

# DOCUMENTO DE TRABAJO N°46

## Análisis a la Franquicia Tributaria del SENCE

Adolfo Fuentes



SEPTIEMBRE 2026

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

# Análisis a la Franquicia Tributaria del SENCE

Adolfo Fuentes<sup>1</sup>

## Resumen

- Estudios anteriores sobre la Franquicia Tributaria (FT) se han centrado en aspectos puntuales de esta, como los efectos en el empleo y los salarios, la estructura de gasto, los tipos de cursos, la evaluación subjetiva, entre otros. Este documento tiene como objetivo realizar un análisis amplio de la FT, que incluya los aspectos antes mencionados, con el fin de elaborar un diagnóstico general.
- Para ello, en primer lugar, se discute el estudio de la DIPRES, en el que se analizan los efectos de la FT sobre el empleo y los salarios. Luego, se estudia la estructura del gasto fiscal en la FT. En tercer lugar, se evalúa cualitativamente la capacitación en Chile a través de una serie de preguntas en la Encuesta de Protección Social (EPS), lo que permite tener una visión del periodo entre 2009 y 2024. Después, se propone una metodología para cuantificar los efectos de la capacitación en el empleo y los salarios, utilizando datos administrativos de ingresos junto con la Encuesta de Protección Social (EPS). Por último, se concluye con sugerencias de política pública.
- Al discutir el estudio de la DIPRES sobre la FT, se concluye que dicho estudio detecta efectos locales, lo que, si bien provee información valiosa, los hace insuficientes para calificar la FT en su totalidad. Además, de este estudio se desprende que los tramos en los que operan los beneficios de la FT están mal ubicados, ya que no se generan incentivos para la capacitación.
- En cuanto al gasto fiscal en la FT, se observa que el Estado cubre cerca del 85% del costo de las capacitaciones mediante la FT del SENCE. Además, para 2024, se observa que cerca del 90% del gasto fiscal se destina a las grandes empresas. Sobre la modalidad de los cursos, se observa que cerca del 43% del gasto fiscal se destinó a la modalidad “a distancia” y el 42% a la modalidad “e-learning”. Adicionalmente, se observa que estas proporciones de gasto difieren en forma relevante respecto de las observadas en el gasto privado. Por último, se observa que al menos 49,6% del gasto fiscal de la FT se destina a áreas consideradas de formación básica, pero necesarias para el correcto desempeño laboral.
- Sobre la evaluación de las capacitaciones, se observa que cerca del 61% de los trabajadores considera que, en general, son relevantes “en gran medida”. Sin embargo, cuando se pregunta a quienes realizaron capacitaciones a través del SENCE, el porcentaje que las considera relevante “en gran medida” cae al 54%.
- Al evaluar los potenciales efectos en el ingreso y el empleo, no se observan efectos significativos de las capacitaciones a través de SENCE sobre los salarios, pero sí se observan efectos potenciales en el empleo. Por otro lado, para aquellas capacitaciones realizadas con fondos de la empresa, se observan efectos en el ingreso y efectos potenciales en el empleo.
- Por último, se formulan las sugerencias de política pública. En primer lugar, se determina que la FT es valiosa, en la medida en que permite capacitar a los trabajadores en habilidades y conocimientos básicos para el desarrollo de sus labores. Dada la naturaleza de las capacitaciones, es comprensible no observar efectos en el empleo ni en los salarios. Además, se sugiere reestructurar el sistema de financiamiento para canalizar más recursos a las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo, a través de un sistema de vouchers. Se determina que la eliminación de la modalidad a distancia es positiva, así como la reducción del tramo del 100% de beneficio tributario al 80% para trabajadores con rentas brutas inferiores a 25 UTM. También se propone aumentar el beneficio por hora y generar esquemas de reducción de costos en función de la cantidad de trabajadores en las modalidades presencial y e-learning. Además, se propone reducir las rentas de los trabajadores para acceder a los beneficios tributarios del 80% y del 50%, junto con la implementación de un requisito de nota mínima.

---

<sup>1</sup> Investigador Sénior del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP).

## I. Introducción

La Franquicia Tributaria (FT) del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) fue el foco de la discusión pública cuando, en el contexto de la presentación del “Proyecto de Ley para la Reconstrucción Nacional y el Desarrollo Económico y Social” (también conocido coloquialmente como “Megarreforma”), se propuso eliminarla por completo.

Las razones para su eliminación venían principalmente de dos vías: i) No habría evidencia de que las capacitaciones realizadas por la FT tengan impacto en salarios o empleo, en donde se utilizó como evidencia principal un estudio realizado por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) desarrollado durante la administración anterior, y ii) El relevante costo fiscal que tiene la FT, equivalente a US\$ 224 millones en 2024,<sup>2</sup> hace que su eliminación ayude a palear las pérdidas de recaudación generada por las reducciones impositivas.

Finalmente, durante la discusión en el Congreso, se llegó a un acuerdo para reducirla del 1,0% al 0,7% del valor anual de la plantilla de remuneraciones, entre otros cambios que serán discutidos luego. Sin embargo, esta decisión no se hace cargo de la pregunta de si la FT es realmente relevante para los trabajadores y, en cualquier caso, si merece ser eliminada o si su estructura debe reformarse.

Dado lo anterior, el objetivo de este estudio es formular recomendaciones de política pública para la FT. Para ello, en la segunda sección se discute la relevancia del estudio desarrollado por la DIPRES, se señalan sus puntos fuertes y débiles y se destaca qué debería extraerse de dicho reporte. La tercera sección discute la estructura de gasto fiscal en la FT, con énfasis en el tipo de empresa que recibe mayor financiamiento, cómo se distribuye el financiamiento entre las modalidades, y cuáles son los cursos y áreas más financiados. Luego, la cuarta sección presenta una metodología para estudiar el sistema de capacitaciones de Chile en general y, en particular de la FT del SENCE, con el objetivo de entender si la capacitación en Chile tiene efectos positivos para los trabajadores. Aquí, primero, se estudiarán aspectos cualitativos relacionados con la utilidad percibida de las capacitaciones por

---

<sup>2</sup> Este valor se obtiene de dividir el monto de inversión pública en la franquicia tributaria del año 2024 (\$211.948.605.699) por el dólar de referencia del Banco Central de Chile para el año 2024 (\$943,58).

parte de los trabajadores, y luego se realizará un estudio econométrico para entender los posibles efectos de la capacitación sobre los empleos y los salarios. Por último, la quinta sección presenta los principales resultados obtenidos y formula algunas recomendaciones de política pública relacionadas con la existencia de la franquicia.

## **II. Discusión sobre el estudio DIPRES**

### **a. Antecedentes**

El estudio “Evaluación de impacto Franquicia Tributaria” fue publicado en septiembre de 2025. Su realización estuvo a cargo de un equipo del Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal de la Dirección de Presupuestos. El documento tuvo amplia exposición pública cuando se citó para anunciar la propuesta de eliminación de la FT.

Este estudio se enfoca en determinar si la estructura de tramos de beneficios de la FT tiene impacto en los salarios o en el empleo. Para ello, es importante tener en cuenta que la FT cuenta con una estructura escalonada, en la que el monto máximo a descontar por hora depende de la remuneración del trabajador capacitado.<sup>3</sup> En particular, la estructura es la siguiente:

- Si el salario es menor que 25 UTM (\$1.791.225), entonces se puede descontar el 100% del valor hora.<sup>4</sup>
- Si el salario está entre 25 y 50 UTM (\$3.582.450), entonces se puede descontar el 50% del valor hora.
- Finalmente, si el salario es superior a 50 UTM, solo se puede descontar un 15% del valor hora.

El estudio aprovecha esta estructura para emplear una técnica denominada “regresión discontinua”. Intuitivamente, la idea detrás de esto es que un trabajador que gane 24,99 UTM no debería ser distinto en términos de habilidades a uno que reciba 25,01 UTM, dado que las diferencias salariales son mínimas. Sin embargo, para el sistema sí son trabajadores distintos, ya que uno puede capacitarse descontando el 100% del

---

<sup>3</sup> Esto además de considerar que hay un valor máximo a descontar por hora. Se comentará este aspecto luego.

<sup>4</sup> Esto considera el valor de la UTM de julio y agosto de 2026, correspondiente a \$71.649.

valor hora, y el otro solo el 50% de dicho valor. Luego, si bien ambos son “iguales” en términos estadísticos, existe un incentivo para que la empresa capacite a uno de ellos por encima del otro. La misma lógica se aplica a un trabajador que gane 49,99 UTM y otro que gane 50,01 UTM.

Con esto en cuenta, el estudio aborda tres componentes. En primer lugar, se pregunta si la estructura señalada genera incentivos para que los empleadores capaciten al trabajador en la parte baja del tramo, y se observa que no hay diferencias estadísticamente significativas en los niveles de capacitación. Vale decir, el trabajador con menos de 25 UTM de ingreso no es más capacitado que el trabajador con más de 25 UTM de ingreso. Lo mismo ocurre con el tramo de 50 UTM.

En segundo lugar, se comparan las evoluciones salariales a los 12 y a los 24 meses. La idea de esto no es medir si los ingresos de las personas por debajo del corte subieron, sino estudiar si los ingresos de estas personas subieron más que los de las personas por encima del corte. Vale decir, se busca una diferencia relativa y no absoluta. En este aspecto, el estudio de la DIPRES no detecta diferencias significativas. Esto quiere decir que las personas por debajo del corte no aumentaron sus salarios más que las por encima del corte, en ninguno de los dos cortes.

Finalmente, se estudia la evolución de la empleabilidad a los 12 y a los 24 meses posteriores a la capacitación. Aquí, nuevamente, la idea no es medir si alguien por debajo del corte está empleado más tiempo, sino que, en relación con alguien por encima del corte, experimenta un mayor tiempo de empleo. En este aspecto, la DIPRES tampoco encuentra resultados estadísticamente significativos en ninguno de los tramos de corte.

Con todo, el estudio de la DIPRES nos entrega información que, al comparar a personas de ingresos similares, indica que quienes están por debajo del corte arbitrario definido por la ley no tienen una mayor probabilidad de ser capacitados ni aumentan sus ingresos ni su tiempo de empleo más que quienes están por encima del mismo. Además, deja de manifiesto que los cortes, y en particular el asociado a 50 UTM, no tienen incidencia.

## **b. Discusión**

La conclusión que debería extraerse del estudio de la DIPRES no es que la FT no genere aumentos de empleo ni de salarios en general. Al realizarse un estudio de regresión discontinua, los resultados son lo que se denomina LATE,<sup>5</sup> vale decir, solo pueden entenderse como locales y no sirven para evaluar una política en el agregado. Luego, extraer conclusiones generales de la FT a partir de un estudio de regresión discontinua constituye un error conceptual.

Esto se debe a que el resultado anterior puede coexistir con situaciones positivas fuera de la vecindad del corte. Por ejemplo, podríamos observar que las personas con ingresos sustancialmente inferiores a 25 UTM tienen una mayor probabilidad de recibir capacitación. También podría ocurrir que dichas personas aumenten sus ingresos o su empleabilidad más que quienes están por encima del umbral.

En cambio, la conclusión que sí puede extraerse del estudio de la DIPRES es que los tramos de la política están definidos incorrectamente. Si la probabilidad de capacitarse no cambia entre quienes están por encima y por debajo del corte, entonces se puede entender que las empresas hubiesen capacitado a sus trabajadores de todas formas, independientemente de la política.

Luego, si queremos que la FT funcione de manera más eficiente, se podría reducir el umbral para recibir el 100% y el 50% del beneficio tributario. Lo anterior se sustenta en tres argumentos. En primer lugar, una reducción del umbral no debería causar daño en la capacitación observada, ya que, como indica el estudio, la capacitación es insensible a la FT en los topes actuales. En segundo lugar, un ingreso bruto de 25 UTM (\$1.791.225) se asocia aproximadamente con un ingreso líquido de \$1.450.000,<sup>6</sup> que corresponde a 2,1 veces el ingreso mediano (\$680.000) reportado en la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2025, o bien a un salario que se sitúa en el 84% de los mayores salarios del país, lo que ilustra que el umbral incluye a la gran mayoría de los trabajadores del país. Este punto se refuerza con el informe de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral (2011), en el que se

---

<sup>5</sup> Local average treatment effect

<sup>6</sup> No considera gratificaciones. Además, asume cotización en AFP más barata en comisiones, 7% de FONASA, y 0,6% de seguro de cesantía.

advertía que la FT no solo concentraba su gasto en grandes empresas, sino también en los trabajadores de los deciles de ingresos más altos. También se alinea con los informes de Amaral et al. (2018) y de Carrillo et al. (2018), en los que se enfatiza que la FT debería destinar sus recursos a los trabajadores de menores ingresos y de menor nivel educativo. En tercer lugar, una reducción del umbral de corte liberaría recursos que podrían utilizarse para aumentar el valor hora del beneficio, dando espacio para mejorar la calidad de los cursos, sin aumentar el gasto fiscal, y redirigiendo el gasto desde trabajadores de mayores ingresos hacia aquellos más vulnerables, que son precisamente quienes debería privilegiar la política de capacitación.

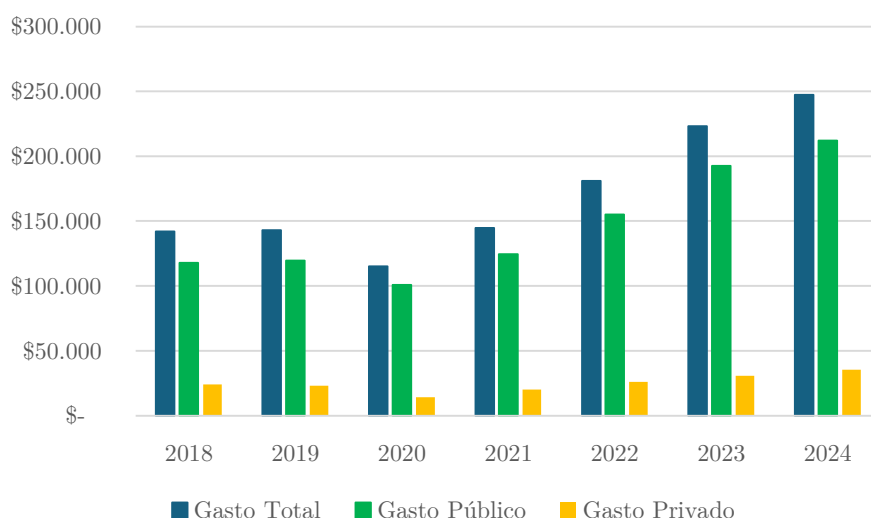
### III. Estructura del gasto fiscal de la FT

#### a. Antecedentes

En esta sección se busca comprender la magnitud del gasto fiscal en la FT y su distribución entre las distintas categorías. En primer lugar, la Figura 1 muestra la evolución del gasto fiscal asociado a la FT desde 2018 hasta 2024. Como se puede observar, Chile ha aumentado su gasto total en capacitaciones durante todo el periodo, salvo en 2020 debido a la pandemia. En total, el gasto ha aumentado un 74% desde 2018, aunque el 96% de ese aumento se ha producido desde 2022.

**Figura 1**

**Evolución gasto en capacitaciones 2018-2024 (millones de \$ corrientes)**



Fuente: elaboración propia con base en datos del Anuario Estadístico del SENCE.

Para tener un orden de magnitud de la relevancia de la FT, esta representa, en promedio, el 0,27% del gasto fiscal total cada año.<sup>7</sup> A lo largo de los años, ha sido relativamente estable, con su proporción más baja en 2021, cuando representó el 0,21% del gasto total. Por su parte, sus niveles más altos se registraron en 2024, cuando representaron el 0,32% del gasto total.

Además, es posible ver que una gran proporción del gasto total del sistema proviene del Estado, lo cual es por diseño de la FT. En particular, el Estado cubre alrededor del 85% del costo de las capacitaciones realizadas a través del sistema SENCE.

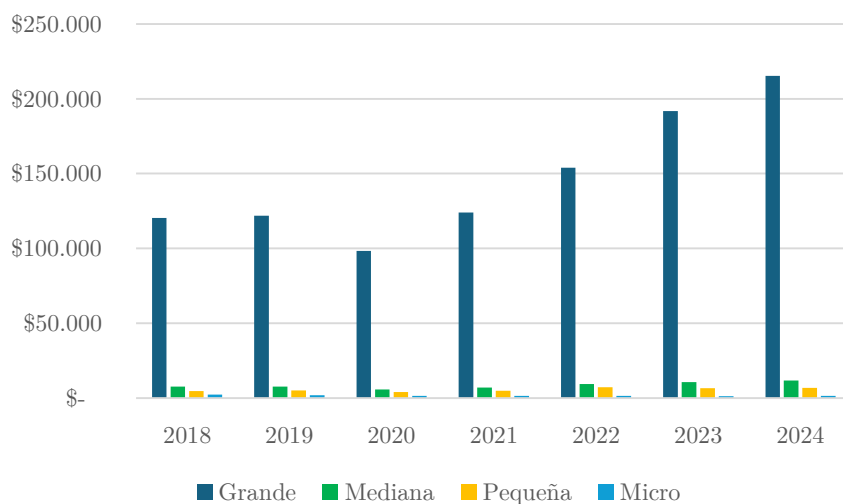
A continuación, la Figura 2 muestra la distribución del gasto total por empresa. De la figura se desprende claramente que casi todo el gasto en capacitaciones se concentra en las grandes empresas, con un total cercano al 90%. Adicionalmente, desde 2018 hasta 2024, el gasto total en capacitaciones destinado a grandes empresas creció en un 79%, mientras que en las medianas y pequeñas empresas creció en un 53% y un 47%, respectivamente. Por su parte, el gasto total en capacitaciones dirigido a microempresas cayó un 39% en el mismo periodo. Es importante mencionar que las diferencias en el gasto total no se traducen en diferencias significativas en la proporción del gasto financiado por el Estado, ya que todas rondan entre el 85% y el 87%.

También es importante tener en cuenta que cada curso de capacitación en la FT del SENCE puede impartirse de forma presencial, a distancia o en modalidad e-learning. Mientras que un curso presencial requiere, naturalmente, asistir a un establecimiento, la diferencia entre un curso a distancia y otro de e-learning radica en el método. Los cursos a distancia generalmente consisten en la entrega de material, en formato físico o digital, al trabajador para que este lo siga mediante un proceso de autoaprendizaje. Por su parte, los cursos de e-learning se asocian a clases sincrónicas o asincrónicas que se realizan en plataformas que permiten, por ejemplo, controlar la asistencia.

---

<sup>7</sup> Este cálculo se basa en los gastos totales en pesos corrientes declarados en el documento de Estadísticas de las Finanzas Públicas 2016-2025.

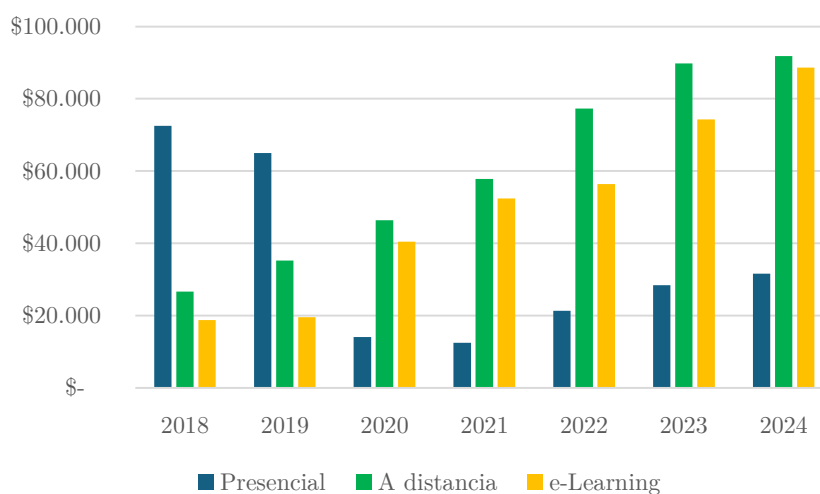
**Figura 2**  
**Evolución gasto en capacitaciones 2018-2024 por tipo de empresa**  
 (millones de \$ corrientes)



Fuente: elaboración propia con base en datos del Anuario Estadístico del SENCE.

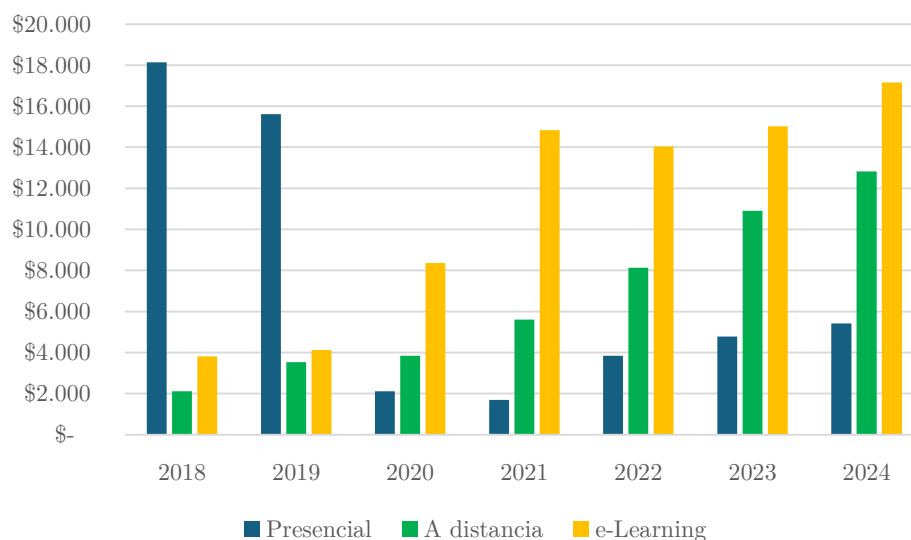
Con lo anterior en cuenta, las Figuras 3 y 4 presentan el desglose del gasto por modalidad del curso, tanto para el Estado como para los privados, respectivamente.

**Figura 3**  
**Evolución gasto fiscal en capacitaciones 2018-2024 por modalidad**  
 (millones de \$ corrientes)



Fuente: elaboración propia con base en datos del Anuario Estadístico del SENCE.

**Figura 4**  
**Evolución gasto privado en capacitaciones 2018-2024 por modalidad**  
**(millones de \$ corrientes)**



Fuente: elaboración propia con base en datos del Anuario Estadístico del SENCE.

Como se puede observar, en ambos niveles, en 2018 el gasto comienza fuertemente inclinado hacia los cursos presenciales. En particular, el 65% del gasto fiscal de ese año se destina a cursos presenciales, mientras que el gasto privado representa el 75%. Luego, y sobre todo tras la pandemia, las modalidades a distancia y de e-learning incrementan significativamente su presencia, reduciendo el gasto en cursos presenciales al 15% del total, tanto en el gasto fiscal como en el privado. Lo anterior implica que el gasto público en cursos presenciales está alineado con el gasto privado en esa modalidad.

Sin embargo, sí se aprecian diferencias en las proporciones de financiamiento entre los cursos a distancia y el e-learning. En 2018, un 23% del gasto fiscal se destinaba a cursos a distancia, mientras que en 2024 dicha proporción aumentó al 43%. Por su parte, el gasto privado en educación a distancia fue del 9% del total en 2018 y aumentó al 36%. Lo anterior implica que el gasto público en cursos a distancia es proporcionalmente mayor que el gasto privado, lo que sugiere que los privados no valoran esta modalidad de la misma forma que valoran, por ejemplo, la modalidad presencial.

Por su parte, ocurre lo contrario en la modalidad de e-learning. En 2018, el 16% del gasto fiscal se destinaba a esta modalidad, mientras que en 2024 alcanzó el 42%. Por su parte, el gasto privado en cursos de dicha modalidad representaba el 16% en 2018, pero aumentó al 48% en 2024. Lo anterior sugiere que los privados están más dispuestos a pagar por cursos en modalidad de e-learning.

A continuación, revisaremos las 10 áreas con mayor gasto fiscal y privado de 2024, presentadas en las Tablas 1 y 2, respectivamente.

**Tabla 1**  
**Mayores 10 áreas de gasto fiscal en 2024 (millones de \$ corrientes)**

| Área                                                                                                     | Gasto Público     | Porcentaje del Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| Administración de personal, Liderazgo, Supervisión, Motivación, Coaching, Trabajo en Equipo, Negociación | \$ 35,724         | 16.9%                |
| Seguridad y Prevención de Riesgo                                                                         | \$ 31,142         | 14.7%                |
| Programas de Escritorio, Office, Planillas electrónicas, Procesadores de Texto, Power Point              | \$ 14,147         | 6.7%                 |
| Legislación laboral, Previsión social                                                                    | \$ 13,335         | 6.3%                 |
| Atención de público interno y externo, Asistente de Farmacias                                            | \$ 10,750         | 5.1%                 |
| Inglés                                                                                                   | \$ 9,184          | 4.3%                 |
| Administración de la comercialización                                                                    | \$ 8,136          | 3.8%                 |
| Administración de la producción, tiempo, métodos                                                         | \$ 6,629          | 3.1%                 |
| Higiene y manipulación de alimentos                                                                      | \$ 6,099          | 2.9%                 |
| Calidad, Normas, Control, Metrología                                                                     | \$ 5,433          | 2.6%                 |
| <b>Total</b>                                                                                             | <b>\$ 140,580</b> | <b>66.3%</b>         |

Fuente: elaboración propia con base en datos del Anuario Estadístico del SENCE.

**Tabla 2**  
**Mayores 10 áreas de gasto privado en 2024 (millones de \$ corrientes)**

| Área                                                                                                     | Gasto Privado    | Porcentaje del Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|
| Administración de personal, Liderazgo, Supervisión, Motivación, Coaching, Trabajo en Equipo, Negociación | \$ 8,098         | 22.9%                |
| Seguridad y Prevención de Riesgo                                                                         | \$ 3,978         | 11.2%                |
| Inglés                                                                                                   | \$ 3,155         | 8.9%                 |
| Programas de Escritorio, Office, Planillas electrónicas, Procesadores de Texto, Power Point              | \$ 2,714         | 7.7%                 |
| Legislación laboral, Previsión social                                                                    | \$ 2,360         | 6.7%                 |
| Administración de la producción, tiempo, métodos                                                         | \$ 1,434         | 4.1%                 |
| Calidad, Normas, Control, Metrología                                                                     | \$ 1,355         | 3.8%                 |
| Administración general de empresas corporativas                                                          | \$ 1,131         | 3.2%                 |
| Administración de la comercialización                                                                    | \$ 984           | 2.8%                 |
| Atención de público interno y externo, Asistente de Farmacias                                            | \$ 694           | 2.0%                 |
| <b>Total</b>                                                                                             | <b>\$ 25,904</b> | <b>73.2%</b>         |

Fuente: elaboración propia con base en datos del Anuario Estadístico del SENCE.

Como puede apreciarse, las 10 áreas de mayor gasto concentran el 66% del gasto público y el 73% del gasto privado. Por otro lado, los incentivos parecen estar alineados, en tanto que 9 de las áreas con mayor gasto público están, a su vez, entre las 10 con mayor gasto privado.

Entrando en detalle, vemos que la mayor área de gasto corresponde al conjunto de cursos de “Administración de personal, Liderazgo, Supervisión, Motivación, Coaching, Trabajo en Equipo, Negociación”, que representa el 16,9% del gasto fiscal y el 22,9% del gasto privado. Lo anterior sugiere que los privados valoran estos cursos en mayor medida que el beneficio de la FT. Luego sigue el área que agrupa los cursos de “Seguridad y Prevención de Riesgo” que utilizan el 14,7% del gasto fiscal y el 11,2%, sugiriendo esta vez que la valoración privada por estos cursos es menor. Con todo, esas dos primeras áreas de cursos representan el 31,5% del gasto fiscal en la FT. Por su parte, los privados concentran el 34,1% de su gasto en esas dos áreas.

Luego, si añadimos las áreas de “Programas de escritorio, Office, Planillas electrónicas, Procesadores de texto, PowerPoint”, “Legislación laboral, previsión social” y “Atención de público interno y externo, Asistente de farmacia”, tenemos que, junto a las dos anteriores, representan el 49,6% del gasto fiscal en la FT.

También es posible observar que hay áreas en las que la proporción del gasto privado cambia significativamente, especialmente si se considera que el gasto privado representa el 14% del gasto total en capacitaciones en 2024. Por ejemplo, en el área de “Atención de público interno y externo, Asistente de farmacia”, solo el 6% del gasto total es privado, lo que representa menos de la mitad del promedio. En contraparte, en el área de “inglés” un 26% del gasto total es privado, lo que equivale a casi el doble del promedio. También es destacable que el área de “Legislación laboral y Previsión social” presente un gasto privado equivalente al 15% del total, lo que indica que la valoración privada del área está en torno al promedio.

## **b. Discusión**

La subsección anterior presenta varios antecedentes que merecen ser discutidos. En primer lugar, considerando que las grandes empresas, por su tamaño, tienen acceso a más recursos para capacitar a sus trabajadores y emplean al 35% de los ocupados,<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre marzo-mayo de 2026, la cantidad de personas empleadas en empresas de 200 trabajadores o más alcanzaba 3.098.349, de un total de 8.850.871 ocupados que responden esa pregunta.

resulta excesivo que reciban el 90% del gasto fiscal en capacitación. Luego, esto se debe, en parte, a la propia estructura de la FT.

En particular, la FT opera como un beneficio que permite descontar del pago de impuestos un monto fijo para empresas que pueden considerarse pequeñas o medianas, y un porcentaje de la Planilla Anual de Remuneraciones Imponibles (PARI). Los descuentos operan de la siguiente manera:

- Si la empresa tiene un PARI entre 0 y 34,99 UTM (\$2.506.998), no tiene acceso a la FT.
- Si la empresa tiene un PARI de 35 a 44,99 UTM (\$3.223.488) puede descontar por la FT hasta 7 UTM (\$501.543)
- Si la empresa tiene un PARI de 45 a 900 UTM (\$64.484.100) puede descontar por la FT hasta 9 UTM (\$644.841)
- Por último, si la empresa tiene un PARI superior a 900 UTM, puede descontar hasta el 1% del PARI por la FT.

Del sistema anterior, surgen varios problemas. En primer lugar, solo aquellas empresas que tengan utilidades y, por lo tanto, deban pagar impuestos tienen incentivos para utilizar la FT, y siempre por un monto menor que la utilidad. Esto predispone el sistema de la FT a favor de las grandes empresas, que suelen tener mayores utilidades y, por lo tanto, pueden verse beneficiadas por la reducción de impuestos.

Por otro lado, que la FT esté asociada a una devolución de impuestos implica que una pequeña o mediana empresa, que tenga utilidades durante el año y desee realizar una capacitación, tenga que pagar la capacitación de inmediato y luego esperar hasta abril para solicitar el beneficio de la FT. Teniendo en cuenta que las pequeñas y medianas empresas tienen cajas más ajustadas, resulta poco atractivo para ellas utilizar dicho mecanismo.

También existe un tema de escala. Es relativamente más fácil para una empresa con 200 trabajadores enviar a capacitar a 5 de ellos, ya que representa el 2,5% de la dotación, que para una empresa con 10 trabajadores enviar a capacitar a 1, ya que esto representa el 10% de la dotación.

Además, utilizar la plataforma del SENCE requiere una estructura instalada en la empresa que pueda, entre otros, gestionar los accesos a la plataforma con la clave SENCE, verificar la asistencia electrónica en los cursos de e-learning, contratar una OTIC y dar seguimiento al formulario F22 del Sistema de Impuestos Internos para solicitar el beneficio de la FT. Lo anterior suele ser cubierto en las grandes empresas por los departamentos de recursos humanos y de contabilidad, pero dichas estructuras no suelen existir en las pequeñas y medianas empresas.

Por otro lado, la diferencia entre el gasto privado y el público en los cursos a distancia sugiere que los privados no valoran estos cursos en la misma medida que otras modalidades, como el e-learning. Lo anterior puede deberse a varios factores, como la dificultad para gestionar el autoaprendizaje del trabajador y los mecanismos de evaluación, lo que dificulta aún más la capacidad de las empresas, sobre todo de las medianas y pequeñas, para gestionar la capacitación. Esto también fue ratificado por un estudio a cargo del SENCE, publicado en enero de 2026,<sup>9</sup> en el que se determina que la modalidad a distancia está obsoleta y presenta escasa capacidad de fiscalización, además de desventajas estructurales frente a la modalidad de e-learning asincrónica. En este sentido, es positivo que, desde marzo de 2026, se haya eliminado este tipo de capacitación en la FT.

Por último, es fundamental notar que una proporción importante de los cursos, que representan al menos el 50% del gasto fiscal en la FT, está dedicada a capacitaciones que se pueden considerar básicas para el desempeño del trabajo, como las de trabajo en equipo, de planillas electrónicas, de seguridad y prevención de riesgos, de legislación laboral y previsión social, de atención al público, entre otras. No obstante, estas capacitaciones en conocimientos generales son necesarias, dados los costos o las pérdidas asociados en caso de no contar con ellas. Dado lo anterior, desde un punto de vista conceptual, es poco probable esperar que las capacitaciones vía la FT produzcan aumentos de salarios o de empleo, ya que no son capacitaciones que entreguen elementos adicionales orientados a aumentar la productividad de los

---

<sup>9</sup> “Análisis económico y estadístico de las modalidades de capacitación de Franquicia Tributaria”. Unidad de Desarrollo Estratégico, SENCE.

trabajadores, sino más bien son elementos básicos que son necesarios para poder realizar sus labores.

#### **IV. Metodología**

Esta sección tiene como objetivo proveer evidencia general sobre los efectos de las capacitaciones a través de la FT del SENCE. En particular, como se mencionó anteriormente, el estudio de la DIPRES es local y, por lo tanto, hace falta un estudio que permita comprender el sistema en su conjunto. Luego, en esta sección se propone una metodología que sí permite evaluar la FT de manera agregada respecto de sus efectos sobre los salarios y el empleo.

Con el fin de realizar este estudio, se utilizará la Encuesta de Protección Social (EPS) y, en particular, sus ediciones de 2024, 2019, 2015 y 2009, lo que abarca 15 años de análisis. Esta base de datos será complementada con los ingresos provenientes de registros administrativos, lo que nos permitirá contar con historias laborales más completas y con una mejor calidad de los datos de ingresos que los disponibles en la EPS.

##### **a. Aspecto cualitativo: Relevancia**

Un primer aspecto a considerar es la percepción subjetiva del trabajador respecto de la capacitación. Lo anterior es relevante, en tanto no todas las capacitaciones deberían generar alzas de salarios o de empleabilidad. Por ejemplo, como ya vimos en la sección anterior, es posible que los trabajadores accedan a capacitaciones para mantenerse al día con los protocolos o sistemas utilizados en sus trabajos, con las medidas de seguridad, con la actualización de la ley laboral (como la Ley Karin) o con dinámicas para desarrollar el trabajo en equipo. Todo lo anterior puede considerarse un mínimo necesario para que los trabajadores desempeñen sus funciones y, por lo tanto, no constituye una instancia que genere aumentos de productividad que ameriten, por ejemplo, aumentos salariales.

Para evaluar este componente subjetivo, se emplean dos preguntas de la EPS. Una pregunta sobre la relevancia de la última capacitación realizada,<sup>10</sup> y la otra sobre el

---

<sup>10</sup> Si existe más de una capacitación, se solicita contestar sobre aquella considerada más relevante.

mecanismo de financiamiento de la capacitación. En la última pregunta se incluye como respuesta el SENCE. Es importante tener en cuenta que afirmar que el SENCE financió la capacitación no implica necesariamente que esta se haya realizado a través de la FT, ya que el SENCE también realiza capacitaciones directamente. Sin embargo, el nivel de aporte fiscal involucrado en la FT es muy superior al de gasto directo en los cursos del SENCE. En particular, como se mencionó anteriormente, el último dato del costo de la FT es de US\$ 224 millones, mientras que el costo del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo es de US\$ 2,2 millones,<sup>11</sup> lo que equivale al 1% del monto involucrado en la FT.

Con ello en cuenta, la Figura 5 muestra la evolución de la percepción de los trabajadores respecto de los cursos de capacitación realizados. Esta pregunta considera el curso más importante realizado en los últimos 5 años, lo que también aporta una medida adicional de profundidad a otros estudios realizados, que tienden a tener periodos más acotados.

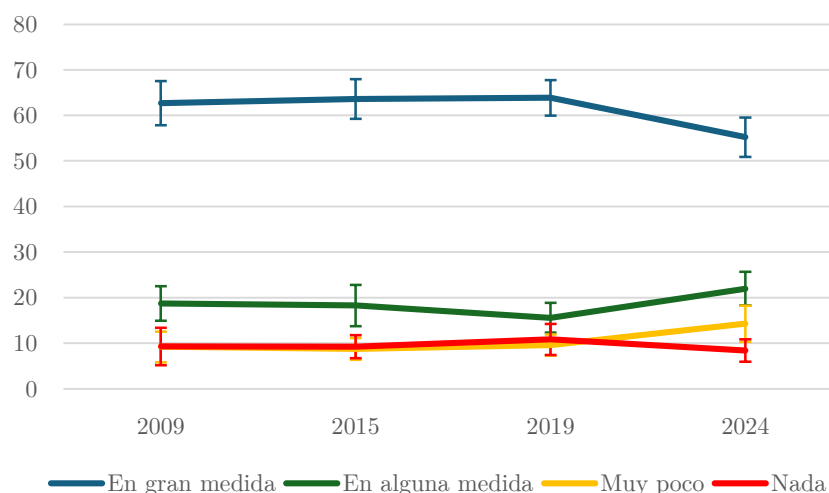
Al respecto, encontramos que, en promedio, cerca del 61% de los trabajadores considera que la capacitación fue muy relevante, un 19% la considera relevante en alguna medida, un 10% la considera muy poco relevante y, finalmente, un 9% cree que no fue nada relevante.

De este análisis cualitativo general se desprende que las capacitaciones sí son relevantes para los trabajadores, ya que cerca del 80% de ellos las evalúan positivamente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esto implica que un 10% de las capacitaciones son consideradas nada relevantes.

---

<sup>11</sup> Este dato se obtiene de dividir el presupuesto del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo (\$2.062.000.000) de 2025 en el tipo de cambio de referencia del Banco Central para 2025 de \$951,64.

**Figura 5**  
**Relevancia de programas de capacitación entre 2009 y 2024**



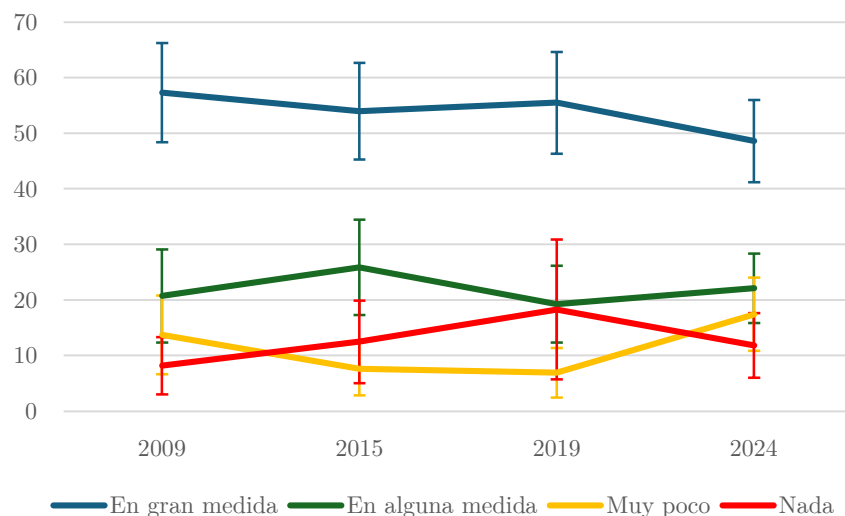
Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024.

A continuación, descompondremos la respuesta anterior según el mecanismo de financiamiento de la capacitación. En particular, utilizaremos solo dos categorías: financiamiento a través de SENCE o financiamiento propio de la empresa.

La Figura 6 presenta únicamente los resultados de las capacitaciones financiadas por el SENCE. Si consideramos los promedios del periodo, obtenemos que cerca de un 54% de los trabajadores considera que su capacitación fue relevante “en gran medida”, le sigue un 22% que cree que fue relevante “en alguna medida”, luego un 11% que considera la capacitación “muy poco” relevante, y un 13% que no cree que haya sido relevante.

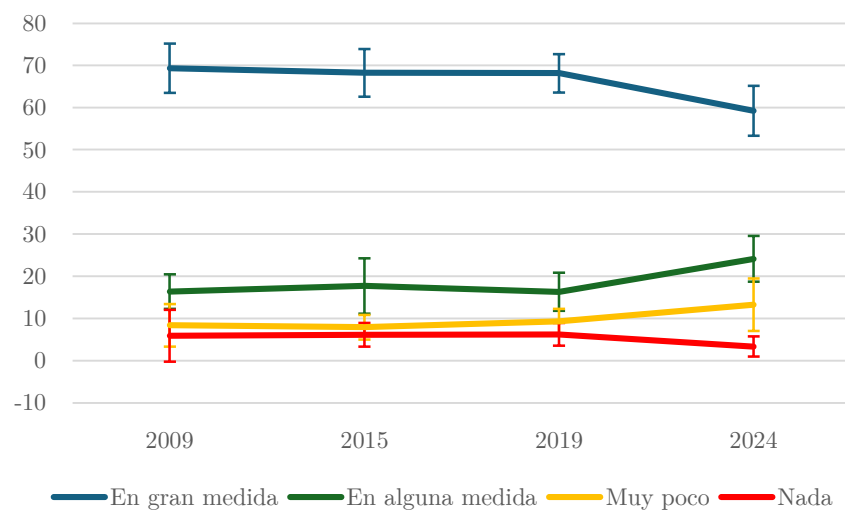
La Figura 7 presenta únicamente los resultados de las capacitaciones financiadas por la empresa o el patrón. Al repetir el análisis promedio, tenemos que aproximadamente un 66% de los trabajadores considera que su capacitación fue relevante “en gran medida”, le sigue un 19% que cree que fue relevante “en alguna medida”, luego un 10% que considera la capacitación “muy poco” relevante, y un 5% que no cree que haya sido relevante.

**Figura 6**  
**Relevancia de programas de capacitación entre 2009 y 2024 – Solo SENCE**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

**Figura 7**  
**Relevancia de programas de capacitación entre 2009 y 2024 – Solo Empresa**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

Lo anterior ilustra dos aspectos. En primer lugar, en términos generales, la evaluación positiva de las capacitaciones se mantiene, independientemente de si la capacitación es financiada por SENCE o por la empresa. No obstante, existen diferencias significativas en las evaluaciones según el tipo de financiamiento. Por un lado, las capacitaciones financiadas directamente por la empresa registran una concentración de respuestas en la categoría “en gran medida” que es 12 puntos porcentuales superior a la de la vía SENCE. En el otro extremo, las opciones financiadas por la empresa reducen en 8 puntos porcentuales la proporción de trabajadores que valoran la capacitación como “nada” relevante.

Los resultados expuestos acá también están en línea con otros estudios que han abordado aspectos cualitativos de las capacitaciones. Por ejemplo, Bravo (2026) muestra, con datos de la Encuesta Laboral (ENCLA) de 2023, que en cerca del 80% de las empresas, empleadores y trabajadores declararon que la capacitación mejoró el desempeño laboral del personal capacitado.

#### **b. Aspectos cuantitativos: Propensity Score Matching**

En cuanto a los aspectos cuantitativos, se utilizarán los datos de capacitación y de caracterización de las personas de la EPS, junto con los datos administrativos. Lo anterior nos permite evaluar cómo la capacitación influyó posteriormente en los salarios y la empleabilidad, evitando los sesgos generalmente asociados a la declaración de ingresos y a la memoria de los eventos laborales.

Para ello, se utiliza una técnica denominada *Propensity Score Matching* (PSM). Esta técnica consiste en encontrar dos personas que tengan una serie de características equivalentes, salvo en el aspecto de capacitación, en donde una será capacitada y la otra no. Luego, en principio, al ser similares en todo, salvo en la capacitación, podemos observar el efecto de esta. Esto se conoce como ATE,<sup>12</sup> es decir, el efecto promedio de la política sobre los capacitados. Variaciones de esta técnica ya han sido empleadas para estudiar los efectos de la FT, como se observa en Rodríguez (2008), quien utiliza datos de la encuesta CASEN. No obstante, el modelo presenta diversas

---

<sup>12</sup> Average treatment effect.

limitaciones que pueden dar lugar a estimaciones sesgadas, lo cual se discutirá a lo largo de esta sección.

Para ello, la base de datos se filtra, dejando solo a aquellos trabajadores menores de 65 años al momento de la encuesta, asalariados del sector privado en ese momento y que además tengan registros de ingresos en los datos administrativos.

Las medidas que utilizaremos para emparejar a las personas serán las siguientes:

- Sexo
- Edad
- Nivel educacional completo
- Meses de experiencia laboral potencial

El nivel educacional completo se calcula a partir del último nivel educacional declarado por el trabajador, y se divide en cuatro niveles: educación básica, educación media,<sup>13</sup> educación técnico-profesional<sup>14</sup> y educación universitaria.<sup>15</sup>

Por su parte, los meses de experiencia laboral potencial se calculan como el número de meses en los que la persona figura con ingresos en el registro administrativo. Dado que los registros administrativos pueden no reflejar ingresos por impago de cotizaciones previsionales, debe entenderse que esta es una medida potencial. Debido a que el registro administrativo comenzó en 2002, se utiliza la EPS desde 2009.

Adicionalmente, la EPS del año 2012 no se utilizará, ya que no se considera un producto logrado y presenta problemas de inferencia estadística.

Al respecto de las capacitaciones, la EPS pregunta si, desde la última ronda o desde que cumplió los 18 años, se ha recibido alguna capacitación laboral.<sup>16</sup> Esto abre un espacio en el que la capacitación puede tener hasta 5 años de antigüedad, lo que permite evaluar los efectos de las capacitaciones en periodos más largos que en otros estudios.

---

<sup>13</sup> Esto incluye los programas de educación media científico-humanista y técnico-profesional.

<sup>14</sup> Esto incluye centros de formación técnica (CFT) e institutos profesionales (IP).

<sup>15</sup> Esto incluye estudios de pre y postgrado.

<sup>16</sup> En caso de existir más de una, suelen pedirse los detalles de la capacitación considerada más importante.

### c. Aspectos cuantitativos: Salarios

Entonces, comenzaremos por estudiar el efecto de la capacitación sobre los salarios. Los salarios se medirán como el logaritmo del ingreso bruto total obtenido por la persona durante un periodo de 12 meses. Los periodos por utilizar para cada EPS intentan seguir la lógica de medir los ingresos durante los 12 meses siguientes al inicio del trabajo de campo. Sin embargo, esto no es posible en las ediciones de 2009 y de 2019.<sup>17</sup> Teniendo lo anterior en consideración, los periodos a utilizar para determinar el ingreso anualizado vienen dados por:

- EPS 2009: mayo 2009 a abril 2010
- EPS 2015: abril 2015 a marzo 2016
- EPS 2019: abril 2019 a marzo 2020
- EPS 2024: octubre 2023 a septiembre 2024

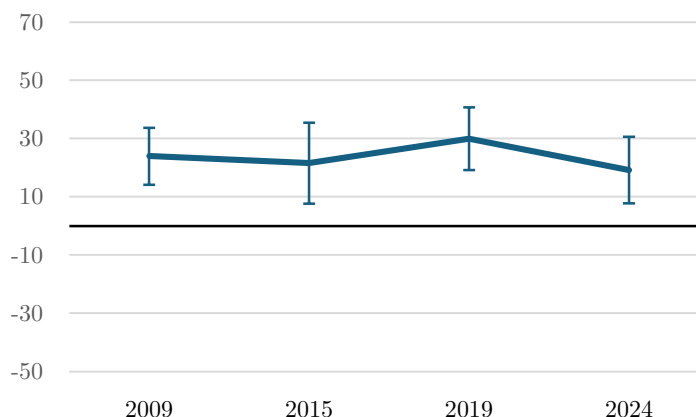
La Figura 8 muestra el efecto observado de las capacitaciones sobre el logaritmo del ingreso bruto anual del sistema en su conjunto. Como se puede observar, el efecto encontrado es positivo y significativo para los periodos de tiempo. Esto indicaría que aquellos trabajadores capacitados perciben, en promedio, un aumento de remuneración del 24% por sobre los no capacitados.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el PSM utilizado no controla el tamaño de la firma, ya que los datos disponibles no incluyen dichas variables. Como ya se mostró en la sección anterior, la mayoría de las empresas que participan de los sistemas de capacitación, y sobre todo de la FT del SENCE, son grandes empresas. Lo anterior hace posible que estemos comparando trabajadores de grandes empresas, que suelen pagar y capacitar más, con trabajadores no capacitados de empresas pequeñas, que suelen pagar menos.

---

<sup>17</sup> Debido a que el trabajo de campo de la EPS 2009 duró 13 meses, desde abril de 2009 hasta abril de 2010. Luego, considerar 12 meses desde abril de 2009 no considera a quienes declaren capacitaciones en abril de 2010. Por su parte, la EPS 2019 inició su trabajo de campo en diciembre de 2019 y tuvo que ser detenida en marzo de 2020, para cambiar de formato. Entonces, considerar los 12 meses siguientes al inicio introduce problemas al incluir el inicio de la pandemia.

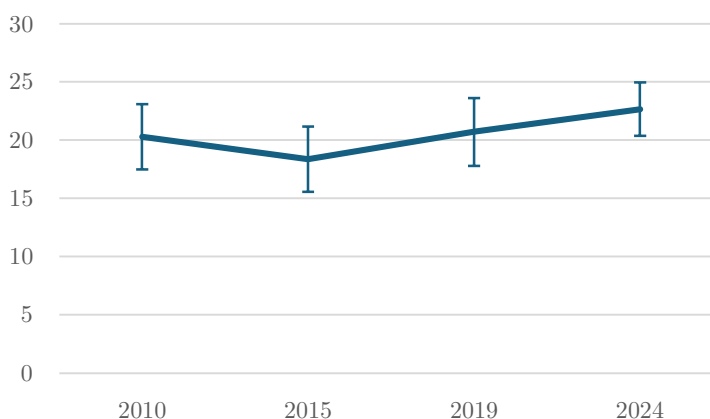
**Figura 8**  
**Efecto en ingreso de capacitación entre 2009 y 2024 – Sin filtro de tamaño**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

Para distinguir ambos efectos, se utilizará la ESI de cada año para determinar el premio salarial asociado a las empresas grandes,<sup>18</sup> como se muestra en la Figura 9.

**Figura 9**  
**Premio salarial de empresas grandes entre 2010 y 2024**

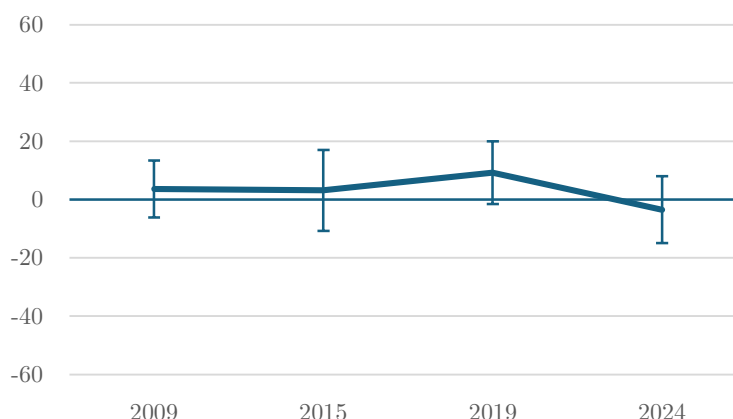


Fuente: elaboración propia con base en las encuestas ESI 2010, 2015, 2019 y 2024. Intervalos de confianza al 95%.

<sup>18</sup> Para esto, se realiza una regresión de salarios controlando por sexo, edad, nivel educacional (medido de la misma forma que en el PSM) y distinguiendo grandes empresas. La definición de gran empresa es aquella que contrata a más de 200 trabajadores. Se excluyen las pequeñas empresas con menos de 5 trabajadores. Dado que no hay datos de la ESI para 2009, se considerará la ESI de 2010 en reemplazo.

Con esto en cuenta, podemos observar que el premio de las grandes empresas genera, en promedio, un 22% adicional de sueldo para los trabajadores de empresas medianas o pequeñas. Luego, el efecto que consideramos “limpio” del efecto tamaño de la empresa corresponde al efecto original encontrado menos el premio salarial de las grandes empresas encontrado para cada año. Es importante notar que esta medición es conservadora, dado que el 13% del gasto público en capacitaciones se destina a empresas pequeñas o medianas. La Figura 10 muestra los efectos filtrados por tamaño.

**Figura 10**  
**Efecto en ingreso de capacitación entre 2009 y 2024 – Todas las capacitaciones descontando premio salarial de grandes empresas**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

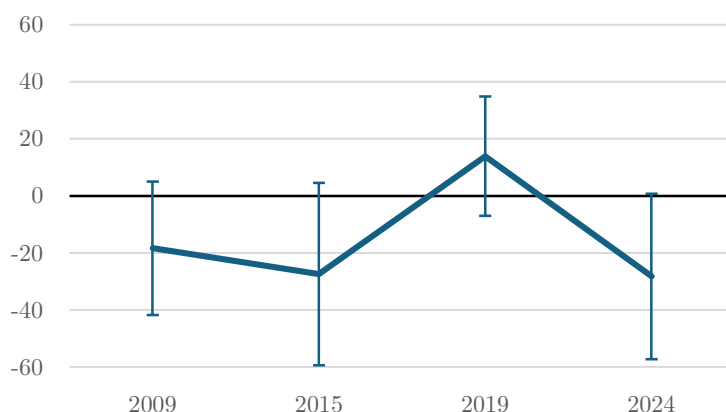
Lo anterior sugiere que, a nivel agregado, no existen efectos significativos de las capacitaciones sobre los salarios brutos anuales en general.

Con lo anterior en cuenta, ahora vemos en la Figura 11 los efectos de las capacitaciones financiadas exclusivamente por SENCE. El cálculo presentado ya descuenta el premio salarial por el tamaño. Aquí es necesario precisar que solo el 25% de las capacitaciones observadas en la EPS, tras los filtros aplicados, corresponden a capacitaciones vía SENCE. Lo anterior implica que los intervalos de confianza de las estimaciones serán naturalmente mayores. Con todo, debe tenerse en cuenta que la intención de este estudio radica en determinar si existen efectos significativos o no, más que en la magnitud del efecto en sí.

Con ello en cuenta, se observa que las capacitaciones vía SENCE presentan el mismo fenómeno, en el que las capacitaciones no generan variaciones significativas en el ingreso anual bruto.

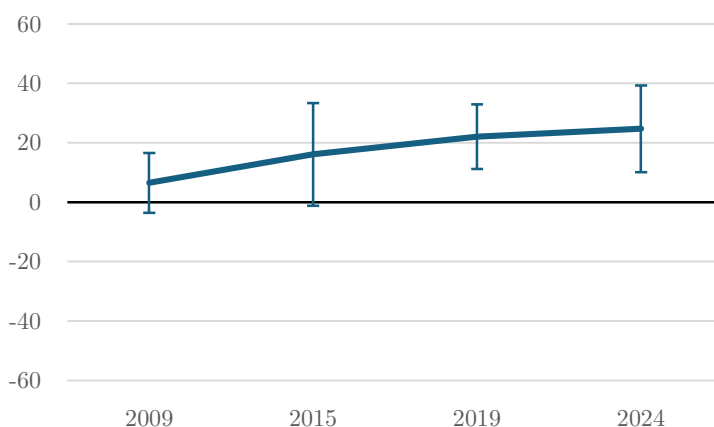
Por último, la Figura 12 presenta el efecto de la capacitación cuando esta es pagada por la empresa. Al igual que en las figuras anteriores, este efecto ya descuenta el premio en función del tamaño de la empresa.

**Figura 11**  
**Efecto en ingreso de capacitación entre 2009 y 2024 – Solo**  
**financiamiento SENCE descontando premio salarial de grandes**  
**empresas**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

**Figura 12**  
**Efecto en ingreso de capacitación entre 2009 y 2024 – Solo**  
**financiamiento empresa descontando premio salarial de grandes**  
**empresas**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

Como puede observarse, los efectos son positivos y significativos en dos de los cuatro años. Esto sugiere que en 2019 los trabajadores capacitados aumentaron sus ingresos anuales en cerca de un 22%, mientras que en 2024 lo hicieron en un 25%.

En la literatura hay cierta evidencia que respalda este hallazgo. Bravo (2026) encuentra que las empresas que financian sus capacitaciones son más propensas a realizar acciones de evaluación de impacto posteriores a la capacitación que las que las financian a través de la FT del SENCE. Lo anterior es coherente con la idea de que las empresas son más selectivas y dedican más tiempo a la gestión de la capacitación cuando utilizan recursos propios.

También es importante mencionar que hay factores pendientes que pueden influir en esos premios, como la región o el rubro al que se dedican dichas empresas. Teniendo ello en cuenta, los principales resultados que se pueden extraer de este ejercicio son los siguientes. En primer lugar, este estudio no encuentra evidencia de que el sistema de capacitaciones, en general, incremente las remuneraciones brutas anuales de los trabajadores. Esto refuerza los hallazgos de la literatura, como los de Bravo (2026) y la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral (2011). En segundo lugar, las capacitaciones impartidas a través de SENCE tampoco logran generar cambios significativos en los ingresos. Esto probablemente se sustenta, como

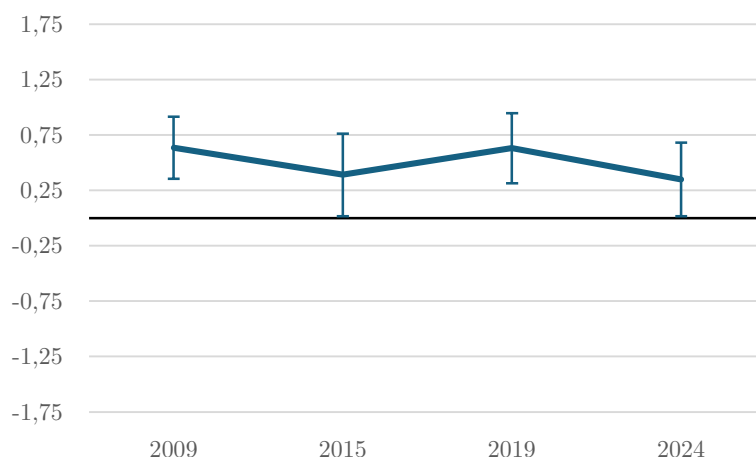
se mencionó anteriormente, no necesariamente en que las capacitaciones a través de la FT no sean relevantes, sino más bien en la naturaleza de capacitar en habilidades básicas. En tercer lugar, las capacitaciones financiadas por las empresas sí pueden tener impacto en las remuneraciones de los trabajadores, pero eso ocurre solo en los últimos años. En este aspecto, una posibilidad que explique esto es que las empresas que capacitan a sus trabajadores inviertan grandes sumas de dinero y los formen mediante diplomados, programas de postgrado o educación ejecutiva, que, naturalmente, son más costosos, pero suelen ofrecer premios salariales significativos.

#### **d. Aspectos cuantitativos: Empleo**

A continuación, estudiaremos los efectos sobre el empleo. Para ello, se considerará la cantidad de periodos en los que los trabajadores han estado empleados en un plazo de 12 meses. Esto quiere decir que mediremos el efecto de las capacitaciones en meses adicionales de empleo, en comparación con trabajadores no capacitados de características observables similares. Las ventanas utilizadas corresponden a las mismas mencionadas en la sección de ingresos.

La Figura 13 muestra el efecto de la capacitación en el empleo en el sistema de capacitación en general. Como se puede observar, los trabajadores capacitados presentan aproximadamente 0,5 meses más de empleo que los no capacitados. Ahora bien, al igual que se mencionó con respecto a los ingresos, hay varios motivos no contemplados en el PSM que sugieren que los trabajadores capacitados presentan más meses de empleo.

**Figura 13**  
**Efecto potencial en empleo de capacitación entre 2009 y 2024 –**  
**Todas las capacitaciones**



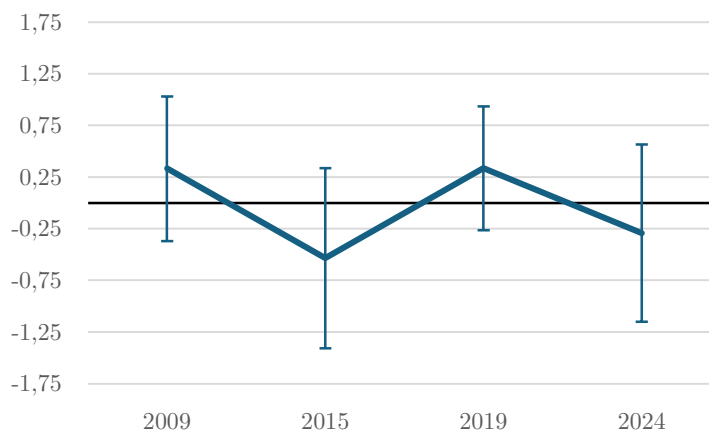
Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

Por ejemplo, nuevamente puede ocurrir que los trabajadores capacitados provengan de grandes empresas y los no capacitados, de pequeñas. Luego, si las grandes empresas son más estables en términos de empleo, el efecto encontrado confunde estar capacitado con trabajar para una empresa grande. También es probable que se elijan a los mejores trabajadores para ser capacitados, y si dichos trabajadores presentan mejores condiciones de empleo en general, entonces se confunde el efecto de la capacitación con el desempeño del trabajador.

Dado lo anterior y ante la ausencia de mecanismos para controlarlo, es necesario entender que los efectos sobre el empleo son potenciales. Adicionalmente, más que el efecto potencial encontrado, lo que debe interesarnos es la diferencia entre las capacitaciones con financiamiento del SENCE y con financiamiento de la empresa, más allá de los efectos particulares de cada una.

A continuación, la Figura 14 presenta los efectos potenciales del empleo de las capacitaciones con financiamiento de SENCE. Como se puede observar, a diferencia del sistema en general, las capacitaciones financiadas por SENCE no muestran efectos significativos en ningún periodo.

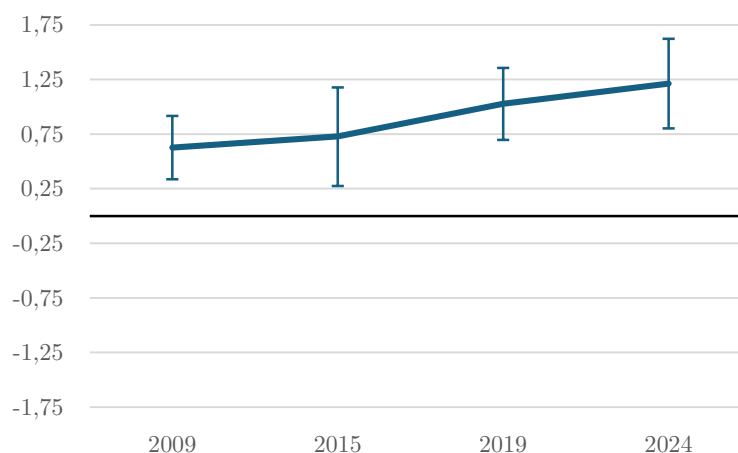
**Figura 14**  
**Efecto potencial en empleo de capacitación entre 2009 y 2024 –**  
**Solo financiamiento SENCE**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

Por último, la Figura 15 presenta los efectos potenciales de las capacitaciones cuando el financiamiento proviene de la empresa. Como se puede observar, los efectos potenciales son positivos y estadísticamente significativos en todos los periodos. En particular, el efecto promedio de los cuatro periodos es de aproximadamente 0,9 meses adicionales de empleo. Aquí, nuevamente, debe tenerse en cuenta que estos efectos pueden incorporar características no observables.

**Figura 15**  
**Efecto potencial en empleo de capacitación entre 2009 y 2024 –**  
**Solo financiamiento empresa**



Fuente: elaboración propia con base en encuestas EPS 2009-2024. Intervalos de confianza al 95%.

Aquí, nuevamente, quedan factores pendientes que pueden influir en esos premios, como la región o el rubro al que se dedican dichas empresas. Con todo, y teniendo en cuenta que hablamos de efectos potenciales, las conclusiones del ejercicio sobre empleo son las siguientes. En primer lugar, el sistema de capacitaciones, en general, sí tendría algún efecto potencial sobre el empleo, con un máximo de 0,5 meses de empleo adicional por año. Luego, las capacitaciones vía SENCE no tendrían efecto potencial significativo. Por último, las capacitaciones financiadas por las empresas sí tendrían efectos potenciales significativos, de hasta 0,9 meses adicionales de empleo por año en promedio.

## **V. Recomendaciones de política pública**

Dados los resultados del estudio realizado en este documento, las recomendaciones de política pública que pueden extraerse son las siguientes:

- El sistema de la FT del SENCE debería mantenerse. Lo anterior se fundamenta en dos razones. La primera es que una gran mayoría de los trabajadores capacitados, incluidos aquellos capacitados a través de SENCE, considera que las capacitaciones son muy relevantes para su ocupación actual. Adicionalmente, Bravo (2026) respalda esto al constatar que los empleadores también consideran que dichas capacitaciones mejoran el desempeño. La segunda es que las capacitaciones vía FT del SENCE están dirigidas, en una proporción relevante, a habilidades consideradas básicas para el desarrollo de los trabajos. Que las capacitaciones realizadas por la FT no generen aumentos de ingresos ni de empleo coincide precisamente con la naturaleza de dichas capacitaciones.
- La estructura de FT está enfocada en las grandes empresas por diseño del mecanismo de financiamiento, que se basa principalmente en la reducción del pago de impuestos. Si se busca incrementar la participación de las pequeñas y medianas empresas en las capacitaciones, debería considerarse un mecanismo distinto al de la FT. En particular, se podría utilizar un sistema de subsidio directo mediante vouchers que les permita a dichas empresas no pagar la totalidad de la capacitación al momento de realizarla, en vez de tener que esperar a la declaración de impuestos de cada año.

- La eliminación de la modalidad a distancia es acertada, en tanto el gasto privado en capacitaciones sugiere que esta modalidad es menos valorada por las empresas. Adicionalmente, dicha modalidad presenta problemas de monitoreo y evaluación. Además, la modalidad de e-learning asincrónico es superior si se busca generar aprendizaje al propio ritmo del trabajador.
- Las diferencias en los efectos potenciales entre las capacitaciones realizadas por las empresas y las realizadas a través de SENCE sugieren que, cuando las empresas deben financiar la capacitación, presentan un comportamiento distinto en la evaluación y el seguimiento de la capacitación y, potencialmente, acceden a capacitaciones distintas. Dado lo anterior, si más allá de la satisfacción de los trabajadores capacitados, queremos observar efectos potenciales en ingresos y empleo, es recomendable que la FT del SENCE posibilite estos potenciales cursos que las empresas financian por su cuenta, además de alinear los incentivos de las empresas, haciendo que paguen siempre al menos una fracción del costo de la capacitación. De esta manera, resulta positivo que el proyecto que se discute actualmente reduzca el beneficio del 100% al 80% del gasto de capacitación para los trabajadores con remuneraciones inferiores a 25 UTM.<sup>19</sup> Por otro lado, es posible que los cursos que financian las empresas no estén disponibles a través del SENCE, dado que sus costos son más altos. Dado lo anterior, se sugiere elevar el costo máximo a descontar por hora, lo que permitiría acceder potencialmente a cursos de mayor calidad. En particular, se puede aprovechar la reducción del tramo máximo de descuento para aumentar el valor hora máximo permitido. Así, por ejemplo, si se reduce el tramo máximo de descuento al 80%, se puede ampliar el valor por hora permitido hasta un 25% sin generar aumentos del gasto fiscal. Adicionalmente, esta medida permitiría aumentar la competencia y la variedad de cursos ofrecidos en el sistema.

---

<sup>19</sup> Boletín 18216-05, del proyecto “Para la reconstrucción nacional y el desarrollo económico y social”. La indicación realizada se encuentra en el oficio del 17 de julio “Oficio modificaciones cámara de origen”

- No obstante lo anterior, es importante tener en cuenta que, para los cursos en modalidad e-learning, los costos marginales son decrecientes. Recibir un pago fijo por hora por trabajador capacitado, cuando los costos marginales son decrecientes, hace que, en la práctica, los proveedores de dichas capacitaciones obtengan beneficios que aumentan más que proporcionalmente por cada trabajador inscrito. Lo anterior genera un mecanismo para capturar rentas e impedir la competencia. Con ello en cuenta, se sugiere que la FT del SENCE incorpore un pago decreciente por trabajador para dicha modalidad.<sup>20</sup>
- El punto anterior también debería considerarse, en menor medida, para la modalidad presencial, a pesar de que esta no cuenta con las economías de escala de la modalidad de e-learning. Esto está en línea con la disminución de la uniformidad del valor hora en el mercado de las capacitaciones laborales. En particular, el informe del CSP (2015) muestra que una estructura uniforme de valor-hora, en general, funciona como un mecanismo de coordinación de precios entre los prestadores de capacitación, lo que reduce la competencia.
- Por otro lado, los tramos de ingresos de los trabajadores definidos en la FT deberían modificarse. En particular, deberían disminuirse, ya que un ingreso de 25 UTM mensuales abarca a una gran cantidad de trabajadores del país. Lo anterior es consistente con el resultado del estudio de la DIPRES, según el cual no se observan efectos locales entre los capacitados y los no capacitados. Adicionalmente, podría considerarse eliminar el segundo tramo del 50% o bien reducirlo de manera significativa. Por ejemplo, se podría reducir el ingreso del trabajador necesario para un 80% de cobertura a 1 ingreso mediano bruto (\$680.000 líquidos, o bien \$830.000 brutos)<sup>21</sup>, lo que corresponde a 11,6 UTM, y el ingreso necesario para el 50% de cobertura se podría reducir a 1,5 ingresos medianos brutos (\$1.020.000 líquidos, o bien \$1.275.000 brutos), lo que corresponde a 17,8 UTM. Esto nuevamente liberaría recursos que podrían destinarse a aumentar el valor máximo por hora a descontar, sin aumentar el

---

<sup>20</sup> Este punto se analiza en detalle en el documento “Análisis económico y estadístico de las modalidades de capacitación de la Franquicia Tributaria”.

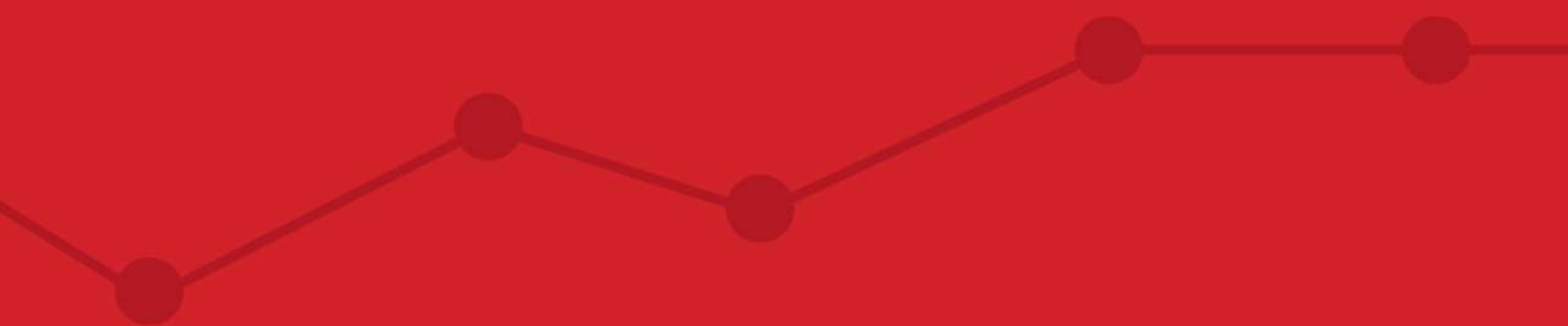
<sup>21</sup> Se calcula de la misma forma que el sueldo líquido de la primera sección.

gasto fiscal total, lo que reforzaría el incentivo para realizar potencialmente mejores capacitaciones para un grupo más vulnerable de trabajadores.

- Por último, actualmente, para obtener el beneficio tributario, se exige una asistencia del 75% en los cursos presenciales o el cumplimiento del 100% de las horas en los cursos en modalidad e-learning. Si bien SENCE exige que, para usar la FT, los cursos cuenten con evaluaciones, no se requiere la aprobación del curso para obtener los beneficios de la FT. Dado esto, se propone incorporar un mecanismo de aprobación de la capacitación como requisito para acceder a los beneficios de la FT.

## Referencias

- Amaral, N., De Diego, M., Pagés, C., Prada, M. 2018. “Hacia un sistema de formación técnico-profesional de Chile: un análisis funcional”. Nota técnica N.º 1522, División de Mercados Laborales, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bravo, J. 2026. “Radiografía de la capacitación en Chile a la luz de la ENCLA 2023”. Informe N.º 75. Observatorio del Contexto Económico, Universidad Diego Portales.
- Carillo, F., De Diego, M., Miranda, R. 2018. “Caracterización del funcionamiento de la franquicia tributaria”. Comisión Nacional de Productividad.
- Centro de Sistemas Públicos. 2015. “Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile”.
- Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. 2011. “Informe final”
- Dirección de Presupuestos. 2025. “Evaluación de impacto Franquicia Tributaria”. Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal, Ministerio de Hacienda.
- Rodríguez, J. 2008. “Una evaluación de la franquicia tributaria para la capacitación”. Cámara Chilena de la Construcción.
- SENCE. 2026. “Análisis económico y estadístico de las modalidades de capacitación de la Franquicia Tributaria”. Unidad de Desarrollo Estratégico.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP.

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico