión para mejorar la calidad y la pertinencia de los productos y servicios ofrecidos por los OTECs preferentemente a mipymes de los sectores claves de la economía nacional.
- 2.2 **Componente 1: Organización y alianzas. (FOMIN US\$158.028 y Contraparte: US\$124.467).** El propósito es definir el esquema asociativo, los roles y la organización para desarrollar el proyecto, a partir de una propuesta de valor concordada con los socios. Entre los socios, se espera contar con la Federación Chilena de Instituciones de Capacitación (FECHIC), tres sectores productivos, y una asociación de la micro, pequeña y mediana empresa. A estos efectos, se prevé desarrollar las siguientes actividades: (i) Análisis estratégico del mercado de la capacitación en Chile; (ii) Definición de visión, propuesta de valor del modelo de transferencia tecnológica (TT), y acuerdo preliminar sobre institucionalidad futura.
- 2.3 Se contratarán servicios de consultoría para caracterizar el mercado de los OTEC, especialmente el grado de especialización por sectores y regiones, debilidades y fortalezas en la gestión, demanda atendida, etc. Este análisis servirá para seleccionar al grupo de OTEC beneficiario y entender cómo se articulan con la demanda de empresas, especialmente las mipymes de los 3 sectores productivos en los que se intervendrá. Para seleccionar los sectores se tendrán en cuenta los siguientes criterios: 1) informe del Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad sobre clusters exportadores claves; 2) complementariedad con Estrategias del Banco, 3) interés expresado de los sectores productivos a través de la experiencia con competencias laborales. Entre los resultados del primer componente se incluyen la elaboración de un informe sobre el mercado de capacitación ampliamente difundido, la propuesta en valor del modelo consensuado y el compromiso los socios estratégicos para colaborar en el diseño, desarrollo y futura sostenibilidad del modelo.
- 2.4 **Componente 2: Diseño del modelo de TT. (FOMIN: US\$439.006 y Contraparte: US\$342.720).** El propósito de este componente es definir el modelo de negocios, la estrategia de operación y el conjunto de productos y servicios que formarán parte de su propuesta de valor, sobre la base de las mejores prácticas internacionales disponibles. Se prevé desarrollar las siguientes actividades: (i) Estudio sobre el estado del arte internacional en materia de mejoramiento de la calidad de la capacitación, (ii) Diseño de productos y servicios, (iii) Definición del modelo de negocios, estrategia comercial y alianzas, (iv) Giras tecnológicas para

conocer experiencias internacionales, (v) Pasantías de gestores de las OTECs, y (vi) Definición de un sistema de evaluación de impacto.

- 2.5 Se contratarán servicios de consultoría para identificar las mejores prácticas internacionales, incluyendo: fortalecimiento de capacidades de gestión empresarial para OTEC, formación y certificación de relatores, incorporación de TIC al diseño y entrega de programas, modularización de programas formativos en base a estándares de competencias laborales, aseguramiento de calidad, diseño instruccional y evaluación de aprendizajes. Los resultados se difundirán en 6 talleres con potenciales OTEC y empresas. Se realizarán varios contratos de consultoría para el diseño de los productos y servicios específicos dentro de las áreas claves identificadas en el estudio de benchmarking internacional. La cartera de servicios y productos se validará en 3 talleres de trabajo con potenciales OTEC y empresas. Paralelamente se contratarán servicios de consultoría para acordar la propuesta de valor, institucionalidad y la estrategia operacional y funcional del modelo. Además, como parte del reconocimiento de las mejores experiencias internacionales, se realizarán: 1 gira tecnológica en la que participarán los socios principales, el coordinador de la unidad ejecutora y dos miembros de FCH para conocer uno de los modelos de TT más desarrollados, y; hasta 3 pasantías de los OTEC en el extranjero, de al menos una semana de duración, para conocer los temas claves de diseño instruccional, calidad de capacitación, modelos de servicio, etc. Finalmente, en esta etapa se determinarán los indicadores y protocolos de evaluación para la etapa de implementación.
- 2.6 **Componente 3: Implementación del modelo de TT. (FOMIN: US\$656.493 y Contraparte: US\$644.722).** El propósito de este componente es implementar, monitorear y evaluar el modelo de operación a partir de la experiencia piloto en los OTEC participantes y sectores claves seleccionados. Se prevé desarrollar las siguientes actividades: (i) Capacitación de monitores que ofrecerán los servicios; (ii) Producción de servicios y productos e implementación de cursos, talleres y seminarios; (iii) Articulación con empresas de sectores productivos para que adquieran servicios de las OTEC participantes; y (vi) Evaluación de resultados y sistematización de lecciones aprendidas.
- 2.7 Entre los resultados se espera: capacitar a 50 monitores responsables de proveer los nuevos servicios, implementar el modelo con 250 OTEC, capacitando a 400 gestores y 600 instructores de OTEC, y conseguir que al menos 150 empresas, preferentemente MIPes, capaciten a al menos 1.000 trabajadores a través de las OTEC participantes del proyecto. Se producirán los distintos materiales, manuales y procedimientos para las experiencias piloto, así como una propuesta de sostenibilidad y escalamiento para extender el modelo a nuevos OTEC y sectores, y se publicarán las lecciones aprendidas de la puesta en marcha del modelo.
- 2.8 **Componente 4. Difusión y posicionamiento del modelo. (FOMIN: US\$516.081 y Contraparte: US\$451.881).** El propósito de este componente es posicionar el modelo de TT en el mercado de la formación laboral. Para ello, se prevé desarrollar las siguientes actividades: (i) Estudios de mercado con percepciones de actores claves; (ii) Diseño de imagen corporativa y elaboración de estrategia de posicionamiento del modelo; (iii) Ejecución de un programa de difusión (seminarios, conferencias, coloquios, reportajes, insertos en prensa, etc.); (iv)

Estudios de caso efectuados y publicados sobre temas clave: capacitación y productividad, capacitación e innovación, etc.; (v) Pasantías de gestores de las OTECs; (vi) Giras tecnológicas con OTEC y empresas para conocer experiencias internacionales en TT; (vii) Diseño y mantenimiento de sitio web.

- 2.9 Al final del proyecto se espera que el 60% de las empresas que demandan capacitación conozcan el modelo, sus servicios, productos y beneficios, todas las asociaciones empresariales de los sectores claves tienen información en sus sitios web sobre el modelo, y la totalidad de los OTECs conocen el modelo. Se realizarán 37 talleres de amplia difusión durante la vida del proyecto, incluyendo seminario inaugural y de cierre, y un sitio web en funcionamiento a partir del tercer año de ejecución. Hacia el término del proyecto, se hará una gira tecnológica con nuevas OTEC y empresas de sectores que quieran incorporar el modelo y 3 pasantías para nuevos instructores de OTEC.

III. COSTOS Y FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

- 3.1 **Costo y financiamiento.** El costo total del proyecto se ha estimado en US\$4.000.000 de los cuales US\$2.000.000 serán aportados por el FOMIN y US\$2.000.000 por la contraparte local, siendo al menos la mitad en efectivo. Parte de los recursos de contrapartida de la Fundación Chile (hasta US\$900.000) provendrán de los recursos del royalty minero que el Consejo Nacional para la Competitividad canaliza a través de la Corporación de Fomento (CORFO) para fomentar la innovación y la competitividad. En concreto, del instrumento CORFO Innova Chile - Centros de Difusión Tecnológica. Un resumen del presupuesto se observa a continuación (el presupuesto detallado se presenta en el Anexo II):

(en dólares de los EE.UU.)

Categorías	FOMIN	Local	Total	%
Componente 1: Organización y alianzas	158,028	124,467	282,495	7%
Componente 2: Diseño del modelo de TT	439,006	342,720	781,716	20%
Componente 3: Implementación del modelo de TT	656,493	644,722	1,301,215	33%
Componente 4: Difusión y posicionamiento del MTT	516,081	451,881	967,962	24%
Administración	120,393	381,212	501,605	13%
Evaluaciones e Imprevistos	110,000	54,998	164,998	4%
Total	2,000,000	2,000,000	4,000,000	100%

- 3.2 **Sostenibilidad.** La sostenibilidad se refiere a las condiciones institucionales y financieras para que el modelo de TT complete exitosamente su etapa piloto y posteriormente amplíe y mantenga su operación. Estas condiciones se irán evaluando desde el principio hasta el final del proyecto. Así, los resultados del plan de escalamiento del componente 3 se presentarán en un Taller de Sostenibilidad en el que participarán representantes del Banco.
- 3.3 La estrategia institucional consiste en la creación de una estructura liviana responsable de la gestión y transferencia tecnológica hacia los OTEC. Esta estructura operará durante el proyecto como Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP)

y estará instalada en la Fundación Chile. Al término del proyecto se constituirá una Unidad de Negocios (UN) que asumirá las funciones de la UEP y que basada en las lecciones aprendidas durante el proyecto preparará un plan de negocios para dar continuidad a los servicios y productos probados en la fase piloto. Respecto a la sostenibilidad financiera, el modelo de negocio asume que los OTEC tendrán disposición a invertir recursos propios y a obtener recursos a través de diversos subsidios estatales para comprar los servicios y productos ofrecidos por la UEP durante el proyecto y posteriormente por la organización que los proveerá en forma permanente. Junto a lo anterior, el modelo de negocio asume que la función de transferencia tecnológica a los OTEC tiene una dimensión de bien público que requiere por tanto una inversión del estado para contribuir parcialmente a asegurar la continuidad de los servicios que el proyecto genere. Por ello, la sostenibilidad financiera del modelo contempla una combinación de recursos públicos y privados para sostener su operación una vez concluida la etapa inicial de 36 meses.

- 3.4 Un elemento relevante de este modelo de negocios es que durante el 2007 se aprobará la ley que instala y regula el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL). Una de las funciones del SNCCCL es estimular que la capacitación esté formulada en base a estándares de competencias laborales definidas por sectores productivos, y en aquellos sectores con estándares definidos, el SNCCCL obliga a que cualquier curso de capacitación esté basado en dichos estándares. Se prevé por tanto que el SNCCCL generará una demanda por parte de los OTEC por servicios que les permitan renovar su oferta de programas. El modelo de transferencia de este proyecto, aspira a ser el principal recurso de apoyo de las OTEC en este proceso de reconversión tecnológica.

IV. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

- 4.1 **Organismo ejecutor.** El ejecutor será la Fundación Chile, corporación privada sin fines de lucro cuya misión es contribuir al país a través de innovaciones y transferencias tecnológicas que contribuyan a los clusters claves de la economía chilena y al desarrollo del capital humano. Dentro de la Fundación, el Programa de Competencias Laborales tiene por misión innovar en la gestión y el desarrollo del capital humano, introduciendo y difundiendo estándares y metodologías para identificar, desarrollar y gestionar las competencias de las personas en contextos laborales, apoyando así la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas. Este Programa cuenta con 20 profesionales técnicos y 3 administrativos y es uno de los que más ha crecido dentro de la Fundación, gestionando en los dos últimos años un promedio de 8 proyectos y US\$4 millones.
- 4.2 Con financiación del FOMIN, Fundación Chile desde el año 1999 ha ejecutado con excelentes resultados³ el desarrollo de estándares de competencias laborales en 15 sectores productivos, con el propósito de evaluar y certificar las competencias de los trabajadores de esos sectores y, a su vez, promover los estándares como referentes para que la oferta de capacitación cumpla con la calidad y pertinencia que generen las competencias que requieren esos sectores de su fuerza laboral. Otra experiencia significativa ha sido la participación de Fundación Chile desde octubre

³ A la fecha, esta iniciativa se ha traducido en 600 perfiles ocupacionales con estándares de competencias desarrollados y validados para 15 sectores claves de la economía chilena, 17.000 trabajadores certificados a lo largo del país. Para más información ver el Portal: www.competenciaslaboraleschile.cl.

de 2004 en el programa Socios en la Innovación del FOMIN, como miembro de la Red de Normas de Competencias Laborales y Certificación, y desde 2006 por elección de los socios como Institución Líder de la Red. En 2006 se han materializado importantes iniciativas como el nuevo sitio web para la red www.redcompetencias.org, y el desarrollo de documentos y estudios de casos que dan cuenta de interesantes innovaciones metodológicas y resultados.

- 4.3 **Mecanismo de ejecución.** La Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP) operará en la FCH y reportará a la oficina del BID en Chile. La UEP estará dirigida por un Coordinador y apoyado por un asistente administrativo y un contador, todos a tiempo completo. El Director del Programa de Competencias Laborales de la FCH apoyará y supervisará las actividades de la UEP. Las funciones y responsabilidades de la UEP y sus miembros se especifican en el Reglamento Operativo. Se conformará un **Comité Directivo** integrado en principio por el SENCE, Consejo Nacional de la Innovación para la Competitividad, CORFO, FECHIC, tres sectores productivos, y una asociación de la micro, pequeña y mediana empresa. El Director del Programa de Competencias Laborales de la FCH participará en el Comité como secretario técnico. El Comité velará por la consecución de los objetivos y resultados, la visión estratégica, la coordinación institucional que se requiera para apoyar las actividades del proyecto y aprobará los informes ejecutivos que se presenten. El Comité Directivo se reunirá cada semestre o cuando se estime necesario a solicitud de una de las partes.
- 4.4 **Período de ejecución.** Se espera que el proyecto sea ejecutado en 36 meses con un periodo de desembolso de 42 meses. La UEP funcionará con base a un Programa de Ejecución de Proyecto para planificar la coordinación técnica y ejecución integral del proyecto y Planes Operativos Anuales para planificar los avances en las actividades, sus costos y el calendario de desembolsos previsto.
- 4.5 **Grado de preparación.** El proyecto se acordó con la FCH en términos de sus objetivos, actividades y resultados. La CORFO ha remitido una carta confirmando la plena alineación del proyecto con sus objetivos en materia de desarrollo de la competitividad nacional, y está en proceso de aprobar su financiación con el instrumento Innova Chile – Centros de Difusión Tecnológica. También se cuenta con la participación del SENCE, la FECHIC y el sector de alimentos.
- 4.6 **Adquisición de bienes y servicios.** Fundación Chile, a través de la UEP, realizará las adquisiciones de bienes y servicios contemplados en el proyecto y aprobados previamente por el Banco en el Plan de Contrataciones Semestral. Dichas adquisiciones se llevarán a cabo a precios de mercado y mediante métodos competitivos, en consonancia con los procedimientos establecidos en las *Políticas para la Selección y Contratación de Consultores financiados por el Banco* (GN-2350-7) y las *Políticas para la Adquisición de Obras y Bienes Financiados por el Banco* (GN-2349-7), y en los lineamientos del FOMIN del 8 de agosto de 2006.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 5.1 La Representación del Banco en Chile será responsable de las actividades de supervisión y control, del seguimiento del cumplimiento de las cláusulas contractuales, de la tramitación de solicitudes de desembolso y de recibir los estados financieros auditados. La FCH presentará informes semestrales de

situación e informe final, conforme a los requisitos estándar de información que aplica el Banco. La Representación utilizará estos informes para la preparación de los ISDP y el Informe de Terminación del Proyecto. Un Taller de Cierre será programado para el final de la ejecución, para evaluar los resultados alcanzados y las acciones requeridas para aumentar el impacto del proyecto.

- 5.2 Se llevarán a cabo auditorías anuales y una final de acuerdo con las políticas del Banco. El proyecto contempla la contratación, por parte del Banco, de servicios de consultoría para dos evaluaciones. La evaluación intermedia se contratará una vez desembolsado el 50% del total o cumplidos los primeros 18 meses desde el primer desembolso, lo que ocurra primero. La evaluación final se llevará a cabo una vez desembolsado el 90% de la contribución, o tres meses antes del plazo para el último desembolso, lo que ocurra primero. De existir interés por parte del FOMIN, se podrá realizar – con recursos del FOMIN- una evaluación de impacto a los dos años de finalizada la operación. Para ello, la FCH deberá alimentar el sistema de evaluación y monitoreo en forma permanente.

VI. BENEFICIARIOS Y RIESGOS

- 6.1 **Beneficiarios.** Los beneficiarios directos serán: a) 250 OTEC, preferentemente mipes, 400 gestores y 600 instructores de OTEC participantes reformulan sus cursos, adoptan nuevas metodologías de formación, mejoran su gestión y conocimientos. Los beneficiarios indirectos serán: b) al menos 150 empresas de sectores claves de la economía, preferentemente mipymes, capacitan a 1.000 trabajadores contratando los nuevos servicios y productos de capacitación de las OTEC participantes.
- 6.2 **Riesgos.** Existe un riesgo relativo a la capacidad de las OTEC de incorporar gradualmente logros de aprendizaje como criterio de calidad, y a su capacidad para compartir información con sus referentes gremiales y optar por soluciones asociativas para invertir en calidad de sus servicios y productos. Para mitigar este riesgo el proyecto propone realizar giras tecnológicas y pasantías con gestores de OTEC que estimulen los cambios requeridos para modernizar la gestión de sus empresas. Asimismo, los monitores que ofrecerán los servicios del modelo de TT incluirán herramientas de seguimiento y evaluación de las competencias adquiridas por los instructores y un sistema de calidad para asegurar su asimilación paulatina. Un segundo riesgo se refiere a que las empresas y asociaciones gremiales sectoriales se mantengan interesadas y demanden capacitación de creciente calidad. Este riesgo será mitigado por la participación de varias asociaciones en el comité directivo del proyecto y por las actividades de difusión que incluyen la participación de empresas en giras tecnológicas y pasantías, la publicación de estudios de casos, artículos en prensa, coloquios y seminarios por todo el país.

VII. ASPECTOS SOCIALES Y AMBIENTALES

- 7.1 Dada la naturaleza del proyecto, no se prevé que genere impactos medioambientales directos. Por lo contrario, se espera que esta iniciativa genere impactos sociales positivos, ya que el proyecto atendería especialmente la pertinencia de la capacitación de empresas de menor tamaño, contribuyendo a aumentar sus niveles de productividad y competitividad relativa.

ANEXO I
PROYECTO MEJORAMIENTO DE LA INDUSTRIA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL (CH-M1015)
MARCO LÓGICO

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><u>FIN</u></p> <p>Contribuir al fortalecimiento de la industria de la capacitación laboral y formación continua en Chile.</p>	<p>2 años después de terminado el proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizajes logrados por trabajadores capacitados por OTECs beneficiadas según el modelo propuesto. ▪ Mayor inversión efectiva en capacitación de empresas de los sectores participantes. ▪ Al menos 2 sectores adicionales utilizan los servicios de TT ofrecidos. ▪ Aumento del 20 % de los OTECs que utilizan el modelo <p><i>* Definición de línea de base y estimación proyectada del valor de los indicadores finales e intermedios, a ser desarrollados por un consultor en evaluación, que será contratado en el tercer trimestre del proyecto.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación expost ▪ Logros de aprendizaje a muestra de trabajadores capacitados por OTECs participantes. ▪ Estadísticas Sence sobre niveles de inversión en capacitación de empresas de sectores. ▪ Registros de sectores y OTECs que adhieren al modelo y compran sus productos y servicios. ▪ Nivel de operación del modelo (número de prestaciones, montos, coberturas). 	
<p><u>PROPÓSITO</u></p> <p>Crear un modelo sostenible de transferencia de <i>tecnologías de formación</i> y de <i>gestión</i> para mejorar la calidad y la pertinencia de los productos y servicios ofrecidos por los OTECs preferentemente a mipymes de los sectores claves de la economía nacional.</p>	<p>Al final del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo de transferencia validado y con organización definida. ▪ Se cubre el 100% de los costos de la unidad de negocios encargada de la gestión del modelo. ▪ 250 OTECs participantes aumentan sus ventas al menos en un 15 % respecto de un grupo control. ▪ Mejora la percepción de la demanda respecto de la calidad y pertinencia de los servicios (contra línea de base). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones intermedias y final ▪ Informe de Terminación del Proyecto ▪ ISDP ▪ Informes de progreso y final del ejecutor ▪ Actas del taller de sostenibilidad y de terminación ▪ Institucionalidad del modelo acordada y documentada. ▪ Evaluación del rendimiento de la inversión de participación de OTECs en el modelo. ▪ Encuestas de percepción de empresas sobre oferta de capacitación y OTECs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se mantiene o crece gasto en capacitación laboral. ▪ Empresas demandan capacitación basada en estándares de competencias laborales.

<p><u>COMPONENTES/PRODUCTOS</u></p> <p>1. ORGANIZACIÓN Y ALIANZAS</p> <p>Definir el esquema asociativo, los roles y la organización para desarrollar el proyecto, a partir de una Propuesta de Valor concordada con los socios.</p>	<p>Al final del primer semestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo asociativo acordado por el Comité Directivo (reglas del juego). ▪ Acuerdos con socios formalizados (compromisos de aportes y beneficios). ▪ Visión y Propuesta de Valor consensuados con el Comité Directivo <p>Al final del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acuerdos y convenios para continuidad y sostenibilidad del modelo. 	<p>Para todos los componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluaciones intermedias y final ▪ Informe de Terminación del Proyecto ▪ ISDP ▪ Informes de progreso y final del ejecutor ▪ Actas del taller de sostenibilidad y de terminación <p>Para el primer componente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentos conteniendo acuerdos entre las partes para ejecución del proyecto (protocolos de acuerdo, convenios de colaboración, contratos de servicios según el caso). ▪ Documentos sobre sostenibilidad institucional y financiera. ▪ Acuerdo Marco para institucionalidad permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales¹ aprobada y estimulando demanda por capacitación basada en competencias. ▪ Mercado de la capacitación incorpora crecientemente logros de aprendizaje como criterio de calidad. ▪ Se mantienen instrumentos actuales de financiamiento público para los servicios ofrecidos por el proyecto (incentivos tributarios, subsidios CORFO, etc.).
<p>2. DISEÑO DEL MODELO DE TRANSFERENCIA</p> <p>Definir el modelo de negocios, la estrategia de operación y el conjunto de productos y servicios que formarán parte de su propuesta de valor.</p>	<p>Al final del primer año:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo de negocios y de operación definido y acordado con socios del Comité Directivo. ▪ Cartera de servicios y productos preliminares identificados para los tres sectores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento con Modelo, Plan de Negocios y Balance Scorecard. ▪ Manual de operaciones con descripción de cartera de productos y servicios. ▪ Estrategia de evaluación de proceso e impacto con sistema de indicadores relevantes. 	

¹ Actualmente en segundo trámite en el Congreso Nacional.

<p>3. IMPLEMENTACION DEL MODELO</p> <p>Implementar, monitorear y evaluar el modelo de operación a partir de la experiencia demostrativa en los sectores claves seleccionados.</p>	<p>Al final del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo implementado con 250 OTECs, 400 gestores de OTECs y 600 instructores. ▪ Productos y servicios validados y disponibles para los sectores participantes. ▪ Informe con evaluación de proceso, impacto y lecciones aprendidas. ▪ Plan de escalamiento (sectores, OTECs, regiones) del modelo elaborado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencias demostrativas documentadas en informes técnicos de proyecto. ▪ Documento con Estrategia de Escalamiento disponible. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪
<p>4. DIFUSIÓN Y POSICIONAMIENTO DEL MODELO</p> <p>Posicionar el modelo de transferencia tecnológica en el mercado de la formación laboral.</p>	<p>Al término del cuarto semestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 60 % de las empresas que demandan capacitación conocen el modelo, sus servicios, productos y beneficios. ▪ Todas las asociaciones empresariales de los 3 sectores participantes tienen información en sus sitios web sobre el modelo. ▪ Totalidad de los OTECs registrados en el SENCE (aproximadamente 1.300) conocen el modelo, sus productos, servicios y beneficios. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuestas de opinión a empresas según muestra por sector, tamaño, región, rubro, etc. ▪ Estadísticas de visitas a sitios web. ▪ Encuestas de opinión a OTECs. 	

<p>ACTIVIDADES <u>Componente 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis estratégico del mercado de la capacitación en Chile (Estudio, levantamiento información primaria) ▪ Definición de Visión y Propuesta de Valor del modelo de TT. ▪ Convocatoria, preparación y firma de Convenios de Cooperación con los socios del proyecto. ▪ Organización del proyecto instalada (Consejo Directivo, Unidad Ejecutora de Proyecto) ▪ Acuerdo preliminar sobre institucionalidad futura. 	<p>Al final del segundo semestre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes disponibles y difundidos ampliamente sobre mercado de capacitación. ▪ 3 talleres estratégicos con socios sobre análisis del mercado, modelo de asociatividad y plan estratégico. ▪ Documento estratégico conteniendo Visión y Propuesta de Valor para el modelo. ▪ Al menos 5 convenios de colaboración firmados con socios estratégicos. ▪ Representantes del Consejo Directivo convocados y confirmados. ▪ Acta de acuerdo del Consejo Directivo sobre institucionalidad futura. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes periódicos conteniendo avances en metas y productos. ▪ Documentos oficiales conteniendo acuerdos entre partes. ▪ Actas de trabajo. ▪ Informes de progreso y final del ejecutor y ITP para todas las actividades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas y asociaciones gremiales sectoriales se mantienen interesados y demandan capacitación de creciente calidad. ▪ OTEC y sus referentes gremiales comparten información y optan por solución asociativa para invertir en calidad de sus productos y servicios. ▪ Existen en el país potenciales prestadores de servicios en la industria de la capacitación con el perfil requerido para adoptar el modelo diseñado. ▪ Las empresas que participan del proyecto están dispuestas a compartir información relevante para la evaluación de impacto de la experiencia demostrativa. ▪ Sistema Nacional de Innovación para la Competitividad posiciona tema capacitación como factor clave de desarrollo. ▪ SENCE como actor público regulador de la capacitación difunde regularmente avances del proyecto y su potencial impacto en los OTEC y las empresas demandantes.
<p>ACTIVIDADES <u>Componente 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio sobre mejores prácticas internacionales en materia de mejoramiento de la calidad de la capacitación. ▪ Diseño de productos y servicios ▪ Definición del modelo de negocios, estrategia comercial y alianzas. ▪ Giras tecnológicas para conocer experiencias internacionales en TT a instituciones de capacitación. ▪ Pasantías de recursos humanos de las OTECs (gestores, diseñadores instruccionales, etc. 	<p>Al final del cuarto trimestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estado del arte internacional sobre gestión empresarial de la capacitación, sistemas de calidad de la misma, transferencia de tecnologías de aprendizajes, incorporación de las TIC, entre otros aspectos. ▪ 1 gira tecnológica para UEP, Comité Directivo y socios estratégicos y 3 pasantías para expertos temáticos de OTEC. ▪ 6 talleres sobre mejores prácticas internacionales en gestión de la capacitación. ▪ Servicios y Productos del modelo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicaciones técnicas del proyecto. ▪ Reportes y seminarios sobre resultados de giras tecnológicas. ▪ Diseños de materiales instruccionales en diversos formatos. ▪ Documento con estrategia de evaluación de proceso e impacto. ▪ Informes de progreso y final del ejecutor y ITP para todas las actividades 	

<ul style="list-style-type: none">▪ Definición de un sistema de evaluación de impacto	<p>diseñados para experiencia demostrativa.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 3 talleres de trabajo para validación de productos y servicios diseñados.▪ Modelo de negocios, estrategia comercial y de alianzas definidos.▪ Modelo de evaluación de proceso e impacto definido.		
---	---	--	--

<p>ACTIVIDADES <u>Componente 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de Plan de Implementación ▪ Creación de capacidades para ejecución de experiencia demostrativa. ▪ Producción de Servicios y productos para experiencia demostrativa. ▪ Implementación de cursos, talleres, seminarios y otros servicios diseñados. ▪ Articulación de estos servicios con demandas de empresas y/o sectores productivos para que adquieran servicios de las Otec participantes vía financiamiento regular de la capacitación de sus trabajadores. ▪ Evaluación y sistematización de lecciones aprendidas a partir de los resultados de la implementación. 	<p>Al final del octavo trimestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de implementación elaborado. ▪ Capacidades creadas en al menos 50 monitores capacitados en el modelo ▪ Materiales, manuales y procedimientos elaborados y disponibles para experiencia demostrativa. <p>Al final del undécimo trimestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 25 cursos para 1.000 gestores e instructores de las 250 OTEC. ▪ 19 talleres para preparación de la implementación de cursos con empresas. ▪ Instructores y OTECs formados inician experiencia de capacitación a 1.000 trabajadores de 150 empresas. ▪ Evaluación y sistematización de resultados finalizada al término del trimestre 11. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registros de empresas, instructores, OTEC participantes en actividades del proyectos. ▪ Bases de datos con información para evaluación del proyecto. ▪ Informes de progreso y final del ejecutor y ITP para todas las actividades 	
<p>ACTIVIDADES <u>Componente 4:</u></p> <p>Estudios de mercado con percepciones de actores claves.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de imagen corporativa y elaboración de estrategia de posicionamiento del modelo. ▪ Ejecución de un Programa de difusión (seminarios, conferencias, coloquios, reportajes, insertos en prensa, etc.) ▪ Estudios de caso efectuados y publicados sobre temas clave para posicionamiento: capacitación y productividad, capacitación e innovación, etc. ▪ Pasantías de recursos humanos de las OTECs (gestores, diseñadores instruccionales, etc. ▪ Giras tecnológicas para conocer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de análisis del mercado elaborado ▪ Imagen y estrategia de posicionamiento aprobada por el Consejo Directivo del proyecto. ▪ Programa de difusión diseñado al término del trimestre 1. ▪ Al menos 37 talleres y/o seminarios regionales durante la vida del proyecto. ▪ Publicaciones diseñadas e impresas al término del segundo año. ▪ Al menos 1 gira tecnológica con clientes potenciales y 3 pasantías para instructores y/o gestores de OTEC. ▪ Sitio web diseñado al finalizar el trimestre 8 y operando a partir del año 3. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imagen corporativa y estrategia de posicionamiento documentados. ▪ Reportes de giras tecnológicas y pasantías efectuadas. ▪ Mediciones de visitas al sitio web. ▪ Informes de progreso y final del ejecutor y ITP para todas las actividades 	

<div>experiencias internacionales en TT a instituciones de capacitación</div> <div>▪ Diseño, puesta en marcha y mantención de Sitio Web con mecanismo de evaluación y monitoreo.</div>			
--	--	--	--

ANEXO II
Mejoramiento de la Industria de la Capacitación Laboral en Chile (CH-M1015)

RUBRO	TOTAL PROYECTO (USD)			%
	FOMIN	Contrapartida	Total proyecto	
COMPONENTE 1: Organización y alianzas				
1.1 Análisis estratégico del mercado de la capacitación en Chile	120,215	61,014	181,229	
1.2 Definición visión y prop. Valor modelo de TT	9,000	61,453	70,453	
1.3 Convocatoria, preparación y firma convenios de colaboración	19,513	2,000	21,513	
1.4 Acuerdo preliminar sobre institucionalidad futura	9,300	0	9,300	
Total Componente 1	158,028	124,467	282,495	7%
COMPONENTE 2: Diseño del Modelo de transferencia				
2.1 Benchmarking experiencias extranjeras	118,585	34,843	153,428	
2.2 Diseño de productos y servicios	235,401	48,727	284,128	
2.3 Definición modelo de negocio, estrategia comercial y alianzas	7,843	91,458	99,301	
2.4 Viajes al extranjero para conocer experiencias exitosas	9,614	36,000	45,614	
2.5 Pasantías para aprendizaje profesionales de Otec	59,902	59,500	119,402	
2.6 Definición de sistema de evaluación de impacto	7,661	72,193	79,853	
Total Componente 2	439,006	342,720	781,726	20%
COMPONENTE 3: Implementación del modelo				
3.1 Plan de Implementación	43,753	0	43,753	
3.2. Creación de capacidades	24,753	37,600	62,353	
3.3. Implementación de piloto con productos y servicios a grupo de beneficiarios	521,323	582,122	1,103,445	
3.4. Articulación de servicios con empresas y sectores	21,506	0	21,506	
3.5. Evaluación y sistematización de lecciones aprendidas	45,158	25,000	70,158	
Total Componente 3	656,493	644,722	1,301,215	33%
COMPONENTE 4: Difusión y posicionamiento del modelo				
4.1. Análisis del mercado	17,506	32,000	49,506	
4.2. Definición de imagen corporativa y estrat. Posicionamiento	23,760	0	23,760	
4.3. Diseño e implementación de programa difusión	247,810	217,100	464,910	
4.4. Desarrollo y publicación de estudios de casos y otros	119,307	5,020	124,327	
4.5 Viajes al extranjero para conocer experiencias exitosas	43,268	0	43,268	
4.6. Pasantías	0	117,816	117,816	
4.7. Diseño y operación de sitio web	64,430	79,946	144,375	
Total componente 4	516,081	451,881	967,962	24%
ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO				
Director del Proyecto	0	92,591	92,591	
Coordinador del proyecto	120,393	80,725	201,118	
Asistente del proyecto		30,168	30,168	
Contabilidad a tiempo parcial	0	30,168	30,168	
Sub Total Equipo de proyecto	120,393	233,651	354,044	9%
Materiales	0	23,464	23,464	
Software de productividad y administrativo	0	5,773	5,773	
Logística (comunicaciones, alquiler oficina, electricidad, etc.), Equipos (computadora, impresora)	0	118,324	118,324	
Sub Total gastos logística	0	147,561	147,561	4%
Sub-Total Administración	120,393	381,212	501,605	13%
Evaluación de medio termino	30,000	0	30,000	1%
Evaluación final	30,000	0	30,000	1%
Auditoría	15,000	0	15,000	0%
Imprevistos	35,000	54,998	89,998	2%
Sub-Total Gestión y Evaluación	110,000	54,998	164,998	4%
TOTAL	2,000,001	2,000,000	4,000,001	100%
Porcentajes de FOMIN y contraparte:	50%	50%	100%	

Fundación Chile

Proyecto: Mejoramiento de la Industria de la Capacitación en Chile
Presupuesto

Cifras en USD	FOMIN	APORTE LOCAL		TOTAL PROYECTO	Contraparte	Porcentaje
		Efectivo	Especies			
Componente 1	158,028	60,866	63,601	282,495	124,467	7%
Componente 2	439,006	255,913	86,808	781,726	342,720	20%
Componente 3	656,493	371,493	273,229	1,301,215	644,722	33%
Componente 4	516,081	128,466	323,415	967,962	451,881	24%
Administración	120,393	163,262	217,949	501,605	381,212	13%
Evaluación e Imprevistos	110,000	20,000	34,998	164,998	54,998	4%
Total	2,000,001	1,000,000	1,000,001	4,000,001	2,000,000	100%

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

PROYECTO DE RESOLUCION

Chile. Cooperación Técnica No Reembolsable ATN/---CH para el
Mejoramiento de la Industria de la Capacitación Laboral

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Banco, en su calidad de Administrador del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Fundación Chile, y a adoptar las demás medidas necesarias para la ejecución de la propuesta de proyecto contenida en el documento MIF/AT--- sobre cooperación técnica para el mejoramiento de la industria de la capacitación laboral.
2. Destinar, para fines de esta resolución, hasta la suma de US\$2.000.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.