



**UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL**

**Diseño de un Modelo de Asignación de Incentivos
Regionales, para atraer y retener
Capital Humano Calificado a comunas y regiones de
Chile**

(Borrador Final)

**Tesis conducente al Grado
de Magíster en Gerencia
Social**

**Cristina Charles Vásquez
Temuco, Chile
2012**

TEMUCO, Julio de 2012



**UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL**

Diseño de un Modelo de Asignación de Incentivos Regionales, para atraer y retener Capital Humano Calificado a comunas y regiones de Chile

**Tesis conducente al Grado de
Magíster en Gerencia Social**

Autor:

**Cristina Charles Vásquez
Contador Público y Auditor,
Ingeniero Comercial**

Profesor Guía:

**Sr. Heinrich von Baer von Lochow
Dr. Universidad de Tierarz-Tliche
Hocashue, Alemania
Universidad de La Frontera**

TEMUCO, Julio de 2012

Agradecimientos

A mis hijos, mi madre y mi familia, por su amor y apoyo incondicional; a mis amigos por sus constantes arengas y alegrías; a mis Profesores, porque no sólo me entregaron conocimientos, sino que también un nuevo horizonte de vida y; muy especialmente a Dios, que permite que todo lo anterior sea posible...

ÍNDICE TEMÁTICO

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
Problema de investigación	12
Justificación del Proyecto	13
Objetivos del Proyecto	14
I. MARCO TEÓRICO	15
1.1. Teoría del Capital Humano	16
1.2. Capital Humano y Talento Calificado	19
1.3. Competitividad Territorial y Crecimiento Económico	27
1.4. Importancia del Capital Humano para el Desarrollo Local y Regional	37
1.5. Incentivos como herramienta motivacional al Capital Humano Calificado	40
1.6. Modelos para la toma de decisiones	46
II. MARCO DE ANTECEDENTES	55
2.1. Principales factores de atracción y retención de Capital Humano Calificado.	55
2.2. Experiencia de otros países	58
2.3. Políticas y programas para atraer y retener Capital Humano Calificado: el caso Chileno	72
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	91
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	94
CONCLUSIONES	114
FUENTES DE INFORMACIÓN	119
ANEXOS	128

Índice de Figuras

Nº Figura	Descripción	Nº Pág.
1	De la Era industrial a la Era del Conocimiento	20
2	Capital Humano y sus Relaciones	22
3	Tipos de Capital Humano	25
4	El Diamante de la Competitividad de Porter	29
5	Factores determinantes de la “Competitividad Sistémica”	30
6	Índice de Competitividad Global 2008-2009	33
7	Los Determinantes del Desarrollo Endógeno	35
8	La Gestión del Conocimiento contribuye a la obtención de Resultados Económicos.	40
9	El Círculo del Talento	44
10	Necesidades Humanas, la clave de comprensión del comportamiento.	44
11	Proceso de Toma de Decisiones.	48
12	Diseño de un Modelo.	51
13	Metodología utilizada.	91
14	Incentivos susceptibles de adecuación, mejoras o ampliaciones.	95
15	Incentivos Regionales seleccionados en 1ª instancia.	101
16	Interacción de los componentes del Modelo de Asignación de Incentivos Regionales.	114

Índice de Cuadros

Nº Cuadro	Descripción	Nº Pág.
1	Interés por irse a Regiones/Santiago	78
2	Razones por la que se iría de Regiones/Santiago (% de menciones)	79
3	Razones por la que NO se iría de Regiones/Santiago (% de menciones)	80

Índice de Tablas

Nº Tabla	Descripción	Nº Pág.
1	Flexibilidad en el Trabajo	66
2	Salud y Bienestar	66
3	Cuidado de Cargas Familiares	67
4	Pagos Extraordinarios	67
5	Jubilación	67
6	Apoyo Financiero	68
7	Iniciativas Culturales	68
8	Entrenamiento y Tutorías	68
9	Aprendizaje y Oportunidades de Desarrollo	69
10	Parte de la Matriz de Análisis para el Sector Salud	97
11	Ficha "Talentos para Salud"	102
12	Carreras mejores pagadas al segundo año de egreso	108
13	Factor de Aumento y Estimación de Renta Promedio por nivel de formación respecto del valor promedio de profesionales.	109
14	Distribución de Remuneraciones promedio por nivel de formación y por región.	110

Índice de Gráficos

Nº Gráfico	Descripción	Nº Pág.
1	Índice de Competitividad Regional	33
2	Becas de Postgrado CONICYT, distribución por Región 1991-2007.	74
3	Región de Residencia de seleccionados Becas Chile año 2008 – 2009	75
4	Aumento de Remuneraciones solicitado por Profesionales Santiaguinos para irse a Regiones.	75
5	Calidad de Vida y Posibilidades Laborales Regiones/Santiago.	81
6	Conocimientos de los Incentivos.	84
7	Evaluación de Incentivos Regionales Propuestos.	85
8	Ranking de Incentivos.	86
9	Ranking de incentivos propuestos por los encuestados.	87
10	Incentivos Monetarios según encuestados Fundación Jaime Guzmán.	88

RESUMEN

El presente proyecto tiene por finalidad aportar al estudio del Capital Humano Calificado en Chile, a través de una herramienta de gestión en la forma de un modelo flexible y dinámico que facilite el cálculo y la asignación de incentivos regionales conforme a los requerimientos de Capital Humano Calificado de las comunas y regiones de Chile.

Para la elaboración del modelo, fue necesario identificar, por sector, los instrumentos e incentivos actualmente vigentes en Chile para la atracción y retención de Capital Humano Calificado, información que quedó plasmada en una matriz a la cual se le incorporaron distintos criterios para facilitar el análisis. Una vez sistematizada y analizada la información se procedió a determinar a cuáles de ellos era factible incorporar incentivos regionales, con la premisa base que la incorporación de dichos incentivos no debían implicar una reforma legal. Así, una vez revisados, fueron formulados y seleccionados, en primera instancia, un total de 13 incentivos regionales, los cuáles fueron analizados en profundidad por medio de fichas basadas en la herramienta matriz de marco lógico¹, elaboradas especialmente para tales efectos.

Los principales resultados obtenidos dan cuenta que es necesario que las regiones cuenten con un acervo suficiente de Capital Humano Calificado que les permita fortalecer sus capacidades competitivas. Que si bien hoy existen incentivos nacionales para talento calificado, por cierto con un alto grado de desconocimiento de ellos, no hay incentivos específicos para atraer y retener talento calificado a regiones. Así, los incentivos regionales propuestos se perfilan como elementos motivadores para el ejercicio laboral del talento calificado en regiones.

¹ Esta herramienta es la utilizada por la Dirección de Presupuesto del Gobierno de Chile para evaluar proyectos sociales.

INTRODUCCIÓN

“El camino consiste en permitir y estimular a los habitantes de todas las regiones de Chile para que se incorporen al estudio y solución de sus propios problemas comunales o provinciales”. (Gabriel Salazar, 1999).

Durante diversos periodos de su historia, Chile ha experimentado una creciente y sostenida centralización en todas las dimensiones de desarrollo, transformándose en el país más centralizado de América Latina en relación al tamaño de su economía, población y territorio. Este desarrollo se ha caracterizado por logros desiguales, por una parte con gran éxito a nivel país en términos de su política económica y fiscal, balanza comercial, servicios, infraestructura, entre otros; y por otra, con severas carencias a nivel comunal y regional.

Lo anterior queda demostrado en el hecho que Chile tiene un gobierno central muy fuerte, pero gobiernos regionales y locales muy débiles junto con una sociedad civil frágil y poco participativa, factores que no contribuyen a lograr un desarrollo económico y social armónico y equilibrado.

A su vez, las políticas y programas adoptados a lo largo de nuestra historia constitucional dan cuenta de una uniformidad en el diseño y aplicación de las mismas que no se ajusta a las particularidades territoriales y geográficas de nuestro país, desaprovechándose así recursos valiosos a todo nivel.

Con estas especiales características, Chile se inserta en la era globalizada sorteando las exigencias de una economía dinámica y fluctuante, con un excesivo centralismo político y operativo, y sin haber fortalecido previamente sus capacidades locales y regionales.

Debido a este excesivo centralismo, Santiago se ha convertido en tierra de oportunidades no sólo de inmigrantes extranjeros sino también de compatriotas de diversas comunas y regiones del país y del extranjero que llegan a la capital en busca de más y mejores oportunidades de empleo, mayores ingresos y consecuentemente, de mejores expectativas de vida. Esta apreciación es también observada por organismos internacionales quienes señalan que “hay una concentración alrededor de Santiago, en la Región Metropolitana, en términos de toma de decisiones, actividad empresarial, fuerza laboral, educación superior y en cuanto a investigación y desarrollo” (Informe OCDE, Banco Mundial, 2010, p.17).

De esta manera, Santiago hoy en día se encuentra en un punto de saturación que imposibilita mantener un crecimiento eficiente y sustentable, debido principalmente a los altos índices de población urbana, contaminación ambiental y acústica, congestión vehicular, entre muchas otras variables. Tratar de paliar esta situación demandaría desviar una gran cantidad de recursos hacia la Región Metropolitana (más todavía), en desmedro de las demás regiones de Chile, especialmente las más pobres.

En estos tiempos, en que la posición en los mercados y el crecimiento de los países se encuentra sostenido principalmente en las ventajas competitivas que éste posee con respecto a los demás países, distintos autores y diversas organizaciones mundiales alzan al conocimiento como el principal factor generador de ventajas competitivas, afirmando que en la medida que los territorios aumenten su acervo de capital humano calificado, incrementarán su productividad, su posición y participación en los mercados, y junto con ello, mayores niveles de desarrollo.

No obstante, el Capital Humano Calificado, al igual que políticas y programas, no está exento de centralismo. Las cifras aportadas por el CENSO 2012 dan cuenta que el 49% de Capital Humano Calificado se concentra en la Región Metropolitana y el 51% se encuentra distribuido en el resto de las regiones, de los cuales el 20% lo aglutinan sólo dos regiones (Valparaíso y Bío Bío).

La alta concentración urbana de la capital, sumado a su grave deterioro ambiental, ofrece la coyuntura necesaria para que las regiones se constituyan y se potencien con mayor fuerza como nuevos espacios para la inversión y el desarrollo.

Al respecto, Chile, país privilegiado por su diversidad geográfica, climática y étnica, entre muchas otras, posee una multiplicidad de factores que pueden aportar al desarrollo (infraestructura, conectividad, instituciones, entre otros), sin embargo, con excepción de los recursos naturales, al igual que el capital humano calificado, todos los factores de nuevo desarrollo se encuentran altamente concentrados en la Región Metropolitana, situación que se ve reflejada en el nivel de competitividad de las regiones versus la capital nacional (SUBDERE, 2009), así como también en el aporte entregado a las regiones para la producción de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONICYT, 2009), entre otros indicadores.

Todo lo anterior deja de manifiesto que en materia de talento calificado el desafío país consiste en dotar a las comunas y regiones de un acervo de Capital Humano Calificado que signifique disminuir las actuales brechas comunales y territoriales de este factor y así convertirlo en un agente catalizador de productividad y competitividad territorial. Proveer a las comunas y regiones de Chile de una dotación suficiente de Capital Humano Calificado, junto con la aplicación de políticas que disminuyan el centralismo y aumenten las capacidades de las instituciones regionales, facilitará los procesos de innovación, la generación de nuevos productos, contribuyendo al desarrollo económico y social de las comunas y regiones. “Chile debiera continuar y profundizar el proceso de descentralización y mejorar la creación de capacidad en regiones”. (OCDE, Banco Mundial, 2010, p.156).

El presente proyecto será desarrollado a través de cuatro capítulos, los que a modo de resumen contienen las siguientes temáticas:

- Capítulo I: se abordará el sustento teórico que da cuenta de la relevancia del Capital Humano para el desarrollo de los territorios.

- Capítulo II: se contextualizará la situación actual de este factor de desarrollo, apoyándose para ello de experiencias internacionales, finalizando con un análisis del actual escenario chileno.
- Capítulo III: se explicará la metodología utilizada para abordar el proyecto.
- Capítulo IV: se expondrán los resultados obtenidos y el diseño del modelo, objeto de estudio del presente proyecto.

Problema de Investigación

“... De aquí se puede inferir, que cuanto más desigual sea la distribución de ingresos en una comunidad determinada, más se sentirá la privación relativa y mayores serán los incentivos para la emigración. En este sentido, la nueva economía de las migraciones laborales es sensible a la distribución de los ingresos, a diferencia de la explicación neoclásica”, Joaquín Arango, 2003.

Si bien es cierto Chile presenta excelentes índices de competitividad a nivel país², este éxito no se ve reflejado a nivel regional y comunal, siendo una evidencia más de la notoria desigualdad imperante en nuestro país, la cual es posible observar desde distintos ámbitos, siendo los más evidentes el crecimiento económico y el desarrollo social.

Para los economistas clásicos del siglo XVIII, los recursos naturales, el capital y el trabajo constituían los principales factores productivos, y si bien las regiones de Chile cuentan con dichos factores, poseen en menor proporción de la requerida tres factores que actualmente juegan un papel decisivo en el crecimiento económico de una región: el conocimiento (“know-how), la tecnología y la innovación. En efecto, según las nuevas

² Según el Índice de Competitividad Global de 2008-2009 del Foro Económico Mundial, Chile se encuentra en el lugar N°31 a nivel mundial y además ocupa el 1er lugar a nivel Latinoamericano.

teorías económicas que relacionan directamente las ventajas competitivas de un país y su riqueza, son estos tres factores los que permitirán fortalecer las actuales ventajas competitivas de las regiones o bien facilitarán la generación de nuevas ventajas, de manera tal manera de poder acceder al crecimiento económico.

La experiencia internacional nos demuestra que la generación de una política pública destinada a conferir y fortalecer el capital humano calificado para las comunas y regiones de Chile no es suficiente. Es necesario que dichas políticas vayan acompañadas de interesantes y creativas estrategias que faciliten la atracción y retención de talentos calificados (Florida, 2001).

Asimismo, la literatura disponible así como diversos estudios internacionales han determinado que los elementos motivadores en un proceso de atracción y retención de capital humano calificado lo constituyen diversos factores tales como la oferta de espacios creativos, la existencia de trabajo bien remunerado, la posibilidad de acceder a centros de investigación y desarrollo, etc., por tanto los territorios deben enfocar sus estrategias hacia la generación de dichos elementos, de tal manera que se vuelvan atractivos al talento calificado.

Justificación del Proyecto

El presente proyecto, a través del producto denominado “Diseño de un Modelo de Asignación de Incentivos Regionales, para atraer, retener y formar Capital Humano Calificado a comunas y regiones de Chile” pretende contribuir al Instituto de Desarrollo Local y Regional en la construcción de una propuesta para un “*Sistema Regional Integrado para atraer, retener y formar Capital Humano Calificado para el desarrollo de las comunas y regiones de Chile*”, proyecto encargado por la Subsecretaría de Desarrollo Regional, con miras a ser puesto en práctica como piloto a partir del año 2012 en algunas regiones del país y contribuir así a una Política de Estado sobre dicha materia.

Objetivos del Proyecto

a) Objetivo General

Diseñar un modelo flexible y dinámico que permita la asignación de incentivos regionales para atraer, retener y formar Capital Humano Calificado a comunas y regiones de Chile.

b) Objetivos Específicos

- i) Elaborar catastro de los instrumentos e incentivos existentes y analizar la factibilidad de insertar en ellos incentivos regionales.
- ii) Categorizar los criterios a utilizar para la selección de incentivos regionales.
- iii) Seleccionar los incentivos regionales factibles de ser incorporados a corto y mediano plazo.
- iv) Determinar las variables iniciales de decisión y supuestos base del modelo.
- v) Determinar los montos de remuneración promedio, por tipo de talento calificado, según su nivel de formación.
- vi) Determinar los topes de asignación y combinación de incentivos regionales, por nivel de formación de talento calificado y por región.

I. MARCO TEÓRICO

Los primeros acercamientos al análisis que relaciona la economía con la educación fueron realizados en los siglos XVII y XVIII, principalmente por los intelectuales William Petty y Richard Cantillón.

Petty, (citado por Oroval, 1996), sostenía que la riqueza de un país se ve reflejada fundamentalmente por el nivel de conocimiento de sus habitantes y que, a su vez, la riqueza de sus habitantes es más productiva que cualquier otro factor de producción.

Por su parte Cantillón analizó la diferencia remuneracional entre el trabajo de los individuos más calificados y los menos calificados, los costos directos de la educación y el costo de oportunidad, entendido este último como el aumento salarial no percibido durante el periodo de estudios.

Uno de los padres del capitalismo, Smith (citado por Marron, 2011), en concordancia con Petty, señalaba que la riqueza de una nación iba asociada con una mejora en las capacidades productivas del trabajo. Así, el gasto en educación realizado por el individuo le permitiría un aumento en su nivel de cualificaciones, lo que llevaría a su vez a un incremento de su capacidad productiva.

Así, para intentar explicar ciertos fenómenos macroeconómicos relacionados con la vinculación entre los factores capital, trabajo y un tercer factor que comprende las habilidades, conocimientos y capacidades de los trabajadores, factor denominado también Capital Humano, nace la Teoría del Capital Humano.

1.1. Teoría del Capital Humano

Antes de introducirse en el concepto de Capital Humano, es necesario introducirse al concepto de “capital” en la teoría económica.

Ya en el siglo XVIII Adam Smith, establece el trabajo como el origen de la riqueza afirmando que “el trabajo anual de cada nación es el fondo que en principio la provee de todas las cosas necesarias y convenientes para la vida, y que anualmente consume el país. Dicho fondo se integra siempre con el producto inmediato del trabajo, o con lo que mediante dicho producto se compra de otras” (Smith, citado por Marron, 2011, p.78). De esta enunciación se desprende que el fondo (capital) desde donde sale la riqueza (capital acumulado) es el trabajo, por tanto incrementando la productividad laboral, aumentamos también la riqueza de la nación. En concordancia con lo anterior, este autor también señala que la división del trabajo es la causante del aumento de la productividad debido a que propicia el crecimiento de la economía de un país.

Smith esgrime tres razones para explicar porqué la división del trabajo incrementa la productividad:

- i) Con la especialización laboral, el trabajador adquiere una mayor destreza en la labor que realiza cada día debido a la repetición permanente de dicha labor.
- ii) Implica un ahorro, porque el estar dedicado a una sola labor implica ahorrar el tiempo que se destinaba a pasar de una labor a otra, tiempo que servía para seguir produciendo.
- iii) Estimula la creatividad, porque lleva a los trabajadores a inventar máquinas para reducir el tiempo de elaboración de un producto: “Una gran parte de las máquinas empleadas en aquellas manufacturas en que se halla muy subdividido el trabajo fueron en su origen inventos de algún artesano, que embebido siempre en una simple operación hizo conspirar todas sus ideas en busca del método y medio más fácil de hacerla y perfeccionarla” (Smith citado por Marron, 2011, p.78).

En sus planteamientos, Smith define como capital al resultado del trabajo que se va acumulando y al cual se le da un destino diferente al consumo, pudiendo así obtener una utilidad, considerando además la división del trabajo como uno de los elementos fundamentales para el proceso de acumulación.

Así como Smith eleva a la educación y formación para el trabajo a la categoría de capital, el economista Walras (1874), considera el trabajo como una mercancía y al respecto plantea que la existencia de tres categorías de sujetos en el sistema económicos, los cuáles se distinguen entre sí por la naturaleza de los bienes de capital a su disposición. Es así que quienes poseen la tierra serán los terratenientes; los que poseen el capital personal serán los trabajadores y; los capitalistas serán los poseedores bienes de capital. Cada uno de estos sujetos, como propietarios de capital, están en condiciones de ofrecer al mercado los productos de sus capitales. Si bien la posición de Walras se aleja del análisis de Smith, es posible concordar que ambos autores consideran al trabajo como un generador de utilidad y crecimiento económico, y por ende, contribuyen al bienestar social.

Por su parte el economista alemán Thunen (1826) señaló que el aplicar el concepto de capital al trabajador no le afecta ni en su dignidad ni en su libertad, sino al contrario, debe aplicarse como una forma de valoración. Este análisis surgió luego de observar lo sucedido en las guerras "... pues en ellas... con tal de salvar un cañón se sacrifica, sin pensarlo dos veces en una batalla, a cien seres humanos que se encuentran en la plenitud de sus vidas". El motivo del sacrificio radica en que: "... la compra de un cañón produce un desembolso de fondos públicos, mientras que los seres humanos se obtienen gratis mediante un decreto de alistamiento" (Thunen, citado por Ramírez 2004, p.23).

Concordando con el autor anterior, Marshall, citado por Marron (2011), manifiesta que "el capital más valioso es el que se ha invertido en seres humanos...(...)... aunque es irrefutable que desde un punto de vista matemático y abstracto los seres humanos son

capitales, si se los tratara así en los análisis prácticos se perdería el contacto con el mercado” (Marron citando a Marshall, 2011, p.138).

De lo expresado por los distintos autores citados, es posible concluir, que sin mediar en la forma en que el trabajo es analizado, es consenso que éste es generador de utilidades, y por ende constituye un capital (capital humano) respecto del cual es posible invertir para generar una mayor producción, de modo que se pueda incrementar la riqueza y con ello elevar el bienestar de las personas.

Schultz (citado por Marron, 2011), fue quien realizó los primeros estudios en materias de Capital Humano. Fue en una conferencia dictada por él en donde se acuñó por primera vez el término Capital Humano como sinónimo de educación y formación. Este autor señalaba que “al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el potencial de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar”. Para este autor, invertir en distintas áreas tales como educación, salud, investigación, es invertir en capital humano. Esta inversión contribuye a disminuir la brecha entre pobres y ricos, brindándoles una mejor calidad de vida a las personas de escasos recursos.

Así, el centro de la Teoría del Capital Humano está en asumir la educación y la capacitación como formas de inversión hacia las personas, que producen beneficios a futuro asociados a mayores ingresos y a un aumento de su capacidad productiva. Si a lo anterior sumamos el hecho que el desarrollo de una sociedad depende en gran parte del aumento de la productividad de sus habitantes, entonces es posible concluir que un mayor nivel de escolaridad tendrá como correspondiente un mayor desarrollo económico.

1.2. Capital Humano y Talento Calificado

“El desafío que nos espera a las personas es transitar rápidamente de un mundo en el que el hombre bailaba al son del capital, a un mundo en el que el capital empieza a bailar al son del talento humano, de las ideas y las organizaciones creativas”. E. De Mulder (2009).

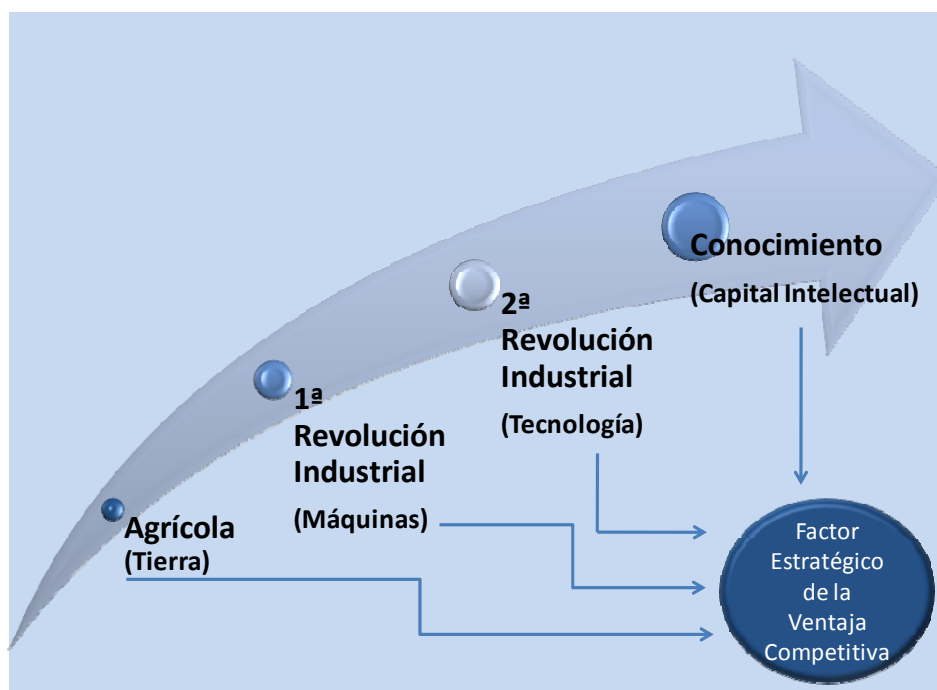
Desde siempre el factor humano ha sido un actor activo en el desarrollo de las organizaciones.

Según Vázquez (2008), durante el transcurso del siglo XX el factor humano y su consideración dentro de las organizaciones fue evolucionando a través del tiempo. Así, distribuye su análisis en tres momentos de la historia:

- i) “La Era de la Industrialización Clásica”, que abarca el periodo entre 1900 y 1950, donde las personas eran consideradas recursos de producción, al igual que las máquinas y el capital. Debido a esta concepción, la administración de personas era tradicionalmente denominada “relaciones industriales”.
- ii) “La Era de la Industrialización Neoclásica” que va de 1950 a 1990. Después de la 2ª Guerra Mundial el mundo experimentó cambios rápidos e intensos, el comercio pasó de local a regional, y de regional a internacional, y junto con ello, se volvió más complejo. El otrora concepto de relaciones industriales fue sustituido por el nuevo enfoque de administración de recursos humanos. Ahora las personas eran consideradas como “recursos vivos” dentro de la organización y no como un simple factor de producción. A su vez, los avances en la tecnología produjeron una poderosa influencia en las organizaciones y en las personas que la conforman.
- iii) “La Era de la Información”, la cual inicia alrededor de 1990. Su principal característica son los cambios rápidos e imprevisibles producidos

primordialmente por la tecnología que convirtió al mundo en una “aldea global”. En esta era, la actual, las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y pasan a ser consideradas como seres dotados de conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes, generando un nuevo enfoque en la administración de recursos humanos: la Gestión del Capital Humano, Talento humano o Gestión del Conocimiento.

Figura N°1: De la Era industrial a la Era del Conocimiento.



Fuente: elaboración propia con datos del Centro de Capital Intelectual y Competitividad, República Dominicana, 2006.

Siguiendo con Vásquez, este autor entrega una definición de Capital Humano señalando que “es el capital de gente, de talentos y de competencias”, entendiendo por competencia, como la capacidad de una persona para crear activos, tanto tangibles como intangibles. A su vez señala que no basta sólo con tener personas, pues se necesita un estímulo que impulse a dichas personas a utilizar los talentos existentes. De este modo, para el autor, el capital humano está constituido básicamente por los

talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere de una “estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora”.

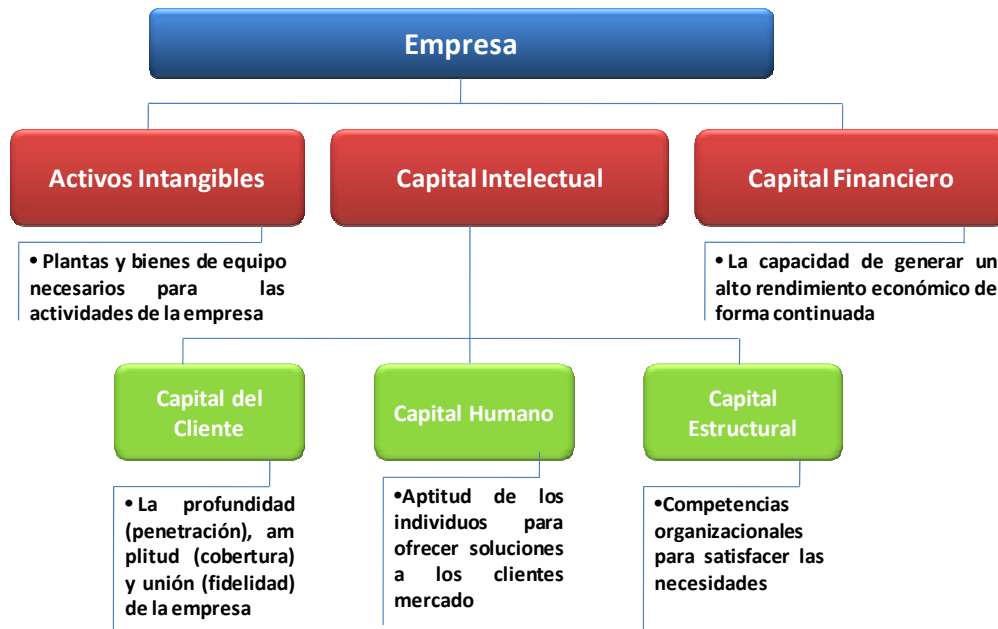
Es dable mencionar que en la literatura coexisten dos corrientes que tratan de Capital Humano, una es la económica y la otra es más bien socio-organizacional, haciendo referencia a la Gestión del Capital Humano.

Dentro del enfoque económico, Becker (1983) economista norteamericano y ganador de un Premio Nobel, define el Capital Humano como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, y considera que el individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual. Sin embargo, espera que en el futuro su formación le otorgue la posibilidad de obtener salarios más elevados” (Becker, citado por Díaz de Iparraguirre, 2009, p.53).

Por su parte, Denison (citado por Cruz, 1979), economista estadounidense que se ha dedicado al estudio de la relación entre la producción y la educación, señala que es necesario distinguir dos tipos de producción dentro de un país, la producción potencial, es decir, su habilidad para producir bienes y servicios y; la producción efectiva, estos es, lo que realmente se obtiene. El crecimiento de un país estará determinado por el diferencial de ambos tipos de producción. Al respecto Denison concluyó que para alcanzar un mayor crecimiento, debía incrementarse la producción potencial a través del perfeccionamiento de los conocimientos, cambios en la mano de obra, aumento del capital disponible, entre otros factores.

La segunda corriente en la literatura es la Gestión del Capital Humano. Este enfoque sugiere que las personas son un recurso tangible en la organización y su valor dependerá del conocimiento y las habilidades que ésta posea.

Figura N°2: Capital Humano y sus Relaciones



Fuente: Jack J. Phillips, 2006.

Para la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004), la Teoría del Capital Humano ha demostrado que la educación es un bien indispensable para el individuo y la sociedad, toda vez que incrementa las posibilidades de desarrollo y realización. Así, el Capital Humano se transforma en un elemento catalizador de desarrollo económico toda vez que éste subyace en la capacidad de las personas para ejecutar actos económicos.

El matemático Littlewood (2006) da cuenta de la importancia del Capital Humano, señalando que "en la actualidad el capital humano es uno de los factores determinantes que contribuye a la competitividad de las organizaciones, puesto que las competencias, los conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y el compromiso del personal son algunos activos requeridos para enfrentar las demandas de un entorno turbulento y alcanzar la misión organizacional" (Littlewood, 2006, p.2).

Los autores Navas y Ortiz (citados por Teijeiro, García y Mariz, 2010) también asocian el Capital Humano con la generación de ventajas competitivas. Al respecto los autores señalan que “en la medida en que los elementos que componen el Capital Humano son tácitos y defendibles, pueden ser considerados como fuentes de ventajas competitivas al ser recursos valiosos, difíciles de imitar y sustituir, y apropiables” (Navas y Ortiz, citados por Teijeiro y otras, 2010, p.46).

La Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico-OCDE (1998) define al capital humano como “el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica...”. Según esta definición, se considera Capital Humano, no solo a la educación sino al acervo de conocimientos relacionados tanto con la educación formal y no formal, como con las habilidades y otros factores que permiten incrementar la productividad.

Profundizando lo planteado por la OCDE, Becker (citado por Díaz de Iparraguirre, 2009) sostiene que para definir el capital humano:

Deben tenerse en cuenta todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje); por habilidad entendemos la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar (p. 51 y 52).

Al respecto Schultz (citado por Marron, 2011), ha definido cinco factores que contribuyen a mejorar la capacidad humana:

- i) Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, vitalidad de un pueblo.
- ii) Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
- iii) La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.
- iv) Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
- v) La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.

Por su parte, el Ministerio de Planificación de Chile – MIDEPLAN (1992) define el capital humano avanzado como “la proporción de profesionales y técnicos que trabajan en el sistema productivo, y de personal académico, científico y tecnológico en el sistema nacional de innovación, respecto de la población económicamente activa”.

Según Pons (2004), cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que además trae consigo un bagaje de conocimientos adquiridos a través de la educación. Así se aprecia que desde sus inicios se valora la importancia de la educación y de la formación en la productividad individual.

A su vez Thurow (1978), precisa el capital humano como las destrezas, talentos y conocimientos productivos de un individuo.

Mincer (1974), economista polaco y profesor de la Universidad de Columbia, quién es considerado por muchos como el padre de la Economía Moderna del Trabajo, y citado por Marron (2011), utilizó la Teoría del Capital Humano para explicar las diferencias existentes entre las rentas de los trabajadores, y señaló que las rentas anuales aumentaban entre el 5% y el 10% por cada año adicional de estudios.

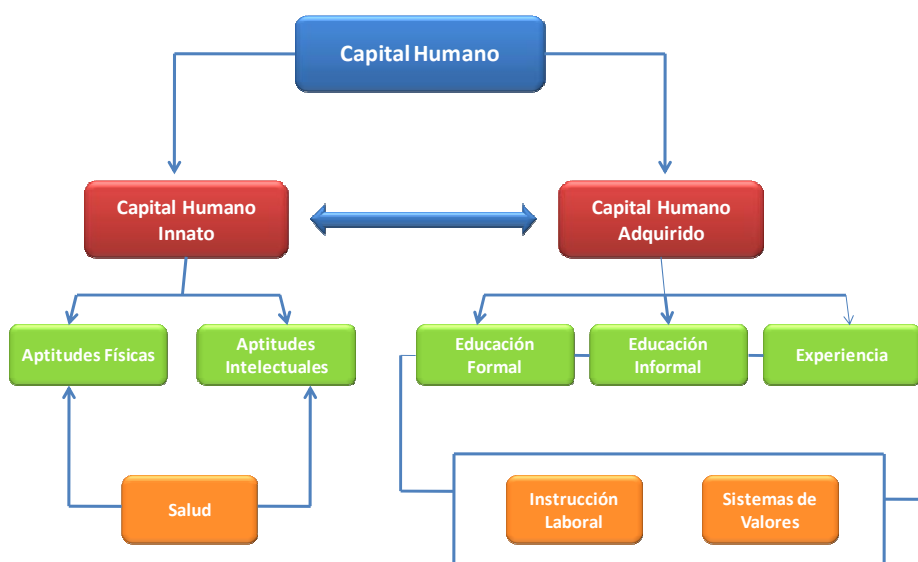
Recientemente ha surgido un nuevo enfoque de Capital Humano, liderado por Giménez (2005), quién basa sus estudios en el Capital Humano como principal factor de producción y uno de los motores del crecimiento, de ahí, la importancia de poder adquirirlo, aumentarlo y cuantificarlo.

Según Giménez, el Capital Humano se divide en dos tipos:

- a. El Capital Humano Innato, que comprende aptitudes de tipo físico e intelectual, que pueden verse modificadas debido a las condiciones de alimentación y salud, y que determinarán la eficiencia en el desempeño de los trabajos que realizarán. Como aptitudes físicas se tendrán, entre otras, la fuerza, el sentido del equilibrio o la destreza manual; como aptitudes intelectuales, la inteligencia, la atención o la concentración. Estas cualidades podrán ser cultivadas a lo largo de la vida a través del capital humano adquirido.
- b. El Capital Humano Adquirido, por su parte, se irá constituyendo a lo largo de la vida de los sujetos, a través de:
 - b.1. La educación formal, la cual incluye la educación infantil, primaria, secundaria y superior, constituyendo estos niveles académicos la base conceptual que se utiliza tradicionalmente para cuantificar el capital humano, bien a través de los años medios de estudio, del porcentaje de personas que han completado un determinado nivel de estudios o de los índices de matriculación en cada nivel de enseñanza. Parte de estos niveles académicos serán de realización obligatoria y parte voluntaria.
 - b.2. La educación informal, que estará constituida por la instrucción que los sujetos reciban de la familia y su entorno social más próximo y por los conceptos asimilados a través del auto aprendizaje.
 - b.3. La experiencia acumulada, constituida por todas las vivencias acumuladas por un sujeto, que le permiten reaccionar ante las circunstancias basando su respuesta en los conocimientos previamente adquiridos. Dentro de la experiencia se puede distinguir la experiencia

laboral, constituida por todos los conocimientos acumulados a través de la realización de una determinada tarea. La experiencia laboral es la más relevante desde una perspectiva económica, ya que constituye un factor determinante en la productividad de los trabajadores. Estos tres tipos de formación adquirida van a condicionar la instrucción laboral y el sistema de valores de los sujetos, que determinarán, junto a las aptitudes innatas, su rendimiento en el trabajo.

Figura N°3: Tipos de Capital Humano



Fuente: G. Giménez (2005).

De todo lo anteriormente expuesto se puede concluir que el Capital Humano está constituido no solo del conocimiento, la capacitación y la educación, tanto formal como informal, sino por la combinación de éstos con otros aprendizajes y vivencias. Invertir en talento calificado genera un efecto multiplicador en el crecimiento económico de los territorios, toda vez que está demostrado que una mayor dotación de talento calificado incrementa la productividad, la innovación y con ello la generación de más ventajas competitivas que permitan mejorar el nivel de bienestar de un territorio.

Así, la dotación de talento calificado de los territorios y su mantenimiento y evolución en el tiempo, será determinante para conseguir un crecimiento sostenido y equilibrado de las

regiones. Es por ello, que el país requiere de la implementación de políticas públicas que sostengan las estrategias y programas destinados a fortalecer las capacidades de las regiones, capacidades que serán eficientemente utilizadas si además se las dota de la autonomía necesaria para llevar a cabo las acciones que les permitan ingresar plenamente a la dinámica económica y competir en igualdad de condiciones. Así, la descentralización, el conocimiento y la innovación, conforman la trilogía que abre a los territorios posibilidades de renovación, permitiéndoles fomentar la vinculación entre el ámbito público y el privado, fortalecer sus instituciones, potenciar procesos y capacidades y, en definitiva, liderar sus propios procesos de desarrollo.

1.3. Competitividad Territorial y Crecimiento Económico

“En una economía cuya única certidumbre es la incertidumbre, la mejor fuente para obtener ventajas competitivas duraderas es el conocimiento”. Ikujiro Nonaka,(2000).

La competitividad, en términos generales, se refiere a la habilidad de una entidad de mantener una posición destacada en determinados mercados, que le permita un crecimiento y desarrollo económico y social elevado y sostenido.

Históricamente, el descubrimiento de América dio otro impulso al comercio del siglo XVI toda vez que posibilitó la articulación geográfica entre los puntos de producción y los puntos de consumo. Este nuevo escenario comercial fomentó el estudio y planteamiento de distintas teorías en materia económica y comercial. Es así como en el siglo XVIII, los intelectuales Adam Smith y posteriormente David Ricardo realizaron sus primeras contribuciones al estudio de esta materia.

A continuación se mencionarán algunas de las teorías relacionadas con la competitividad:

a. Teoría Mercantilista

Este enfoque acuñado por Adam Smith en 1776, afirmaba que los países obtendrían riqueza a través de la acumulación de oro y plata. Esta acumulación se lograba por medio de la compra (importación) y la venta (exportación) de bienes y servicios en el extranjero.

b. Teoría de la Ventaja Comparativa

Esta teoría, ideada por David Ricardo en 1817, está relacionada con la especialización en la producción. Señala que los países van a especializarse en la producción y exportación de aquellos bienes elaborados a un costo relativamente más bajo que el de otros países, lo cual los hace comparativamente más eficientes que los demás y; tenderán a importar aquellos bienes en los cuales el costo de producción sea comparativamente más alto que el resto de los países.

c. Teoría de las Proporciones Factoriales

El modelo Heckscher-Ohlin fue ideado por el economista sueco Bertil Ohlin en 1933, quien basándose en la teoría planteada por David Ricardo, sostiene que si un país posee abundancia relativa de un factor de producción (trabajo, capital) tendrá una ventaja comparativa y competitiva por sobre otros países en aquellos bienes que requieran mayor cantidad de ese factor de producción en su elaboración.

d. Teoría de las Ventajas Competitivas

Esta teoría desarrollada principalmente por Michael Porter (citado por Moncayo, 2002), y orientada a promover la competitividad de una nación, señala que las ventajas competitivas constan de cuatro elementos:

- i. Condiciones de los factores.
- ii. Condiciones de Demanda.
- iii. Sectores conexos y de apoyo.
- iv. Estrategia, estructura y rivalidad de las empresas.

Estos cuatro elementos constituyen lo que Porter denominó el “Diamante de la Competitividad”.

Figura N°4: El Diamante de la Competitividad de Porter



Fuente: Centro Latinoamericano para la Competitividad y el Desarrollo Sostenible, (2002).

Este modelo considera además la existencia de dos variables denominadas “auxiliares” que se complementan con las demás ya enunciadas, esto es, el Gobierno y el azar.

Por su parte, la OCDE define la competitividad como “el grado en que, bajo condiciones de libre mercado, un país puede producir bienes y servicios que superan el examen de los mercados internacionales, y mantener, simultáneamente, el crecimiento sostenido de la renta real de los ciudadanos”.

De acuerdo a lo anterior, la competitividad puede ser analizada desde distintas dimensiones.

En consonancia con lo anterior, la visión empresarial da cuenta de cómo los países generan y mantienen un entorno que sustente la competitividad de sus compañías. Para el mundo empresarial la competitividad está dada por el grado de posicionamiento y consolidación en los mercados y, por la capacidad de responder a la demanda de los consumidores por bienes y servicios.

Por otra parte, desde el ámbito económico, la competitividad está directamente relacionada con los factores de producción toda vez que una economía es competitiva cuando mantiene un crecimiento constante de su tasa de productividad, la cual a su vez depende del rendimiento de sus industrias.

El International Institute for Management Development (IMD) define competitividad como “la capacidad que tiene un país o una empresa para generar proporcionalmente más riqueza que sus competidores en mercados internacionales”.

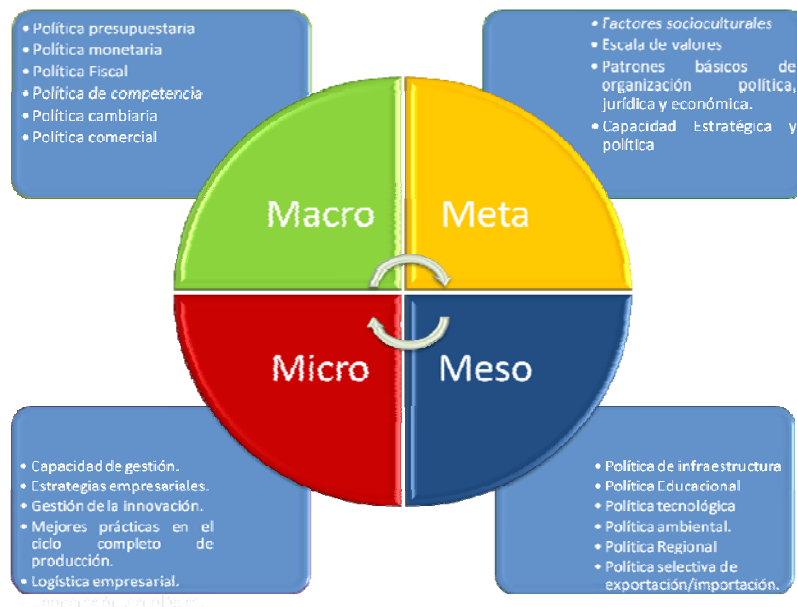
La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) considera que “la competitividad auténtica debe estar basada en la incorporación de tecnología y el uso renovable de los recursos naturales, concepción que contrasta con la competitividad espúrea que se basa en la explotación de los recursos humanos y naturales”.

En concordancia con la CEPAL, Porter (1990) afirma que la competitividad está determinada por la productividad, definida ésta como el valor del producto generado por una unidad de trabajo o de capital. Para hablar de competitividad, continúa este autor, habría que irse a la empresa y al sector, e identificar cuáles son los factores que determinan que las empresas generen valor añadido y establecer si esos factores son sostenibles en el mediano y largo plazo.

Indistintamente de las acepciones que pueda tener el concepto, distintos autores coinciden en que el concepto de competitividad puede ser analizado desde distintos niveles de acción:

- a. Nivel Meta, el cual considera los factores socioculturales ligados a las capacidades estratégicas y de organización.
- b. Nivel Meso, ligado al ámbito de las instituciones y políticas públicas que definen el entorno competitivo.
- c. Nivel Macro, el cual considera las variables macroeconómicas que inciden en la competitividad.
- d. Nivel Micro, el cual contiene las capacidades internas de las empresas para innovar y las redes de difusión entre ellas.

Figura N°5: Factores determinantes de la “Competitividad Sistémica”



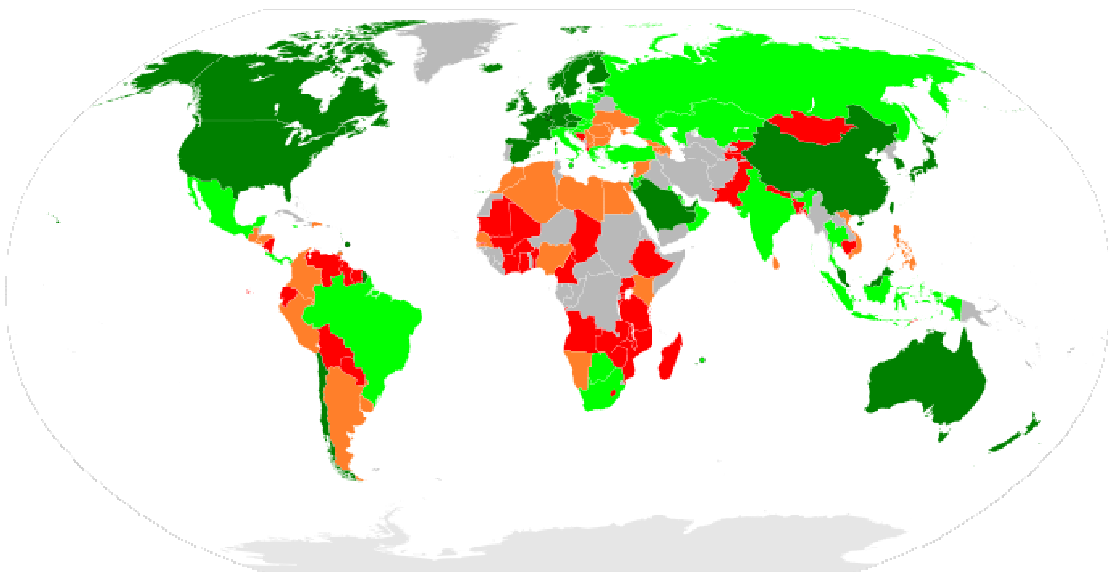
Fuente: Esser, Hillebrand, Messner y Meyer-Stamer. 1994. Competitividad Sistémica. Competitividad internacional de las empresas y políticas requeridas. Instituto Alemán de Desarrollo. Berlín.

Analizado todo lo anterior, y en términos generales, es posible afirmar que la competitividad está directamente relacionada con la productividad, toda vez que ésta enfoca su atención en la eficiencia en el uso de los recursos disponibles. A mayor rendimiento, mayor grado de competitividad.

Actualmente existen algunos indicadores que permiten medir el grado de competitividad alcanzado por un territorio.

El Índice de Competitividad Global es desarrollado anualmente por el Foro Económico Mundial y mide la habilidad de los países de proveer altos niveles de prosperidad a sus ciudadanos en función del uso eficiente de sus recursos disponibles, es decir, el índice mide un conjunto de instituciones, políticas y factores que definen los niveles de prosperidad económica sostenible hoy y a medio plazo.

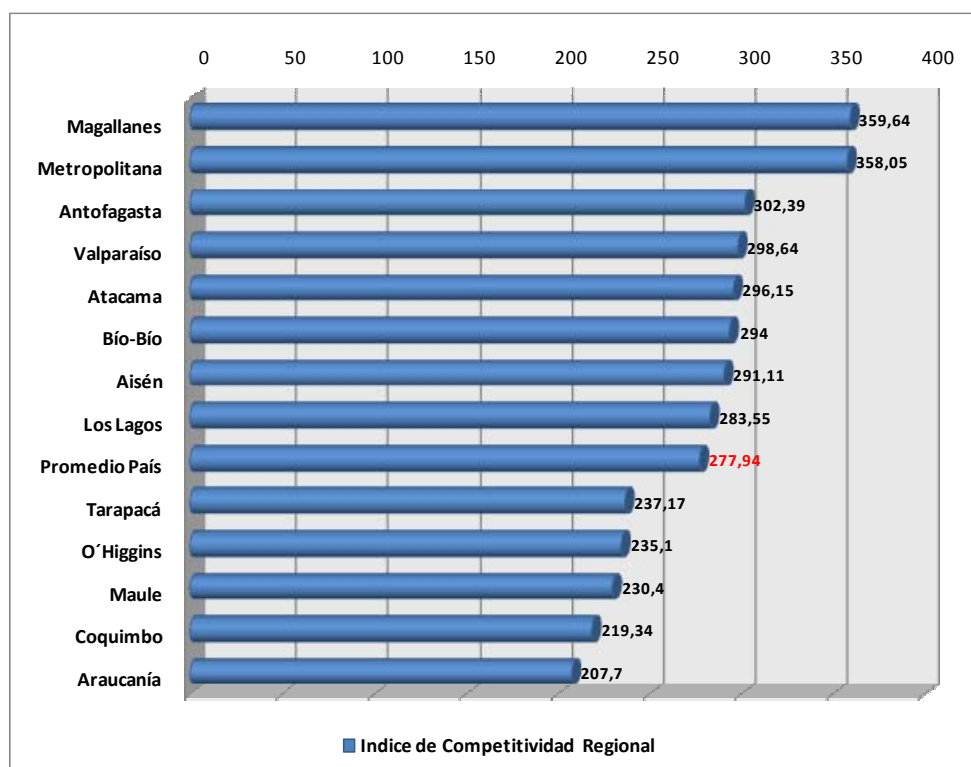
Figura N°: Índice de Competitividad Global 2008-2009



Fuente: Foro Económico Mundial. Mapa mundial mostrando los resultados del Índice de Competitividad Global de **2008-2009**. Cada color representa un percentil 25 de los 134 países evaluados en ese año. Los países en verde tuvieron la puntuación más alta y los rojos la más baja. Los países en gris no fueron evaluados.

Al respecto, Chile se encuentra muy bien posicionado a nivel mundial, ocupando a nivel mundial la ubicación N°31 y a nivel Latinoamericano el lugar N°1, situación que da cuenta que las estrategias de desarrollo adoptadas han sido exitosas a nivel macro país. Sin embargo, dicho éxito no se ve reflejado a nivel micro dado que aún existen pronunciadas brechas en el territorio.

Gráfico N°1: Índice de Competitividad Regional



Fuente: SUBDERE, 2009.

En la gráfica N°xx es posible observar las evidentes desigualdades regionales en materia de competitividad, disparidades que analizadas desde una perspectiva positivista, nos permite visualizar dónde podrían estar los espacios para invertir y crecer en competitividad.

Es un hecho cierto que logrando mayores estándares de eficiencia y efectividad en productividad mejoramos nuestra postura competitiva toda vez que la competitividad

entendida como un concepto que nos evoca a la excelencia de un país respecto de otro, es un componente decisivo para el desarrollo económico de una región.

Por tanto, cada región propenderá a perfeccionar sus niveles de productividad no sólo a través del uso eficiente de sus recursos sino también a través de la incorporación de innovación, tecnología y conocimiento, lo cual permitirá crear nuevas ventajas comparativas para la región.

En relación a lo anterior, Storper (1994) señala que la economía global obliga a los territorios a adoptar nuevas estrategias de desarrollo para generar nuevas ventajas competitivas. Al respecto señala que "los territorios más exitosos tienen formas endógenas de producción, basadas en recursos tecnológicos, organizacionales e institucionales específicas para cada región, y no copias de alguna supuesta mejor práctica única y global" (Storper, 1994, p.13).

En el mismo contexto de la globalización, y compartiendo lo señalado por Storper, Boisier (2007) visualiza un nuevo orden económico mundial, caracterizado por un único espacio de comercio y transacciones y múltiples territorios de producción. Este proceso obliga a todos los actores (personas, organizaciones, territorios) a entrar en un juego competitivo de alta complejidad, en el cual sólo sobrevivirán los más inteligentes, veloces, flexibles y complejos. "Si se es pequeño, la soledad es mortal, si se es lento, la lentitud es igualmente mortal, y si no se aprende minuto a minuto de la relación con el entorno, la falta de inteligencia es lapidariamente mortal" (Boisier, 2007, p.228).

Asimismo, Boisier sostiene que el crecimiento de un territorio no debe estar determinado por variables externas a éste, sino todo lo contrario, y es por ello que los territorios deben asumir una actitud "proactiva y no esperar que el crecimiento llegue" (Boisier, 2007, p.68). Al igual que Storper, Boisier sostiene que los territorios deben propender hacia la endogeneidad concepto ligado directamente a lo que Vásquez-Barquero (2000) denomina desarrollo endógeno, es decir, en términos muy simples, a través de una autogestión buscar sus propios polos de desarrollo a objeto de generar

recursos y con ello crecimiento económico; enunciado en el cual también subyace el concepto de descentralización, lo que implica directamente “que un desarrollo bien entendido es necesariamente descentralizado” (Boisier, 2007, p.71).

Figura N°7: Los Determinantes del Desarrollo Endógeno



Fuente: Antonio Vázquez-Barquero, 2000.

La visión de Boisier es compartida tangencialmente por el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES que el año 2007 emitió un informe respecto de Chile, señalando en uno de sus acápites:

Las regiones que les está yendo bien en Chile son aquellas que han sido capaces de insertarse bien en la economía mundial, ya sea a través de sus recursos naturales, renovables o no renovables, a través de procesos exportadores asociados a industrialización manufacturera mayormente liviana y a través de centros metropolitanos articulados a la economía mundial, a través de la provisión de servicios financieros y comerciales. En todas estas situaciones, lo que ha primado ha sido la política de inserción macroeconómica que se ha delineado, la que se ha constituido en un marco de referencia objetivo para cada territorio. A algunos esta política los ha favorecido fuertemente, al menos en lo que respecta a crecimiento, y, a otros, los ha afectado desfavorablemente según sean sus propias capacidades de inserción

internacional. En otras palabras, en ninguno de los casos de crecimiento exitoso se advierte una política explícita y deliberada de desarrollo regional que haya sido orientada desde el Estado nacional. A los territorios que les <va bien>, no deben esta condición a que el Estado nacional haya propiciado políticas de desarrollo regional que hayan tenido como resultado esta situación. Tampoco, parecen haber políticas explícitas de corrección de disparidades, de claro corte territorial, compensatorias, que atiendan o se preocupen de las regiones más deprimidas y que no parecen presentar síntomas de activación ni en el corto ni en el mediano plazo. Por tanto, una conclusión central y que no deja de tener una arista de cierta frustración es que en el pasado reciente, que se remonta ya a las dos últimas décadas no parecen haber en Chile políticas explícitas de desarrollo regional, al menos, desde la escala nacional (ILPES, citado por Boisier, 2007, p.220).

Bajo esta lógica, se puede deducir entonces, que uno de los principales factores con que debieran contar las regiones para ser competitivas es el Capital Humano disponible, agente determinante para introducir valor e innovaciones al sistema productivo, asegurando así la acumulación y captación de conocimiento necesario para dar el gran impulso a la convergencia con los países desarrollados. Es por ello que en países como Chile se requiere de iniciativas tendientes a incrementar la cobertura efectiva de la adquisición de capital humano, apuntando tanto a la atracción, retención y formación del mismo.

1.4. Importancia del Capital Humano para el Desarrollo Local y Regional.

“Es esencial contar con recursos humanos en la cantidad y calidad adecuada, en gobiernos municipales y regionales, y con una masa crítica de liderazgos constructivos en el ámbito del emprendimiento, la innovación, la educación general y superior, la cultura, las organizaciones no gubernamentales, e incluso las dependencias ministeriales localizadas en regiones”, Mario Waissbluth, Cesia Arredondo (2011).

Richard Florida (2001) señala que individuos con alto grado de talento, son la llave del éxito en esta nueva era económica basada en el conocimiento, por tanto no sorprende que hoy en día, las empresas decidan ubicarse en donde se encuentre el talento.

Analizando el mismo concepto de talento, el economista y ganador del premio nobel Robert Lucas, citado por Florida (2001) señala que “las fuerzas de crecimiento y desarrollo de las ciudades y regiones son conducidas por las ganancias en productividad asociado a personas con talento”.

Al respecto, uno de los principales debates sobre el desarrollo, dice relación con la identificación de patrones y umbrales que explican de qué manera las sociedades logran una situación económica, social y política caracterizable como desarrollada. Así, a los estudios y modelos de políticas públicas se están incorporando progresivamente variables sociales y culturales. En torno a ello se discute sobre la importancia de impulsar políticas e instrumentos de gestión de capital humano avanzado en relación a las potencialidades productivas territorial y sectorial, y sus correspondientes demandas de los productores, usuarios e intermediarios del conocimiento, en cada uno de los territorios del país.

De lo anterior surgen nuevamente la competitividad, el Capital Humano y el desarrollo como elementos centrales a considerar. Analizar estas variables, permite a su vez

determinar ventajas competitivas, lo que lleva a concluir que el eje principal de soporte de estos elementos se encuentra en el territorio. Ningún territorio es igual a otro, y las particularidades de cada uno de ellos están relacionadas principalmente con sus recursos naturales, sistema productivo, talento calificado y con la capacidad de generar entornos que favorezcan la competitividad y el desarrollo. Por tanto, las ventajas competitivas de un territorio pueden generarse por medio de la aplicación eficiente e innovadora de tecnologías ya existentes, no obstante para la creación de nuevos conocimientos es crucial la inversión en investigación e innovación a objeto que un país pueda avanzar hacia un mayor desarrollo económico (Páez, De Mattos y otros, 2004).

Esta visión coincide con la del World Economic Forum (2004) y la de los autores Brunner y Elacqua (2003), quienes señalan que las instituciones, infraestructura, estabilidad macroeconómica, seguridad personal y capital humano básico constituyen requerimientos mínimos para una economía que está en una primera fase de su competitividad, pero que para una segunda fase es fundamental el capital humano avanzado (Rodríguez y Munita, 2005). Es por ello que surge el Capital Humano, como motor fundamental y prioritario que permite transformar las ventajas comparativas en ventajas competitivas en países en desarrollo como Chile.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el desarrollo económico local o desarrollo económico territorial para el empleo “es un proceso que busca promover la participación de los actores locales y la asociación entre lo público y lo privado en un determinado territorio para que de esta manera se diseñen e implementen estrategias concertadas de desarrollo utilizando los recursos y las potencialidades locales en el marco de relaciones con lo nacional y lo internacional, para estimular la creación de más y mejores trabajos (trabajo decente)”.

En congruencia con la OIT, los autores Lucas, Romer, Barro y Sala-i-Martin (citados en estudio realizado en el año 2004 por el Departamento de Competitividad Regional de MIDEPLAN), iniciaron el desarrollo de un modelo conocido como “nueva teoría del crecimiento económico”. Ellos enfatizan el rol de la instrucción, la adquisición de nuevas

tecnologías y la generación de innovación para alcanzar un mayor crecimiento económico. La idea subyacente es que dichas variables influyen positivamente en el crecimiento económico por los incrementos de productividad que generan.

Lo señalado por los autores antes citados, queda de manifiesto en un informe del Ministerio de Planificación-MIDEPLAN (2004), en donde se refiere:

En Chile, los estudios sobre capital humano son escasos y en muchos de ellos no se hace explícito el concepto tratado. De esta forma encontramos estudios que se centran en establecer una relación entre la acumulación de capital humano y el crecimiento económico de Chile en comparación con otros países, pero sin llegar al planteamiento de modelos econométricos, como aquellos que profundizan los más diversos aspectos de la educación en su ámbito formal. Uno de los estudios más detallados hasta ahora resulta ser el de Brunner y Elacqua (2003), Informe Capital Humano en Chile. Este desarrolla un extenso trabajo bibliográfico que muestra la diversificación y complejidad que ha tenido el concepto desde su origen, al tiempo que aborda distintos aspectos del capital humano a nivel nacional como son: stock acumulado, ritmo de acumulación, formación, renovación, etc. Sin embargo, y salvo el análisis desagregado a nivel regional que se hace de uno de los aspectos que caracteriza el capital humano, este estudio está orientado a comparar el estado de éste en Chile respecto del concierto internacional, y por lo tanto la forma empleada para caracterizar el capital humano, deriva en conclusiones que sólo tendrían validez en ese contexto y escala nacional (citado por Boisier, 2007, p.234).

En conclusión podemos señalar que el uso del conocimiento, la innovación y la tecnología constituyen importantes elementos que contribuyen al fortalecimiento y generación de nuevas ventajas competitivas para los territorios. A su vez la generación de más conocimiento a través de la formación, la asociación y la vinculación entre los distintos factores de producción y entre lo público y lo privado, incrementa el capital intelectual de los individuos y por ende el de los territorios en los cuales están insertos.

Figura N°8: La Gestión del Conocimiento contribuye a la obtención de Resultados Económicos.



Fuente: Elaboración propia en base a “Gestión del Conocimiento y Competitividad en la Empresa Española – 2003”, de Rafael Andreu, Joan Baiget, Alberto Almansa y Erica Salvaj, 2004.

1.5. Incentivos como herramienta motivacional al Capital Humano Calificado

“En una economía de competencia la habilidad de la administración para obtener utilidades depende no solamente de su propia capacidad sino de la ejecución del trabajo de todos los empleados del negocio. Si bien el conocimiento y las habilidades poseídas por el empleado son importantes para determinar la ejecución de su trabajo, estos factores por si solo no son suficientes. Se requiere una comprensión de la motivación humana para revelar qué habilidades y cualidades se activan para obtener su potencia”. Herbert Chruden y Arthur Sherman (1970).

Comúnmente se asocia el concepto de incentivo a algún tipo de retribución monetaria, sin embargo, éste puede tener distintas acepciones. En efecto, es posible observar que para muchas personas el dinero constituye un elemento motivador por excelencia y por ende, es frecuente encontrarse con la creencia que para muchos, son exitosos aquellos que han logrado cierto estatus económico o bien, que han logrado alcanzar los sueños o metas por la vía del dinero.

Existen diversas teorías que han intentado explicar los distintos elementos motivadores que afectan la conducta de los individuos y entre ellos, la importancia del dinero como elemento motivador.

Algunas de estas teorías relacionan los elementos motivadores con la satisfacción de las necesidades. Tal es el caso de Maslow³ (1934), que en el contexto organizacional, señala que el dinero es un medio para conseguir la satisfacción de las necesidades básicas. Siguiendo la misma línea de Maslow, pero introduciendo una pequeña variante, Aldenfer (1972) propuso el Modelo ERC⁴ estableciendo una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento. La principal diferencia con Maslow radica en que estas necesidades pueden estar presentes simultáneamente. Para Herzberg⁵ (1959) el dinero está relacionado con los factores de higiene, los cuáles no implican satisfacción a largo plazo ya que no motivan, solo mantienen.

³ Autor de la Jerarquía de las Necesidades, la cual consiste en una pirámide que contiene las necesidades humanas, psicológicas y físicas. Subiendo desde la base hasta la punta de la pirámide, de decir, cubriendo las distintas necesidades, se llega a la autorrealización.

⁴ Modelo ERC (existencia, relación y crecimiento). En existencia Aldenfer agrupa las necesidades básicas que para Maslow eran las fisiológicas y de seguridad. En relaciones considera la necesidad social de interacción con otras personas y en las de crecimiento además de la autorrealización propuesta por Maslow, considera la autoestima.

⁵ Autor de la Teoría de Motivación e Higiene también conocida como Teoría Bifactorial. Esta teoría plantea que las personas están influenciadas por dos factores: la satisfacción, relacionada con los factores de motivación; y la insatisfacción, relacionada con los factores de higiene.

Dentro de las teorías que relacionan la motivación con el desempeño de los trabajadores se encuentra la Teoría de las Expectativas de Vroom⁶ (1994), la cual explica que la posibilidad de conseguir un mejor desempeño está ligado directamente al esfuerzo de los trabajadores y la recompensa que pueda obtener por el esfuerzo realizado.

Coincidiendo con lo planteado por Vroom, Cardona (2002) da cuenta de la importancia de la motivación como generador de acciones y al respecto plantea “el talento que va desarrollando un trabajador depende de las motivaciones que haya detrás de sus acciones”.... “El que no quiere no puede, y el que no se arriesga no aprende”....”Las motivaciones y el talento (el querer y el saber) dan paso a ciertas acciones que finalmente producen distintos resultados” (Cardona, 2002, p.31).

La motivación genera de acciones, pero la motivación ¿está solamente asociada a estímulos externos?. Al respecto es importante mencionar que en las personas cohabitan dos tipos de motivaciones la intrínseca y la extrínseca. La motivación intrínseca está relacionada con aquellas actividades que reportan sensaciones de placer, autosuperación o sensación de éxito por el simple hecho de realizarlas. La motivación extrínseca, nace cuando un individuo realiza una determinada actividad no por el hecho que ésta le reporte satisfacción sino porque el realizar dicha actividad implica el recibir algo a cambio, por ejemplo, dinero, comida u otro tipo de recompensa. Lo anterior se ve reflejado en la propuesta de Kerr (2000) quien teorizó señalando que las personas no sólo trabajan por recompensas financieras sino que también lo hacen por recompensas intrínsecas y que la naturaleza de estas últimas está sujeta a la personalidad de los individuos.

Por otra parte, diversas encuestas han demostrado, empíricamente, que el dinero no es el principal factor de motivación de la mayoría de los trabajadores, sino que más bien

⁶ Esta teoría refiere a que la motivación es producto de la suma de tres factores: nivel de deseo (valencia), grado de convicción (expectativa) y la estimación de la obtención de una recompensa (medios).

ocupa lugares secundarios pues se encuentra antecedido por la calidad de vida, estabilidad laboral, clima laboral, posibilidades de promoción, entre otros.

Por tanto no es posible afirmar que el dinero sea un motor único de motivación pues está directamente ligado a los intereses y necesidades de las personas, sin embargo, si es posible consensuar que el dinero, a modo de recompensa, es un factor que genera aumento en la productividad⁷. Al respecto, actualmente las organizaciones buscan crecer a través de una mejora en los desempeños de sus trabajadores, por medio de distintas formas de compensar el trabajo realizado por ellos. Es decir, abordan la satisfacción de sus trabajadores a través del desarrollo de modelos de compensación que motiven a los trabajadores a alcanzar mejores desempeños.

De lo anterior es posible concluir que el dinero no es “la” herramienta motivadora por excelencia sino que es un elemento que forma parte de un conjunto de compensaciones (elementos motivadores) que posibilitan un mejor desempeño y por ende, agregan valor.

Así, en la esfera organizacional, es en un modelo de compensaciones donde los incentivos están insertos y se definen como un elemento de motivación que posibilita lograr mejores desempeños o cualificaciones.

⁷ Estudio de The Economist Intelligence Unit (EIU), "Motivating and Rewarding Managers", acerca de las formas en que las empresas motivan y compensan a sus directivos muestra resultados en esa dirección.

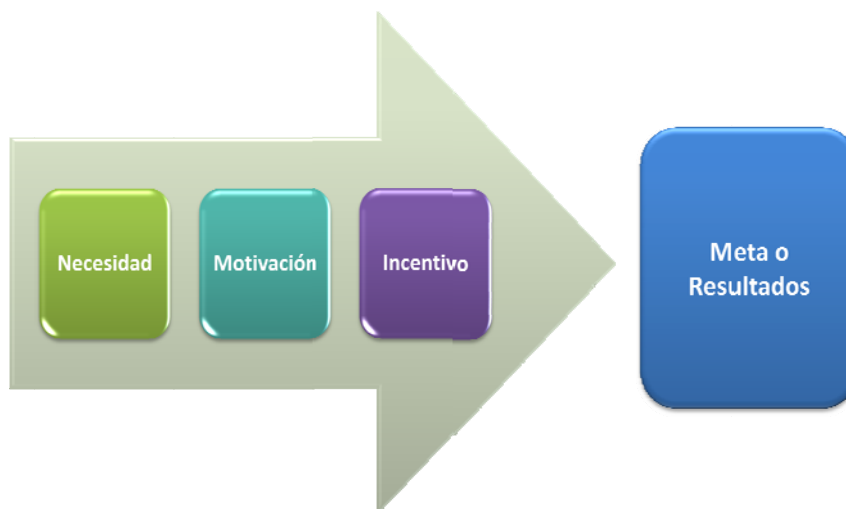
Figura N°9: Círculo del Talento



Fuente: Cardona (2002).

En la misma línea de la motivación, Chruden y Sherman (1970) vinculan la motivación con los incentivos y al respecto señalan que “la motivación implica una condición dentro del individuo considerada como una necesidad y algo exterior a él que se conoce como un incentivo o meta” (Chruden y Sherman, 1970, p.340).

Figura N°10: Necesidades Humanas, la clave de comprensión del comportamiento



Fuente: Elaboración propia basada en los conceptos aportados por Chruden y Sherman, 1970.

El término incentivo generalmente se asocia a un beneficio en el cual subyace un monto en dinero, ya sea en la forma de rebaja al impuesto, subsidio, aumento de remuneraciones, bonos, becas, entre otros, no obstante, el concepto de incentivo es mucho más amplio. Para Kohn (1993) dicho beneficio, en la forma de incentivo, se convierte en un elemento que puede cambiar el comportamiento de las personas, pues para este autor los por medio de los incentivos se logra hacer que las personas actúen de la forma en que queremos que lo hagan.

Para otros autores una recompensa o incentivo “es una gratificación tangible o intangible, a cambio de la cual las personas se convierten en miembros de la organización (decisión de participar) y, una vez en la organización contribuyen con tiempo, esfuerzo y otros recursos personales (decisión de desempeñar)... Para las personas las contribuciones a la organización representan inversiones personales que deben proporcionar cierto retorno, en forma de incentivos o recompensas” (Chiavenato, 2002, p.261).

Según un estudio realizado por el Banco Mundial en el contexto del Programa Diásporas⁸ de dicha entidad, la utilización de un incentivo apropiado podría atraer positivamente a especialistas en temas relacionados con tecnologías de la información, biotecnología y nanotecnología, talentos calificados que relevantes para el desarrollo de los territorios.

En conclusión, existe una clara vinculación entre la motivación y los incentivos, constituyéndose estos últimos en un elemento catalizador de mejores desempeños y junto con ello, mejor producción.

En este contexto, y conforme a la investigación realizada es posible definir los incentivos para atraer, retener y formar Capital Humano (Talentos) Calificados para el desarrollo de comunas y regiones de Chile como los “beneficios de diversa naturaleza y

⁸ El Programa Diásporas tiene por objetivo facilitar la participación de los emigrantes en el desarrollo de sus países de origen, mitigando así los efectos de la “fuga de cerebros” e incentivando en cambio la “circulación de cerebros”.

montos, otorgados a profesionales y técnicos que resultaron seleccionados como “Talentos Calificados” por el concurso del Sistema Regional Integrado, en retribución al compromiso de cumplimiento efectivo de su ejercicio laboral, durante un período dado de años, en una determinada comuna y región del país. La finalidad es generar un efecto catalizador tipo “nudge”, “empujón”, o “atajo” suficientemente eficaz para provocar la decisión de calificados profesionales y técnicos de radicarse y ejercer en comunas y regiones de Chile con el fin de construir en ellas su respectivo proyecto de desarrollo profesional y personal y aportar significativamente a sus procesos de desarrollo.”⁹

1.6. Modelos para la toma de decisiones

En términos muy simples, un modelo es una representación de una realidad acotada.

Los modelos y su utilización (lo que se denomina modelación) es una herramienta muy utilizada hoy en día, no sólo por lo que aporta para el estudio de sistemas sino también por la contribución a la toma de decisiones, lo que a nivel organizacional lo ha convertido en una poderosa herramienta de gestión.

Técnicamente, un modelo es un boceto que busca representar una realidad con cierto grado de precisión de la manera más completa posible. Busca explicar, describir y comprender una realidad sin tener que insertarse en la realidad misma (realidad paralela). Forman parte de la estructura de un modelo los elementos que están presentes en la realidad que se presente abordar (“realidad modelizada”, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación - FAO 1997) y las relaciones existentes entre dichos elementos. La principal desventaja que presenta la utilización de modelos es la naturaleza misma del modelo, toda vez que representan sólo una parte de una realidad.

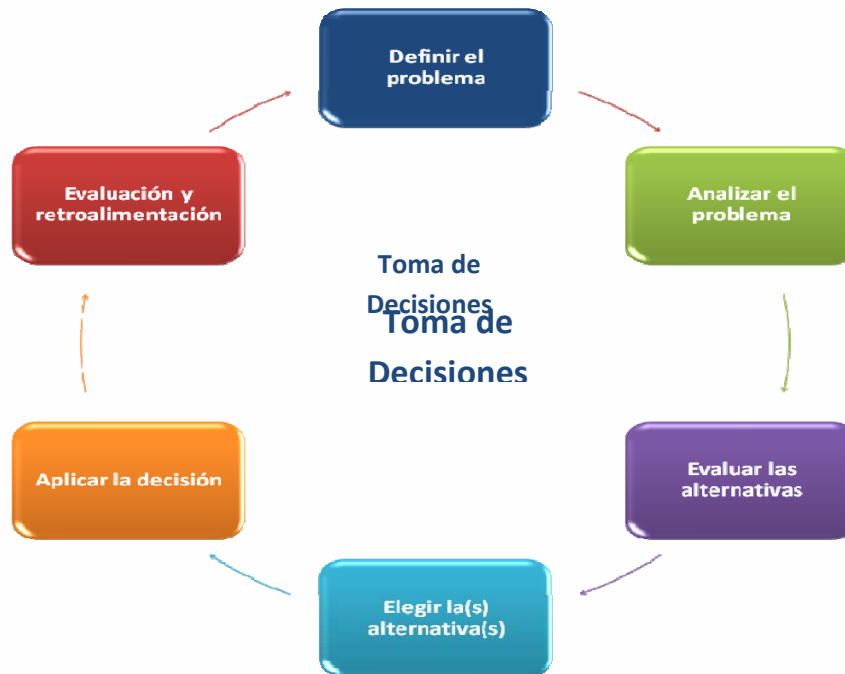
⁹ Definición realizada por el Instituto de Desarrollo Local y Regional en el contexto del Proyecto Chile Descentralizado.

Hoy por hoy, la globalización, entendida como la tendencia a la integración económica de las naciones (Vargas, 2006), por medio de una ágil dinámica económica y los avances tecnológicos obliga a los territorios y sus organizaciones a reaccionar en forma inmediata a los constantes cambios de su entorno a fin de poder mantenerse y mejor aún, crecer. Estos cambios no son automáticos, antecede a ellos un proceso denominado toma de decisiones que busca elegir la mejor alternativa o curso de acción posible dentro de los que se tenga disponible, proceso que se complejiza cada vez más debido a un entorno cada vez más cambiante, dinámico y exigente. Para realizar este proceso y proceder a la elección de la mejor alternativa las organizaciones deben proveerse de información y de todos los elementos necesarios que permitan una elección oportuna y eficaz.

En condiciones cambiantes y llenas de incertidumbre como lo es el escenario mundial actual, y debido principalmente a la enorme cantidad de información disponible, es frecuente que las organizaciones se encuentren en la situación de no saber cuál es la información más relevante para alimentar el proceso de toma de decisiones y después de salvar este primer escollo, enfrentan la disyuntiva de saber cuál alternativa de todas las disponibles es la mejor, y el no encontrar la decisión óptima es motivo de mayor incertidumbre.

Una forma de disminuir esta incertidumbre es proveerse de herramientas que permitan acotar, procesar y hacer más eficiente el análisis de la información disponible que finalmente derivará en una decisión. Parte de estas herramientas corresponde a la tecnología computacional, cuyo uso en la administración de organizaciones y territorios en las últimas décadas del siglo XX modificó definitivamente la forma de utilizar y analizar la información disponible para la toma de decisiones, (Gallagher y Watson, 1998).

Figura N°11: Proceso de Toma de Decisiones



Fuente: Gallagher y Watson, 1998.

Es consenso general, que la información es uno de los bienes intangibles más importante en las organizaciones y territorios, que el contar con más y mejor información, y además utilizada ésta de la manera más eficiente y oportuna posible, genera poder y ventajas sobre el resto de las organizaciones.

La necesidad de poder procesar la información de la manera más eficiente y oportuna ha llevado a las empresas a apoyar este proceso a través de los "Sistemas de Soporte para la Toma de Decisiones" (SSD). Un SSD, en términos muy simples es un sistema ejecutado por medio de un computador que ayuda en el proceso de toma de decisiones, (Finlay, 1994).

Otros autores, en un enfoque más orientado hacia la planificación, definen el SSD como un "sistema extensible capaz de apoyar *ad-hoc* el análisis de datos y el modelado de

decisiones, orientado a la planificación futura y utilizado a intervalos irregulares, no planificados", (Moore y Chang, 1980).

En una dimensión más tecnológica, Turban (1995) define un SSD como "un sistema de información basado en un computador interactivo, flexible y adaptable, especialmente desarrollado para apoyar la solución de un problema de gestión no estructurado para mejorar la toma de decisiones. Utiliza datos, proporciona una interfaz amigable y permite la toma de decisiones en el propio análisis de la situación".

Forman parte de los SSD los árboles de decisión, las bases de datos, sistemas de gestión, métodos de simulación, generadores de indicadores e informes, hojas de cálculo, entre otros.

La principal característica de un SSD es la posibilidad de realizar un proceso analítico con una gran cantidad de datos, posibilitando el análisis en diferentes perspectivas a un gran nivel de detalle, facilitando la realización de proyecciones de información, estudios de tendencias, entre otros.

En cuanto a sus funciones, tal como se señaló anteriormente los SSD tienen como principal función apoyar el proceso de toma de decisiones de todo tipo, desde las operativas hasta las estratégicas, buscando generar conocimiento a través del análisis de datos, lo que Dresner denomina "inteligencia empresarial" (citado por Calzadas y Abreu, 2009). Otras de las funciones de los SSD son:

- ✓ Permite al usuario definir qué información requiere y cómo la utilizará.
- ✓ Posibilita el extraer y operar la información de manera flexible.
- ✓ Permite combinar información entre los sistemas internos de la empresa con otros externos.
- ✓ Considera la utilización de herramientas de simulación y modelación.

Los SSD actúan basados en métodos matemáticos computacionales tales como algoritmos, modelos matemáticos, estadísticos e inferenciales multivariados, herramientas que facilitan el análisis de la información desde distintos prismas.

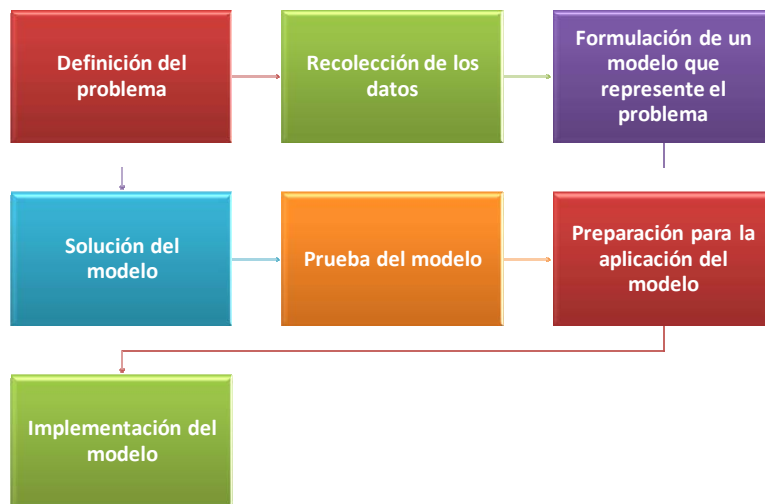
Es así entonces como los modelos se han convertido en una herramienta útil y ampliamente utilizada para la toma de decisiones, especialmente en aquellas organizaciones cuya función está asociada a la asignación equitativa y eficiente de recursos, siempre necesarios y escasos.

Para diseñar un modelo es necesario seguir una serie de pasos:

- i) Definición del problema, lo cual considera además determinar los objetivos, las limitaciones o alcances, los cursos de acción a seguir, las interrelaciones. Este paso es el más importante puesto que si se define mal el problema, el modelado y las conclusiones también serán erróneas.
- ii) Recolección de datos, refiere a la búsqueda de los antecedentes relevantes que permitirán realizar la arquitectura del modelo.
- iii) Formulación de un modelo que represente el problema, implica diseñar un modelo que represente el problema en estudio. Es recomendable comenzar con una versión sencilla, sin mayores complejidades y a medida que se va utilizando, ir avanzando hacia una más elaborado.
- iv) Solución del modelo, consiste en el desarrollo de un procedimiento que nos permite llegar a una solución del problema por medio de un modelo.
- v) Prueba del modelo, se realiza a objeto de identificar fallas y realizar los ajustes que sean necesarios antes que éste sea implementado. Esta etapa se conoce como validación del modelo. Una manera de comprobar la validez de un modelo es a través de una prueba retrospectiva, que implica hacer funcionar el modelo utilizando para ello datos históricos disponibles.

- vi) Preparación para la aplicación del modelo, implica la instalación de un procedimiento documentado para emplear el modelo, el cual además de contener el modelo en sí, contiene los procedimientos de solución y operativos para la implantación del modelo.
- vii) Implantación del modelo, la cual inicia una vez que ha sido desarrollado el procedimiento para utilizar el modelo. Esta etapa implica la entrega de las directrices de operación a quienes operarán y administrarán el modelo.

Figura N°12: Diseño de un Modelo



Fuente: Robert Thierauf y Richard Grosse, 1974

En los años ochenta, diversos países pertenecientes a la OCDE experimentaron constantes cambios en los mecanismos de asignación de recursos, pasando por el cálculo global del financiamiento de una institución al financiamiento de programas, proyectos o áreas específicas y de la asignación de recursos a procesos generales a financiamiento en función de resultados (OCDE, 1990).

Ante el recurrente problema de asignación de recursos escasos, la solución natural resulta en combinar los recursos disponibles y actividades a realizar de forma óptima de manera tal que la eficacia general se aumente al máximo, sin embargo, lo que en palabras parece simple, en la práctica resulta complejo toda vez que existen diversas maneras de afrontar esta constante. Una forma de abordar este tipo de problemas que son de naturaleza administrativa es a través de los modelos matemáticos.

Los modelos matemáticos son utilizados para apoyar, explicar o pronosticar complejas decisiones administrativas. El principal desafío al momento de diseñar un modelo radica en que “para construir un modelo útil es preciso incluir aquello que es pertinente, omitir lo irrelevante y hacer una diferencia sin excluir ningún factor importante” (Gallagher y Watson, 1998, p.16). Los mismos autores declaran que la selección del modelo a utilizar dependerá tanto del objeto como del propósito del estudio.

Los modelos matemáticos son “verdaderas representaciones de la realidad y toman la forma de cifras, símbolos y matemáticas. Se considera que una ecuación matemática es un modelo de este tipo porque representa una abstracción de las relaciones o condiciones entre constantes y variables. Las fórmulas, matrices, diagramas o series de valores que se obtienen mediante procesos algebraicos son ejemplos comunes de modelos matemáticos” (Thierauf y Grosse, 1974, p.25 y p.26).

Existen seis tipos de modelos matemáticos, los cuáles se clasifican en:

A. Según la información de entrada que requieran:

- *Modelos Heurísticos*, los que están basados en las explicaciones sobre las causas o mecanismos naturales que dan lugar al fenómeno estudiado.
- *Modelos Empíricos*, los que utilizan las observaciones directas o los resultados de experimentos del fenómeno estudiado.

B. Según el tipo de representación:

- *Modelo Cuantitativo*, cuyos principales símbolos representan números. Son los más comunes y útiles en los negocios.
- *Modelo Cualitativo*, aquel modelo cuyos símbolos representan en su mayoría a cualidades no numéricas. Una fuente importante es la teoría de conjuntos.

C. Según su aleatoriedad:

- *Modelo Probabilístico o Estocástico*, basados en estadísticas y probabilidades (que incorpora la incertidumbre, elemento siempre presente en la observación de una situación real).
- *Modelo Determinístico*, el cual corresponde a aquel modelo cuantitativo que no contiene consideraciones probabilísticas.

D. Según su aplicación u objetivo:

- *Modelo Descriptivo o de Simulación*, es aquel modelo que simplemente describe o mide una situación real o aleatoria en términos matemáticos, descripción que puede emplearse para exponer una situación con mayor claridad, para indicar ajustes o bien para determinar los valores de ciertos aspectos de la situación. Este tipo de modelos pretende predecir qué sucede en una situación concreta dada.
- *Modelo Optimizador o de Optimización*, corresponde al modelo ideado para seleccionar la alternativa más óptima, de entre varias alternativas, conforme a criterios ya establecidos.
- *Modelo de Control*, permite saber con precisión como está algo en una organización, investigación, área de operación, etc. Este modelo pretende ayudar a decidir qué nuevas medidas, variables o qué parámetros deben

ajustarse para lograr un resultado o estado concreto del sistema modelado.

No obstante lo anterior, y dado que sólo representan una parte de la realidad, los modelos deben estar respaldados por datos confiables, de otro modo se pueden tornar poco creíbles. Por ende, los datos, tanto en su disponibilidad como en su veracidad, tendrán un efecto directo en la precisión y validez del modelo.

II. MARCO DE ANTECEDENTES

“... las leyes malas u opresivas, los impuestos elevados, un clima poco atractivo, un entorno social desagradable e incluso la coacción (comercio de esclavos, deportación) han producido y siguen produciendo corrientes migratorias, pero ninguna de estas corrientes se puede comparar en volumen con las que surgen del deseo inherente de la mayoría de los hombres de prosperar en el aspecto material”, Ravenstein, 1885–1889.

Actualmente existe en Chile muy poca evidencia empírica que nos permita determinar con cierta exactitud cuáles son los factores que inciden en los procesos de elección del Capital Humano Calificado a la hora de decidir en qué región trabajar. Claramente los factores serán distintos de persona a persona pues ellos contienen componentes subjetivos tales como motivación, necesidades, gustos y preferencias asociados a la vida cultural, clima, espacios de esparcimiento, conectividad, cercanía a grandes urbes, entre otras. Esta tesis es reforzada por los autores Antolín y Bover, (citados por Serrano, 1993), quienes con datos referidos al año 1993, ofrecen evidencia acerca de la importancia de los factores individuales y de su influencia en el efecto estimado de las variables regionales.

2.1. Principales factores de atracción y retención de Capital Humano Calificado

Un estudio realizado por Serrano (1999) vincula las migraciones con la teoría económica concluyendo que “las desigualdades regionales en cuanto a salarios, tasas de paro, servicios públicos, clima, o cualquier otra variable que influya en la calidad de

vida de los individuos, supondrán un incentivo a la emigración hacia las zonas con mejores características” (Serrano, 1999, p.3).

Por otro lado, Straubhaar, señala que:

“... la retención de capital humano especializado se convierte en una prioridad estratégica de los países, igual como el estímulo a la inmigración del personal altamente calificado. En ambos casos hay un elemento de atracción—para retener y para atraer—que ha sido claramente destacado por la literatura: un buen sistema educacional, un SNI activo, suficiente personal trabajando en áreas claves de la ciencia y la tecnología, medios sofisticados de información y comunicación, ciudades seguras y con un medio ambiente no degradado, estímulos tributarios, facilidades para viajar, etc. (citado por Brunner y Elacqua, 2003, p.144).

Carrasco y Ortega (2005) mencionaron una serie de factores, empíricamente demostrables que influyen en la decisión de emigrar. Estos son:

- Una mejora en las oportunidades de empleo y salario disponibles en el país de destino aumentará las ganancias netas de emigrar y, por tanto, aumentará también la probabilidad de hacerlo.
- Una mejora en las ganancias esperadas en el país de origen reducirá las ganancias netas de emigrar y, por tanto, disminuirá la intención de hacerlo.
- Un aumento en los costes de traslado reducirá las ganancias netas de emigrar y, por tanto, reducirá la propensión a emigrar.
- Una edad mayor implica una menor probabilidad de emigrar, ya que los trabajadores más mayores tienen un horizonte temporal menor para llegar a beneficiarse de los rendimientos de su inversión.
- Existe también una correlación positiva entre el nivel de educación del trabajador y la probabilidad de emigrar. Esta correlación positiva puede deberse al hecho de que los trabajadores con un mayor nivel educativo son más eficientes a la hora de descubrir las oportunidades de empleo en los distintos mercados de trabajo, reduciéndose así, por tanto, los costes de emigrar.

Estos dos últimos puntos constituyen para Carrasco y Ortega (1995) características personales de los trabajadores, tales como la edad y la educación. A este respecto, “es importante destacar lo que se conoce en la bibliografía sobre el tema como la autoselección del flujo de inmigrantes. La idea es que los trabajadores que deciden emigrar no constituyen una muestra aleatoria de la población del país de origen, sino que dichos trabajadores tienen ciertas características personales que hacen que su probabilidad de emigrar sea distinta a la de la media de la población del país de origen” (Carrasco y Ortega, 1995, p.12).

Es un hecho que la movilidad internacional es parte de este mundo globalizado y que si bien hay distintas formas (políticas y programas) que se pueden utilizar para intentar retener el capital humano calificado, no existe la fórmula absoluta para evitar que se vayan así como tampoco la hay para obligarlos a volver.

En España, la crisis económica y sus altos índices de desempleo han provocado lo que en palabras de la Ministra de Empleo¹⁰ se denomina “fuga de talentos sin precedentes”, al punto de “comprometer la posibilidad de transformar el sistema productivo y vencer la recesión”¹¹. Al respecto, según información publicada por la OCDE en el año 2010, el 40% de los españoles entre 25 y 34 años eran licenciados universitarios, porcentaje que está por sobre la media de los países miembro de la OCDE (37%). Asimismo, el 44% de los licenciados se encontraban sobrecalificados en sus cargos (la media de la OCDE es de un 23%).

Así, el desafío que se visualiza es el transformar la fuga de talentos o brain drain en un proceso de ida y vuelta. Es, decir, convertir la fuga de cerebros o talentos (brain drain) en captación de talentos (enbrain gain), (Kuznetsov, 2006). Según el mismo autor, la mejor combinación está en atraer el talento extranjero y en generar redes que permitan reintegrar a los talentos nacionales que ya emigraron. Esta última tesis es apoyada por

¹⁰ Sra. Fátima Bañez García, Ministra de Empleo y Seguridad Social del Gobierno Español, desde el año 2011 a la fecha.

¹¹ Cochón, Lorenzo. Catedrático de Sociología de la universidad Complutense de Madrid.

Pollak (2010) quién sostiene que la fuga de talentos es un proceso inevitable, más aún en países como Chile que si bien posee universidades que entregan buena formación, no siempre entrega las mejores oportunidades de desarrollo. “Lamentablemente es un hecho que mucha gente altamente calificada y que tiene doctorados, va a seguir yéndose” (Pollak, 2010, p.1). Es por lo anterior, sostiene la autora, que se debe revertir los efectos de esta fuga intentando sacar el mejor provecho a este escenario a través de la circulación de talentos, es decir, contactando y vinculando a los talentos calificados que se encuentran en el extranjero de tal manera de aprovechar sus conocimientos y experiencias para colaborar con nuestro propio desarrollo.

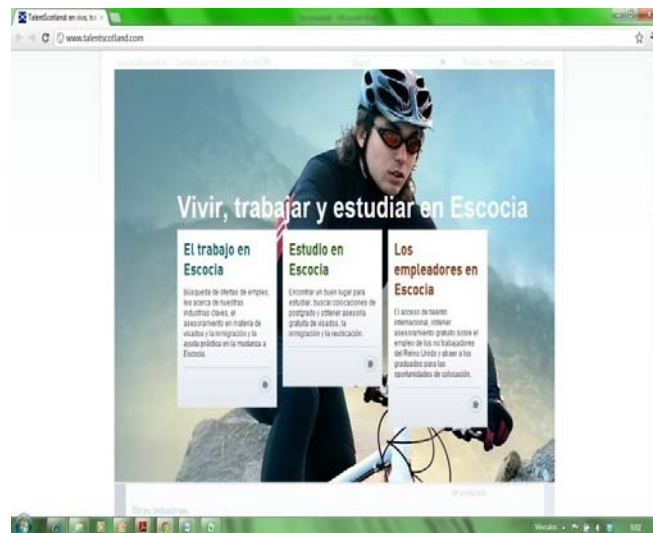
2.2. Experiencia de otros Países

Diversos países ya se encuentran trabajando en la formulación de políticas y programas que permitan fortalecer el talento humano con el que cuentan, y también con la finalidad de atraer y retener aquellos talentos que le posibiliten alcanzar altos índices de competitividad y desarrollo.

A continuación se presentan algunos casos internacionales distribuidos por área geográfica:

2.2.1. Caso Escocia

Talent Scotland



Debido a un descenso de la economía y la fuga de talentos hacia Inglaterra, Escocia se encuentra implementando actualmente una política de atracción y retención de talentos, que se centra en:

- ✓ Percepción de la calidad de vida.
- ✓ Bajos costos de vida en relación con Inglaterra.
- ✓ Un buen sistema educacional y de cuidado infantil.
- ✓ Menos presión en el sistema público (por ejemplo, salud).

Esta política es ejecutada a través de una campaña comunicacional vía web, que posiciona a Escocia como un lugar interesante para el capital humano avanzado.

2.2.2. Caso País Vasco

Programa Bizkaia Xede



Bizkaia es una asociación sin fines de lucro patrocinada por el Departamento de Promoción Económica de la Diputación de Bizkaia, desarrollada en colaboración con un grupo de destacadas empresas y universidades radicadas en dicha localidad. Su misión es impulsar y favorecer las condiciones y procesos de retención, atracción y vinculación de capital humano altamente calificado, fomentando las áreas de innovación y conocimiento avanzado de las organizaciones de Bizkaia.

2.2.3. Caso Honduras

Honduras Regional: Mejorando la competitividad local



Honduras Regional busca mejorar la competitividad de cuatro regiones piloto del país (Copán, Choluteca, Comayagua, Ojojona), a través de:

- i) El desarrollo de planes de competitividad local y desarrollo económico.
- ii) Realización de estudios de infraestructura local que permitan priorizar las inversiones públicas.
- iii) Mejoramiento del clima de negocios local, agilizando trámites para la formación de empresas y capacitando a empresas locales para el mejoramiento del clima de trabajo.

2.2.4. Caso Argentina

Programa Raíces de Argentina



El propósito del Programa Raíces de Argentina es fortalecer las capacidades científicas y tecnológicas del país por medio del desarrollo de políticas de vinculación con investigadores argentinos residentes en el exterior, así como de acciones destinadas a promover la permanencia de investigadores en el país y el retorno de aquellos interesados en desarrollar sus actividades en la Argentina. Pretende ser un ámbito

abierto a las inquietudes e iniciativas de los investigadores argentinos residentes en el país y en el exterior, mediante la implementación de políticas de retención, de promoción del retorno y de vinculación.

2.2.5. Caso Israel

Programa para el desarrollo del capital humano para la industria



Este programa busca promover la inversión en Israel. La promoción se realiza por medio de una web estatal que busca atraer inversiones (no solo en dinero). Esta incluye información sobre el “clima para los negocios”, la fuerza de trabajo local, la batería de beneficios, subsidios e incentivos a la inversión impulsados por el Estado (subsidios a la contratación, subvenciones, descuentos en impuestos, sistemas de incentivos en I&D, entre otros), información relevante para inversionistas (calidad de vida en Israel, cómo comenzar un negocio, salarios, impuestos, visas, etc.), información específica por áreas de negocios, e historias de éxito. Además, se apoyan las inversiones realizadas mediante alianzas binacionales (Israel y otro país), que incluyen financiamiento de un 50% de la inversión si se trata de empresas, y en caso de universidades, un 100%.

2.2.6. Caso India

Ciencia India



Este es portal al servicio de la comunidad científica india de investigación y desarrollo académico. Indianscience.in es una organización que busca el desarrollo y crecimiento del conocimiento científico y los recursos de la gente de la ciencia. Se trata de una plataforma para la investigación y la interacción académica y el desarrollo de los campo científicos. Tiene el propósito de unir a la comunidad la investigación científica y académica entre sí y para proporcionar información sobre los diversos recursos necesarios para la exploración de nuevas ideas (investigación) y la formulación de nuevos conceptos (académico).

Esta iniciativa nace como una manera de contrarrestar la falta de definición de políticas públicas que permitan enfrentar el problema de la gran fuga de cerebros que ha experimentado India en los últimos 25 años, sobre todo la de científicos indios que prefieren emigrar a América en busca de mejores perspectivas.

2.2.7. Caso China

Portal Zaichina



Este portal busca abrir la comunidad china hacia el mundo a través de la entrega de información alternativa sobre China. Los principales puntos de interés son los medios chinos y la información generada en Internet, que ofrecen una excelente ventana para comprender lo que está pasando en dicho país. Además de preocupan de difundir lo acontecido con la situación política, la juventud y la educación. La idea detrás de esta web es la de ofrecer un análisis profundo y directo de China, aportando con análisis y noticias que reflejan fielmente la realidad de China y que debido a la dificultad del idioma no pueden encontrar en otra parte.

China, al igual que India, ha debido soportar durante años la fuga de cerebros hacia Estados Unidos y Europa. Actualmente, en momentos en que China se convierte en una potencia económica mundial, el Gobierno Chino ha comenzado a desarrollar políticas especiales en materias de seguridad social, impuestos, servicios médicos, educación y financiamiento académico para los hijos, entre otras, para promover el retorno de sus científicos y talentos extranjeros,

El talento es la clave para alcanzar el desarrollo en la era del conocimiento y al respecto el principal desafío de las organizaciones y territorios es buscar los mecanismos que les permitan retener los talentos con los que cuenta, toda vez que la fuga de ellos los pondría en posición de riesgo. Es por ello que las organizaciones deben diseñar estrategias atractivas que permitan retener los talentos calificados. Al respecto el académico y economista Baradello¹², citado por Vilchez (2009), se manifiesta a favor

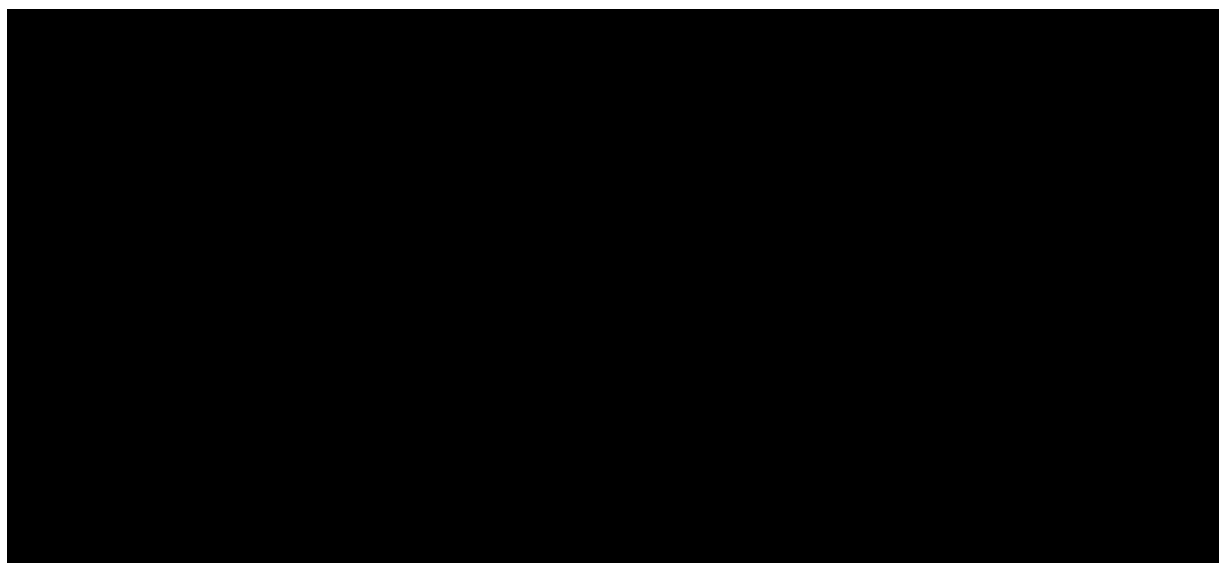
¹² Baradello, Carlos. Vicedecano de la Escuela de Negocios y Administración de la Universidad de San Francisco.

de la innovación y el emprendimiento de las propias organizaciones. Baradello no cree en la existencia de fuga de talentos sino más bien aporta la idea que en este mundo globalizado “los talentos sólo circulan por el planeta”, lo que él denomina *brain circulation*. Al respecto explica que “si un talento se pierde porque migró a regiones del planeta que son más competitivas, es una potencial ganancia para el país exportador del talento porque potencialmente tiene un agente implantado que podría filtrar sus aprendizajes y mejores prácticas a su país de origen”. Asimismo agrega que “de la misma manera que las empresas tienen que ser globalmente competitivas, las regiones o los países tienen que ser competitivos. Nadie emigra por un 5% de aumento de sueldo. Los emigrantes pagan un costo social muy alto que ni siquiera el 30% de aumento los justificaría. Este costo social alto es solamente justificado si el aprendizaje y las oportunidades para el emigrante son altísimas”.

Entonces cabe hacerse la siguiente pregunta ¿cuáles son los factores de motivación y atracción para los talentos calificados?. Una encuesta desarrollada por la Organización Worldatwork¹³ el año 2007 y aplicada a más de 4.000 empresas norteamericanas asociadas a la red Worldatwork (**ver Anexo N°1 para Caracterización de la muestra, pág. 128**), arrojó los siguientes resultados:

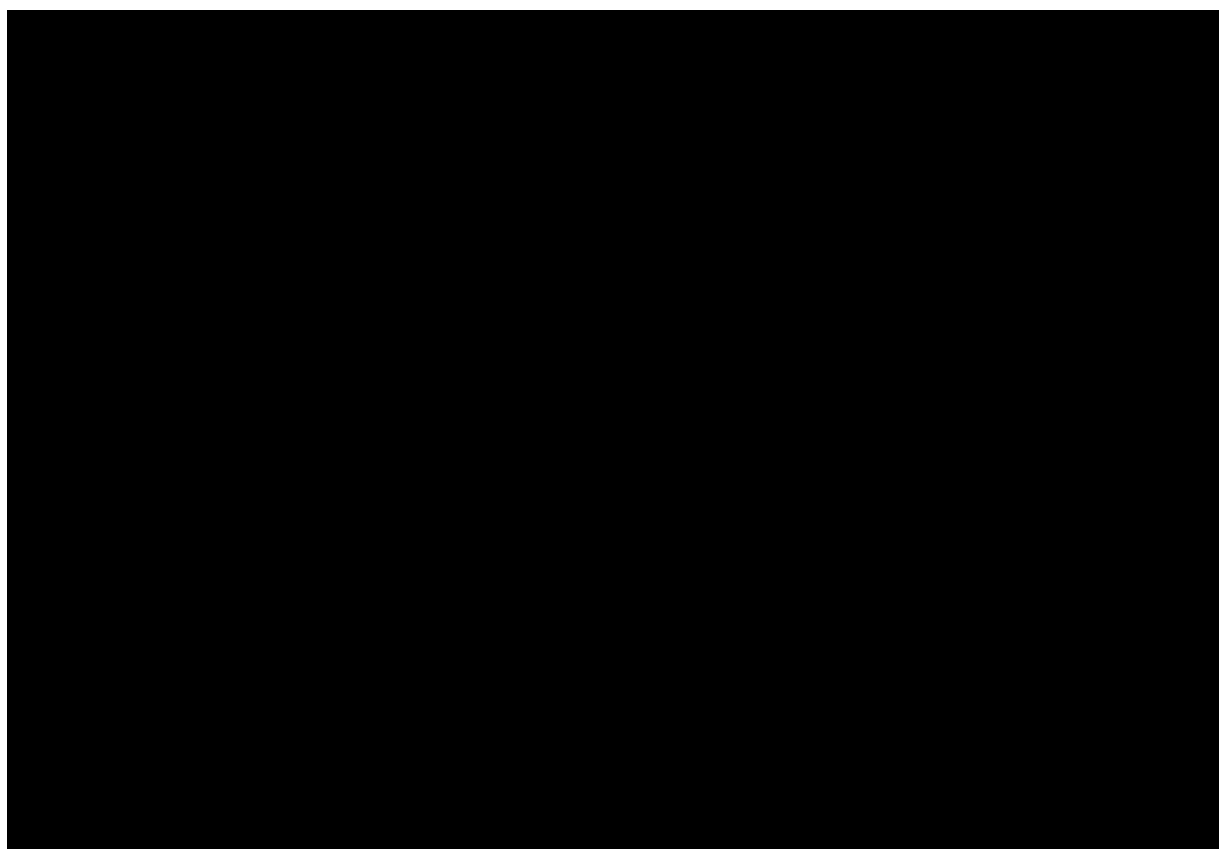
¹³ Worldatwork es una organización sin fines de lucro fundada en el año 1955 que busca brindar educación, seminarios y contribuir a la investigación en temas relacionados con recursos humanos, incluyendo compensaciones, beneficios, calidad de vida, fomentando también la integración para atraer, motivar y retener fuerza laboral talentosa. Su sitio web es www.worldatwork.org

Tabla N°1: Flexibilidad en el Trabajo

A large black rectangular area that completely redacts the content of Table 1.

Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°2: Salud y Bienestar

A large black rectangular area that completely redacts the content of Table 2.

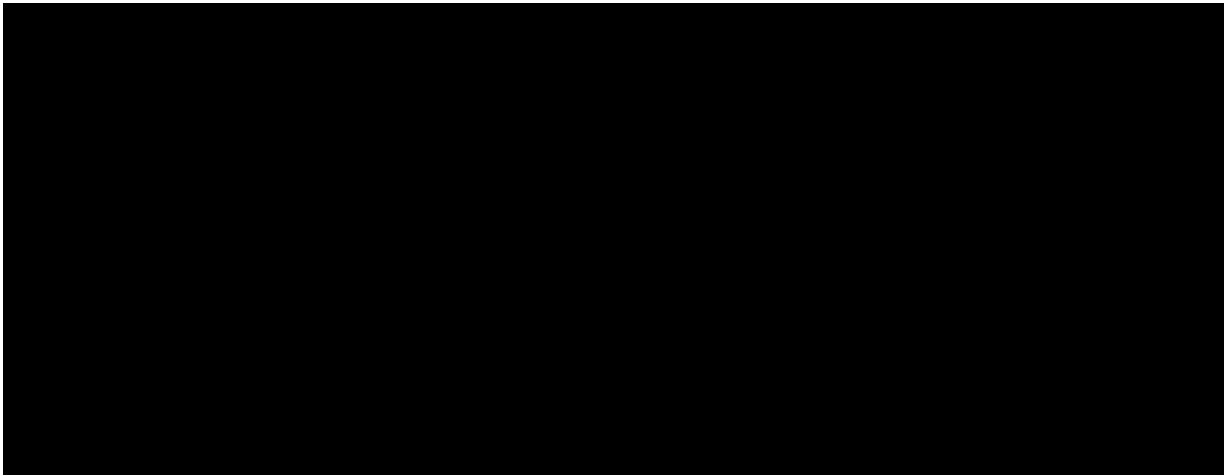
Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°3: Cuidado de Cargas Familiares

A large black rectangular box redacting the content of Table N°3.

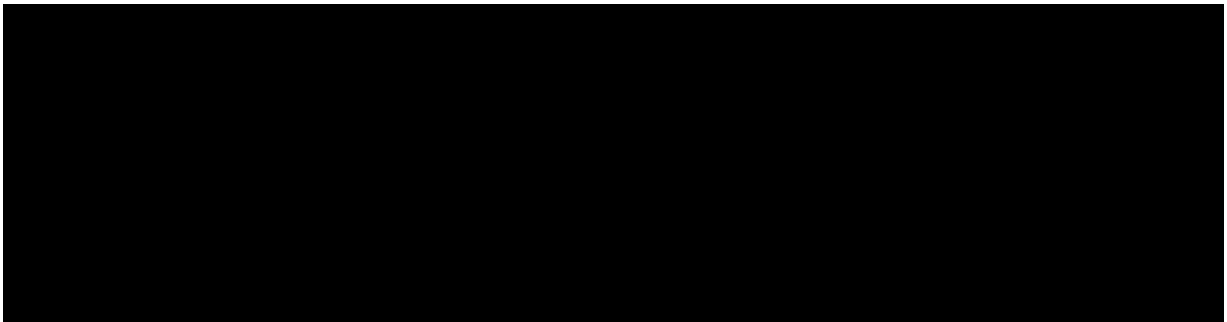
Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°4: Pagos Extraordinarios

A large black rectangular box redacting the content of Table N°4.

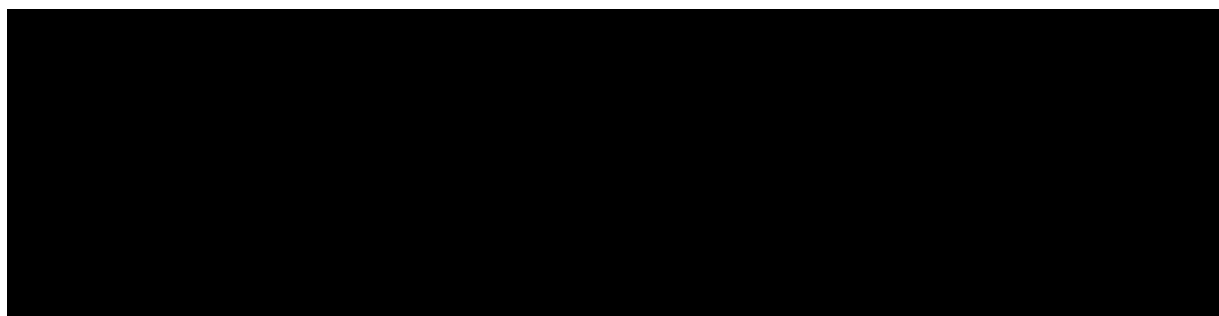
Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°5: Jubilación

A large black rectangular box redacting the content of Table N°5.

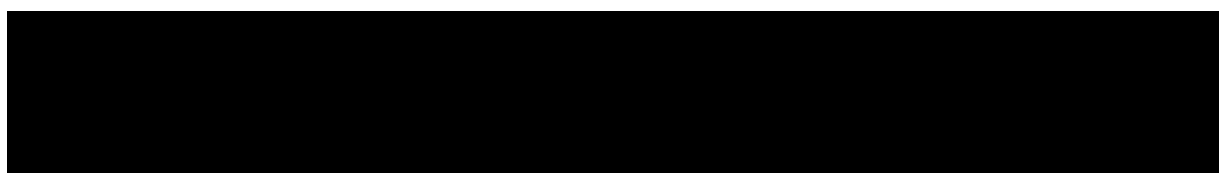
Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°6: Apoyo Financiero



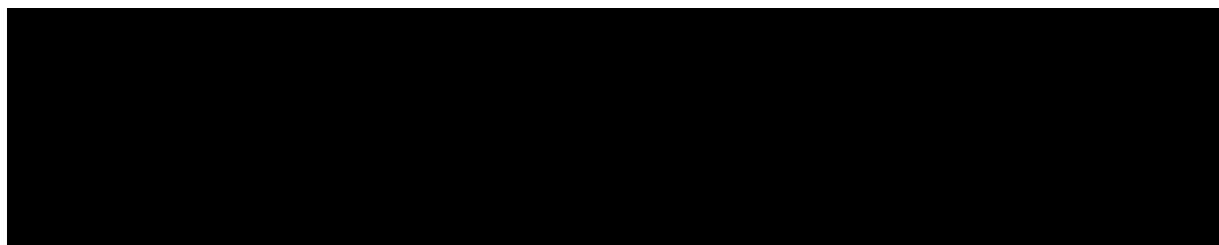
Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°7: Iniciativas Culturales



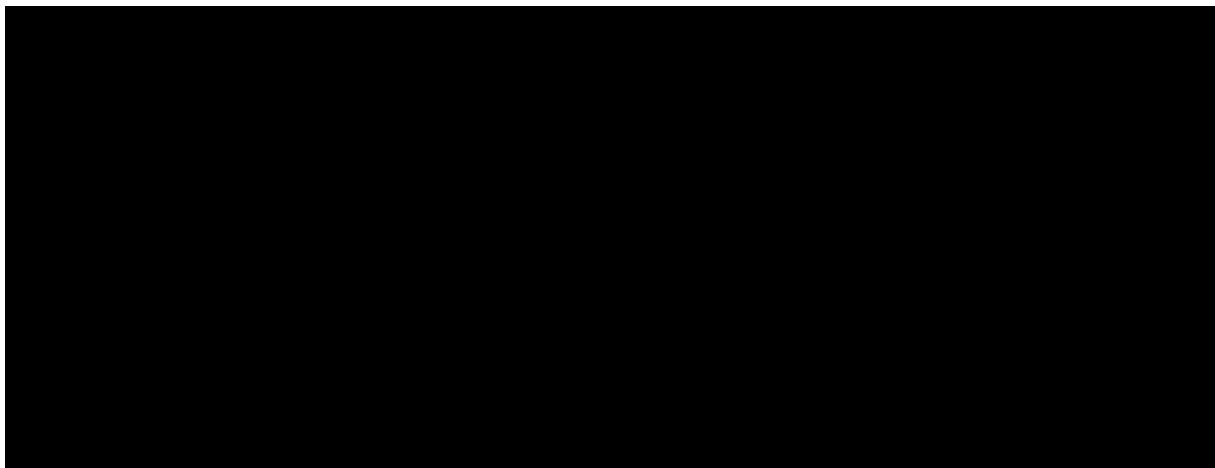
Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°8: Entrenamiento y Tutorías



Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Tabla N°9: Aprendizaje y Oportunidades de Desarrollo



Fuente: Worldatwork 2007, traducción propia.

Algunas de las principales conclusiones del estudio fueron las siguientes:

- ✓ Las vacaciones pagadas y los planes médicos encabezaron la lista de programas clasificados como de un alto impacto en la atracción y la retención de fuerza laboral talentosa.
- ✓ El 95% de los encuestados clasifica los planes médicos, ya sea con impacto moderado o alto en la atracción de los empleados. Sólo 1% indicó que no ofrecen un plan médico.
- ✓ Más del 90% de los participantes dijeron que las vacaciones pagadas tiene un moderado-alto impacto en la atracción y retención. El 100% de las organizaciones participantes dice tener un programa de vacaciones pagadas.
- ✓ El 38% de los encuestados manifestaron no tener un programa de teletrabajo. Del 62% de las organizaciones que hacen oferta de teletrabajo, casi la mitad (46%) dijo que el programa tiene un alto impacto en la retención de empleados.
- ✓ El 25% de las organizaciones que ofrecen programas de cuidado de los niños en el lugar de trabajo calificó este ítem como de un alto impacto en la atracción (41%) y la retención (43%).
- ✓ La mayoría de los programas de bienestar son utilizados por casi la mitad de la población encuestada. No obstante, beneficios como exámenes de salud, asistencia para dejar de fumar, programas de pérdida de peso y de manejo del

estrés tienen sólo un efecto menor, si los hubiere, en la atracción y retención del talento.

(Traducción propia).

Más allá de los números o también llamados datos duros, es posible observar que las organizaciones reconocen que los programas de compensación integral, es decir, los que van más allá de una compensación monetaria, son necesarios para atraer, motivar y retener a la fuerza laboral actual. Esto se observa ya que la mayoría de las organizaciones encuestadas ofrecen una amplia gama de programas de beneficios para atraer y retener a los empleados. Muchos de estos programas son de bajo costo para la organización pero altamente valorados por los empleados. Esto último es esencial para definir estrategias futuras de compensaciones.

Por otra parte, planes de beneficios definidos, la flexibilidad de tiempo y el teletrabajo también fueron calificados como programas de alto impacto. Esto refuerza la idea que las organizaciones actuales requieren de programas compensatorios de vanguardia para lograr la atracción y retención de talentos calificados. Estos programas de vanguardia le otorgarán una ventaja diferenciadora frente a otra organización.

A modo de resumen es importante señalar que actualmente la mayoría de los países, especialmente aquellos que han experimentado “fuga de cerebros”, se encuentran aplicando políticas y programas tendientes no sólo a retener el talento formado en sus propios territorios sino también buscando atraer a aquellos talentos extranjeros que a través de sus conocimientos y aportes puedan agregar valor a las organizaciones y territorios en los cuales se desempeñan. A continuación se presenta un cuadro que resume brevemente las principales políticas y programas desarrollados por algunos países para la retención y atracción de talentos:

A. Políticas

- ✓ *Tendientes a recuperar talentos calificados que se han ido al extranjero.* Por medio de políticas de retorno atractivas que incluyen disminución de impuestos, préstamos preferenciales, financiamiento

para emprender nuevos negocios, subsidios para la adquisición de viviendas, exención del impuesto por internación de bienes muebles (tal es el caso de Ecuador), entre muchos otros. Asimismo en algunos países se han instaurado políticas tendientes a subsidiar a las empresas para la contratación de talentos retornados (el caso de India y China). Otras políticas destinadas a promover la repatriación de cerebros (García, 2008) corresponden a la aplicación de incentivos económicos, financiamiento en forma de becas, pago de transporte o subsidios a la investigación y estímulos para la formación de redes de cooperación y vinculación. También se han creado políticas tendientes a lograr la reinserción laboral de los talentos repatriados”a través de una bolsa de trabajo y un sistema de incentivos profesionales para el retorno físico de profesionales altamente cualificados (tal es el caso de Ecuador).

- ✓ *Tendientes a retener talento formado en el territorio.* Los países que se han visto como la fuga de cerebros se ha incrementado en el último tiempo han dado cuenta que muchas de esas fugas corresponden a jóvenes científicos en formación que migran al extranjero en busca de perfeccionamiento o centros de I&D por no contar con éstos en sus propios países de origen (García, 2008). Es por ello que los países están centrando sus políticas en la creación de subsidios a las empresas para abrir centros de I&D, mejorar y aumentar la oferta académica de estudios de postgrado en áreas científicas. Estimular vía recursos y subsidios a los territorios a objeto que se abran nuevos puestos de trabajo que incorporen a los talentos calificados en formación.
- ✓ *Tendientes a atraer talentos extranjeros calificados.* Para ello países como Ecuador, China, Escocia e Israel, entre otros, han creados políticas de puertas abiertas para la captación de talento extranjero,

ofreciendo ventajosas políticas de inmigración consistentes en apoyo a la salud, prestaciones sociales, subsidios para la vivienda. Otras políticas utilizadas dicen relación con proporcionar ayuda económica a los talentos extranjeros que decidan impartir clases en universidades o bien desarrollando su propio proyecto científico, compartiendo con los talentos nacionales sus conocimientos (tal es el caso de Ecuador).

B. Programas

- ✓ Destinados a la promoción y difusión de los territorios, destacando con especial énfasis las bondades naturales del territorio y la posibilidad de participar ya sea como estudiante o como profesional en centros de investigación científica.
- ✓ Tendientes a lograr la vinculación entre el talento calificado y las empresas, facilitando la creación de redes de conocimiento y cooperación.
- ✓ Programas de subsidios a la contratación de talento calificado y a la inversión en I&D.

2.3. Políticas y programas para atraer y retener Capital Humano Calificado: el caso chileno

En los últimas dos décadas Chile ha experimentado importantes avances en materia de tecnología, investigación y desarrollo, avances que unidos a un sólido entorno macroeconómico y una economía pujante y creciente, han permitido mejorar la productividad y con ello mejorar la posición competitiva de Chile frente a los demás países del orbe.

Sin embargo, aún no es suficiente, no sólo porque el éxito alcanzado por Chile no se ve reflejado en todas las regionales del país sino porque también Chile presenta importantes debilidades en formación y atracción de talentos, sobre todo de índole

científica. Estas falencias formativas provocan fuga de talentos sólo a nivel nacional sino a nivel regional también, debido a que dichos talentos para subsanar falencias de formación y perfeccionamiento, deciden emigrar de sus regiones a la Región Metropolitana o bien hacia el extranjero y, en más de la mitad de los casos, deciden no retornar al país.

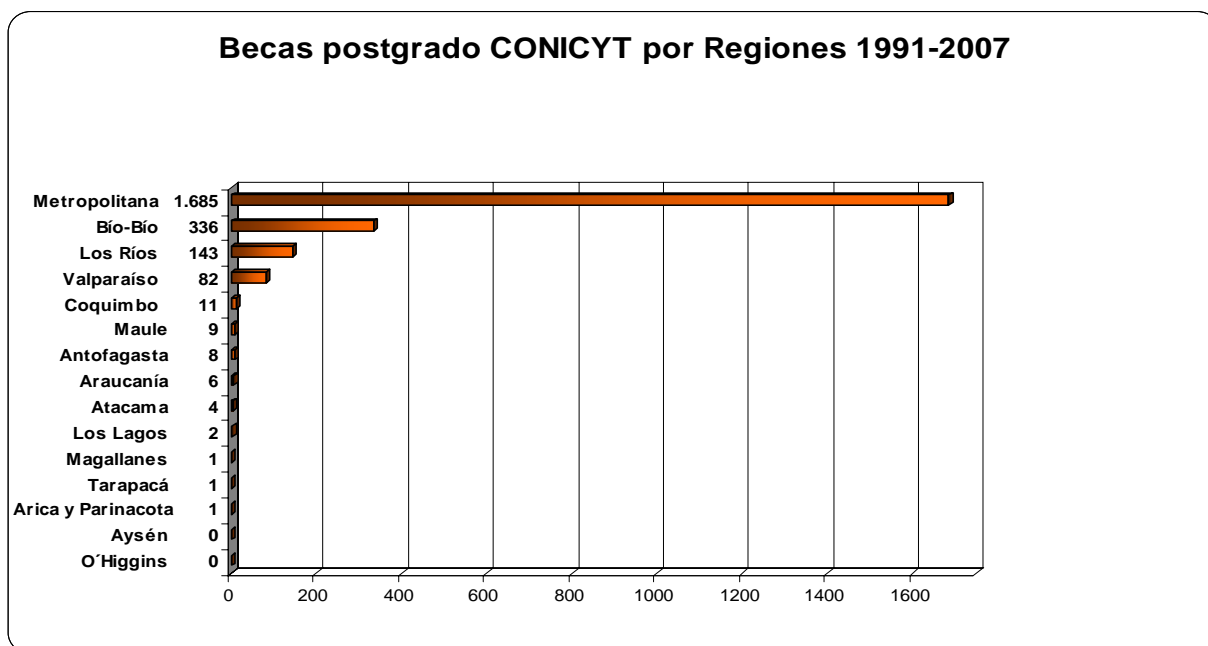
Las autoridades están consientes de esta problemática, y en menor o mayor medida, han intentado abordarla a través de la aplicación de medidas reactivas que, sin embargo, no se materializan ni se enmarcan en un política pública. El actual Presidente Piñera¹⁴, se ha referido a esta temática, señalando que "... generaremos incentivos para atraer, retener y desarrollar Capital Humano Calificado en las regiones, sean profesionales o técnicos. (...) Crearemos la Academia de Gestión Regional y Municipal, a través de convenios con las universidades e institutos regionales, que permitirán formar y capacitar a los funcionarios. (...) Nuestro gobierno será el gobierno de las regiones, a través de la transferencia de funciones, atribuciones y recursos, desde el gobierno central a los gobiernos regionales y comunales, en un contexto de mayor flexibilidad y autonomía en su gestión...". Claramente la materialización de los esfuerzos enunciados significaría un apoyo importante para las regiones toda vez que potenciaría las capacidades de éstas en pos de un desarrollo económico y social más equitativo.

Tal como se señalaba anteriormente, el éxito alcanzado por Chile no se ha visto reflejado en sus regiones, y pese a las intenciones de los últimos gobiernos, las brechas existentes entre las regiones y Santiago en cuanto a recursos, ingresos, oportunidades de formación y perfeccionamiento, cantidad de talentos calificados, cantidad de centros de investigación para la innovación y para la creación de polos de desarrollo, entre muchos otros, se siguen acrecentando.

¹⁴ Sr. Sebastián Piñera, Presidente de la República, mensaje 21 de Mayo 2010.

Muestra de ello lo constituye la distribución de las principales becas de perfeccionamiento otorgadas por el gobierno chileno:

Gráfico N°2: Becas de Postgrado CONICYT, distribución por Región 1991-2007



Fuente: IDER – UFRO, 2010 en base a información CONICYT.

Al analizar esta gráfica podemos observar que en un periodo de 16 años, las regiones de O'Higgins y Aysén no han podido perfeccionar en el extranjero a ninguno de sus talentos calificados, y que además, el 74% de esta beca ha sido adjudicada a la Región Metropolitana.

Situación muy similar se puede observar con Becas Chile:

Gráfico N°3: Región de Residencia de seleccionados Becas Chile año 2008 – 2009



Fuente: IDER – UFRO, 2010 en base a información Becas Chile.

A lo anterior, es importante señalar que el proceso migratorio del talento calificado no sólo se produce desde Chile hacia el exterior, sino dentro del propio país. En efecto, gran parte de los jóvenes talentos que llegaron desde regiones a estudiar a Santiago, una vez egresados deciden permanecer en la capital pues es allí donde se generan mejores posibilidades de empleo, mejor acceso a la tecnología, aumentan las posibilidades de acceder a equipos de trabajos con más experiencia, entre otras consideraciones.

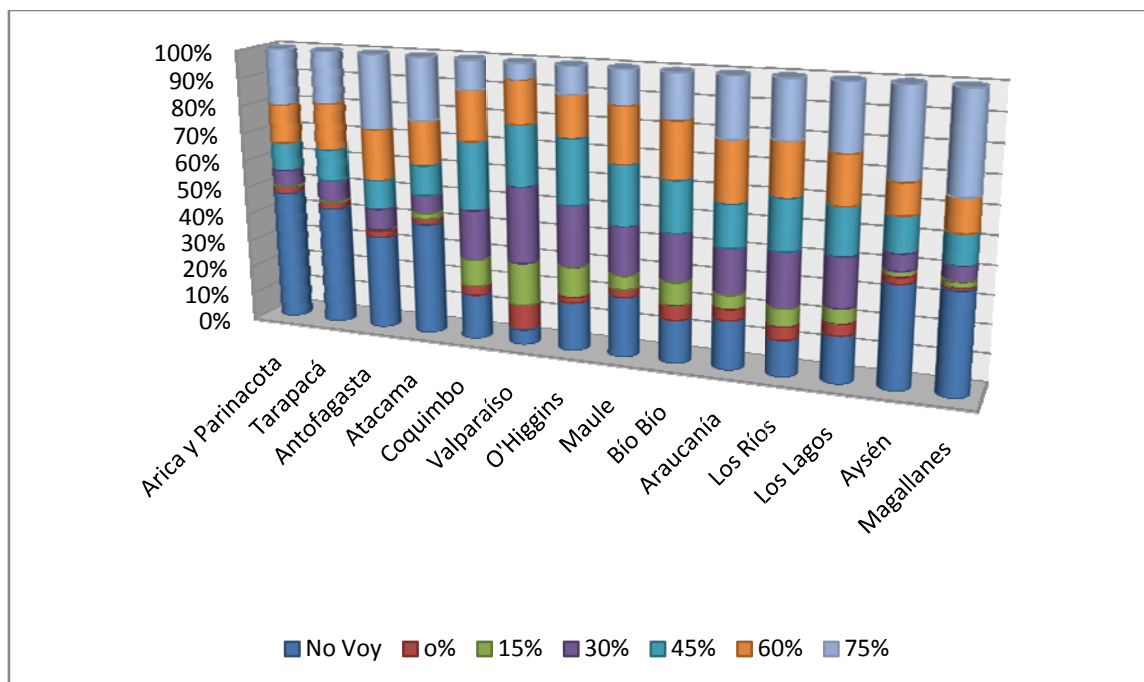
Lo anterior queda demostrado a través de una encuesta realizada en Febrero de este año por Mario Weissbluth, vía Twitter, en la cual consulta *“Si eres profesional/técnico con trabajo estable en la Región Metropolitana, ¿con que aumento de remuneraciones irías a regiones?”*¹⁵.

Los resultados de dicha encuesta demuestran que los profesionales de Santiago estarían dispuestos a emigrar a las ciudades más cercanas a la capital, demostrando

¹⁵ Encuesta en la cual participaron 324 personas.

además que en la medida que la región más se aleja de la capital, es mayor el monto de la compensación económica exigida.

Gráfico N°4: Aumento de Remuneraciones solicitado por Profesionales Santiaguinos para irse a Regiones



Fuente: <http://twtpoll.com/r/gkdz5s> (encuesta realizada vía twitter por Mario Weissbluth en el mes de Febrero de 2011).

En concordancia con lo anterior, diversos estudios han demostrado que los profesionales chilenos becados con perfeccionamiento en el extranjero, especialmente los becados en áreas relacionadas con I&D presentan más dificultades para reintegrarse en regiones. En efecto, el estudio denominado “Estimación de demanda por incentivos para atraer y retener capital humano calificado en regiones de Chile”¹⁶ da cuenta de ello.

¹⁶ Investigación desarrollada el año 2011 por los investigadores del Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile G. Valdivieso y C. Ayala, en conjunto con el investigador del IDER Sr.O. Curaqueo, en el contexto del Proyecto Chile Descentralizado. Este estudio fue seleccionado y presentado en el 3er. Encuentro de la Sociedad de Políticas Públicas de Chile.

Dicha investigación consistió en la aplicación de una encuesta vía internet a cuatro grupos representativos de Capital Humano Calificado. Por un lado se encuestó a profesionales con un alto grado de formación académica, representado por becarios de Becas Chile y por otro lado, a becarios retornados del programa de Capital Humano Avanzado de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT). Los dos grupos restantes corresponden a profesionales del programa Jóvenes al Servicio de Chile (JSCh) de la Fundación Jaime Guzmán y los profesionales del programa Servicio País (SP) de la Fundación para la Superación de la Pobreza.

Dicha encuesta pretendía indagar en los siguientes aspectos:

- ✓ Caracterización de los encuestados, es decir, sexo, edad y residencia, estado civil e hijos, nivel de estudios, ocupación, lugar de trabajo y profesión.
- ✓ Interés por irse a Regiones o a Santiago. En esta sección se hicieron preguntas análogas según el lugar actual de residencia de la persona que contestó la encuesta. A los habitantes de Santiago se les preguntó por su interés de ir a vivir a Regiones, a las personas que viven fuera de Chile por su intención de ir a vivir a Regiones y a los habitantes de Regiones por su interés de ir a vivir a Santiago.
- ✓ Razones para interesarse por vivir en Santiago o Regiones, indagando en los motivos esgrimidos para no interesarse en cambiar de lugar de residencia o por el contrario, para cambiar de lugar de vida. En esta sección también se incorporó una pregunta referente a las acciones que las personas habían desarrollado para materializar el interés.
- ✓ Comparación de atributos entre Regiones y Santiago. Se consultó por las diferencias percibidas entre Regiones y Santiago.

- ✓ Conocimiento y evaluación de incentivos. Se preguntó por el conocimiento que las personas tienen de los incentivos actualmente existentes y su impresión respecto de un conjunto de incentivos posibles.

El total de personas que participaron de la encuesta fue de 1.427. (**Ver Anexo N°2 para ver datos metodológicos de la encuesta y caracterización de la muestra, pág.129**).

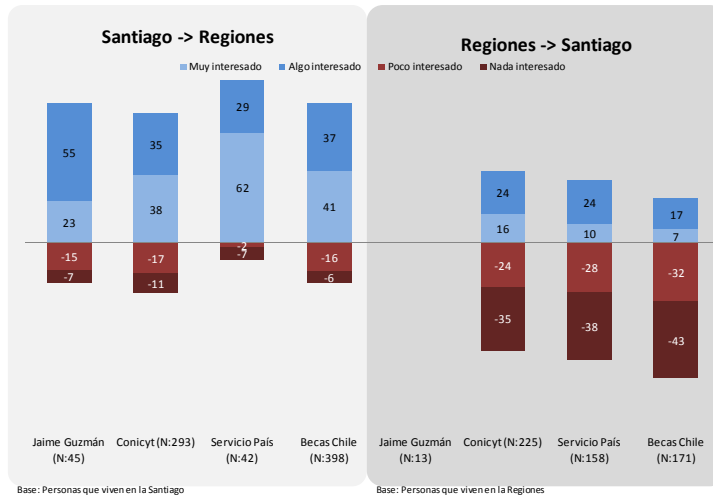
Los principales resultados obtenidos en el estudio son los siguientes:

- Existe un alto interés de vivir en regiones por parte de habitantes de Santiago, y por parte de habitantes de regiones, existe un escaso interés por vivir en la Región Metropolitana. Asimismo, la encuesta arrojó que a mayor edad, mayor es el interés por irse a regiones (esta situación fue observada en el caso de los becados CONICYT, quienes poseen un mayor rango etario dentro de la muestra).

Cuadro N°1: Interés por irse a Regiones/Santiago

Interés en irse a Regiones / Santiago

En estos momentos, ¿qué tan interesado/a está en vivir y trabajar en...



* No se presentan los datos de Fundación Jaime Guzmán por ser inferior a 25 casos.

Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

- ii) Entre los principales argumentos para querer migrar de Santiago a Regiones se observan la naturaleza y vida familiar. Adicionalmente, pero en menor grado, se visualizan elementos como la proyección laboral, el tiempo libre, las relaciones entre los habitantes y el ritmo de trabajo. Al contrario de lo que sucede de Santiago hacia regiones, los principales factores que determinan el movilizarse desde Regiones a Santiago son la proyección laboral, la oferta cultural y de entretenimiento y la calidad de la educación. En este sentido la encuesta señala que se percibe una gran diferencia en las oportunidades, sobre todo de entretenimiento y educación en las regiones del país en comparación con Santiago.

Cuadro Nº2: Razones por la que se iría de Regiones/Santiago (% de menciones)

	Razones para ir de SANTIAGO a REGIONES				Razones para ir de REGIONES a SANTIAGO			
	Jaime Guzmán (N:42)	Conicyt (N:262)	Servicio País (N:39)	Becas Chile (N:373)	Jaime Guzmán (N:10)	Conicyt (N:145)	Servicio País (N:98)	Becas Chile (N:96)
Naturaleza	47	53	64	55		1	4	1
Vida Familiar	67	49	16	40		14	12	7
Proyección laboral	17	35	38	42		84	75	81
Tiempo libre	37	24	23	21		9	5	3
Ambiente laboral	15	22	38	22		22	13	21
Ritmo de trabajo	13	26	35	21		4	4	5
Posibilidades de emprendimiento	21	22	24	24		31	26	54
Relación entre sus habitantes	24	14	22	15		3	0	0
Cultura y entretenimiento	15	18	19	22		56	64	61
Relación con parientes y/o amigos	21	16	8	15		17	25	16
Calidad de la Educación	14	13	5	18		44	54	35
Calidad de servicios públicos	9	7	7	5		16	17	18
Base:	Personas que viven en Santiago y que declaran estar muy, algo o poco interesadas en ir a vivir a Regiones				Personas que viven en Regiones y que declaran estar muy, algo o poco interesadas en ir a vivir a Santiago			

Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

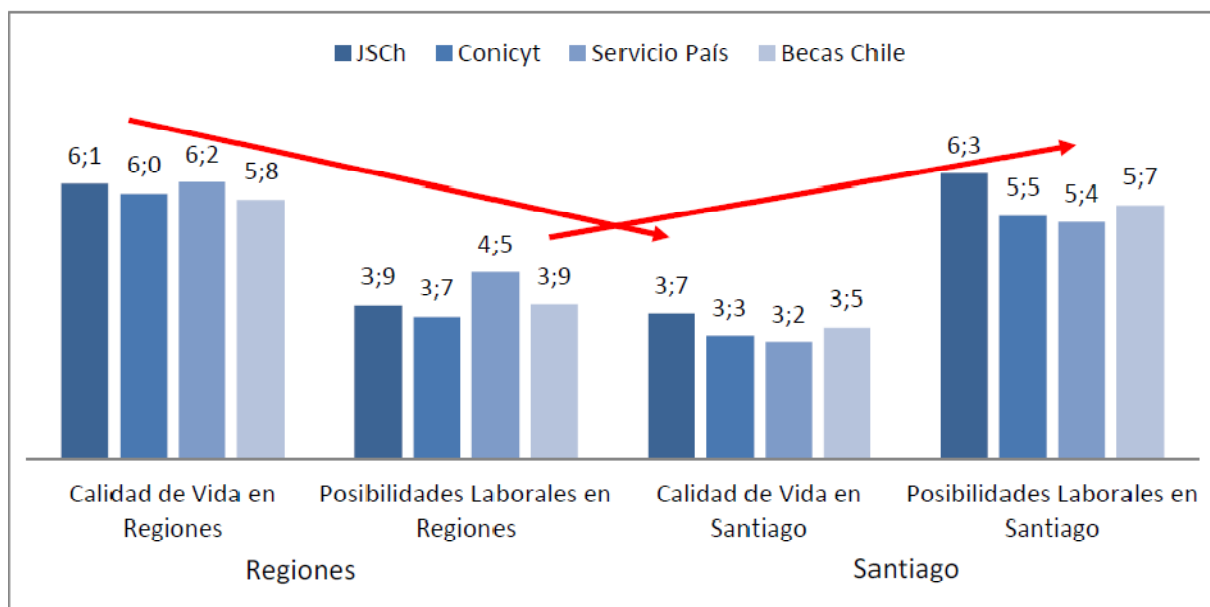
Cuadro N°3 Razones por la que NO se iría de Regiones/Santiago (% de menciones)

	Razones por las que no se ha ido de SANTIAGO a REGIONES				Razones por las que no se ha ido de REGIONES a SANTIAGO			
	Jaime Guzmán (N:42)	Conicyt (N:262)	Servicio País (N:39)	Becas Chile (N:373)	Jaime Guzmán (N:10)	Conicyt (N:145)	Servicio País (N:98)	Becas Chile (N:96)
No encuentro trabajo en regiones	31	51	66	23		45	46	19
Es un proyecto a largo plazo	37	32	28	44		28	39	47
No hay proyección laboral	41	32	9	27		3	8	2
No quiero perder el contacto con mi amigos y/o parientes	30	10	12	10		6	10	15
Los servicios/infraestructura/conectividad de las regiones no son buenos	16	12	21	10		8	9	17
No hay suficiente vida cultural o entretención	13	8	14	14		0	0	0
Mi familia nuclear (pareja e hijos) no quiere trasladarse a regiones	17	8	5	5		19	15	15
Los costos de traslado son muy altos	5	10	7	4		25	32	17
En regiones no hay buenos colegios o universidades	7	6	2	11		0	0	0
Es difícil encontrar información sobre la vida en regiones	5	9	2	4		1	1	3
Base:	Personas que viven en Santiago y que declaran estar muy, algo o poco interesadas en ir a vivir a Regiones				Personas que viven en Regiones y que declaran estar muy, algo o poco interesadas en ir a vivir a Santiago			

Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

- iii) El estudio concluyó que en relación a la comparación de atributos entre regiones y Santiago, destaca la situación inversa que se obtiene entre Calidad de Vida y Proyección Laboral. Si bien existe una mayor calidad de vida en regiones que en Santiago, al momento de contrastar ésta con las posibilidades laborales, este escenario se invierte. Esta situación, concluye el estudio, evidencia la necesidad de hacer más atractivos los territorios respecto de las oportunidades laborales, a objeto que puedan “competir” con la Región Metropolitana.

Gráfico N°5: Calidad de Vida y Posibilidades Laborales Regiones/Santiago



Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

Los principales resultados obtenidos de esta encuesta permitieron constatar que:

- ✓ *Entre quienes viven en la capital o fuera de Chile, un 73-91% están algo a muy interesados por vivir y trabajar en regiones, en contraste con un 59-75% de los mismos grupos que residen en regiones y que están poco o nada interesados en migrar a Santiago.*
- ✓ *Los factores más importantes para tomar la decisión de migrar están marcados por la importancia del trabajo, la familia y las experiencias exitosas, lo que refuerza la necesidad de tener mecanismos expeditos de información sobre el mercado laboral en regiones y buscar incentivos complementarios para la inserción familiar en el territorio.*
- ✓ *Se destaca la buena Calidad de Vida (5,7-6,1) y las bajas posibilidades laborales (3,7-4,5) en regiones, a la inversa de lo que ocurre en Santiago con una baja calidad de vida (3,2-3,7) y altas posibilidades laborales (5,5 - 6,3). Las posibilidades de utilizar esta diferencia como*

atractivo comunicacional es muy importante, pudiendo relevar la opción personal y familiar por una mejor calidad de vida.

✓ *Los atributos más destacados de las regiones son naturaleza, familia, tiempo libre y proyección laboral, lo que contrasta con los atributos de alta valoración en Santiago como son proyección laboral, cultura y entretención, y calidad de los servicios públicos y de la educación.*

✓ *Es necesario reforzar las posibilidades de emprendimiento en regiones, dado que este aspecto es especialmente sensible para los encuestados de Becas Chile, quienes ven un atractivo en Santiago cerca del doble que en Regiones. En este sentido existe también la opción de posicionar a las regiones como lugares de emprendimiento.*

En rigor, queda de manifiesto que la falta de políticas públicas en materia de descentralización, competitividad territorial y atracción y retención de talento calificado para regiones, supondrá ir aumentando aún más las brechas existentes.

En materia de talento calificado, la mayoría de las migraciones se producen por temas de perfeccionamiento, no obstante que éstos suponen siempre un tiempo de realización acotado que en la mayoría de los casos no supera los 4 años de estudios, un porcentaje importante de estos talentos que van a perfeccionarse en el extranjero prolongan su estadía, ya sea porque el área que desea desarrollar no se encuentra en el país o ya sea porque el mercado laboral de las áreas en que se perfeccionaron no ofrece las garantías de ejercicio laboral que ellos esperan o las remuneraciones asociadas están muy por debajo de las que les ofrece el país hacia el cual migraron.

¿De qué manera podemos atraer y retener al talento chileno calificado?. De acuerdo a lo presentado en el presente proyecto, queda de manifiesto la vital importancia que tiene para los territorios el contar con talento calificado, entendido éste como el factor más importante de desarrollo, y para que ello suceda es necesario que los territorios implementen políticas y programas tendientes a lograr este objetivo.

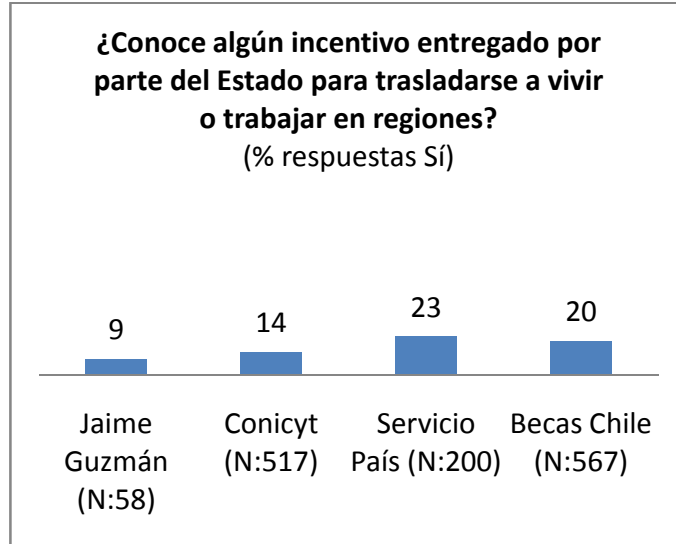
Por otra parte, también a quedado de manifiesto que los territorios y sus organizaciones no sólo deben propender a mejorar las condiciones laborales y salariales como una manera de competir por los talentos, sino que deben procurar que los programas y políticas sean diseñados con un enfoque integral, procurando abarcar todos los factores que para el talento calificado resultan motivadores, tal como ya se señaló anteriormente, esto es, calidad de vida, acceso a centros de investigación, seguridad, educación de calidad, incentivos, acceso a cultura, entre otros.

En lo que se refiere a los incentivos, los cuáles conforman la base del presente proyecto, el estudio antes mencionado y denominado “Estimación de demanda por incentivos para atraer y retener capital humano calificado en regiones de Chile”¹⁷, consideró dentro de sus preguntas, buscar conocer de los incentivos más conocidos por dichos talentos dentro de los que actualmente ofrece Chile. Asimismo, y en el marco del proyecto desarrollado por el Instituto de Desarrollo Local y Regional IDER denominado Chile Descentralizado, se incorporaron preguntas atinentes a conocer la opinión de los encuestados respecto de nuevos incentivos denominados “incentivos regionales”¹⁸. Así, los resultados de la encuesta fueron los siguientes:

¹⁷ Investigación desarrollada el año 2011 por los investigadores del Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile G. Valdivieso y C. Ayala, en conjunto con el investigador del Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER O. Curaqueo, en el contexto del Proyecto Chile Descentralizado. Este estudio fue seleccionado y presentado en el 3er. Encuentro de la Sociedad de Políticas Públicas de Chile.

¹⁸ Investigación denominada “Incentivos Regionales para atraer y retener Capital Humano para el desarrollo de las comunas y regiones de Chile”, realizada el año 2011 por los investigadores asociados del IDER A. Bello, O. Curaqueo, I. Toloza y C. Charles en el contexto del Proyecto Chile Descentralizado. Este estudio fue seleccionado y presentado en el 3er. Encuentro de la Sociedad de Políticas Públicas de Chile.

Gráfico N°6: Conocimientos de los Incentivos

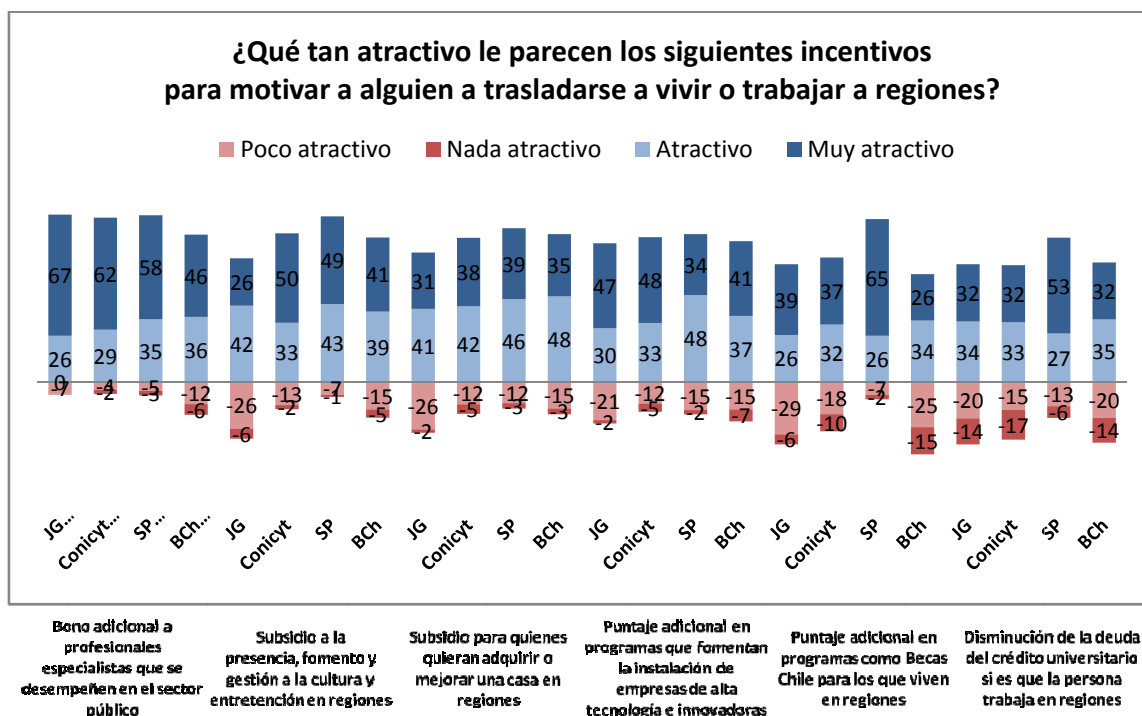


Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

Del gráfico N°xxx es posible observar que sólo el 5% de los encuestados cono de incentivos para atraer y retener talento calificado. Esta situación si bien es determinante y decidora no deja de sorprender toda vez que la generación de incentivos no va acompañada de una fuerte campaña comunicacional que inserte esta información en la memoria colectiva de los talentos calificados.

Respecto de cómo visualizan los encuestados los incentivos regionales propuestos, las respuestas se materializan en el siguiente gráfico:

Gráfico N°7: Evaluación de Incentivos Regionales Propuestos

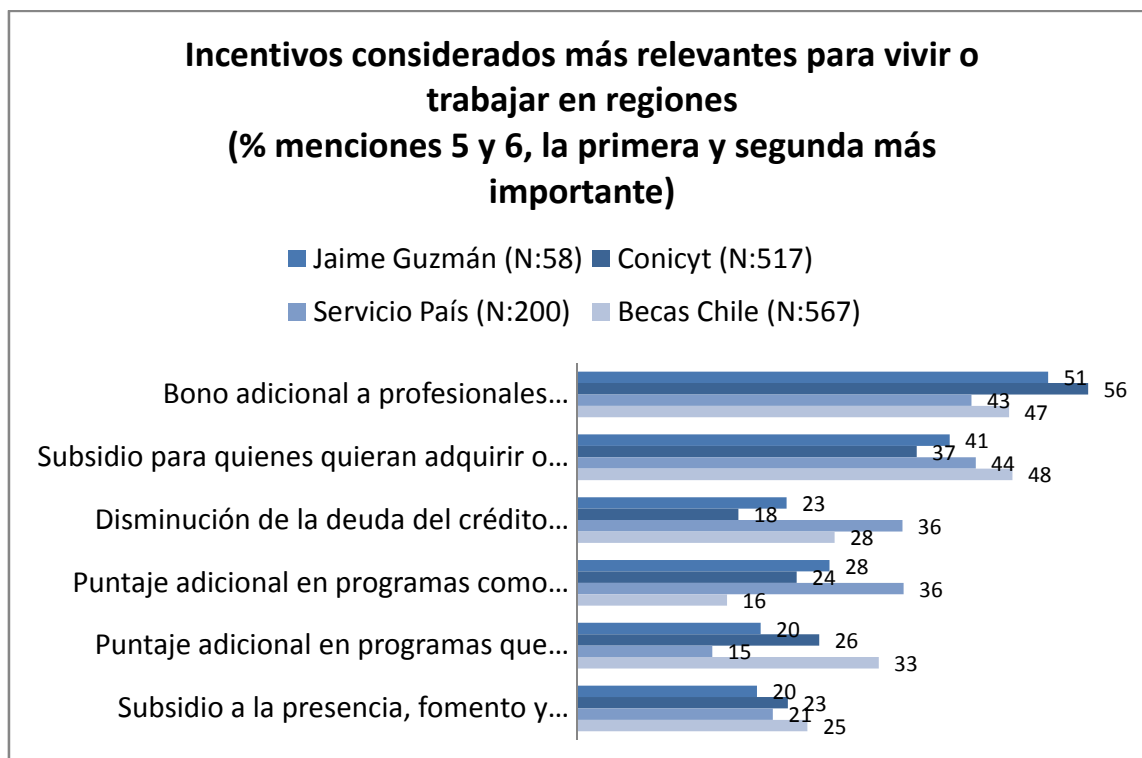


Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

En la gráfica anterior se observa que los bonos por desempeño en el sector público, los subsidios al fomento y gestión de la cultura y entretención, y el puntaje adicional a programas de perfeccionamiento se perfilan como los incentivos las más atractivos para los talentos encuestados.

En relación al ranking generado a partir de las preferencias de los encuestados por los incentivos propuestos, el resultado es el siguiente:

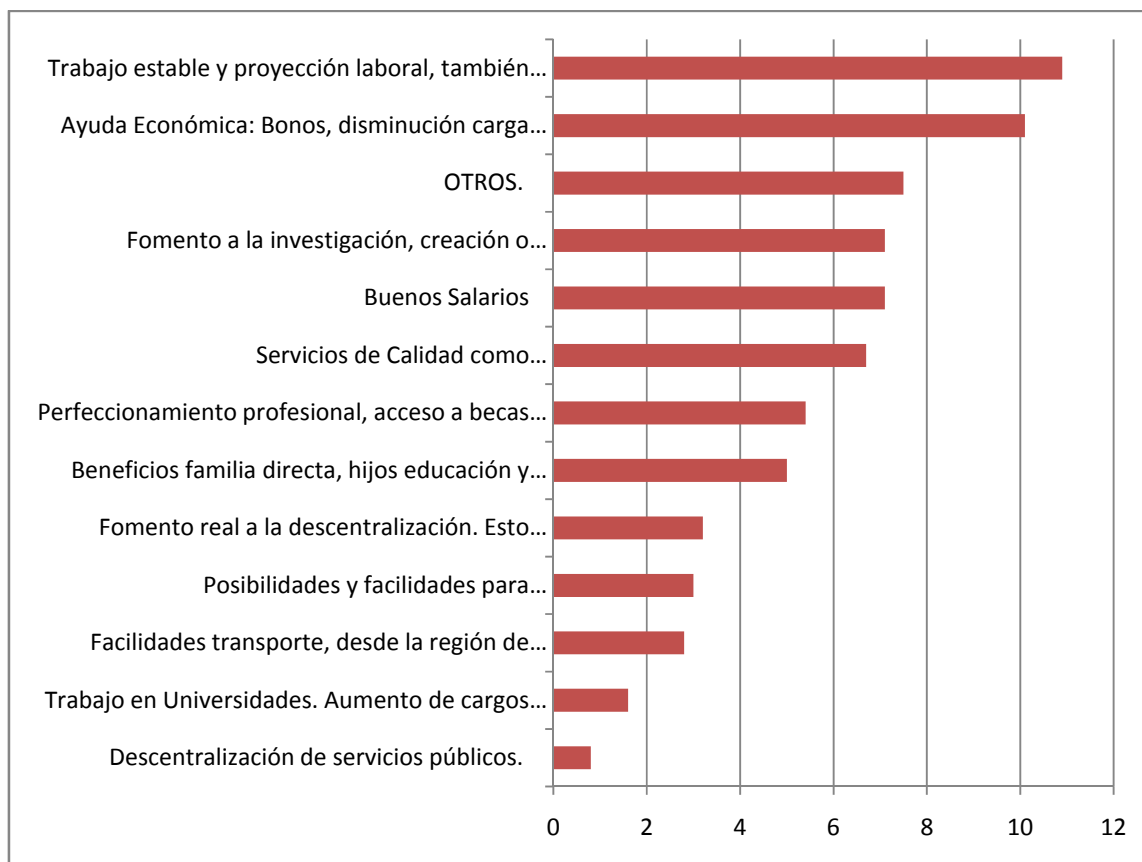
Gráfico N°8: Ranking de Incentivos



Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

A su vez, en el marco de la aplicación de la encuesta antes mencionada, se les pidió a los participantes que de acuerdo a sus propios intereses y motivaciones propusieran medidas que para ellos pudieran significar un incentivo para trabajar y radicarse en regiones. Al respecto las respuestas fueron las siguientes.

Gráfico N°9: Ranking de incentivos propuestos por los encuestados

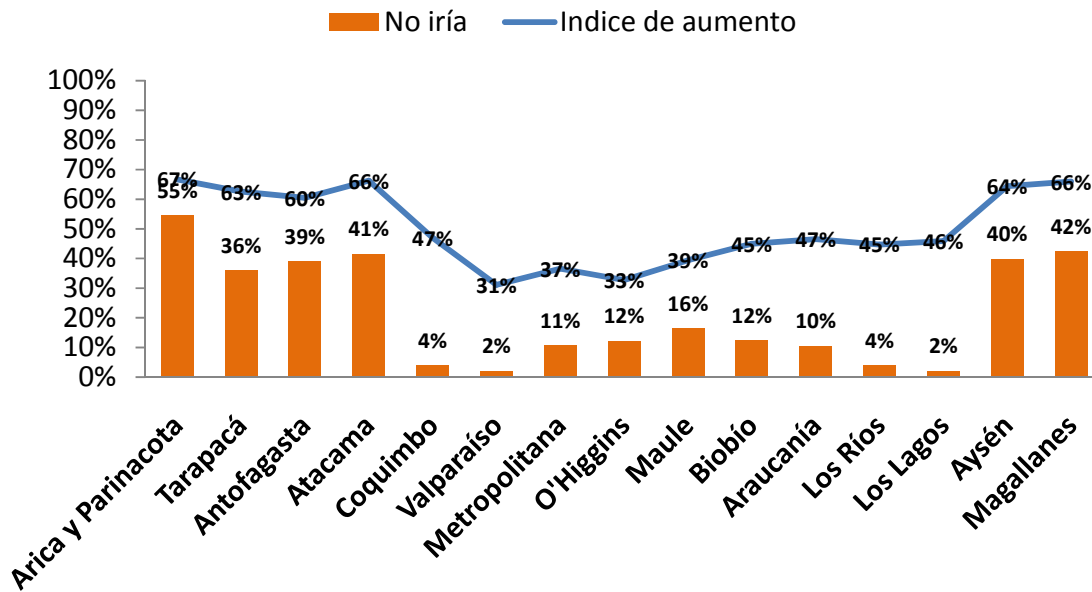


Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

En relación a la expectativa de ingresos para trabajar y radicarse en regiones, siguiendo la línea de la encuesta realizada por Mario Weissbluth antes mencionada, se le consultó a los participantes *¿Con que porcentaje de aumento de sus ingresos se iría a vivir y trabajar a cada una de las regiones?*, al respecto las respuestas fueron las siguientes:

Gráfico N°10: Incentivos Monetarios según encuestados Fundación Jaime Guzmán

¿Con que porcentaje de aumento de sus ingresos se iría a vivir y trabajar a cada una de las regiones?



Fuente: Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER, 2011.

Tal como se observa en la gráfica, las regiones extremas que son las menos pretendidas por los talentos encuestados, y a la vez son las que debieran ofrecer un porcentaje de aumento remuneracional cercano al 70% a objeto de volverla atractiva para los talentos calificados.

Las conclusiones del estudio dan cuenta que:

- ✓ Hay un muy *bajo conocimiento de los incentivos disponibles actualmente* (Ley 20.330 de reducción de la deuda de crédito solidario), lo que demuestra que no es suficiente la instalación de los mismos si no van acompañados de fuertes campañas de difusión.

- ✓ Existe una *alta valoración de todos los Incentivos Regionales propuestos en el proyecto*¹⁹, en orden decreciente: Bonos profesionales; Vivienda; Créditos; Becas; Empresas tecnologías; y Cultura y entretenimiento, además de investigación y emprendimiento.
- ✓ Respecto de la expectativa de ingresos para trasladarse a las distintas regiones del país, las regiones que resultaron comparativamente más atractivas para radicarse en ellas son Coquimbo, Valparaíso, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, en contraste con las cuatro regiones mineras del Norte y las de Aysén y Magallanes, que generan un mayor grado de rechazo (alrededor del 40% no iría).

Estos resultados dan cuenta que las medidas paliativas que han aplicado los distintos gobiernos para disminuir o estancar las fugas de talentos, tales como los incentivos, no han sido del todo efectivas pues fallan al momento de la comunicación y promoción. Efectivamente, se ha observado que la implementación de programas o medidas de ayuda no siempre van acompañadas de una campaña comunicacional que posibilite el dar a conocer la medida al público objetivo y así lograr la eficacia de la medida. “El conocer y estar informado de la existencia de Incentivos Regionales dirigidos a favorecer el traslado de Capital Humano Calificado a Regiones, y a retener y formar Talentos Calificados en regiones, es determinante en la toma de decisión de quienes se plantean la idea y desean vivir en regiones, no sólo por hacer uso del instrumento estatal, sino más bien, para dar una mejor calidad de vida a sus familias y a sí mismos, junto con aportar a un mejor desarrollo de los habitantes de las comunas y regiones del país” (IDER, 2011).

Otra medida para contrarrestar la fuga de talentos que han aplicado distintos países latinoamericanos tales como Argentina, Honduras y Ecuador dice relación con la

¹⁹ En referencia al Proyecto Chile Descentralizado realizado por el Instituto de Desarrollo Local y Regional IDER.

generación de Redes que vinculen el quehacer científico nacional con los de los talentos en el exterior.

Es así como en Chile la Fundación Imagen Chile²⁰, creó el programa Global Chile (www.chileglobal.net), una red de talentos para la innovación, formada por destacados empresarios y profesionales chilenos o amigos de Chile residentes en el exterior interesados en contribuir al desarrollo del país a través de la transferencia de conocimiento y generación de nuevas oportunidades de negocios. El objetivo de esta red es impulsar la incorporación de Chile a la economía del conocimiento y promover la innovación y la imagen del país en un sentido amplio (cultura, capital humano, ambiente de negocios, ciencia), facilitando la vinculación de la diáspora altamente calificada con Chile y aprovechando su conocimiento, experiencia internacional y contactos.

En los objetivos planeados por la Red Global Chile queda de manifiesto que el conocimiento constituye el capital intangible más importante de las organizaciones y territorios y es por medio de la colaboración y acumulación de conocimiento que los territorios lograrán promover y mejorar la imagen país.

²⁰ Institución autónoma, creada en el año 2009 para velar por la promoción genérica de Chile y darle valor y prestigio. Si bien esta institución tiene autonomía, es miembro del Directorio de la Fundación el Ministro de Relaciones Exteriores o quién éste sedigne.

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

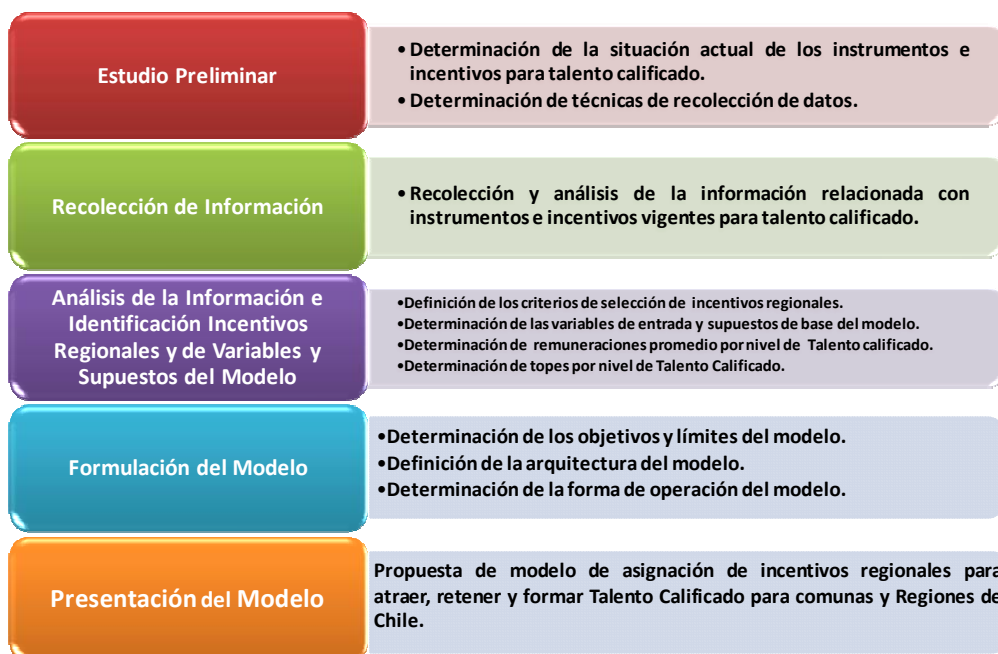
Ya se ha señalado en los capítulos anteriores, que es de suma importancia para los territorios y sus organizaciones, “hacerse” de un acervo de capital humano calificado que le permita hacer frente a los desafíos de un entorno cambiante y cada vez más exigente. Es por ello que resulta relevante que los países desarrollen políticas, programas y estrategias que les permitan la atracción y retención del talento calificado.

Es por ello que para efectos del presente proyecto, se abordará el desarrollo de un modelo matemático aplicado a la temática de los incentivos.

La metodología de investigación se desarrolla en función de cinco etapas, coherentes con los objetivos específicos propuestos:

Al respecto la metodología comprende 4 etapas:

Figura N°13: Metodología utilizada



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Los contenidos abordados en las distintas etapas dicen relación con lo siguiente:

1ª Etapa, Estudio Preliminar

La incorporación o creación de incentivos regionales implica necesariamente, en primer lugar, establecer la situación actual en cuanto a instrumentos e incentivos actualmente vigentes se refiere.

Para ello se utilizarán distintas técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuáles serán tanto de carácter cualitativo como cuantitativo, obtenidos principalmente de fuentes de información secundaria y recogida por medio de dos técnicas, análisis documental y entrevistas semiestructuradas.

2ª Etapa: Recolección de la información

La información recogida para el análisis documental se obtuvo a partir de un levantamiento de la información contenida en los sitios web de organismos estatales; ministerios y reparticiones públicas; instituciones y organizaciones chilenas relacionadas con innovación, ciencia y tecnología y; organismos internacionales de cooperación; así como también a través de la utilización de instrumentos tales como libros, artículos de prensa, información disponible en la web, revistas, memorias de grados, entre otras.

Otra técnica utilizada fue la de entrevistas semiestructuradas realizadas a informantes claves, utilizadas con el fin de obtener y validar datos recogidos en el análisis documental.

3ª Etapa: Análisis de la información obtenida e identificación de incentivos regionales, variables y supuestos base del modelo

Esta etapa se refiere al estudio de la información obtenida a través del análisis documental y las entrevistas semiestructuradas. Para facilitar el estudio se utilizó a modo de hoja de trabajo una planilla que contenía entre otros campos, los instrumentos e incentivos encontrados ordenados por sector, y categorizados por variables tales como: necesidad de reforma legal para su implementación,

población objetivo, orientación del incentivo (es decir, para atraer, retener o formar talento calificado), entre otras).

Asimismo, se comenzó la etapa de diseño del modelo, comenzando para ello con la definición de las variables de entrada y los supuestos base que dan forma al modelo.

4ª Etapa: Formulación del Modelo

En esta etapa se definió el sentido del modelo, es decir, su propósito, a través de un objetivo general, definiéndose también los objetivos específicos necesarios para lograr una mayor comprensión de las variables del modelo y cómo éstas se relacionan. De igual manera en esta etapa fueron definidos los límites del modelo a objeto de acotar su alcance y los usos que éste puede tener. Por último se definió la arquitectura del modelo, en cuanto a su modo de operación. Para ello, fue relevante la utilización de diagramas y gráficas que permitieron unir distintos conceptos y variables y analizar la interacción entre ellas. Asimismo, para lograr la cuantificación de la relación de las variables del modelo, fueron definidos los polinomios y fórmulas matemáticas que sustentan la operación del modelo.

5ª Etapa: presentación del Modelo

Esta corresponde a la última etapa y en ella se expone el modelo matemático resultante que permite asignar Incentivos Regionales para atraer, retener y formar Capital Humano Calificado para las comunas y regiones de Chile.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos los cuales serán abordados en primer lugar, en relación a los objetivos específicos para finalizar con la exposición del modelo, conforme al objetivo general planteado.

Objetivo Específico N°1: *Elaborar catastro de los instrumentos e incentivos existentes y analizar la factibilidad de insertar en ellos incentivos regionales.*

La temática de los incentivos para formar, atraer y retener capital humano calificado a regiones es un tema amplio que además puede ser abordado por distintos caminos.

Tal como se señaló en capítulos anteriores, se define un incentivo como un estímulo, ya sea material o de otra índole que incita o contribuye a cautivar y retener talento calificado. Así, podemos encontrar que pueden ser considerados como incentivos a los siguientes conceptos:

- i) Becas (de perfeccionamiento, especialización, de incentivo al estudio, de financiamiento, entre otras).
- ii) Fondos concursables.
- iii) Subsidios.
- iv) Programas de ayuda social (programas de capacitación y perfeccionamiento, de apoyo financiero, GES, AUGE).
- v) Convenios.
- vi) Seguros.
- vii) Otros.

Figura N°14: Incentivos susceptibles de adecuación, mejoras o ampliaciones



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Cada uno de los tipos de incentivos antes mencionados se encuentra asociado a un instrumento que a su vez es propio de un determinado sector o área temática en particular, por ejemplo, Vivienda, Educación, Salud, entre otros, situación que deriva en una cantidad importante de información que se encuentra disponible tanto en las distintas reparticiones públicas como asimismo en organismos internacionales de carácter cooperativo y que promueven el desarrollo humano desde distintas áreas de desarrollo. Lo anterior significó una investigación que implicó la exploración en quince distintos sectores, esto es, Salud, Educación, Vivienda, Cultura, Innovación, entre otros, resultando un total de 82 instrumentos y 67 incentivos observados.

En cuanto a la forma en que fue abordada la búsqueda de instrumentos, ésta fue realizada en base a tres lineamientos:

- a) Ampliación de incentivos existentes en instrumentos vigentes.
- b) Creación de Incentivos nuevos en instrumentos vigentes.

c) Creación de Incentivos nuevos en instrumentos nuevos.

Por otra parte, la recolección de información, por sector, se realizó a través de la técnica documental la cual fue complementada con distintas entrevistas semiestructuradas. El realizar el levantamiento y registro de la información por sector, facilitó además la posterior clasificación de la misma.

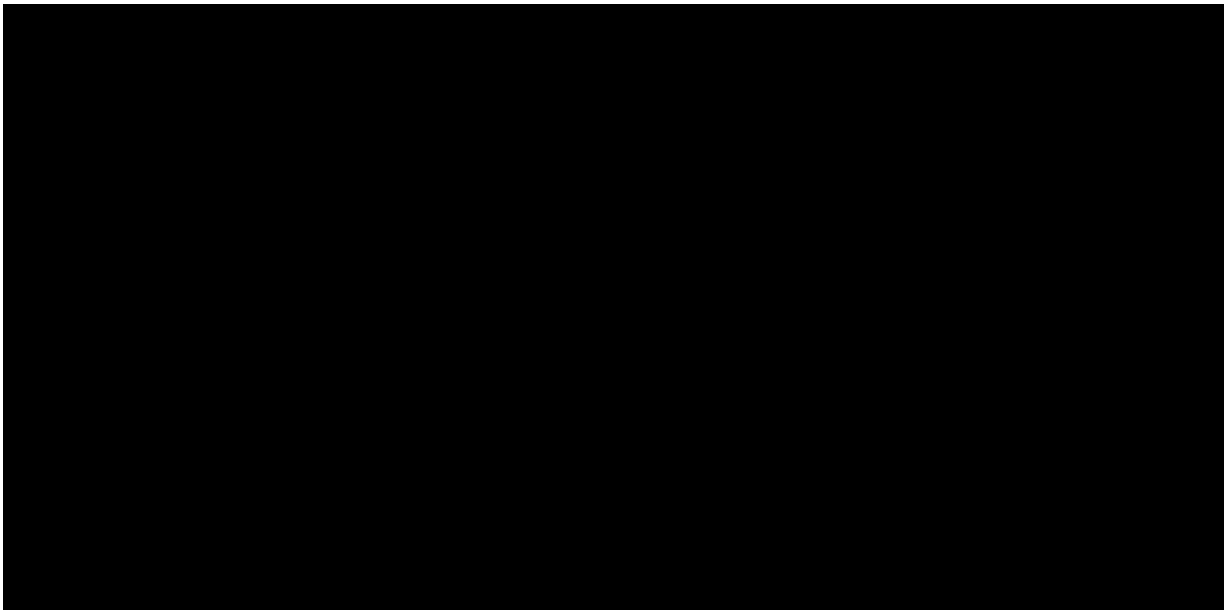
El análisis de la información en lo que respecta a los criterios de clasificación, dice relación con la finalidad del instrumento, dentro de lo cual se analiza si el incentivo está orientado a la formación (F), a la atracción (A) o a la retención (R) de capital humano calificado en regiones. Además de lo anterior, se analiza la factibilidad de incorporar al instrumento ya identificado, incentivos regionales. En los casos en que se evaluó que sí era posible el incorporar incentivos regionales, fueron sugeridos los tipos de incentivos a incorporar y la población objetivo a la cual se dirige el incentivo.

A medida que se fue recolectando la información ésta se fue incorporando en una matriz de análisis creada especialmente para tales efectos, (una derivación de hoja de trabajo o cuaderno de campo), la cual se confeccionó por sector, y a la cual le fueron incorporados diversos conceptos distribuidos en criterios de clasificación, tales como:

- Descripción de las principales características del instrumento existente.
- Explicitación de la norma que regula el incentivo existente.
- Análisis del objetivo del instrumento en relación a si éste constituye o no, en sí mismo, un incentivo.
- Factibilidad de incorporación de incentivos regionales para la formación, atracción y retención de capital humano calificado a regiones.
- Definición o descripción del incentivo propuesto susceptible de aplicar en el instrumento.

- Población objetivo a la cual va dirigido el incentivo propuesto.
- Análisis de la necesidad de incorporar una reforma legal al instrumento para incorporar el incentivo propuesto.
- Análisis del nivel de impacto o atractivo del nuevo incentivo en los potenciales beneficiarios (demanda).
- Análisis del impacto esperable a nivel regional respecto de la atracción de capital humano calificado.
- Análisis de la necesidad de incorporar liderazgos regionales que promuevan y fomenten la utilización de los nuevos incentivos.

Tabla N°10: Parte de la Matriz de Análisis para el Sector Salud



Fuente: Elaboración propia, 2012.

(Ver Anexo N°3: Matriz de análisis de los instrumentos detectados para cada uno de los sectores analizados, p.130).

Objetivo Específico N°2: *Categorizar los criterios a utilizar para la selección de incentivos regionales.*

Una vez recolectada la información disponible, y a fin de facilitar el análisis, se categorizó dicha información, definiéndose como requisito base que el incentivo regional no debe requerir de una reforma legal, tanto para su integración a un incentivo ya existente como para su implementación. Los demás criterios definidos y utilizados fueron los siguientes:

a) Según sector, institución e instrumento de inserción institucional

Una vez sorteado el primer filtro relacionado con la necesidad de una reforma legal, se comenzó a analizar y sistematizar la información disponible por sector, esto es, sector salud, vivienda, educación, entre muchos otros. En total fueron analizados 15 sectores diferentes de los cuáles se identificaron 82 instrumentos y 67 incentivos.

b) Según naturaleza, ámbito y nivel de impacto

Luego, se aplicó un siguiente filtro relacionado con el alto impacto del incentivo en la población objetivo. Para medir el impacto del incentivo se utilizó como referencia la actual demanda de los incentivos existentes.

c) Según complejidad operativa

Otro criterio de selección utilizado dice relación con la complejidad de operación del incentivo. Si bien la no necesidad de una reforma legal para la aplicación del incentivo disminuye drásticamente los niveles de complejidad en la operación del mismo, la existencia de procesos y procedimientos presupuestarios centralizados de las instituciones que contienen los incentivos seleccionados aporta una cuota de dificultad para su puesta en marcha. Es por lo anterior que se privilegiaron aquellos incentivos factibles de ser abordados presupuestariamente por el respectivo sector en el cual están insertos, lo que en definitiva se traduce en incentivos susceptibles de ser emprendidos a corto plazo. Conforme con lo anterior, se privilegiaron aquellos

incentivos que estructuralmente o funcionalmente resultaran menos complejos de intervenir.

d) Según viabilidad de corto plazo y tiempo requerido para su implementación.

Asociado a lo anterior, la viabilidad a corto plazo está dada por la posibilidad de aplicar un incentivo que no requiera una reforma legal, que genere un alto impacto en la población objetivo, cuyo financiamiento no sea la resultante de un engorroso proceso de consultas presupuestarias al Gobierno Central y por ende pueda ser puesto en marcha a corto plazo.

e) Disponibilidad de liderazgos regionales

En este punto se mide o proyecta el nivel de atracción del incentivo para la potencial población objetivo y la necesidad de incorporar liderazgos regionales para que estos incentivos se instauren, expandan y se validen en el tiempo.

Objetivo Específico N°3: *Seleccionar los incentivos regionales factibles de ser incorporados a corto y mediano plazo.*

Para determinar los Incentivos Regionales que serían propuestos como herramientas para atraer, retener y formar Capital Humano Calificado para las regiones y comunas de Chile, se analizaron los instrumentos observados en cada uno de los sectores, utilizando finalmente como criterios de evaluación:

- a. *Impacto*, la relación está dada por el desarrollo de incentivos que no requieren de reforma legal para ser implementados, por el nivel de importancia otorgados por los distintos ámbitos consultados (por medio de entrevistas semiestructuradas) y los resultados obtenidos en el estudio “Estimación de demanda por incentivos para atraer y retener Capital Humano Calificado a regiones de Chile”.

- b. *Complejidad operativa*, se privilegiaron aquellos incentivos factibles de ser abordados presupuestariamente por el respectivo sector en el cual están insertos, lo que en definitiva se traduce en incentivos susceptibles de ser emprendidos a corto plazo. Conforme con lo anterior, se privilegiaron aquellos incentivos que estructuralmente o funcionalmente resultaran menos complejos de intervenir, en términos de facultades en manejo presupuestarios, procesos administrativos, y tiempos de implementación.

- c. *Viabilidad de corto plazo*, en concordancia con los puntos anteriores, la viabilidad a corto plazo está dada por la posibilidad de aplicar un incentivo que no requiera una reforma legal, que genere un alto impacto en la población objetivo, cuyo financiamiento no sea la resultante de un engorroso proceso de consultas presupuestarias al Gobierno Central y por ende pueda ser puesto en marcha en un primer año, es decir en un corto plazo.

Conforme a la evaluación realizada, los incentivos regionales seleccionados en primera instancia fueron los siguientes:

Figura Nº15: Incentivos Regionales seleccionados en 1ª instancia



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Para cada uno de los incentivos regionales seleccionados en primera instancia, fue preparada una ficha u hoja de trabajo, cuya elaboración se basó principalmente en la herramienta matriz de marco lógico, método utilizado por la DIPRES²¹ para la evaluación de proyectos sociales.

²¹ Dirección de Presupuestos del Gobierno de Chile.

Tabla N°11: Ficha “Talentos para Salud”

Fichas de Incentivos Regionales “Talentos en Salud”			
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente		<ul style="list-style-type: none"> Intención de Retorno Voluntario como Especialista a Servicios de Salud (por desarrollar). Formación de Médicos Especialistas en APS
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto		Inserción de médicos especialistas en nodos de salud
3	Tipo categoría según etapa de implementación		A
4	Regiones beneficiables		En la etapa de marcha blanca: Tarapacá, Araucanía y Magallanes. Posteriormente todas las demás regiones debieran ser incorporadas de manera gradual.
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Médicos Especialistas.
		beneficiarios indirectos	Pacientes de nodos de salud que no pueden optar a atención directa, oportuna y pertinente de médicos especialistas.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Nodos de salud (establecimientos de salud de mediana complejidad).
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<ul style="list-style-type: none"> <u>D.S. 788/2001</u>: que aprueba el reglamento sobre ámbito de aplicación, dotación y plantas profesionales, e ingreso a la etapa de destinación y formación de la carrera funcionaria de profesionales afectos a la ley N°19664. D.S. 91/2001: D.F.L. N°1/2005: Al Ministerio de Salud y a los demás organismos que contempla el presente Libro, compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando corresponda, ejecutar tales acciones. <p>Al Ministerio de Salud le corresponderá formular, fijar y controlar las políticas de salud. En consecuencia tendrá, entre otras, las siguientes funciones:</p> <p>1.- Ejercer la rectoría del sector salud, la cual comprende, entre otras materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> La formulación, control y evaluación de planes y programas generales en materia de salud. La definición de objetivos sanitarios nacionales. La coordinación sectorial e intersectorial para el logro de los objetivos sanitarios.

		<p>d) La coordinación y cooperación internacional en salud.</p> <p>e) La Dirección y orientación de todas las actividades del Estado relativas a la provisión de acciones de salud, de acuerdo con las políticas fijadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • D.S. N°140: A los Servicios de Salud, en adelante “los Servicios”, les corresponderá la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial correspondiente, para la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud, como también la rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Los Servicios son organismos estatales funcionalmente descentralizados y están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines.
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Los establecimientos de salud de mediana complejidad denominados “nodos de salud”, sólo cuentan con médicos especialistas en las denominadas especialidades bases: Pediatría, Ginecología, Medicina Interna y Cirugía. • Actualmente la demanda en los nodos de salud se centra en médicos anestesistas, cirujanos, psiquiatras infantiles e internistas, especialidades médicas que no están siendo debidamente cubiertas por los nodos de salud. • La demanda de especialidades médicas no cubiertas por los nodos de salud, impide la descongestión de los establecimientos de salud de alta complejidad en dichas especialidades.
9	Finalidad del Nuevo Incentivo	Atraer médicos especialistas (KHC) para ejercer en nodos de salud con el objeto de atender las demandas internas de médicos especialistas.
10	Propósito del Nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a satisfacer, en nodos de salud la demanda interna de médicos especialistas de manera inmediata, oportuna y eficaz. • Mejorar la cobertura que los nodos de salud ejercen sobre establecimientos de salud de baja complejidad o en comunas vulnerables. • Aportar a disminuir la deserción actualmente existente de médicos especialistas en los nodos de salud.
11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación o subsidio a médicos especialistas, para optar a sub-especialización o estudios de postgrado en universidades chilenas o extranjeras. • Incentivo económico por número de prestaciones realizadas y número de pacientes atendidos conforme a la demanda inherente y las metas establecidas. • Aseguramiento de vigencia profesional a través pasantías quincenales a establecimientos de salud de alta complejidad a objeto de ganar experticia, capacitación permanente y asistencia a seminarios, simposios y congresos. • Bonificación especial consistente en puntaje adicional para los profesionales que deseen postular al Sistema de Alta Dirección Pública para ejercer cargos directivos de salud.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio profesional en nodos de salud por un periodo de tiempo no inferior a 3 años.

13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	30% de incremento del presupuesto inicial (Po) entregado a los distintos servicios de salud a objeto de incrementar la contratación de médicos especialistas en nodos de salud. En el caso del Servicio de Salud Araucanía Sur el monto a incrementar bordearía los MM\$9.017,0.26. Cabe mencionar que el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta con 1,57 médico especialista en jornada completa por cada 100.000 habitantes.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;"><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	Dentro de las prioridades presupuestarias en temas de salud se encuentra el fortalecer la atención en términos de personal y equipamiento. En relación a la dotación de médicos especialistas, la oferta de médicos se sitúa muy por debajo de la demanda (oferta de 1,57 médicos especialistas por cada 100.000 habitantes v/s los 5,06 demandados por cada 100.000 habitantes). El valor de la hora de un médico especialista es pagada en el sector público a un valor aproximado de \$15.909 la hora. Tomando en cuenta lo anterior, y considerando que para cubrir la demanda se requieren al menos 165 jornadas completas de médicos especialistas, el valor aproximado a financiar sería de MM\$7.294,518.-
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Que la problemática social que aborda el incentivo no sea de interés prioritario del Gobierno. • La percepción de los médicos especialistas respecto de que el ejercicio profesional en nodos de salud es poco desafiante y poco rentable.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Profesionales de la salud que no cuenten con título profesional de Médico. Además de aquellos médicos que no cuenten con especialidad.

(Ver Anexo N°4: Fichas elaboradas para cada uno de los incentivos regionales seleccionados en primera instancia, p. 157).

Objetivo Específico N°4: *Determinar las variables iniciales de decisión y supuestos base del modelo.*

Por una parte, las condiciones iniciales estarán fundadas en las variables de estado del modelo y por otra, las condiciones de régimen estarán dadas por la resultante de la interacción de las variables del modelo.

a) Definición de variables

El conjunto de variables definidas para el modelo constituyen las variables de estado del mismo, es decir, son suficientes para el propósito del modelo pues la resultante de la interacción de estas variables aporta información suficiente para la gestión de los incentivos regionales.

Las variables de estado del modelo son endógenas, cualitativas y cuantitativas y dicen relación con:

a.1) Tipología de talentos según nivel de formación

Conforme a lo señalado por Brunner y Elacqua (2003) el volumen de stock de capital humano de un país se mide por el nivel de escolaridad (formación) de su población. Es por ello que la tipología de talentos propuesta se cataloga de la siguiente manera:

- i) Técnicos Nivel Superior (de ahora en adelante Técnicos)
- ii) Profesionales
- iii) Profesionales con Magíster (de ahora en adelante Magíster)
- iv) Profesionales con Doctorado (de ahora en adelante Doctorado)

a.2) Número de beneficiarios por comunas o regiones

El número de beneficiarios por comunas y regiones dependerá de los requerimientos de capital humano calificado por región, conforme a las siguientes pautas:

- Políticas regionales de capital humano calificado que deberán determinarse por región.
- Las necesidades de capital humano calificado conforme a las estrategias regionales de desarrollo definidas para cada región.

a.3) Tipología de comuna

Para definir esta variable se utilizó el estudio y posterior clasificación realizada por la Subsecretaría de Desarrollo Regional - SUBDERE en el año 2010, agrupando las comunas en grupos tales como Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3 y Grupo 4, siendo las comunas tipo 4 las más vulnerables avanzando en orden decreciente hasta las comunas tipo 1 constituidas, en general, por cabeceras de provincias o capitales regionales. **(Ver Anexo N°5: Tipologías de comunas según SUBDERE, p.199).**

a.4) Periodo de retribución de los beneficiarios

El periodo de retribución de los beneficiarios dice relación con el periodo de tiempo en el cual el beneficiario se compromete a ejercer profesionalmente conforme al tiempo comprometido en el proyecto (devolver el beneficio) e irá conforme a los siguientes rangos:

- De 1 a 2 años
- De 3 a 5 años
- Más de 5 años

b) Definición de Supuestos Base

El modelo se apoya en los siguientes supuestos que forman en su conjunto la columna vertebral del mismo. Estos son:

- Cada uno de los incentivos se ajusta a la demanda de los individuos (beneficiarios) y de las regiones.

- Para cada uno de los incentivos existirá un valor promedio referencial en tres niveles alternativos (bajo, medio, alto), tanto para la cantidad del monto a distribuir como en la cantidad de beneficiarios.
- Los incentivos regionales estarán delimitados por un **tope máximo**, el cual corresponderá a un porcentaje de la renta promedio mensual del beneficiario, según su nivel de formación.

Objetivo Específico N°5: *Determinar los montos de remuneración promedio, por tipo de talento calificado, según su nivel de formación.*

Por tener el modelo de asignación incorporados supuestos base, entendidos estos como explicaciones teóricas que nacen de deducciones lógicas y que buscan validarse a través de la observación empírica, los mismos supuestos constituirían los límites del modelo pues cualquier eliminación de ellos invalida los resultados del modelo.

Asimismo, actúa como supuesto base el valor de la remuneración promedio por región del postulante conforme a su nivel de formación.

Este valor corresponde a las remuneraciones percibidas luego del segundo año de egreso de las 20 carreras profesionales mejor pagadas según estudio realizado el año 2010 por la empresa www.trabajando.com.

Tabla N°12: Carreras mejores pagadas al segundo año de egreso

Carrera	Renta Promedio
Ingeniería en Minas	\$ 1.246.875
Ingeniería Industrial	\$ 1.143.063
Ingeniería Civil Industrial	\$ 1.128.101
Ingeniería Civil Eléctrica / Ingeniería Eléctrica	\$ 1.098.833
Ingeniería Civil Electrónica	\$ 1.097.458
Ingeniería Civil Mecánica	\$ 1.036.000
Ingeniería Química	\$ 1.015.664
Ingeniería Comercial	\$ 972.688
Ingeniería Civil	\$ 967.549
Ingeniería en Transporte	\$ 965.733
Medicina	\$ 950.000
Ingeniería Mecánica	\$ 943.506
Enfermería	\$ 937.951
Derecho	\$ 935.392
Ingeniería Forestal	\$ 930.357
Ingeniería en Gestión	\$ 911.932
Ingeniería en Geomensura	\$ 900.000
Ingeniería en Comercio / Negocio Internacional	\$ 891.610
Ingeniería Metalúrgica	\$ 869.167
Geomensura/Topografía/Agrimensura	\$ 866.666
Promedio	\$ 990.427

Fuente: www.trabajando.com, 2010.

Conforme a la información aportada por el estudio de www.trabajando.com, y a objeto de estimar los valores referenciales promedio para los niveles de formación Técnico, Magíster y Doctorado, se aplicó un factor de disminución/aumento obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla N°13: Factor de Aumento y Estimación de Renta Promedio por nivel de formación respecto del valor promedio de profesionales

Concepto		Resultado (Mensual)
Promedio Renta 20 carreras profesionales mejor pagadas al segundo año de egreso		\$ 990.427
Factor de cálculo para Técnico Nivel Superior	-30%	\$ 693.299
Factor de cálculo para Profesional con Magíster	+30%	\$ 1.198.417
Factor de cálculo para Profesional con Doctorado	+50%	\$ 1.485.641

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Objetivo Específico N°6: *Determinar los topes de asignación y combinación de incentivos regionales, por nivel de formación de talento calificado y por región.*

El tope señalado tiene por finalidad fijar un monto máximo de beneficios a recibir por talento calificado, es decir, el acceso límite para el beneficiario a objeto de acceder a uno o a la combinación de varios incentivos, y es utilizado como una manera de evitar el abuso del sistema. Se estima que este tope no puede ser superior al 75% de la remuneración del futuro beneficiario.

Inicialmente se había planteado que la diferenciación estaría dada por la actual distribución de asignación de zona²². Sin embargo, a raíz de los resultados arrojados por las encuesta “Estimación de demanda por incentivos para atraer y retener capital humano calificado en regiones de Chile”²³, respecto a las ciudades que conforman la “preferencia”

²² La asignación de zona es un porcentaje aplicado sobre el sueldo base el cual se incrementa hasta en un 70% dependiendo de la región en la cual se ejerza. La fuente legal corresponde al artículo N°5 de la Ley 19354, Decreto Ley 249 y el artículo N°13 de la Ley 20.212.

²³ Investigación desarrollada el año 2011 por los investigadores del Centro de Desarrollo Local, Educación e Interculturalidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile G. Valdivieso y C. Ayala, en conjunto con el investigador del Instituto de Desarrollo Local y Regional – IDER O. Curaqueo, en el

del capital humano calificado encuestado, se optó por utilizar como elemento diferenciador, los resultados arrojados por la encuesta en este ítem.

Tabla N°14: Distribución de Remuneraciones promedio por nivel de formación y por región

Regiones	Factor	Nivel de Formación - Tope Mensual por Región				Nivel de Formación - Tope Anual por Región			
		Técnico	Profesional	Magíster	Doctorado	Técnico	Profesional	Magíster	Doctorado
Arica y Parinacota	70%	\$ 1.178.608	\$ 1.683.726	\$ 2.037.309	\$ 2.525.590	\$ 14.143.300	\$ 20.204.711	\$ 24.447.707	\$ 30.307.076
Tarapacá	60%	\$ 1.109.278	\$ 1.584.683	\$ 1.917.467	\$ 2.377.026	\$ 13.311.341	\$ 19.016.198	\$ 23.009.606	\$ 28.524.307
Antofagasta	60%	\$ 1.109.278	\$ 1.584.683	\$ 1.917.467	\$ 2.377.026	\$ 13.311.341	\$ 19.016.198	\$ 23.009.606	\$ 28.524.307
Atacama	60%	\$ 1.109.278	\$ 1.584.683	\$ 1.917.467	\$ 2.377.026	\$ 13.311.341	\$ 19.016.198	\$ 23.009.606	\$ 28.524.307
Coquimbo	50%	\$ 1.039.949	\$ 1.485.641	\$ 1.797.626	\$ 2.228.462	\$ 12.479.382	\$ 17.827.686	\$ 21.571.506	\$ 26.741.538
Valparaíso	30%	\$ 901.289	\$ 1.287.555	\$ 1.557.942	\$ 1.931.333	\$ 10.815.464	\$ 15.450.661	\$ 18.695.305	\$ 23.176.000
Metropolitana	0%	\$ 693.299	\$ 990.427	\$ 1.198.417	\$ 1.485.641	\$ 8.319.588	\$ 11.885.124	\$ 14.381.004	\$ 17.827.692
O'Higgins	40%	\$ 970.619	\$ 1.386.598	\$ 1.677.784	\$ 2.079.897	\$ 11.647.423	\$ 16.639.174	\$ 20.133.406	\$ 24.958.769
Maule	40%	\$ 970.619	\$ 1.386.598	\$ 1.677.784	\$ 2.079.897	\$ 11.647.423	\$ 16.639.174	\$ 20.133.406	\$ 24.958.769
Bío Bío	50%	\$ 1.039.949	\$ 1.485.641	\$ 1.797.626	\$ 2.228.462	\$ 12.479.382	\$ 17.827.686	\$ 21.571.506	\$ 26.741.538
Araucanía	50%	\$ 1.039.949	\$ 1.485.641	\$ 1.797.626	\$ 2.228.462	\$ 12.479.382	\$ 17.827.686	\$ 21.571.506	\$ 26.741.538
Los Ríos	50%	\$ 1.039.949	\$ 1.485.641	\$ 1.797.626	\$ 2.228.462	\$ 12.479.382	\$ 17.827.686	\$ 21.571.506	\$ 26.741.538
Los Lagos	50%	\$ 1.039.949	\$ 1.485.641	\$ 1.797.626	\$ 2.228.462	\$ 12.479.382	\$ 17.827.686	\$ 21.571.506	\$ 26.741.538
Aysén	70%	\$ 1.178.608	\$ 1.683.726	\$ 2.037.309	\$ 2.525.590	\$ 14.143.300	\$ 20.204.711	\$ 24.447.707	\$ 30.307.076
Magallanes	70%	\$ 1.178.608	\$ 1.683.726	\$ 2.037.309	\$ 2.525.590	\$ 14.143.300	\$ 20.204.711	\$ 24.447.707	\$ 30.307.076

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Así, fueron establecidos los montos máximos de remuneraciones a recibir por talento calificado, de acuerdo a la región en que éste decida ejercer.

Respecto del tope por combinación de incentivos regionales, y conforme a la finalidad de los topes, esto es, el monto máximo de beneficio que puede ser utilizado por el talento calificado, se estableció que el tope máximo por combinación de incentivos estará dado por el monto del tope determinado para cada talento calificado, por nivel de formación.

contexto del Proyecto Chile Descentralizado. Este estudio fue seleccionado y presentado en el 3er. Encuentro de la Sociedad de Políticas Públicas de Chile.

Objetivo General: Modelo para la asignación de Incentivos Regionales

El modelo nace como una manera de contribuir a la construcción de masa crítica de Capital Humano Calificado para el desarrollo de las comunas y regiones de Chile.

La contribución es realizada a través de una herramienta de gestión en forma de un modelo matemático, dinámico y flexible que posibilita la correcta y equitativa asignación de incentivos regionales al Capital Humano Calificado.

Definición, objetivos y límites del Modelo

El modelo de asignación es una representación numeral de la interacción de supuestos y variables las cuáles permiten obtener como resultado información para la gestión de los incentivos regionales.

El modelo pretende ser una herramienta flexible no solo porque permite su manipulación sin afectar el sistema que lo contiene sino porque además puede aplicarse a distintas escalas, esto es, a nivel territorial, comunal, regional y nacional.

Por otra parte el modelo es dinámico puesto que sus variables van cambiando a través del tiempo y creciente pues permite una proyección en el tiempo conjuntamente con la introducción de nuevos datos.

Serán los objetivos del modelo, los siguientes:

- a) Objetivo General: determinar la correcta y equitativa distribución de los incentivos regionales conforme a las necesidades o demandas regionales de talentos calificados en sus distintos niveles de formación (número de beneficiarios), convirtiéndose así en una herramienta de gestión para los distintos usuarios del modelo en sus respectivas escalas de aplicación.

b) Objetivos Específicos:

- Determinar los topes para cada uno de los incentivos regionales por nivel de formación.
- Determinar los topes por combinación de incentivos regionales por nivel de formación.

En relación a la definición e interacción de los componentes del Modelo, ésta interacción guarda relación con un proceso de análisis y síntesis que por medio de polinomios y fórmulas, busca encontrar una descripción numeral que explique las características y dimensiones principales de los componentes del modelo.

La interacción de las variables permitirá determinar los recursos necesarios para cada una de las regiones y comunas conforme a los requerimientos de Capital Humano Calificado efectuado. El monto de los recursos requeridos variará a medida que se vayan modificando cada una de las variables, interacción que además da cuenta de la flexibilidad del modelo.

Modalidad de operación

El modelo será de tipo matemático descriptivo, pues este tipo de modelos busca predecir qué sucede en una situación dada. Este tipo de operación facilita la creación de escenarios hipotéticos para la gestión, disminuyendo de esta manera la incertidumbre y facilitando con ello, el proceso de toma de decisiones.

Diseño del Modelo

El modelo se divide en tres partes. La primera dice relación con la definición de las variables, es decir, con el análisis de los niveles de formación de talentos requeridos, sus cantidades, el tipo de comuna a la cual se beneficiará y el periodo requerido de Capital Humano Calificado conforme a los requerimientos establecidos.

La segunda parte dice relación con la interacción de las variables y la tercera con los resultados obtenidos.

Dada la flexibilidad del modelo, los resultados nunca serán únicos pues podrán modificarse a través de la intervención de las variables y así, por medio de esta herramienta de gestión se podrán estimar los recursos necesarios conforme a los distintos escenarios propuestos.

Resultados esperados

Debido al carácter matemático del modelo, se espera que éste se convierta en una herramienta de gestión, flexible y dinámica que permita a las comunas y regiones realizar sus estimaciones de necesidades de recursos financieros, conforme a las estimaciones de talento calificado requerido, con la mayor rigurosidad y exactitud posible, a objeto de disminuir los riesgos de asignaciones presupuestarias deficientes y con ello la presencia de saldos presupuestarios negativos.

Figura N°16: Interacción de los componentes del Modelo de Asignación de Incentivos Regionales.

Fuente: Elaboración propia, 2012.

CONCLUSIONES

Una vez desarrollado el presente proyecto, pasando primero por una revisión del contexto teórico del objeto de estudio, siguiendo después con una exploración de los antecedentes disponibles relacionados con la atracción y retención de talento calificado, y de acuerdo a los resultados obtenidos conforme a los objetivos planteados en el presente proyecto, se puede concluir lo siguiente:

❖ En relación al Objetivo Específico N°1:

Si bien en Chile no existen incentivos especiales para atraer y retener talento calificado a comunas y regiones, actualmente se encuentra vigente en Chile una amplia gama de incentivos a disposición del talento calificado. No obstante, pese a los muchos beneficios que estos incentivos otorgan, existe un notorio desconocimiento de ellos y de sus ámbitos de utilización. Esta situación es ciertamente comprensible dada la escasa comunicación y promoción que se ha hecho de ellos.

❖ En relación al Objetivo Específico N°2:

La elección de diferentes criterios para categorizar incentivos, facilitó el estudio y análisis de los mismos, permitiendo así visualizar con mayor facilidad aquellos incentivos susceptibles de incorporar un incentivo regional. Asimismo fue posible determinar que el incorporar un incentivo regional a los instrumentos o incentivos ya vigentes, sin necesidad de efectuar una reforma legal para ello, es más factible de lo proyectado.

❖ En relación al Objetivo Específico N°3:

La selección de los incentivos regionales estuvo marcada por la previa elección de los criterios que parecían ser los más determinantes sumados a

la información recogida en las entrevistas. Al respecto, en las entrevistas realizadas a profesionales y directores de servicios, se pudo determinar que el impacto de los incentivos en relación a la población objetivo a la cual van dirigidos más la complejidad operativa en la implementación de los mismos, complejidad relacionada con la operativa administrativo-presupuestaria son los criterios más relevantes a considerar. En cambio, para los talentos calificados encuestados, la relevancia está dada por el beneficio asociado al incentivo y en la inmediatez de la implementación.

❖ En relación al Objetivo Específico N°4:

Antes de diseñar el modelo de asignación fue necesario determinar las variables de decisión y supuestos base del modelo. Dentro de lo que es el modelado, esta fase es la más importante toda vez que la elección correcta de las variables determinará los futuros resultados, es por tal motivo, que las variables fueron elegidas conforme al propósito del modelo, considerando también los supuestos base, siendo el más determinante, el que dice relación con que éste modelo se ajusta a la demanda de talento calificado por parte de las comunas y regiones, no a la oferta. En relación a los topes asignados, se determinó la necesidad de su incorporación como medida de resguardo toda vez que si bien en términos de remuneraciones los incentivos constituyen un beneficio importante, éstos deben ser considerados como un estímulo, no un fin.

❖ En relación al Objetivo Específico N°5:

En relación a los montos de remuneración promedio por nivel de formación de talento calificado, fue posible observar, hasta la fecha en que se desarrolló el presente proyecto²⁴, que existían muy pocos estudios y estadísticas ligadas al análisis de las remuneraciones de dichos talentos.

²⁴ Cabe mencionar que durante el mes de Junio de 2012, el Ministerio de Educación publicó en el sitio web www.mifuturo.cl los resultados de un estudio de las carreras profesionales y técnicas con mayores

❖ En relación al Objetivo Específico N°6:

Determinar los topes de asignación y combinación de incentivos regionales, por talento calificado, permitió entregar un marco de acción a las regiones toda vez que les facilita estimar sus necesidades de recursos conforme a la dotación de talento calificado requerido, por nivel de talento. A su vez, permitió definir los límites de los beneficios a recibir por talento calificado.

Así, a lo largo del proyecto, ha quedado de manifiesto que los gobiernos locales y regionales deben asumir en propiedad los nuevos desafíos que conlleva la economía globalizada en la cual estamos insertos. Esto implica crear nuevas ventajas competitivas o fortalecer las actuales, transformando los sistemas locales en sectores más productivos.

Pero esta transformación no será sistémica si no viene acompañada de políticas públicas que apoyen y refuercen la autonomía de los territorios y el desarrollo regional, políticas que en su diseño deben incorporar la particularidad geográfica, territorial y étnica de Chile. A través de políticas claras y focalizadas se podrá facilitar el dinamismo de los territorios y sus empresas, transformando estas últimas de “empresas en el territorio a empresas del territorio” (CEPAL, 2005).

Sin embargo, la persistencia de desigualdades en los territorios, no solo en cuanto a recursos físicos, humanos, financieros y productivos, sino también en cuanto a capacidades para enfrentar los desafíos que le impone este mundo globalizado, obliga con mayor fuerza a la pronta creación de estas políticas, de otro modo, los territorios que ya se encuentran estancados o atrasados en su crecimientos, seguirán quedándose atrás. Esto es lo que la CEPAL (2005) denomina “desarrollo integral”.

niveles de empleabilidad y las remuneraciones asociadas a dichas carreras, tanto al momento de egresar como después de 5 años de egresados.

A su vez, para lograr el desarrollo integral, es condición necesaria la descentralización, es decir, otorgar autonomía a los territorios para que sean éstos, en base al conocimiento de la realidad de su propia región, puedan diseñar políticas regionales de desarrollo y fomento productivo, de tal manera de hacer un uso eficiente de las riquezas locales, favoreciendo la vinculación entre el sector público y privado, el sector productivo y educacional y la creación de redes y clusters productivos.

En la era de la competitividad, el conocimiento se convierte en la principal fuente generadora de ventajas competitivas, es por ello que pese a que la fuga de talentos parece ser un hecho inevitable, dadas las falencias en perfeccionamiento y falta de mejores oportunidades de desarrollo laboral para el talento calificado, es necesario se diseñen y se adopten estrategias creativas que posibiliten abrir espacios de desarrollo para el talento calificado y que permitan también generar redes colaborativas con talentos chilenos en el extranjero, a objeto de tender hacia una circulación de talentos, pues es un hecho cierto que la acumulación de conocimiento posibilita más oportunidades de crecimiento.

Así, en la nueva economía del conocimiento, el desafío parece ser no sólo la construcción y mantenimiento de un acervo de talento calificado en regiones que posibilite el desarrollo de los territorios, sino que más importante aún, comprender que el Chile del siglo XXI, que tan exitosa y rápidamente se moviliza en los mercados globales, requiere de una reforma profunda y sistémica, que involucre a los actores de los distintos sectores, que permita se le entregue a las regiones las herramientas necesarias para que sean ellas mismas las que asuman, en propiedad, el liderazgo en sus territorios. La tarea es ardua pero necesaria, así como lo es también la necesidad de fortalecer las capacidades regionales a objeto que puedan competir en este mundo globalizado en igualdad de condiciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alderfer, Clayton. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings*, New York: Free Press New York.
- Bertin, Ohlin. (1933). *Comercio interregional e internacional*. Madrid: Ediciones Oikos-Tau S.A.
- Boisier, Sergio. (2007). *Territorio, Estado y Sociedad en Chile. La dialéctica de la descentralización: entre la geografía y la gobernabilidad*. Tesis de Doctorado en Economía. Universidad de Alcalá de Henares, España.
- Brunner, José Joaquín y Elacqua Greogory. (2003). *Informe de Capital Humano en Chile*. Santiago: Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibañez.
- Calzada, Leticia y José Luis Abreu. (2009). *El impacto de las herramientas de inteligencia de negocios en la toma de decisiones de los ejecutivos*. Revista International Journal of Good Conscience, N°4, Septiembre 2009. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%2016-52.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%2016-52.pdf)
- Cantillón, Richard. (1680 – 1734). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. Disponible en: <http://132.248.45.6/Volumes/LECTURA+%23+12/lec12.pdf>
- Cardona, Pablo. (2002). *Las Claves del Talento*. Madrid: Ediciones Planeta Libros.
- Carrasco, Raquel y Carolina Ortega. (2005). *La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos*. Documento de Trabajo 80/2005, Fundación Alternativas, Madrid.

- Chiavenato, Idalberto. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw Hill.
- Cruz, Aurelio. (1979). *Economía y Educación: un panorama (2a. parte)*. Revista de Educación Superior, Vol. VII, N°30, ANUIES. Disponible en: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res032/txt2.htm
- Díaz de Iparraguirre, Ana María. (2009). *La gestión compartida universidad-empresa en la Formación del Capital Humano. Su relación con la Promoción de la Competitividad y el Desarrollo Sostenible*. Tesis Doctoral de Economía Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez de Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis/2009/amdi/GESTION%20COMPARTIDA%20UNIVERSIDAD%20EMPRESA%20EN%20LA%20FORMACION%20DEL%20CAPITAL%20HUMANO%20BIBLIOGRAFIA.htm>
- Estudio FAO de Producción y Sanidad Animal. (1997). Trabajo N° 7452. Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/w7452/w7452s00.htm>
- Finlay, Paul. (1994). *Introducing decision support systems*. Oxford: Editorial Blackwell Publishers.
- Florida, Richard. (2001). *Technology and Tolerance: The Importance of Diversity to High-Technology Growth*. Artículo disponible en: <http://www.emeraldinsight.com/books.htm?chapterid=1759353&show=pdf>
- Gallagher, Charles y Hugh Watson. (1998). *Métodos cuantitativos para la toma de decisiones en Administración*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Giménez, Gregorio. (2005). *La dotación de Capital Humano en América Latina y el Caribe*. Revista de la CEPAL N°86.

- Herzberg, Frederick. (1987). *One more time: How do you motivate employees?*. Harvard Business Review, Septiembre y Octubre de 1987, Vol. 65.
- Kerr, Steven. (1995). *On the folly of rewarding A while hoping B*. Revista Academy of Management Executive, Vol.9 N°1, 1995. Disponible en: <http://www.ou.edu/russell/UGcomp/Kerr.pdf>
- Kerr, Steven. (2000). *Motivación de equipos humanos, el directivo orientado a los resultados*. Harvard Business School Press. Barcelona: Ediciones Gestión 2000. Disponible en: http://books.google.cl/books?id=H_gUDyIE2DIC&pg=PA47&lpg=PA47&dq=kerr+y+la+motivaci%C3%B3n+de+equipos+humanos&source=bl&ots=jGwT3wVDjB&sig=3FXEudhx0gcwHuRUXlrEuPI8wNs&hl=es&sa=X&ei=uOb6T6uDDqPg2AXbrNnrAQ&ved=0CEwQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false
- Kohn, Alfie. (1993). *Why Incentive Plans Cannot Work*. Harvard Business Review, Septiembre 1993. Disponible en: <http://hbr.org/1993/09/why-incentive-plans-cannot-work/ar/1>
- Kuznetsov, Yevgeny. (2006). *Redes de la diáspora y la migración internacional de habilidades*. Estados Unidos: Ediciones Banco Mundial.
- Littlewood, Herman. (2006). *Antecedentes de la Rotación Voluntaria de Personal*. Revista Investigación Administrativa, Vol. 34 y 35, N°97. Disponible en: <http://132.248.9.1:8991/hevila/InvestigacionAdministrativa/2005-06/vol34-35/no97/1.pdf>
- Marron, Donald. (2011). *Cincuenta teorías económicas sugerentes y desafiantes*. Barcelona: Ediciones BLUME.

- Maslow, Abraham. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Moore, Jeffery y Michael Chang. (1980). *Design of Decision Support Systems*. Artículo publicado en Revista Data Base, Vol.12, Nº1 y 2. Disponible en: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1017658>
- Páez, Pablo, Carlos de Mattos, María Elena Ducci, Alfredo Rodríguez y Gloria Yáñez (2004). Santiago en la globalización: ¿una nueva ciudad?. Revista EURE 2004, Vol.30, Nº91. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-1612004009100008&lng=es&nrm=iso. ISSN 0250-7161. doi: 10.4067/S0250-71612004009100008.
- Petty, William. (1623-1687), citado por Oroval, E. (1996). “Economía de la Educación”. Ediciones Ariel, Barcelona.
- Pollack, Molly (2010). Hay que transformar la fuga de cerebros en circulación de cerebros. Boletín IESALC Informa de Educación Superior, Nº204, Marzo de 2010. Disponible en: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=1782%3Adra-molly-pollack-hay-que-transformar-la-fuga-de-cerebros-en-circulacion-de-cerebros&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es
- Pons, Empar (2004). Educación, ¿Capital Humano o Capacidad Innata?. Departamento de Análisis Económico, Universidad de Valencia, Valencia.
- Porter, Michael (1990), citado por Edgard Moncayo (2002) en Nuevos enfoques teóricos, evolución de las políticas regionales e impacto territorial de la globalización, ILPES, serie Gestión Pública Nº27, 2002.

- Ramírez, Duvan. Capital humano como factor de crecimiento Económico: caso Departamento de Caldas, Colombia: 1983-2003. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2007b/271/4.htm>
- Revista de la CEPAL N°85. Abril 2005. “Desarrollo económico local y competitividad territorial en América Latina”, Iván Silva Lira.
- Rodríguez, Claudia y María Isabel Munita (2005). Capital Humano Avanzado y Desarrollo: un desafío de Política Pública para Chile en el Tercer Milenio. Revista IRESIE, N°22, 2005.
- Schultz, Theodore (1963), citado por Marron, Donald (2011) en Cincuenta teorías económicas sugerentes y desafiantes. Ediciones BLUME, Barcelona.
- Serrano, Lorenzo (1998). Capital Humano y Convergencia Regional. Revista WP-EC 98-12 del Departamento de Análisis Económico de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Valencia.
- Serrano, Lorenzo (1999). Capital Humano y movilidad espacial del trabajo en la economía española. Revista WP-EC 98-06 del Departamento de Análisis Económico de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Valencia.
- Smith, Adam (1776) citado por Marron, Donald (2011) en Cincuenta teorías económicas sugerentes y desafiantes. Ediciones BLUME, Barcelona.
- Smith, Adam. (1775). Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Editorial Orbis S.A. Barcelona. 1983. Traducido de la Obra Original Publicada en Londres 1775.

- Storper, Michael (1994). Desarrollo Territorial en la economía global de aprendizaje: el desafío para los países en desarrollo. Revista EURE, Vol. 20 N°60. Disponible en: <http://www.eure.cl/wp-content/uploads/2010/07/Doc0001.pdf>
- Straubhaar, Thomas (2000). Citado por José Joaquín Brunner y Geogory Elacqua (2003). Informe de Capital Humano en Chile. Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibañez, Santiago.
- Teijeiro, María; María García y Rosa Mariz. (2010). *La Gestión del Capital Humano en el marco de la Teoría del Capital Intelectual*. Revista de Economía Industrial N°378, 2010. Documento disponible en:<http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/378/Mar%C3%ADa%20de%20las%20Mercedes%20Teijeiro%20%C3%81lvarez.pdf>
- Thierauf, Robert y Richard Grosse. (1974). *Toma de decisiones por medio de la investigación de operaciones*. México: Editorial Limusa.
- Thurow, Lester. (1978). *Inversión de Capital Humano*. México: Editorial Trillas.
- Turban, Efraim. (1995). *Decision support and expert systems: management support systems*. Disponible en: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/249031?uid=3737784&uid=2&uid=4&sid=47699122406777>
- Vásquez, Xochitl. (2008). *Otros conceptos de Recursos Humanos*. Artículo publicado en Agosto de 2008 en la revista de internet Gestipolis.com. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/organizacion-talento/administracion-de-recursos-humanos.htm>
- Vargas, José. (2006). *El Desarrollo Local en el contexto de la Globalización*. México: Instituto Nacional de Administración Pública A.C.

- Vilchez, Cristina. (2009). *Fuga de talentos, ¿perjudica al país de origen?*. Diario electrónico América&economía. Edición de Diciembre 2009. Disponible en: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/fuga-de-talentos-perjudica-al-pais-de-origen>
- Vroom, Víctor. (1994). *El trabajo y la motivación*. Estados Unidos: Editorial Natl Book Network.
- Walras, León, (1874). *Esquema de una teoría matemática del intercambio*. Disponible en: <http://www.ocw.uib.es/ocw/economia/historia-del.../my.../leonwalras.html>

SITIOS WEB REVISADOS

- Agencia de Cooperación Internacional de Chile: www.agci.cl
- Banco Central de Chile: www.bcentral.cl
- Banco Mundial: www.bancomundial.org
- Becas Chile: www.becaschile.cl
- Biblioteca del Congreso Nacional: www.bcn.cl
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe – CEPAL: www.eclac.org
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica: www.conicyt.cl
- Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: www.chilevalora.cl
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes: www.cultura.gob.cl
- Corporación de Fomento de la Producción: www.corfo.cl
- Departamento de Promoción Económica de la Diputación de Bizkaia, España: www.bizkaia.net
- Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico: www.fondef.cl
- Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico: www.fondecyt.cl
- Foro Económico Mundial: www.weforum.org
- Fundación Chile: www.fundaciónchile.com
- Harvard Business Review: <http://hbr.org/magazine/>
- Información alternativa sobre los medios de comunicación, Internet y la juventud China: www.zaichina.net
- Instituto Nacional de Estadísticas: www.ine.cl
- Ministerio de Desarrollo Social: www.ministeriodedesarrollosocial.gob.cl
- Ministerio de Educación: www.mineduc.gob.cl
- Ministerio de Hacienda: www.hacienda.cl
- Ministerio de Salud: www.minsal.cl
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo: www.minvu.cl
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social: www.mintrab.gob.cl
- Ofertas de Empleo en Iberoamérica: www.trabajando.com

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: www.fao.org
- Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org
- Poder Judicial: www.poderjudicial.cl
- Programa para el desarrollo de Capital Humano para la industria, Israel: www.investinisrael.gov.il
- Programa Talento en Escocia: Vive, Trabaja y Estudia: www.talentscotland.com
- Red Chile Global: www.chileglobal.net
- Red de Argentinos Investigadores y Científicos en el Exterior: www.raices.mincyt.gov.ar/
- Servicio Nacional de la Mujer: www.sernam.cl
- Sistema Nacional de Innovación: www.cnice.cl/tag/sistemanacionalinnovacion
- Sociedad de Políticas Públicas: www.sociedadpoliticaspublicas.cl
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo: www.subdere.cl
- World at Work: www.worldatwork.org

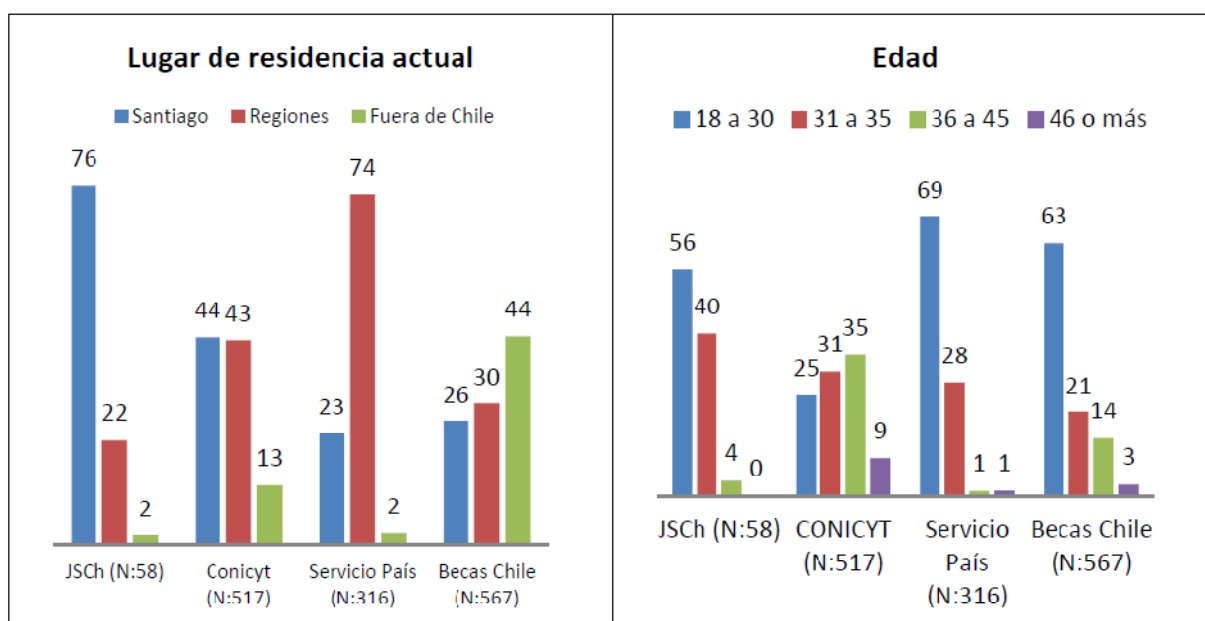
ANEXOS

Anexo N°1: Caracterización de la muestra de la Encuesta realizada por Worldatwork el año 2007.

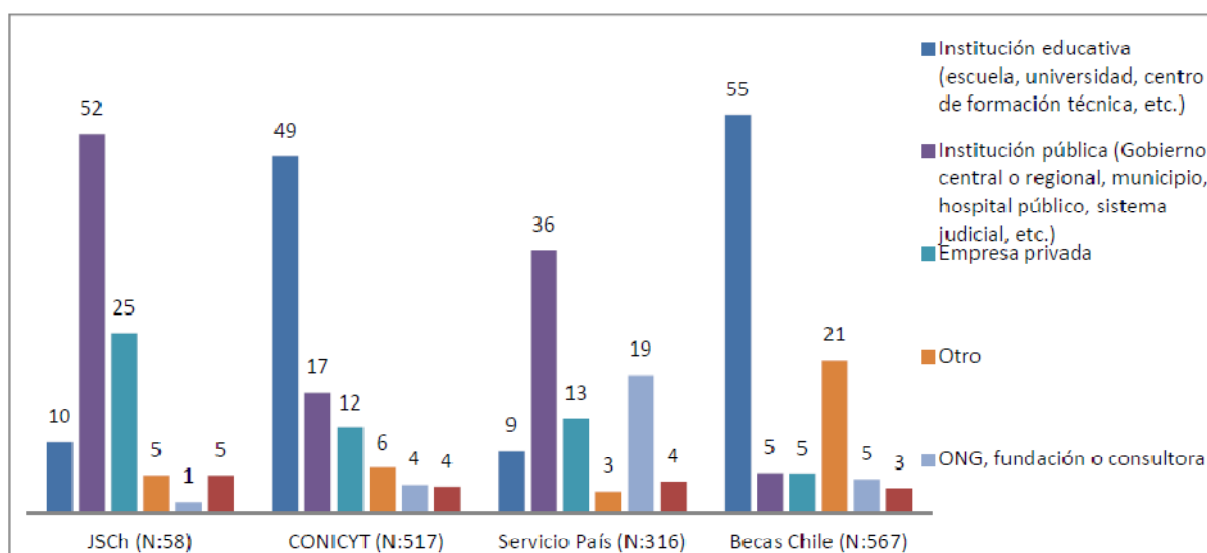
Caracterización de la muestra Encuesta Worldatwork 2007			Tipo de Organización		% de part. en encuesta
Número de Empleados		Tipo de Organización			
Menos de 100 empleados	5.3%	Pública	51.6%	Alojamiento y servicios de alimentación	1.1%
De 100-499	12.2%	Privada	28.3%	Servicios administrativos, de apoyo y gestión en eliminación de residuos	0.3%
De 500-999	10.1%	Sin fines de lucro	20.1%	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	0.2%
De 1,000-2,499	16.6%		100%	Arte, entretenimiento y recreación	1.3%
De 2,500-4,999	14.4%			Construcción	0.6%
De 5,000-9,999	12.7%			Consultorías, servicios profesionales científicos y técnicos	8.4%
De 10,000-19,999	8.0%			Servicios Educativos	4.6%
De 20,000-49,999	11.1%			Finanzas y seguros	14.0%
De 50,000-74,999	4.2%			Cuidado de la salud y asistencia social	10.6%
De 75,000-99,999	0.9%			Información, incluye publicaciones, informática, etc.	3.8%
De 100,000-499,999	4.0%			Manufactura	16.7%
Más de 500,000 empleados	0.5%			Minería	0.5%
100%				Otros servicios, excepto servicios públicos	6.0%
				Servicios Públicos	3.0%
				Inmobiliarias	0.6%
				Comercio detallista	2.8%
				Transporte y almacenamiento	2.7%
				Servicios públicos de petróleo y gas	6.2%
				Comercio mayorista	0.9%
				Otras no identificadas en las anteriores	15.8%
				100%	

Anexo N°2. Caracterización del Estudio “Estimación de Demanda por Incentivos para atraer y retener Capital Humano Calificado en regiones de Chile

Encuestados según lugar de residencia y edad por grupo de referencia.



Encuestados según la organización en la cual trabajan



Datos metodológicos de la aplicación de la encuesta

	Fundación Jaime Guzmán	CONICYT	Fundación para la Superación de la Pobreza	Becas Chile
Grupo Objetivo	Participantes del programa Jóvenes al Servicio de Chile (JSCh)	Postulantes y beneficiarios de fondos CONICYT años 2009, 2010 y 2011.	Participantes en el programa Servicio País 2008, 2009 y 2010.	Beneficiarios de Becas Chile.
Tipo de Muestra	Invitación a participar mediante encuesta online a toda la población. Participación voluntaria			
Tamaño población	122 personas	1.364 personas	774 personas	3.183 personas
Tamaño de muestra	58 casos (47% del total)	514 casos (38% del total)	316 casos (41% del total)	539 casos (17% del total)
Margen de error	±6.8 % (95% de confianza y varianza máxima)	±2.7 % (95% de confianza y varianza máxima)	±3.4 % (95% de confianza y varianza máxima)	±3.5 % (95% de confianza y varianza máxima)
Fecha de terreno	28 de abril a 4 de mayo de 2011	28 de abril a 9 de mayo de 2011	12 de mayo al 6 de junio de 2011	6 a 12 de junio de 2011
Ponderación de datos	Sexo	Sexo y edad	Sexo y edad	Sexo y edad
Tasa de encuestas completadas	90.5% de las personas que iniciaron la encuesta, la llenaron completamente.			

Anexo N°3: Instrumentos e incentivos identificados por sector

Salud

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC
1. Médico General de Zona	Dto.							

Se entenderá por profesional funcionario general de zona, al médico cirujano, cirujano dentista, farmacéutico o químico-farmacéutico y bioquímico, cuyo desempeño implique atención integral del individuo y la comunidad, mediante acciones de fomento, protección y recuperación de la salud, en el manejo de los problemas de salud prevalentes, urgencias no derivables y administración de unidades asistenciales menores de salud. Para optar a una beca, el profesional funcionario deberá permanecer a lo menos dos años en su localidad de destinación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan producirse por cambio de destino ordenado por la autoridad, en cuyo caso la Subsecretaría de Salud determinará el tiempo mínimo de permanencia que se exigirá en la nueva localidad de destinación.	N°19 7/19 81 y Ley N°15 076	Si (F)	Si	Desarrollar centros de salud con especialistas médicos recién formados en zonas geográficas apartadas y asegurar a los médicos recién especializados cargos de gestión y acceso a capacitación y especialización continua (ej. Caso Futaleufu)	Médico Cirujano, Cirujano Dentista, Farmacéutico o Químico-Farmacéutico y Bioquímico	NO	Alto	Alto	
2. Programas de Especialización									
Becas en Programas de Especialización para Médicos Cirujanos con desempeño en la Atención Primaria de Salud (APS), contratados por el Art. 9º de la Ley 19.664 o por la Ley 19.378"	Ley 19.6 64 o por la Ley 19.3 78	Si (F)	Si	Desarrollar centros de salud con especialistas médicos recién formados en zonas de bajo desarrollo humano, asegurando a los médicos recién especializados cargos de gestión y acceso a capacitación y especialización continua.	Médicos Cirujanos	NO	Alto	Alto	
3. Plan Auge									
Garantiza el acceso a la atención de salud oportuna, de calidad y con protección financiera. Es igual para todos porque no discrimina por edad, sexo, condición económica, lugar de residencia o sistema de salud al que estén afiliadas las personas.		NO	NO						
4. Programa GES									
Derecho que otorga la ley a todos los afiliados al Fonasa y las Isapres y a sus respectivas cargas, para ser atendidos en condiciones especiales que garantizan su acceso, oportunidad (tiempos máximos de espera), protección financiera y calidad, en caso de sufrir cualquiera de los problemas de salud definidos por el Ministerio de Salud.		NO	NO						
5. Programa de capacitación y perfeccionamiento de funcionarios que se desempeñan en atención primaria de salud									
Programa Especial de Becas de Capacitación y Perfeccionamiento, para el personal señalado en el artículo 5º de la Ley Nº 19.378 -que aprueba el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal- que se desempeñe en los establecimientos indicados en el artículo 2º de dicho cuerpo legal.	Ley N°19 378	Si (F)	Si	Otorgar mayor puntaje a aquellos funcionarios de regiones de bajo desarrollo humano condicionando la aplicación de los conocimientos adquiridos en su localidad de origen por un tiempo no inferior a 5 años.			Alto	Alto	
6. Becas Servicio de Salud de Antofagasta con diversas Universidades Regionales									

Esta beca consiste en una serie de convenios docente-asistenciales que suscribió el Servicio de Salud Antofagasta con diversas casas de estudios superiores de la región, gracias a los cuales se beneficiarán los funcionarios y funcionarias de la Red, quienes podrán acceder a estudios superiores, capacitación y diplomados entre otros. Dichos acuerdos también permiten que los alumnos de las carreras del área de salud impartidas en los planteles estudiantiles, puedan acceder a campos clínicos en los diferentes establecimientos de la Red Asistencial de Antofagasta, y realizar sus prácticas profesionales y pasantías.	Si (F+ A)	Si	Que los alumnos que realizan sus pasantías o prácticas profesionales en localidades apartadas o más vulnerables de la Región de Antofagasta, al momento de su especialización reciban una subvención especial, ya sea pecuniaria o de otra índole		NO		
7. Convenio Docente Asistencial Municipalidad de Temuco - Universidad Autónoma de Chile							
Se trata de un Convenio de Cooperación Científica, Tecnológica y Docente Asistencial, que establece compromisos entre la Universidad y el Departamento de Salud Municipal (DSM) así como la metodología de trabajo académico y práctico. El acuerdo crea una alianza estratégica mediante la cual, los consultorios de Pueblo Nuevo, Villa Alegre, Pedro de Valdivia, Santa Rosa, y Amanecer podrán ser utilizados como campos clínicos por los alumnos de las Carreras de Enfermería, Kinesología y Nutrición de la Autónoma. A su vez, la Universidad entregará cursos de capacitación gratuita para funcionarios del DSM, además de una beca anual para hijos de funcionarios dependientes del Departamento de Salud Municipal, que cubrirán el 100% del valor del arancel durante toda la Carrera.	NO	NO					

Vivienda

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	¿Incorporar el incentivo requiere de una reforma legal?	P o b l a c i ó n O b j e t i v o	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios piloto	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Subsidios de Vivienda										
1.1. Ampliación del subsidio habitacional regulado por el D.S.40 mediante la modificación de su Título II "De Interés Territorial" permitiendo, además de comprar una vivienda nueva ubicada en una Zona de Renovación Urbana o Desarrollo Prioritario, asignar una bonificación en el monto del subsidio otorgado según sea la región y comuna a la cual se pretenda residir. 1.2. Subsidio habitacional especial, consistente en un aumento de subsidio según sea la comuna y región donde sea necesario la localización de Profesionales y Técnicos Calificados y sus familias. Este aumento debe considerar un monto base (igual o mayor al asignado por el D.S. 40) el cual vaya aumentando según sea la ubicación, nivel de vulnerabilidad, nivel de aislamiento, otros.	D.S. N°40	Si (A + R)	Si		NO	K H C	Alto	Alto	Medio	NO
2. Programa de espacios públicos.	D.S.									

Inversiones orientadas a la construcción del espacio colectivo y ciudadano, atendiendo la demanda en zonas de valor patrimonial, sectores emblemáticos de las ciudades y en barrios vulnerables donde habita población de escasos recursos.	N°40												
	NO		NO										
3. Subsidio de Reconstrucción	D.S. N°40												
Consiste en un paquete de medidas para entregar subsidios habitacionales a damnificados por el terremoto y/o maremoto del 27 de febrero recién pasado, de las regiones declaradas zona de catástrofe (Valparaíso, O'Higgins, Maule, Biobío, La Araucanía y Metropolitana).		Si (A + R)	Si	Ampliar el subsidio no solo a los damnificados sino al KHC que desee trasladarse a las zonas de catástrofe y que garanticen una estadía no inferior a 5 años		K H C	Alto	Alto				NO	
4. Subsidio Leasing Habitacional	D.S. N°40												
Este programa permite acceder a la oferta privada de viviendas nuevas o usadas de hasta 1000 o hasta 1.200 UF. en las regiones XI, XII, Provincias de Palena y Chiloé, comunas Isla de Pascua o de Juan Fernández, a través de una sociedad inmobiliaria de leasing habitacional con la cual se celebra un contrato de arrendamiento con promesa de compraventa. El precio de las viviendas puede alcanzar a 2.000 UF en zonas de renovación urbana o desarrollo prioritario, zonas de conservación histórica o inmueble de conservación histórica.		Si (A + R)	Si	Ampliar el subsidio no solo a las regiones aisladas geográficamente sino también a aquellas zonas con menores índices de desarrollo humano		K H C	Medio	Medio	Si			NO	
5. Protección del patrimonio familiar (en sus dos modalidades)													
5.1. Mejoramiento de Vivienda. Proyecto de Seguridad de la Vivienda: permite mejorar o construir nuevas partidas que se encarguen de la seguridad estructural de la construcción como reparación de cimientos, pilares, escaleras, cadenas, estructura de pisos y techumbres, etc. Proyecto de Habitabilidad de la Vivienda: permite mejorar o construir nuevas partidas que afronten el mejoramiento o reparación de instalaciones sanitarias, eléctricas y de gas, muros, canales y bajadas de agua, etc. Proyecto de Mantenimiento de la Vivienda: permite mejorar o construir nuevas partidas que aborden el mejoramiento o reparación de ventanas, puertas, pavimentos, tabiques, cielos, pinturas interiores o exteriores, etc. Proyecto de Mejoramiento Bienes Comunes Edificados: Incluye bienes comunes como pasillos, escaleras y techumbres, etc.	D.S. N°40	NO	Si	Asignar mayor puntaje en la asignación de este recurso a aquellas viviendas ubicadas en sectores de bajo desarrollo humano		K H C	Alto	Alto	Si			NO	
5.2. Ampliación de Vivienda. Proyecto Construcción Dormitorio Proyecto Ampliación de Dormitorio Proyecto Ampliación Lavadero o Logia Proyecto Ampliación Estar-Comedor Proyecto Ampliación Baño o Cocina		NO	Si	Asignar mayor puntaje en la asignación de este recurso a aquellas viviendas ubicadas en sectores de bajo desarrollo humano		K H C	Alto	Alto	Si			NO	

Educación

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo o para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Es te incentivo requerido de una referencia legal?	Nivel de atractivo para potencial usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC
1. Beca Vocación de Profesor								
Los estudiantes que obtengan sobre 600 puntos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y opten por una carrera de Pedagogía podrán estudiar la carrera completa de forma gratuita. Además, los que obtengan sobre 700 puntos recibirán una mensualidad de \$80 mil y los que logren más de 720 puntos, tendrán, además de lo anterior, un semestre de intercambio gratis en el extranjero. La nueva Beca de Pedagogía reemplaza a la actual Beca para Estudiantes destacados que Estudian Pedagogía.		Si (F)	Si	Establecer un programa que destine a los nuevos profesores a sectores con menor índice de alfabetización o bajos niveles de educación, por un tiempo determinado asegurándoles un porcentaje de bonificación en programas de especialización o becas de postgrado.	Estudiantes de 1er año de Universidades Estatales	NO	Alto	Alto
2. Beca Presidente de la República para Educación Media								
Es un apoyo monetario de 0,62 UTM para alumnos de educación media, de libre disposición del alumno. La beca es entregada al estudiante con mayor puntaje socioeconómico y académico. La no renovación de la beca dentro del plazo estipulado es causal inmediata de suspensión del beneficio. Pueden postular los estudiantes que egresan de 8º básico y quienes se encuentren cursando educación media con excelente rendimiento escolar.		NO	NO					
3. Beca Presidente de la República para Educación Superior								

<p>Consiste en un aporte monetario de libre disposición, equivalente a 1.24 UTM por 10 meses (marzo a diciembre), sólo para aquellos estudiantes que renuevan su BPR como egresados de Enseñanza Media, siempre y cuando cumplan con los requisitos socioeconómicos y académicos que los hizo acreedores del beneficio. Para alumnos que renuevan la Beca Presidente de la República y egresados de la Enseñanza Media. Alumnos de escasos recursos y buen rendimiento académico.</p>		NO	Si	<p>Promover en los profesionales recién egresados cuyo lugar de residencia sean zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, el ejercer en su localidad, manteniendo la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de trabajo.</p>	Estudiantes de 1er año de Universidades Estatales	NO	Alt o	Alt o
4. Beca Presidente de la República para Estudios de Postgrado en Universidades Chilenas								
<p>Consiste en financiar estudios de Magíster o doctorado en universidades chilenas. Está dirigido a funcionarios profesionales a planta o contrata que ejerzan un cargo público, desempeñándose en ministerios, intendencias, servicios administrativos de los gobiernos regionales, entre otros. También para funcionarios públicos, a planta o contrata, de los escalafones de directivos, profesionales y fiscalizadores pertenecientes a los ministerios, intendencias, gobernaciones, municipios y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, con un desempeño mínimo de dos años en la administración pública.</p>		Si (F)	Si	<p>Promover en los profesionales recién egresados cuyo lugar de residencia sean zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, el ejercer en su localidad, manteniendo la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de trabajo.</p>	Estudiantes de postgrado de Universidades Chilenas	NO	Alt o	Alt o
5. Becas Chile / Becas de Pedagogía								
<p>Son becas para acceder a estudios de Magíster en Educación, Pasantías de Perfeccionamiento en Inglés y Pasantías de Perfeccionamiento en Matemáticas y Ciencias.</p>		Si (F)	Si	<p>Promover el ejercicio profesional en zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, asegurando la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de interés.</p>	Profesores y Profesionales de la educación de instituciones educacionales subvencionadas	NO	Alt o	Alt o
6. Beca Juan Gómez Millas								
<p>Financia la totalidad o parte del arancel anual de la carrera con un monto máximo de \$1.150.000. Es compatible con cualquiera de las becas de arancel por un monto máximo de \$1.150.000, con el Crédito con Garantía del Estado y/o el Fondo Solidario de Crédito Universitario, hasta por un monto máximo determinado por el arancel de referencia de la carrera respectiva. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación del cumplimiento de los requisitos.</p>		Si (F)	Si	<p>Bonificación, subvenciones o becas para futuras especializaciones siempre y cuando el ejercicio profesional se realice en regiones vulnerables o zonas geográficas apartadas.</p>	Estudiantes egresados de establecimientos de Enseñanza Media municipales, particulares subvencionados o de administración delegada que tengan una situación socioeconómica deficitaria y que eligen seguir estudios superiores en Universidades, IP o CFT acreditados. También pueden optar a este beneficio las personas con discapacidad visual que se encuentren imposibilitadas de rendir la PSU y los estudiantes extranjeros provenientes de países de América Latina y el Caribe.	NO	Alt o	Alt o
7. Beca Nuevo Milenio								

Financia la totalidad o parte del arancel anual de la carrera por un monto máximo de \$500.000. Es compatible con cualquiera de las becas de arancel por un monto máximo de \$1.150.000, y puede complementarse con el Fondo Solidario de Crédito Universitario y con el Crédito con Garantía del Estado hasta un monto máximo determinado por el arancel de referencia de la carrera respectiva. No es compatible con la Beca de Excelencia Académica. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación del cumplimiento de los requisitos.		Si (F)	Si	Bonificación, subvenciones o becas para futuras especializaciones siempre y cuando el ejercicio profesional se realice en regiones vulnerables o zonas geográficas apartadas.	Estudiantes de escasos recursos que hayan tenido un buen rendimiento académico y que se matriculen en una carrera técnica de una Institución Elegible o en una carrera profesional acreditada ante la CNA dictada por un Instituto Profesional.	NO	Alt o	Alt o
8. Beca Junaeb para PSU								
Consiste en el pago del costo completo del examen para los alumnos en condiciones de vulnerabilidad socio económica.		NO	NO		Estudiantes que egresan de Enseñanza Media.			
9. Beca Puntaje PSU								
Financia la totalidad o parte del arancel anual de la carrera por un monto máximo de \$1.150.000. Es compatible con cualquiera de las becas de arancel por un monto máximo de \$1.500.000 pudiendo complementarse con el Fondo Solidario de Crédito Universitario y con el Crédito con Garantía del Estado hasta un monto máximo determinado por el arancel de referencia de la carrera respectiva. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación del cumplimiento de los requisitos.		Si (F)	Si	Bonificación, subvenciones o becas para futuras especializaciones siempre y cuando el ejercicio profesional se realice en regiones vulnerables o zonas geográficas apartadas.	Estudiantes de Universidades Chilenas	NO	Alt o	Alt o
10. Programa textos escolares gratuitos								
Entrega gratuita de textos escolares a alumnos/as y docentes de establecimientos educacionales municipales y subvencionados del país. Va dirigida a alumnos de Educación Parvulario, Básica y Media de todos los establecimientos municipales y particulares subvencionados del país.		NO	NO					
11. Beca Estudiantes e Hijos de Profesionales de la Educación								
Financia la totalidad o parte del arancel anual de la carrera por un monto máximo de \$500.000. Es compatible con cualquiera de las becas de arancel por un monto máximo de \$1.150.000 y puede complementarse con el Fondo Solidario de Crédito Universitario y con el Crédito con Garantía del Estado hasta por un monto máximo determinado por el arancel de referencia de la carrera respectiva. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación del cumplimiento de los requisitos.		Si (F)	Si	Bonificación, subvenciones o becas para futuras especializaciones siempre y cuando el ejercicio profesional se realice en regiones vulnerables o zonas geográficas apartadas.	Estudiantes hijos de profesionales de la Educación y que opten a Universidades y CFT Chilenos	NO	Alt o	Alt o
12. Beca Ley Valech	Ley							

Financia totalmente el Arancel Real anual de la carrera y la matrícula. Cubre gastos de titulación hasta un año después del regreso. No es compatible con otras becas. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación del cumplimiento de los requisitos.	N°19 992	Si (F)	Si	Bonificación, subvenciones o becas para futuras especializaciones siempre y cuando el ejercicio profesional se realice en regiones vulnerables o zonas geográficas apartadas.	Víctimas de prisión política y tortura durante el régimen militar. Las personas beneficiadas de acuerdo a la Ley N° 19.992	NO	Alt o	Alt o
13. Beca Ley Valech - Descendientes								
Financia hasta el arancel de referencia para los matriculados en el CRUCH, hasta \$1.150.000 para los matriculados en IES privadas y \$500.000 para los matriculados en carreras técnicas. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación del cumplimiento de los requisitos.	Ley N°19 992	Si (F)	Si	Bonificación, subvenciones o becas para futuras especializaciones siempre y cuando el ejercicio profesional se realice en regiones vulnerables o zonas geográficas apartadas.	Un hijo(a) o nieto (a) de las personas beneficiadas de acuerdo a la Ley N° 19.992 que no hayan utilizado anteriormente el beneficio. Deben matricularse en Instituciones de Educación Superior acreditadas ante la Comisión Nacional de Acreditación, CNA.	NO	Alt o	Alt o
14. Beca Indígena								
La beca consiste en un aporte monetario de libre disposición que se entrega a los estudiantes de ascendencia indígena que hayan sido beneficiados por el programa. Se entrega en 2 cuotas anuales para estudiantes de educación básica y media y en 9 cuotas para estudiantes de educación superior en cualquier oficina Banco Estado. La beca es renovable si persiste el cumplimiento de requisitos.		Si (F)	Si	Promover el ejercicio profesional en zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, asegurando la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de interés.	Estudiantes de ascendencia indígena con situación socioeconómica vulnerable.	NO	Alt o	Alt o
15. Beca Apoyo a Retención Escolar								
Es un aporte económico cancelado en tres pagos directamente a la libreta de ahorro Banco Estado del estudiante beneficiado. Su principal objetivo es contribuir a la retención escolar de esos estudiantes para que puedan culminar los 12 años de escolaridad obligatoria. El beneficio se mantiene durante los 4 años de enseñanza media, mientras que no se apliquen los criterios establecidos por JUNAEB para la pérdida del beneficio. El alumno debe firmar documento en el que se compromete a mejorar asistencia y rendimiento escolar.		NO	NO		Alumnos de enseñanza media que presentan mayores niveles de vulnerabilidad socioeducativa y riesgo de retiro, matriculados en establecimientos focalizados por el MINEDUC para estos fines.			
16. Programa Vivienda Estudiantil								
El alumno/a recibe alojamiento, alimentación y apoyo educativo a través de uno de los tres programas de vivienda estudiantil que JUNAEB implementa: Hogares JUNAEB: Administrados por la JUNAEB y contempla hogares Insulares destinado a estudiantes de Isla de Pascua e Isla Juan Fernández. Programa de Residencia Familiar Estudiantil (PRFE): El alumno es ubicado en casa de una familia tutora parecida a la propia, durante el período escolar. Beca Internado: internados asociados a liceos técnico profesionales y agrícolas y consiste en Aporte en dinero que se entrega al sostenedor del internado, ya sea municipal o particular subvencionado.		Si (F)	Si	Promover en los profesionales recién egresados cuyo lugar de residencia sean zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, el ejercer en su localidad, manteniendo la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de trabajo.	Estudiantes de 7° y 8° de Educación Básica (en casos especiales, se pueden incorporar alumnos/as de cursos inferiores), de EM Científica Humanista o Técnico Profesional de Establecimientos Municipales o Particulares Subvencionados, de Enseñanza Superior (que procedan de programas de vivienda estudiantil), en condición de vulnerabilidad y que requieren trasladarse a otra localidad para continuar estudios, ya sea porque no existen establecimientos en su lugar de residencia, o porque la oferta educacional no responde a los intereses de los alumnos/as.	NO	Alt o	Alt o
17. Fondo Solidario de Crédito								

Universitario								
Financia la totalidad o parte del arancel de referencia anual de la carrera. Es compatible con todas las becas de arancel y con el Crédito con Garantía Estatal hasta un monto máximo determinado por el arancel de referencia de la carrera respectiva. Se renueva anualmente en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Institución de Educación Superior previa validación de los requisitos. Tiene una tasa de interés anual del 2% y se comienza a pagar dos años después de egresar de la carrera. El plazo máximo de devolución es de 12 años en general, y 15 años en caso que la deuda sea superior a 200 UTM.		Si (F)	Si	Promover el ejercicio profesional en zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, asegurando la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de interés.	Estudiantes que se matriculen en carreras regulares de alguna de las Universidades del Consejo de Rectores	NO	Alt o	Alt o
18. Crédito con Garantía del Estado								
Financia hasta el 100% del arancel de referencia con un mínimo de \$200,000. Es compatible con todas las becas de arancel y con el Fondo Solidario hasta un monto máximo determinado por el arancel de referencia de la carrera respectiva.	Ley N°20 027	Si (F)	Si	Promover en los profesionales recién egresados cuyo lugar de residencia sean zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, el ejercer en su localidad, manteniendo la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de trabajo.	A estudiantes de probado mérito académico que inicien o continúen una carrera en alguna de las instituciones de Educación Superior que forman parte del Sistema de Créditos con garantía Estatal y que pertenezcan a familias de escasos recursos económicos.	NO	Alt o	Alt o
19. Beca Alimentación para Educación Superior								
Beca que entrega alimentación a través de un instrumento de canje de uso diario que se otorga por el período académico anual hasta diciembre. Se asigna de manera complementaria a los beneficios de arancel y becas de mantención de JUNAEB.		NO	NO		Estudiantes que ingresan a 1er año de educación superior de los quintiles I y II, seleccionados con alguno de los beneficios de arancel.			
20. Beca de Mantención en dineros complementarios a becas de arancel								
Apoyo en dinero de libre disposición a los estudiantes más vulnerables del país y que presentan excelente rendimiento académico, con el fin que puedan continuar estudios de Educación Superior.		Si (F)	Si	Promover en los profesionales recién egresados cuyo lugar de residencia sean zonas vulnerables, el ejercer en su localidad, manteniendo la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de trabajo, o bien facilitando el acceso a becas de postgrado.	Dirigida a estudiantes con excelente rendimiento académico que ingresan a primer año de educación superior de los quintiles I o II, seleccionados con alguna de las Becas de Arancel.	NO	Alt o	Alt o

21. Beca de Integración Territorial	pensado en un sistema integrado de múltiples incentivos							
La beca comprende asignaciones de libre disposición consistentes en una asignación mensual por alumno no superior a 1,87 Unidades Tributarias Mensuales (U.T.M) por un máximo de diez meses al año, y una asignación anual por alumno según lugar de residencia. A estudiantes vulnerables que deseen continuar sus estudios de Educación Media y/o de Educación Superior, Técnica, Profesional de Educación Especial o Diferencial, en centros formadores de personal de la FF.AA. y Seguridad, siempre que en sus localidades de residencia no existan los niveles, modalidades y especializaciones educacionales de su interés.	Subsidio matrícula B/M en localidades, más educación superior en la región	Si (F)	Si	Promover en los profesionales recién egresados de zonas geográficas aisladas, el ejercer en su localidad, manteniendo la vigencia profesional a través de capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de trabajo o bien facilitando el acceso a estudios de postgrado a través de becas.	Estudiantes con residencia en: Isla de Pascua y Juan Fernández, Región de Valparaíso. Provincia de Palena, Región de Los Lagos, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, Región de Magallanes.	NO	Alto	Alto
22. Beca Práctica Técnico Profesional								
Busca contribuir a la promoción de los derechos de los estudiantes de enseñanza media técnico profesional a través del apoyo económico para la finalización de su ciclo de educación media.		Si (F)	Si	Promover el ejercicio profesional en zonas geográficas aisladas o de bajo desarrollo humano, asegurando la vigencia profesional a través de la posibilidad de acceder a programas de continuidad de estudios o capacitación continua en centros de excelencia conforme a su área de interés.	Estudiantes de educación media técnico - profesional	NO	Alto	Alto
23. Programa Útiles Escolares								
Entrega un set anual de útiles escolares a los/as estudiantes más vulnerables de escuelas y liceos que son atendidos por el Programa de Alimentación Escolar (PAE), contribuyendo de esta forma a su permanencia en igualdad de condiciones en el sistema educacional. A estudiantes de educación parvulario, básica y media que son atendidos por el Programa de Alimentación Escolar (PAE).		NO	NO					

Conicyt

Medida / Sistema de Incentivos	Reglame ntación Vigente que avala el incentivo	Este instru mento ¿es un incentivo o en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilid ad de incorpor ación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Est e incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre la atracción de KHC
1. Apoyo a la realización de tesis doctoral / CONICYT								
Becas destinadas a estudiantes de Doctorado de universidades chilenas, que se encuentren en programas acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA), para optar a financiamiento parcial para la ejecución de tesis doctorales, por un período máximo de dos años.		SI (F+A)	Si	Bonificar con mayor puntaje a aquellos profesionales cuyo lugar de residencia sean zonas geográficas aisladas, vulnerables o de bajo desarrollo humano y que garanticen el ejercicio profesional ya especializado en su lugar de residencia.	Estudiantes de Doctorado de universidades chilenas	NO	Alto	Alto
2. Término de tesis doctoral en Chile / CONICYT								
Beca destinada a chilenos/as y extranjeros/as con o sin residencia definitiva en Chile que estén en la etapa terminal de sus estudios de Doctorado en universidades chilenas, en programas acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA Chile), para optar a una asignación mensual que les permita finalizar el trabajo necesario para obtener el grado académico de Doctor, dedicándose en forma exclusiva a la redacción, revisión de su tesis doctoral y obtención del grado académico.		SI (F+A)	Si	Facilitar el acceso a estudios de postdoctorado o facilitar la formulación, creación o desarrollo de centros de I&D (complementa CORFO) a aquellos profesionales que ejerzan en zonas geográficas aisladas, vulnerables o de bajo desarrollo humano.	Estudiantes chilenos o extranjeros en etapa final de estudios de Doctorado en universidades chilenas	NO	Alto	Alto
3. Beca Magíster para profesionales de la Educación en Chile / CONICYT								
Destinada a profesionales de la educación chilenos/as y extranjeros/as con permanencia definitiva en Chile con el propósito de otorgar becas para iniciar o continuar estudios conducentes a la obtención del grado académico de Magíster en universidades chilenas, en programas que se encuentren acreditados o en proceso de acreditación por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNACHile).		SI (F+A)	Si	Facilitar el acceso a estudios de doctorado (becas o bonificación en puntajes de asignación de becas) en las áreas de interés a aquellos profesionales que ejerzan en zonas geográficas aisladas, vulnerables o de bajo desarrollo humano.	Profesionales del área de la Educación	NO	Alto	Alto
4. Apoyo a Participación de estudiantes de Doctorado en Reuniones de Sociedades Científicas Nacionales e Internacionales en Chile / CONICYT								

CONICYT convoca a las Sociedades Científicas chilenas, Universidades y Comités Organizadores de Congresos Internacionales a realizarse en Chile, a postular la participación en sus reuniones y congresos de estudiantes de Doctorado en Programas acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA Chile) y cuyos trabajos hayan sido aceptados para ser presentados en los eventos mencionados. A objeto de poder participar en este concurso, serán las Sociedades Científicas, Universidades y Comités Organizadores el medio a través del cual los estudiantes de Doctorado se beneficiarán de los beneficios otorgados mediante este programa.		SI (A)	Si	Subvenciones o acceso a becas a los investigadores integrantes de Soc. Científicas y universidades para acceder a especialización profesional en universidades chilenas o extranjeras.	Estudiantes de Doctorado de universidades chilenas	NO	Alto	Alto
5. Beca Magíster / CONICYT								
Consisten en becas para iniciar o continuar estudios para la obtención del grado académico de Magíster en universidades chilenas, en programas acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA-Chile).		SI (A)	Si	Facilitar el acceso a estudios de doctorado (becas o bonificación en puntajes de asignación de becas) en las áreas de interés a aquellos profesionales que ejerzan en zonas geográficas aisladas, vulnerables o de bajo desarrollo humano.	Estudiantes de Magíster de universidades chilenas	NO	Alto	Alto
6. Beca Doctorado / CONICYT								
Son becas para iniciar o continuar estudios para obtener el grado académico de Doctor en universidades chilenas, en programas acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA-Chile).		SI (A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a alumnos que escojan para especializarse Universidades Regionales ubicadas en lugares distintos a la Región Metropolitana y de Valparaíso.	Estudiantes de Doctorado de universidades chilenas	NO	Alto	Alto
7. Becas Eiffel								
Formar, en los establecimientos de educación superior francés, los futuros administradores, del sector privado y público, apoyar y reforzar la movilidad estudiantil de los países emergentes. La beca Eiffel al nivel de Master se asigna por todo el período necesario para la obtención del título para el cual fue solicitada y con una duración de 10 meses máximo al nivel de Doctorado, sujeto a que el estudiante cumpla satisfactoriamente con las obligaciones académicas de la carrera. Se incluye eventualmente la formación lingüística previa (un año máximo).		SI (F+A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a alumnos que provengan de municipalidades o gobiernos regionales con bajo nivel de profesionalización de sus funcionarios condicionando el ejercicio de su especialización en su lugar de origen por al menos 5 años.	Estudiantes de Master en el área de la Administración	NO	Alto	Alto
8. Becas de estudio perfeccionamiento profesional en el extranjero								
Tiene como objetivo elevar el nivel de la gestión pública y el capital humano del país, financiando los estudios de post grado y magíster de profesionales de diversas áreas.		SI (F+A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a alumnos que provengan de sectores públicos con bajo nivel de profesionalización de sus funcionarios y que garanticen el ejercicio de su especialización en su lugar de origen pro al menos 5 años.	Estudiantes de postgrado		Alto	Alto
9. Becas Doctorado MECESUP - Embajada de Francia								

Como parte del nuevo convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Educación y la Embajada de Francia, el Programa MECESUP2 y el Servicio de Cooperación y de Acción Cultural de dicha representación diplomática ha resuelto convocar al Programa de Doctorado para la Formación de Académicos Investigadores en Francia. Esta iniciativa forma parte del Programa de Becas de Postgrado para Desarrollo de Personal Académico en el Extranjero del MECESUP2. El académico interesado podrá postular a universidades francesas, en todos los campos de estudio. Las becas son altamente competitivas y los académicos interesados deben cumplir con los criterios de elegibilidad establecidos por el Programa MECESUP2.		SI (F+A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a los investigadores que proyecten la creación de centros de I&D o deseen ejecutar proyectos de emprendimiento o innovación en localidades con bajo desarrollo local.	Estudiantes de Doctorado	NO	Alto	Alto
10. Becas Pre Doctorales FULBRIGHT-CONICYT								
La Comisión Fulbright y la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) establecieron en conjunto un programa de beca, cuyo objetivo es apoyar a estudiantes chilenos(as) en la ejecución de tesis doctorales en las áreas de las ciencias y desarrollo tecnológico. Este programa de beca ofrece la oportunidad a los(as) tesistas de realizar estancias de investigación predoctoral en centros universitarios y laboratorios de excelencia en los Estados Unidos.		SI (F+A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a los investigadores que proyecten la creación de centros de I&D o deseen ejecutar proyectos de emprendimiento o innovación en localidades con bajo desarrollo local.	Estudiantes de Doctorado en periodo de tesis	NO	Alto	Alto
11. Beca Hubert H. Humphrey								
El programa de becas Hubert H. Humphrey está orientado al intercambio de profesionales de países en desarrollo de África, Asia, Latinoamérica y el Caribe, Medio Oriente y Euro Asia. Los candidatos son seleccionados considerando su potencial de liderazgo y de compromiso hacia el bien común, ya sea, en el sector público como privado. El programa de estudio no es conducente a un grado académico. La beca Hubert Humphrey combina el perfeccionamiento de conocimientos específicos y una práctica profesional.		SI (F+A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a los profesionales que desean ejercer en localidades apartadas o con bajo desarrollo local.	Profesionales con interés de perfeccionarse	NO	Alto	Alto
12. Beca British Chevening Scholarships								
Otorgadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino Unido (Foreign and Commonwealth Office-FCO), estas becas están destinadas a apoyar la formación de postgrado de profesionales chilenos/as de rendimiento sobresaliente, líderes/as en sus áreas, formadores/as de opinión, quienes potenciarán sus capacidades para contribuir al desarrollo de sus respectivos campos profesionales en el ámbito nacional. Estas becas financian hasta un máximo de 12 meses de estudio.		SI (F+A)	Si	Asignar una mayor puntuación en la asignación de becas a los profesionales que desean ejercer en localidades apartadas o con bajo desarrollo local.	Profesionales con interés de realizar estudios de postgrado	NO	Alto	Alto
13. Programa Atracción e Inserción de Capital Humano Avanzado								
Tiene por objetivo aumentar las capacidades académicas, científicas y tecnológicas de las instituciones nacionales que desarrollan ciencia y tecnología, mediante la atracción de investigadores internacionales de excelencia, y, la inserción laboral de profesionales altamente calificados, tanto en la academia como en el sector productivo nacional. Este programa trabaja a través de tres líneas: línea de atracción, de inserción en la academia y línea de inserción en el sector productivo.		SI (F+A)	Si				Alto	Alto
14. Programa de Financiamiento Basal para Centros Científicos y Tecnológicos de Excelencia (PFB)								

Este programa permite otorgar a grupos nacionales conformados por investigadores de destacada trayectoria, insertos en universidades y/o centros científicos independientes, un financiamiento que garantice que la investigación básica y tecnológica que llevan a cabo, se enfoque a aumentar la competitividad de la economía chilena, cuyos motores son la calidad del capital humano avanzado, el conocimiento y la innovación.		SI (F+A)	Si	Otorgar mayor financiamiento a investigaciones o proyectos focalizados en los sectores o regiones más vulnerables.	Investigadores de destacada trayectoria	NO	Alto	Alto
--	--	----------	----	--	---	----	------	------

CORFO

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC
1. Capital Semilla								
Este subsidio apoya a emprendedores innovadores en el desarrollo de sus proyectos de negocios, mediante el cofinanciamiento de actividades para la creación, puesta en marcha y despegue de sus emprendimientos. Quiénes pueden postular: Podrán postular Entidades Patrocinadoras, Incubadoras de Negocios y otras instituciones de apoyo al emprendimiento que se encuentren inscritas en el Registro de Entidades Patrocinadoras ante Innova Chile.		SI (A)	Si	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a proyectos focalizados en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables.	Personas Naturales o Personas Jurídicas con fines de lucro que cumplan con los requisitos establecidos en las bases y que postulen su iniciativa, a través de una Entidad Patrocinadora.	NO	Alto	Alto
2. Subsidio Semilla de Asignación Flexible (SSAF)								
Es un subsidio que tiene por objetivo la creación de un Fondo de Asignación Flexible (SSAF) que apoye a emprendedores innovadores con proyectos de alto riesgo en el desarrollo de sus empresas en etapas tempranas para la creación, puesta en marcha y ejecución de éstas.		SI (A)	Si	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a proyectos focalizados en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables.	Personas innovadoras y emprendedoras	NO	Alto	Alto
3. Empaquetamiento Tecnológico para nuevos Negocios								
Es un subsidio que apoya el proceso de empaquetamiento de negocios sofisticados, desde el punto de vista tecnológico, y con alto potencial de crecimiento. Se entiende por empaquetamiento tecnológico, el proceso de desarrollo de productos que presentan una oportunidad comercial demostrable.		SI (A)	Si	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a proyectos cuya ejecución se realizara en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables y una bonificación especial para aquellos proyectos	Personas innovadoras y emprendedoras	NO	Alto	Alto

				que impliquen la contratación de recurso humano calificado.				
4. Capital de Riesgo CORFO para Empresas Innovadoras								
Financiamiento para la creación o expansión de empresas con proyectos innovadores que tengan un alto potencial de crecimiento. CORFO lo entrega en la forma de un crédito de largo plazo a Fondos de Inversión, para que éstos inviertan en dichas empresas mediante aportes de capital o créditos.		SI (A)	Si	Mayor financiamiento para empresas de zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables y una bonificación especial para estimular la contratación de recurso humano calificado (complementa con subsidio al empleo joven).	Personas innovadoras y emprendedoras	NO	Alto	Alto
5. Redes de Capitalistas Ángeles								
Es un subsidio que apoya la organización, formalización y operación de Redes de Capitalistas Ángeles, que aumenten las inversiones en empresas innovadoras de alto potencial de crecimiento. Pueden postular: Empresas, personas naturales, fundaciones y corporaciones, asociadas o no.		SI (A)	Si	Mayor subsidio para empresas que inviertan en localidades vulnerables o de bajo desarrollo local.	Personas naturales o jurídicas innovadoras y emprendedores	NO	Alto	Alto
6. Proyectos Asociativos de Fomento (PROFO)								
Apoya la preparación y el desarrollo de grupos de al menos cinco empresas que comparten una idea de negocio común. Esto les permite compartir información sobre mercados y acceder a recursos competitivos fundamentales en los mercados globalizados.		SI (A)	Si	Facilitar el conocimiento en terreno de nuevos mercados a aquellas asociaciones de empresas desarrolladas en localidades vulnerables o de bajo desarrollo local.	Empresas que individualmente tengan ventas anuales netas entre 2.400 UF y 100.000 UF. Hasta un 30% de las empresas participantes pueden encontrarse fuera de ese rango.		Alto	Alto
7.Subsidio a Estudios de Preinversión en la Etapa Avanzada para proyectos de ERNC.								

Subsidio para cubrir parte de los costos de estudios en fases avanzadas, para proyectos de generación de energía eléctrica sobre la base de fuentes renovables no convencionales. Subsidia hasta un 50% del costo total de los estudios de ingeniería en etapas avanzadas. Entrega un monto máximo de hasta un 5% del valor estimado de la inversión, con un tope máximo de US\$ 160.000 por proyecto evaluado.		SI (A)	Si	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a proyectos cuya ejecución se realizara en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables y una bonificación especial para aquellos proyectos que impliquen la contratación de recurso humano calificado.	Empresas privadas nacionales o extranjeras y personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro			
8. Subsidio a Estudios de Preinversión en Zonas Extremas y de Rezago Productivo (zonas especiales)								
Subsidio destinado a impulsar la inversión privada en zonas extremas y/o de rezago productivo, a través de la entrega de incentivos para la evaluación y promoción de oportunidades de inversión, e instalación de empresas, facilitando además la creación de nuevos puestos de trabajo. Subsidia estudios de pre factibilidad; factibilidad; de localización; y otros estudios previos y necesarios para la materialización de la inversión. El monto del subsidio no podrá exceder del 60% del costo total del estudio y tendrá un tope máximo por empresa de US\$ 8.000.		SI (A)	Si	Mayor subsidio a proyectos cuya ejecución se realizara en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables y una bonificación especial para aquellos proyectos que impliquen la contratación de recurso humano calificado.	Empresas privadas, sean personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras			
9. Subsidio a la Facilitación de la Puesta en Marcha en Zonas Extremas y de Rezago Productivo (Zonas Especiales)								
Subsidio destinado a apoyar la inversión privada en zonas extremas o de rezago productivo, para la evaluación y promoción de oportunidades de inversión, e instalación de empresas, facilitando además la creación de nuevos puestos de trabajo. Subsidia la ejecución de un plan de trabajo consistente en un conjunto de actividades que faciliten la puesta en marcha de la inversión, tales como gestión de permisos; autorizaciones de organismos fiscalizadores; relaciones con otros potenciales socios, y cualquier otra gestión que facilite la puesta en marcha del proyecto.		SI (A)			Empresas privadas, sean personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras			
10. Subsidio a la Inversión en Activos Fijos en Zonas Extremas y de Rezago Productivo (Zonas Especiales)								

<p>Subsidio que apoya la inversión privada en zonas extremas o de rezago productivo, a través de la entrega de incentivos para la evaluación y promoción de oportunidades de inversión, e instalación de empresas, facilitando además la creación de nuevos puestos de trabajo. Subsidia la materialización de inversiones en activos fijos originadas por el proyecto de inversión. Entre otras actividades, subsidia compra y urbanización de terrenos, construcción de infraestructura industrial, equipamiento tecnológico. En Zonas Extremas, el monto no podrá exceder del 50% de la inversión en activos fijos inmovilizados, con un tope máximo por empresa de US \$ 70.000. En Zonas en Rezago Productivo, el monto no podrá exceder del 50% de la inversión en activos fijos, con un tope máximo de US\$ 100.000.</p>		SI (A)			Empresas privadas, sean personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras			
<p>11. Subsidio al Arrendamiento a Largo Plazo de Inmuebles de Propiedad de Terceros Alta Tecnología</p>								
<p>Subsidio para el arrendamiento de inmuebles de propiedad de terceros, por un plazo no inferior a cinco (5) años, asociado a un proyecto de inversión. Subsidia el arrendamiento de inmuebles de propiedad de terceros, en proyectos que favorezcan el desarrollo y/o uso de nuevas tecnologías en los campos de las TICs, biotecnología, nuevos materiales, electrónica e ingeniería de procesos. También serán elegibles los proyectos que apliquen nuevas técnicas de producción en la elaboración y agregación de valor a la industria de recursos naturales en el país. Son áreas susceptibles de inversión los centros de atención a clientes; de servicios compartidos; de reparación, ensamblaje, distribución y logística; de tecnologías de la información y desarrollo de software; entre otros.</p>		SI (A)			Empresas extranjeras, entidades tecnológicas extranjeras y excepcionalmente centros, entidades o instituciones tecnológicas nacionales con personalidad jurídica propia.	NO		
<p>12. Subsidio a la Inversión en Inmuebles de Interés Turístico o Patrimonial en Lota y Valparaíso</p>								

<p>Subsidio destinado a apoyar la inversión privada en las Comunas de Lota y Valparaíso, con la entrega de incentivos para la evaluación y promoción de oportunidades de inversión, e instalación de empresas, facilitando la creación de nuevos puestos de trabajo. Subsidia la compra de inmuebles de interés patrimonial localizados en la Comuna de Lota o Valparaíso, los que deben estar destinados, total o parcialmente, a proyectos de inversión turísticos.</p>		SI (A)	Si	<p>Ampliar este subsidio a localidades que cuenten con un importante capital patrimonial y que se encuentren en estado de abandono o deterioro.</p>	<p>Empresas privadas, sean personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras. Son excepción las empresas con proyectos en la Comuna de Lota, Provincia de Concepción, y en las comunas de la Provincia de Arauco, excluida la Comuna de Arauco (Octava Región); en las Provincias de Palena (Décima Región) y de Pertinacita (Primera Región).</p>	NO		
<p>13. Subsidio a Programas de Capacitación de Alta Especialización - Alta Tecnología</p>								
<p>Subsidio destinado a apoyar el desarrollo de un Programa de Capacitación de Alta Especialización. Subsidia proyectos de inversión de alta tecnología, que favorezcan en forma intensiva el desarrollo y/o uso de nuevas tecnologías en los campos de las TICs, biotecnología, nuevos materiales, electrónica e ingeniería de procesos; y también, en aquellos que apliquen nuevas técnicas de producción en la elaboración y agregación de valor a la industria de recursos naturales en el país, subsidia actividades que permitan identificar, capacitar y/o reclutar profesionales chilenos y extranjeros de alta especialización. Asimismo, comprende la formación en capacidades y competencias de alto componente tecnológico y sofisticación que no se encuentran fácilmente disponibles en el mercado chileno. Podrá considerar, además, la contratación y traída de expertos internacionales y de especialistas extranjeros, con el objeto de facilitar el proceso de capacitación al interior de la empresa o entidad tecnológica.</p>		SI (A)	Si	<p>Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a proyectos cuya ejecución se realizara en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables y una bonificación especial para aquellos proyectos que impliquen la contratación de recurso humano calificado.</p>	<p>Empresas que contraten o prevean contratar trabajadores residentes en el país, en nuevos puestos de trabajos, generados por el proyecto de inversión, que requieran de alta especialización</p>	NO		
<p>14. Subsidio a Estudios y o Asesorías Especializadas en la Etapa de Preinversión - Regiones</p>								

<p>Subsidio destinado a cubrir parte de los costos de estudios o asesorías especializadas para evaluar la factibilidad de una inversión.</p> <p>Subsidia proyectos de inversión de carácter productivo por montos iguales o superiores a US\$ 400.000 cuando se trate de proyectos nuevos, y por montos iguales o superiores a US\$ 250.000 para proyectos de expansión que hayan cumplido satisfactoriamente la fase inicial de inversión.</p>		SI (A)	Si	<p>Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a los proyectos de inversión que se ejecutaran en localidades de bajo desarrollo local.</p>	<p>Empresas privadas, sean personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que pretendan desarrollar proyectos de inversión en diversas regiones del país, con exclusión de la Región Metropolitana</p>	NO			
15. Subsidio a Estudios de Preinversión Alta Tecnología									
<p>Subsidio destinado a subvencionar parte del costo de los estudios previos para la materialización de un proyecto de inversión en el ámbito de alta tecnología. Subsidia estudios previos para la materialización de la inversión: estudios de factibilidad, de localización, de diligencia o de prospección de mercados en Chile. Otros estudios previos y necesarios para la materialización de la inversión: estudio de impacto ambiental, estudio de mecánica de suelos, estudio arquitectónico y/o de ingeniería</p>		SI (A)	Si	<p>Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a los proyectos de inversión que se ejecutaran en localidades de bajo desarrollo local.</p>	<p>Empresas extranjeras con proyectos en cualquier región del país y que contemplen una inversión igual o superior a US\$ 500.000. Entidades tecnológicas extranjeras con proyectos en cualquier región del país y que contemplen una inversión igual o superior a US\$ 500.000. Por excepción, pueden postular centros, entidades o instituciones tecnológicas nacionales, que concurren con una empresa o entidad tecnológica extranjera, bajo una modalidad asociativa. Empresas nacionales con proyectos a ejecutarse en la Provincia de Valparaíso, V Región, que contemplen una inversión igual o superior a US\$ 1.000.000.</p>	NO			
16. Subsidio a la Facilitación de la Puesta en marcha Alta Tecnología									

Subsidio que apoya la definición y formulación de proyectos de negocio innovadores con expectativas de alto crecimiento. Subsidia proyectos de inversión de alta tecnología, es decir aquellos que favorezcan en forma intensiva el desarrollo y/o uso de nuevas tecnologías en los campos de las Tics, biotecnología, nuevos materiales, electrónica e ingeniería de procesos. También serán elegibles proyectos que apliquen nuevas técnicas de producción en la elaboración y agregación de valor a la industria de recursos naturales en el país.					Empresas extranjeras, entidades tecnológicas extranjeras y excepcionalmente centros, entidades o instituciones tecnológicas nacionales con personalidad jurídica propia.			
17. Subsidio a la Inversión en Activos Fijos Inmovilizados Alta Tecnología								
Subsidio para la materialización de inversiones en activos fijos inmovilizados, preferentemente en parques o condominios tecnológicos, originadas por el proyecto de inversión. Subsidia la compra de terrenos, urbanización de terrenos, construcción de infraestructura industrial, equipamiento tecnológico, entre otros, en proyectos de inversión de alta tecnología que favorezcan en forma intensiva el desarrollo y/o uso de nuevas tecnologías en los campos de las TICs, biotecnología, nuevos materiales, electrónica e ingeniería de procesos. También serán elegibles proyectos que apliquen nuevas técnicas de producción en la elaboración y agregación de valor a la industria de recursos naturales en el país.		SI (A)	Si	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a los proyectos de inversión que se ejecutaran en localidades de bajo desarrollo local.	Empresas extranjeras, entidades tecnológicas extranjeras y excepcionalmente centros, entidades o instituciones tecnológicas nacionales con personalidad jurídica propia, empresas nacionales..			
18. Subsidio al Uso o Arrendamiento de Inmuebles de Propiedad de CORFO - Alta Tecnología								
Subsidio para el arrendamiento de inmuebles de propiedad de terceros, por un plazo no inferior a cinco (5) años, asociado a un proyecto de inversión. Subsidia el arrendamiento de inmuebles de propiedad de terceros, en proyectos que favorezcan el desarrollo y/o uso de nuevas tecnologías en los campos de las TICs, biotecnología, nuevos materiales, electrónica e ingeniería de procesos. También serán elegibles los proyectos que apliquen nuevas técnicas de producción en la elaboración y agregación de valor a la industria de recursos naturales en el país. Son áreas susceptibles de inversión los centros de atención a clientes;		SI (A)	Si	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a los proyectos de inversión que se ejecutaran en localidades de bajo desarrollo local.	Empresas extranjeras, entidades tecnológicas extranjeras y excepcionalmente centros, entidades o instituciones tecnológicas nacionales con personalidad jurídica propia, empresas nacionales.			

de servicios compartidos; de reparación, ensamblaje, distribución y logística; de tecnologías de la información y desarrollo de software; entre otros.								
19. Subsidio a la Formación de Recursos Humanos Alta Tecnología								
Subsidio destinado a subvencionar parte del costo de un Plan de Desarrollo de Habilidades requeridas por un nuevo proyecto de inversión, el cual puede ser ejecutado en el puesto de trabajo. Subsidia la ejecución de un Plan de Desarrollo de Habilidades en el puesto de trabajo, en proyectos que favorezcan el desarrollo y/o uso de nuevas tecnologías en los campos de las tecnologías de información y comunicaciones, biotecnología, nuevos materiales, electrónica e ingeniería de procesos. También en proyectos que apliquen nuevas técnicas de producción en la elaboración y agregación de valor a la industria de recursos naturales en el país.	SI (A)	SI	Mayor subsidio (subsídios diferenciados) a empresas constituidas en zonas de bajo desarrollo local y que desarrollen políticas de formación, contratación y capacitación de recurso humano de la localidad.	Empresas extranjeras, entidades tecnológicas extranjeras y excepcionalmente centros, entidades o instituciones tecnológicas nacionales con personalidad jurídica propia, empresas nacionales.				

Trabajo y previsión Social

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avale el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC
1. Seguro de Cesantía	Ley							

El Seguro de Cesantía protege a los trabajadores que quedan cesantes a través de la entrega de ingresos monetarios, asistencia para la búsqueda de un empleo, capacitación y cobertura de salud a través de Fonasa, durante el período de pago del seguro de cesantía. Si el trabajador al momento de quedar cesante recibía asignaciones familiares, continuará gozando este beneficio mientras sea beneficiario del Fondo de Cesantía Solidario. (2 tramos de menores ingresos).	N°19 728	NO	Si	Creación de programas especiales de capacitación y reinserción que permitan a trabajadores cesantes acceder a trabajos en localidades apartadas subsidiando los traslados y la habitabilidad (vivienda) condicionando la permanencia de la localidad al menos por 5 años.	Trabajadores y trabajadoras dependientes, mayores de 18 años, que laboren en Chile acogidos al Código del Trabajo.			Alto	Alto
2. Permiso de Reconstrucción									
Permite que empleadores y trabajadores pacten un permiso para reconstrucción, cuando el empleador no pueda otorgar el trabajo convenido o esté presente serios riesgos para la salud o seguridad del trabajador. Con acceso para trabajadores a plazo fijo como para trabajadores con contrato a plazo indefinido.	Ley 2044 0.	NO	Si	Que el beneficio se extienda a trabajadores de localidades distintas a las zonas de catástrofe y que quieran invertir y trasladarse a dichas localidades.	Trabajadores que necesiten reconstruir			Alto	Alto
3. Subsidio al empleo de trabajadores jóvenes									
A través de la Ley N°20.338, entrega un beneficio a los(as) trabajadores(as) jóvenes dependientes, sus empleadores(as) y a los(as) trabajadores(as) independientes, mejorando sus sueldos y apoyando a quienes los contratan.	Ley 2033 8	SI (A)	Si	Beneficio escalonado conforme al nivel de desarrollo humano de la localidad en la cual laborara el trabajador. A menor desarrollo local, mayor subsidio.	Jóvenes trabajadores(as), dependientes o independientes, entre 18 y 25 años de edad que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población			Alto	Alto

FONDEF

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento es un incentivo o en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre la atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios piloto	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Programa de Valorización y Transferencia de Resultados de Investigación – Programa VRI										
Promover la valorización y transferencia de resultados de proyectos de I+D realizados en Chile hacia organizaciones privadas o públicas, para que los incorporen a innovaciones de productos, servicios o procesos con altos potenciales impactos económicos y/o sociales.		SI (A)	Si	Promover la transferencia hacia organizaciones constituidas en zonas geográficas apartadas o vulnerables a objeto de propender a su desarrollo.		NO	Medio	Medio	Bajo	Si
2. Concurso Anual de proyectos de Investigación y Desarrollo										

Este concurso busca promover la vinculación y asociatividad de entidades que realizan actividades de investigación y desarrollo en el país, con empresas y otras entidades nacionales o extranjeras, potenciales desarrolladoras y/o usuarias de los resultados de dicha investigación. Apoyar financieramente la ejecución de proyectos de investigación y desarrollo, orientados a la obtención de nuevos productos, procesos y servicios, o al mejoramiento sustancial de los existentes, considerando una transferencia tecnológica efectiva de los resultados, desde las instituciones que realizan la investigación y el desarrollo hacia entidades productoras, comercializadoras y/o masificadoras de esos resultados. Lograr a través de la investigación y desarrollo, mayores capacidades y mejor infraestructura científica y tecnológica en Chile, que se orienten a beneficiar a las instituciones proponentes y a las empresas u otras organizaciones, generando altos impactos económicos y sociales para el país.		SI (A)	Si	Bonificar con mayor puntaje aquellos proyectos realizados por investigadores de regiones distintas a la Metropolitana y de Valparaíso y cuya ejecución del proyecto se realizara en las comunas más vulnerables de la región respectiva.	Investigadores, emprendedores e innovadores	NO	Alto	Alto	Bajo	Si
--	--	--------	----	--	---	----	------	------	------	----

FONDECYT

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios piloto	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Concurso Regular Fondecyt 2011										
Tiene como objetivo fomentar el desarrollo de la investigación básica nacional, contribuyendo paralelamente a la formación de nuevas generaciones de científicos y tecnólogos. Los proyectos deben ejecutarse en Chile y bajo la dirección de un Investigador responsable chileno, o extranjero con residencia en Chile. Cada participante puede ser Investigador Responsable de sólo un proyecto en ejecución, y simultáneamente puede postular como co-investigador de sólo un proyecto en cada concurso.		SI (A)	Si	Bonificar con mayor puntaje aquellos proyectos realizados por investigadores de regiones distintas a la Metropolitana y de Valparaíso y cuya ejecución del proyecto se realizara en las comunas más vulnerables de la región respectiva.	Investigadores, científicos y tecnólogos.	NO	Alto	Medio	Bajo	Si

Economía

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios piloto	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Apoyo a Emprendedores	Ley 20494									

Con fecha 27 de enero de 2011, fue publicada en el Diario Oficial la Ley No. 20.494 que facilita la constitución y funcionamiento de nuevas empresas. Establece la obligación de las municipalidades de entregar la patente respectiva (definitiva o provisoria) en forma inmediata una vez que el contribuyente hubiere cumplido con todos los trámites, como una forma de evitar la dilación en el inicio de las actividades empresariales.		SI (A)				E m p r e n d e d o r e s		Si	Bajo	Si	Si
---	--	--------	--	--	--	---	--	----	------	----	----

Agencia de Cooperación Internacional (AGCI)

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios piloto	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Becas para estudios de postgrado en Corea										
Becas destinadas a estudiantes de postgrado (magister o doctorado) Universidades coreanas acreditadas por NIIED.		SI (F)	Si	Mayor asignación de becas a alumnos provenientes de regiones distintas a la Metropolitana y de Valparaíso.	Estudiantes de Magister o Doctorado.	NO	Medio	Bajo	Bajo	NO
2. Becas para estudios de postgrado financiadas por la OEA										
Realizar estudios de postgrado en países de la Organización de los Estados Americanos. La beca se otorga por un año renovable por un segundo periodo.		SI (F)	Si	Mayor asignación de becas a alumnos provenientes de regiones distintas a la Metropolitana y de Valparaíso.	Estudiantes de postgrado	NO	Alto	Medio	Bajo	NO
3. Beca para estudio de idioma Chino y/o estudios de larga duración										
El Gobierno de China financia estudios, estadía, manutención y seguro médico de acuerdo a lo especificado en la convocatoria. El alojamiento es en residencias estudiantiles en habitación compartida. El/la becario/a deberá financiar los pasajes aéreos ida y regreso.		SI (F)	Si	Mayor asignación de becas a alumnos provenientes de regiones distintas a la Metropolitana y de Valparaíso.	Profesionales interesados en aprender el idioma chino	NO	Medio	Bajo	Bajo	NO

Justicia

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios pilotos	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Becas Brecha Tecnológica										
Destinada a capacitar a funcionarios del Servicio Nacional de Menores (SENAME) y de Gendarmería de Chile en el uso de tecnología.		SI (F)	Si	Mayor asignación de becas a funcionarios judiciales o de Gendarmería provenientes de comunas pequeñas de regiones distintas a la Metropolitana y de Valparaíso.	Funcionarios del Poder Judicial	NO	Bajo	Bajo	Si	NO

SERNAM

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios pilotos	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Concurso Resúmenes de Tesis con enfoque de género										
El concurso tiene por objetivo premiar a los mejores resúmenes basados en tesis con enfoque de género desarrolladas por estudiantes universitarios de pre y post grado.		NO	SI	Promover y premiar con una subvención especial a aquellas tesis que contribuyan con herramientas o mecanismos que permitan disminuir la desigualdad o que busquen bajar las tasas de VIF en aquellas localidades con más altos índices de VIF.	Alumnos resistas de pre y postgrado.	NO	Alto	Bajo	Si	NO

Fundación para la Superación de la Pobreza

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios pilotos	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Servicio País	Ley 20330									
Este programa busca contribuir a la superación de la pobreza en comunidades que viven en contextos de vulnerabilidad, aislamiento y exclusión social, a través del trabajo mancomunado entre profesionales jóvenes, autoridades locales y las propias comunidades.		SI (F+A)	Si	Facilidad en acceso a subsidios para la vivienda, mantención de vigencia profesional a través de capacitación permanente y asignación de puntaje extra para becas de postgrado a aquellos profesionales que hayan trabajado en Servicio País y que al término de su labor decidan permanecer en la localidad por al menos 5 años.	Profesionales jóvenes	NO	Alto	Alto	Si	Si

Leyes

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios pilotos	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. Ley 20330	Ley 20330									

Fomenta que profesionales y técnicos jóvenes presten servicios en las comunas con menores niveles de desarrollo del país.		SI (F+A)	Si	Facilidad en acceso a subsidios para la vivienda, mantención de vigencia profesional a través de capacitación permanente y asignación de puntaje extra para becas de postgrado a aquellos profesionales que hayan trabajado en Servicio País y que al término de su labor decidan permanecer en la localidad por al menos 5 años.	Profesionales y técnicos jóvenes	NO	Alto	Alto	Si	Si
2. DFL2	Ley 19622									
Establece nuevos beneficios tributarios para quienes adquirieran viviendas DFL2, es decir, cuya superficie construida o de autoconstrucción no supere los 140 m2. Este beneficio consiste en que las rentas que generen las viviendas DFL2 no se consideran para los efectos del impuesto global complementario ni adicional, también están libres de cualquier impuesto de categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, es decir, no se paga, o se paga menos impuestos por las ganancias que se generen a través del arriendo o la venta de la vivienda, siempre y cuando haya transcurrido más de un año entre la fecha de compra y venta de la vivienda DFL2.		NO								

Organismos Internacionales

Medida / Sistema de Incentivos	Reglamentación Vigente que avala el incentivo	Este instrumento ¿es un incentivo en sí mismo para formar, atraer y retener el KHC?	Posibilidad de incorporación de incentivos regionales para atraer y retener KHC	Tipo de incentivo a aplicar	Población Objetivo	¿Este incentivo requiere de una reforma legal?	Nivel de atractivo para potenciales usuarios	Impacto esperable sobre atracción de KHC	Aplicabilidad a territorios piloto	Necesidad de liderazgos regionales para impulsar la medida
1. ONU Habitat - Development Market Place										
Beca que financia proyectos innovadores que tienen repercusión e influencia positiva en la sociedad.		SI (F)	SI	Mayor asignación de puntaje para aquellos proyectos cuya formulación y ejecución se realizara y beneficiara a regiones apartadas o localidades vulnerables.	Innovadores y emprendedores	NO	Medio	Medio	Si	Si
2. FMI Programa FIP										
El Fondo Programa de Prácticas (FIP) proporciona una oportunidad muy prometedora para los estudiantes graduados que persiguen un grado avanzado / Ph.D. en macroeconomía o un campo relacionado con una mejor comprensión de la labor del FMI y contribuir a la misión de la institución. Existen oportunidades de pasantías en otras carreras, pero su frecuencia y la disponibilidad es limitada.		SI (F)	SI	Ampliar la oferta del programa a carreras que contribuyen directamente al desarrollo humano y local.	Estudiantes graduados	NO	Medio	Medio	Si	Si

Anexo N°4: Fichas por Incentivos Regionales seleccionados en primera instancia

Fichas de Incentivos Regionales "Vivienda para Talentos"(1)		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> Subsidios de Adquisición de Viviendas
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Focalización para "Talentos Regionales" en la asignación de subsidios habitacionales vigentes
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A
4	Regiones beneficiables	Todas
5	Población Objetivo beneficiarios directos	Postulantes a subsidio habitacional para compra de vivienda, sea nueva o usada bajo las condiciones de los subsidios vigentes bajo el Programa D.S. N°40.

		beneficiarios indirectos	Regiones y comunas del país con mayor autonomía presupuestaria en el ámbito de vivienda.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		<p>Redistribución presupuestaria desde el Ministerio de Vivienda a las Seremías de la cartera, no superior al 25% anual de la “bolsa nacional de subsidios habitacionales”. Lo que se traduce en flexibilización de los requisitos de localización, ponderación de puntajes, aporte al valor total de la vivienda y/o un porcentaje del respectivo subsidio. Siendo un complemento a los subsidios habitacionales bajo el Programa D.S. N°40:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subsidio General: para la adquisición de viviendas construidas. - Subsidio de Interés Territorial: compra de viviendas nuevas en “Zonas de renovación urbanas” y “Zonas de Desarrollo Prioritario”.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<p><u>Decreto Supremo N°40 (V. y U.) del MINVU, de 2004 D.O. de 19.03.04:</u> comprende un aporte estatal que junto al ahorro del o la postulante y a un crédito o mutuo hipotecario optativo, ayuda a comprar o construir una vivienda económica (acogida al D.F.L.2 de 1959 y de hasta 140 m2 construidos), nueva o usada, urbana o rural, cuyo valor comercial no supere las 1000 ó 1200 UF.</p>

8	<p>Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto</p>	<p>Los subsidios existentes en la actualidad por definición son neutros, sin embargo tienen posibilidades de orientaciones específicas. Ya que el DS. 40 que financia viviendas de hasta 2.000 UF, permite incentivos en relación a determinados criterios.</p> <p>El MINVU en la actualidad ya no está enfocado directamente a la compra, sino más bien al apoyo en construcción y ayuda crediticia-hipotecaria:</p> <p>El subsidio apunta a la adquisición de vivienda en dos principales grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vulnerables: beneficiarios pertenecientes al primer quintil - Emergentes, nivel medio: en donde la exigencia no es principalmente un puntaje determinado en la ficha CAS <p>En la actualidad la política es más proclive para los grupos emergentes, más que para los vulnerables.</p> <p>El punto central es que existe una potestad que faculta al Ministro para asignar hasta el 30%²⁵ anual de la “bolsa nacional de subsidios habitacionales”.</p> <p>Lo anterior se sustenta en el Art. 3 del DS 174/2005 que plantea lo siguiente:</p> <p>Mediante resoluciones del Ministro de Vivienda y Urbanismo, visadas por el Ministerio de Hacienda, se fijará anualmente la cantidad de recursos que se destinarán a financiar los subsidios de este programa, en las que podrán establecerse, además, montos máximos de subsidio inferiores a los fijados en la tabla anterior, para determinadas regiones, provincias o comunas del país.</p> <p>De la cantidad de recursos dispuesta a nivel nacional, podrá reservarse hasta un 30% para la atención de personas. Los subsidios que se otorguen con cargo a estos recursos podrán ser asignados directamente por resoluciones del Ministro de Vivienda y Urbanismo.</p> <p>En estas resoluciones podrá eximirse a los beneficiarios del cumplimiento de uno o más de los requisitos establecidos en los Títulos III, IV y V del presente reglamento... tratándose de proyectos que el MINVU califiquen como de extrema relevancia, dichas resoluciones podrán modificar algunas de las otras condiciones o requisitos establecidos en el presente reglamento, pudiendo incluso disponer el aumento de los montos de subsidio establecidos en este reglamento, así como el otorgamiento de subsidios adicionales destinados a incorporar obras de mejoramiento del entorno.</p>
---	---	--

²⁵ Porcentaje que en la actualidad se encuentra vigente en un 30 % y reducida al 25% en modificación que está en trámite de aprobación- por lo tanto aún no publicada.

9	Finalidad del Nuevo Incentivo	Ser apoyo y complemento a los subsidios existentes (antes identificados), lo cual permitiría otorgar mayor flexibilización de los requisitos de localización, ponderación de puntajes, aporte al valor total de la vivienda y/o un porcentaje del respectivo subsidio que se haga utilización por parte de los beneficiarios.
10	Propósito del Nuevo Incentivo	El propósito apunta a disponer de recursos complementarios y de apoyo para la adquisición de viviendas por parte de “Talentos Regionales”. Lo anterior fortalece y refuerza el interés de radicación en determinado territorio, en donde la vivienda se constituye uno de los factores más determinantes. Además constituir un incentivo determinante que apoya la atracción a regiones.
11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de compromisos por parte del Ministro (a) respectivo • Establecimiento de tabla de condiciones deseables y esperables para beneficiarios del estímulo. • Determinación de las condiciones y atribuciones a nivel comunal, en consulta con el nivel regional Asignación a beneficiarios en relación a la localización territorial determinada/priorizada por comunas. • Intensidad (puntaje) diferenciado en base criterios regionales/locales. • Bonificación extra en financiamiento obtenido regularmente en proceso de postulación regular. • Exclusión de determinados requisitos regulares debido a la libre disposición de recursos que estipula el incentivo, tanto a nivel regional (Seremi de Vivienda) y comunas (Municipalidades), en colaboración con EGIS (en caso que corresponda).
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio profesional en comunas que no pertenezcan a la Región Metropolitana. • Permanencia en la región según criterios a definir
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	Sólo corresponde a una redistribución del presupuesto actualmente existente en un porcentaje no superior al 25% del total de subsidios anuales. Presupuesto nacional que se entrega a cada una de las Seremias respectivas. Es decir Presupuesto Nacional de administración Regional.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;"><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Privados:</u> Alto Medio Bajo</p>

15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	Se estima un máximo (aproximado) de 1.370 subsidios (400 UF por beneficiario), el cual representa un 25% del total anual nacional (año base 2011). Lo cual alcanza un total de 548.000 UF anuales (\$11.820.360.000). Cabe desatacar que éste monto corresponde al máximo posible de libre disposición según resolución ministerial, además no se trata de un presupuesto extra, sólo de asignación y redistribución del presupuesto ya existente en el MINVU.
16	Posibles elementos obstaculizadores	Porcentaje discriminatorio en porcentajes y montos diferenciados entre regiones que no atienden a los requerimientos y las pertinencias establecidas por cada una de las regiones y comunas.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Personas y/o grupos familiares que quieran optar a la adquisición de una vivienda en zonas rurales.

Fichas de Incentivos Regionales "Vivienda para Talentos"(2)			
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> Subsidios de Mejoramiento de Vivienda 	
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Acceso al subsidio de mejoramiento de vivienda, infraestructura y equipamiento, con flexibilidad para responder a necesidades específicas de los beneficiarios	
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A	
4	Regiones beneficiables	Todas	
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Postulantes a subsidios habitacionales bajo el Programa de Protección del Patrimonio Familiar.
		beneficiarios indirectos	Regiones y comunas del país con mayor autonomía presupuestaria en el ámbito de mejoramiento y ampliación de viviendas.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional	Se enmarca dentro de un apoyo y complemento al Programa de Protección Patrimonial Familiar, en los distintos tipos de proyectos posibles de postular: <ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de Entorno - Mejoramiento de Vivienda - Ampliación de Vivienda 	

7	<p align="center">Normas que regulan el nuevo incentivo</p>	<p><u>Decreto Supremo N°84 de 2005: Reglamenta Programa de Mejoramiento de la Vivienda Familiar y su Entorno (Derogado por D.S. N° 255 (V. y U.), de 2006. Vigente para llamados y actuaciones efectuadas conforme a sus disposiciones.</u></p> <p>Dicha normativa se fundamenta y considera lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La existencia en el país de un patrimonio familiar y cultural constituido por conjuntos habitacionales, cuyas viviendas y entornos conforman un parque habitacional con más de 15 años de antigüedad. 2. La necesidad de detener el proceso de obsolescencia de barrios y viviendas con el fin de tender a la conservación de dicho patrimonio familiar y particular. 3. La conveniencia de mejorar las viviendas y su entorno, aumentando su valor una vez rehabilitadas, potenciando la comercialización de éstas, además de la generación de efectos positivos sobre la movilidad habitacional. <p>De acuerdo al Artículo 3° “Los SERVIU tendrán a su cargo la implementación y desarrollo del Programa. Los subsidios se otorgarán con cargo a los fondos que se contemplen para éste efecto en el presupuesto del SERVIU respectivo, sin perjuicio de lo cual podrán destinarse a estos mismos fines otros recursos que se pongan a disposición del MINVU o de los SERVIU con este objeto.</p> <p>Mediante resolución conjunta de los Ministerios de Hacienda y de Vivienda y Urbanismo, se fijará anualmente el monto de los recursos que se destinaran para financiar los subsidios de este Programa”.</p>
---	--	---

8	<p>Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto</p>	<p>En la actualidad el Programa está dirigido básicamente a grupos vulnerables. Básicamente por un tema de priorización de recursos, sin embargo el rango se amplía proporcionalmente en el transcurso del tiempo.</p> <p>Lo anterior, sumado a un complemento de ingresos complementarios a los subsidios (Públicos/Privados/Otros), pudiese permitir avanzar en la incorporación de complementos que apunten a la incorporación de grupos emergentes y aquellos “Talentos Regionales” que han adquirido y poseen vivienda propia al Programa, sea en una de sus tres modalidades de subsidio.</p> <p>Una de las principales ventajas radica en la amplia gama de posibilidades de mejoramiento de entorno, vivienda y ampliación de las mismas, en los términos que el usuario/beneficiario estime pertinente. Por lo tanto pasa a ser un incentivo que obedece más bien a la demanda que a la oferta, existiendo una flexibilidad del Programa que es capaz de obedecer a los requerimientos de los propios demandantes.</p> <p>Otra ventaja identificada dice relación con que el subsidio de mejoramiento y ampliación no constituye un monto excesivo de recursos económicos, convirtiéndolo en un gran potencial de implementación, además de la existencia de un piloto de prueba que permita cuantificar los requerimientos finales de la implementación del subsidio en todas las regiones.</p>
---	---	---

9	Finalidad del Nuevo Incentivo	<p>Ser apoyo y complemento al Programa de Protección existente en la actualidad, mediante incorporación de recursos complementarios los cuales permitan al postulante optar entre:</p> <p><u>Mejoramiento del Entorno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Proyecto de Mejoramiento de Espacios Públicos comprende construcción, mantención o mejoramiento de cierros, iluminación y otros; -Proyectos de Mejoramiento de Inmuebles Destinados a Equipamiento Comunitario, en esta categoría se incluyen la construcción, mantención o mejoramiento de juegos infantiles, sedes comunitarias, multicanchas o mobiliario urbano. -Proyectos de Mejoramiento en el Terreno de la Copropiedad. <p><u>Mejoramiento de Vivienda:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Proyecto de Seguridad de la Vivienda: permite mejorar o construir nuevas partidas que se encarguen de la seguridad estructural de la construcción como reparación de cimientos, pilares, escaleras, cadenas, estructura de pisos y techumbres, etc. -Proyecto de Habitabilidad de la Vivienda: permite mejorar o construir nuevas partidas que afronten el mejoramiento o reparación de instalaciones sanitarias, eléctricas y de gas, muros, canales y bajadas de agua, etc. -Proyecto de Mantención de la Vivienda: permite mejorar o construir nuevas partidas que aborden el mejoramiento o reparación de ventanas, puertas, pavimentos, tabiques, cielos, pinturas interiores o exteriores, etc. -Proyecto de Mejoramiento Bienes Comunes Edificados: Incluye bienes comunes como pasillos, escaleras y techumbres, etc.
10	Propósito del Nuevo Incentivo	<p>El propósito primordial es disponer de un incentivo de apoyo que incorpore grupos emergentes, lo cual ayude a generar condiciones de mejor estabilidad y confort habitacional.</p> <p>Lo anterior fortalece y refuerza el interés de radicación en determinado territorio, en dónde la vivienda se constituye uno de los factores más determinantes.</p>
11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación extra en puntaje para postular a subsidios de mejoramiento y ampliación en base. • Aporte económico adicional al aportado por el subsidio.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio profesional en comunas que no pertenezcan a la Región Metropolitana. • Permanencia en la región según criterios a definir.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	<ul style="list-style-type: none"> - Financiamiento compartido y complementario extra al ya existente. Lo cual constituye aportes y recursos complementarios, pudiendo ser privados, públicos u otros.

14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo <u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo <u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo <u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo <u>Privados:</u>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	Inicialmente por parte del MINVU el aporte total nacional equivale a aproximadamente 2.500 subsidios de mejoramiento, a un valor de 70 UF por beneficiario. Sobre el cual habría que determinar un porcentaje mínimo inicial para destinar al presente incentivo y que sea complementado por aportes externos, pudiendo alcanzar a un aproximado de 100 UF por cada incentivo entregado.
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> Baja disponibilidad de recursos iniciales. Bajo nivel de compromiso en continuidad de aportes de recursos durante el transcurso de los años.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Personas y/o grupos familiares que quieran optar al subsidio que no posean vivienda propia.

Fichas de Incentivos Regionales "Profesionales jóvenes"		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	Ley nº20.330 que fomenta que profesionales y técnicos jóvenes presten servicios en las comunas con menores niveles de desarrollo del país.
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Fortalecimiento de ley nº20.330
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A
4	Regiones beneficiables	Todas las regiones del país.
5	Población Objetivo beneficiarios directos	Profesionales y técnicos jóvenes, y/o médicos cirujanos y cirujanos dentistas deudores de los créditos para estudios de educación superior a los que se refiere la ley 19.287 y 20.027

		beneficiarios indirectos	Municipalidades, corporaciones y fundaciones municipales o asociaciones municipales, establecimientos dependientes del servicio de salud, además de corporaciones, fundaciones u organizaciones no gubernamentales que realicen funciones de apoyo a los municipios correspondientes a las comunas con menores niveles de desarrollo del país.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Comunas con menores niveles de desarrollo del país.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<ul style="list-style-type: none"> - Ley 20.330 - Reglamento para la aplicación de la ley nº 20.330 (Decreto 403) - Decretos anualmente publicados por SUBDERE, en el que definen lista de comunas con menor grado de desarrollo elegibles, y la cantidad máxima de beneficiarios por región (Para el año 2011, es el decreto 1064, publicado el 09/04/2011)
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto		<p>Según el decreto nº 909 publicado por SUBDERE el día 10 de Marzo del 2010, la cantidad máxima de beneficiarios para ese año sería 182 personas, habiendo 111 comunas elegibles, es decir, 1,6 personas por comuna de la lista.</p> <p>Para el año 2011, según el decreto nº 1064 publicado por SUBDERE el día 09 de Abril del 2011, se amplió el número máximo de beneficiarios a 200 personas, pero también subió el número de comunas elegibles a 200, lo que significa una media de 1 beneficiario por comuna elegible. Es decir, considerando la relación entre máximo de beneficiarios y comunas elegibles, la cobertura de los beneficiados por esta ley disminuyó.</p> <p>No se tienen datos respecto del real uso del beneficio. Sin embargo, debido a la escasa difusión que ha tenido la ley, es posible que el uso de los beneficios por ella otorgada no haya sido del total presupuestado para los años pasados.</p> <p>Si se considera que, tan solo el Programa Servicio País rural de la Fundación para la Superación de la Pobreza, el año 2009 contrató a 230 profesionales jóvenes, todos insertos en comunas vulnerables, la cobertura del beneficio otorgado por esta ley es insuficiente y tendrá escasos efectos con el presupuesto asignado para el año 2011.</p>
9	Finalidad del Nuevo Incentivo		Aumentar la masa crítica de capital humano calificado en las distintas regiones de Chile, como una forma de contribuir a la descentralización del país.
10	Propósito del Nuevo Incentivo		<ul style="list-style-type: none"> • Promover la inserción y permanencia de profesionales y/o técnicos jóvenes en los territorios de menor desarrollo del país, en organizaciones e instituciones relacionadas con el servicio comunitario.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<p>Los deudores de los créditos a los que se refieren las leyes 19.287 y 20.027, profesionales, técnicos, medico cirujanos y/o cirujano dentistas, pueden acceder al descuento (o reembolso) de 16 UTM máximo anual, del monto a pagar por su crédito, si es que han trabajado un año de forma ininterrumpida en comunas de menor desarrollo del país, y al tercer año de trabajo ininterrumpido, de forma adicional, a un reembolso de un máximo de 48 UTM.</p> <p>Quien certifica a los postulantes, es la Intendencia correspondiente, que tiene cupos asignados por la SUBDERE a comienzo del año.</p> <p>Los descuentos o reembolsos se realizan en el mes de Diciembre por la Tesorería General de la República.</p> <p>Se propone ampliar el número de beneficiarios, desde 200 en el 2011 a 400 en el 2012.</p> <p>Además, se propone realizar una campaña comunicacional que difunda el beneficio entregado por esta ley, de manera que se haga efectivo uso de estos.</p>
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar ininterrumpidamente por un año (o tres, en caso de beneficio de 48 UTM) en las organizaciones o instituciones acreditadas en comunas de menor desarrollo, según estipula ley 20.330 y directrices de SUBDERE del año correspondiente. - Hacer personalmente gestiones para acceder a beneficio en Intendencia correspondiente. - Estar al día en pagos del crédito
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	Se financia directamente a través de la ley de presupuesto nacional.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;"><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Privados:</u></p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	<p>El presupuesto del año 2010 asignado para los beneficios otorgados por esta ley fue de un total de \$111.650.000, y para el 2011 \$124.733.000.</p> <p>Para duplicar los beneficiarios, se requieren \$249.466.000</p> <p>Con aproximadamente un millón de dólares al año, se podrían beneficiar más de 800 profesionales.</p>

16	Posibles elementos obstaculizadores	Escasa visibilidad y estudios respecto de los requerimientos de capital humano calificado de las regiones del país, que justifiquen ampliación.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Difícil de cuantificar, ya que la población objetivo puede crecer en la medida que se difundan los beneficios entregados por la ley.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos Joven al Servicio de Chile"			
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	Servicio País, jóvenes al servicio de Chile, Enseña Chile.	
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Talento joven al servicio de Chile (<i>Programa de inserción de profesionales jóvenes en territorios atrasados</i>)	
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A	
4	Regiones beneficiables	Todas las regiones de Chile, exceptuando la Metropolitana.	
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Jóvenes profesionales de hasta 28 años de edad.
		beneficiarios indirectos	Los territorios e instituciones en que estos jóvenes se insertan profesionalmente, quienes se verán beneficiados por el aporte al desarrollo que estos hagan.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional	Instituciones/organizaciones de la sociedad civil, establecimientos educacionales públicos de enseñanza básica y media, y organismos públicos, todos ubicados en territorios atrasados.	
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto	El instrumento actualmente vigente, materializado en programas como Servicio País, jóvenes al Servicio de Chile, y Enseña Chile, busca aportar al desarrollo de los territorios, insertando en estos a profesionales talentosos. Estos han tenido un impacto relevante en la radicación de profesionales.	
9	Finalidad del Nuevo Incentivo	Atraer profesionales talentosos a las zonas más atrasadas del país, con miras a aumentar el stock de capital humano calificado de estas, y contribuir así con su desarrollo.	

10	Propósito del Nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las intervenciones de organizaciones de la sociedad civil en territorios atrasados del país, mediante la inserción de profesionales talentosos en estas. • Aportar al mejoramiento de la educación pública básica y media, mediante la inserción de profesionales talentosos en establecimientos educacionales con resultados deficientes. • Contribuir al mejoramiento de la gestión de los organismos e instituciones públicas de territorios atrasados (gobiernos regionales y provinciales, municipios).
11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • El instrumento consiste en un aporte en dinero a las mejores iniciativas de inserción de profesionales jóvenes talentosos en regiones y comunas con bajo stock de capital humano calificado. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es concursable. • <u>Las principales características</u> que deben presentar los proyectos, son: <ul style="list-style-type: none"> ○ Contar con un proceso de reclutamiento exigente de profesionales jóvenes talentosos²⁶, que facilite el traslado de estos, desde territorios con altos stocks de capital humano calificado hacia territorios deprimidos en esta área. ○ Incluir la inserción laboral de los profesionales reclutados en el ámbito público, académico, o en organizaciones de la sociedad civil, por al menos un año (en actividades de alta relevancia para el desarrollo del territorio) ○ Considerar un proceso de acompañamiento y monitoreo del profesional, que permita y fomente su buen desempeño en la institución u organización de acogida. ○ Desarrollar un proceso de capacitación permanente al profesional, especialmente en las áreas temáticas prioritarias para el territorio en el que está inserto. • Se aceptaran, y se valoraran las postulaciones realizadas de manera conjunta entre dos o más instituciones/organizaciones. • Las instituciones u organizaciones podrán postular en modalidad de contratantes del profesional, o como intermediarios entre este y la institución contratante • <u>El aporte</u> a entregar será diferenciado dependiendo de las características del territorio: • <u>Las postulaciones</u> se realizaran una vez al año en fecha a determinar por cada agencia regional, y deberán presentar un plan de trabajo coherente que justifique la contratación de los profesionales jóvenes talentosos, los que deberán estar ya seleccionados.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional talentoso titulado con un máximo de 28 años de edad. • Estar dispuesto a al menos un año, trabajar en un territorio atrasado.

²⁶ Se entenderá por “profesionales jóvenes talentosos”, a hombres o mujeres de entre 20 y 30 años de edad, profesionales, que luego de un exigente proceso de selección, sean elegidos como los más destacados en cuanto a conocimientos formales, habilidades, destrezas, y trayectoria profesional.

13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	El incentivo se financiara con cargo al fondo regional para la atracción y retención de capital humano calificado. Además, se espera cofinanciamiento por parte de las instituciones que postulan al incentivo, con montos de al menos un 50% del entregado por el Fondo.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Privados:</u></p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	En proceso de datos para cuantificar
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción de profesionales jóvenes talentosos en contextos laborales rígidos y burocráticos, puede desincentivar el interés en este programa.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Por definir

Fichas de Incentivos Regionales "Formación de talentos"(1)		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	Programa Becas Chile
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Incentivos territorial en Becas Chile
3	Tipo categoría según etapa de implementación	B
4	Regiones beneficiables	Todas las regiones del país, exceptuando la región metropolitana.
5	Población Objetivo	beneficiarios directos
		Profesionales que deseen proseguir estudios de postgrado en el exterior.

		beneficiarios indirectos	Territorios en los que estos profesionales puedan reinsertarse.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Distintas tipologías de territorios (comunas) en las regiones de Chile, exceptuando la región metropolitana.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<p>Se usará le tipología de comunas elaborada por SUBDERE el año 2010, según la cual las comunas de Chile se clasifican en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Grandes comunas urbanas y metropolitanas. 2) Comunas urbanas de tamaño mediano. 3) Comunas rurales con importante núcleo urbano. 4) Comunas rurales distantes y dispersas.
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto		<p>El capital humano calificado en Chile, se concentra fuertemente en la región metropolitana, en desmedro del resto de los territorios del país, y su desarrollo.</p> <p>En este contexto, los programas de becas impulsados por el Estado de Chile, podrían ser un instrumento que facilitara la convergencia regional en cuanto a capital humano calificado. Sin embargo, las becas entregadas por estos, han sido para postulantes mayoritariamente de la región metropolitana, a pesar de que se encuentra vigente un mecanismo que otorga puntaje adicional a las postulaciones desde regiones.</p> <p>Se hace necesario entonces,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Generar mecanismos más eficaces</u> que faciliten: a) Por un lado, la multiplicación del número de postulaciones a becas chile desde regiones; y b) que más postulantes de regiones obtengan becas para estudios en el extranjero. 2) <u>Promover la reinserción en regiones</u> de los profesionales que hayan cursado ya sus estudios de postgrado en el extranjero, de tal forma que la inversión pública en capital humano calificado genere impactos positivos para el desarrollo no solo nacional en términos macro, sino que también para las regiones del país. <p><u>Por último, será beneficioso para el desarrollo armónico del país.</u></p>
9	Finalidad del Nuevo Incentivo		Aumentar la masa crítica de capital humano calificado en las distintas regiones de Chile, exceptuando la región metropolitana, como una forma de contribuir a la descentralización del país.
10	Propósito del Nuevo Incentivo		<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el número de profesionales de regiones que se encuentran cursando estudios de postgrado en el extranjero. • Promover la reinserción en regiones, de chilenos que hayan realizado estudios de postgrado en el extranjero.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderación de puntaje más alto según tipología de comuna: <ul style="list-style-type: none"> - Urbanas grandes: 0,5 ptos. - Urbanas medianas: 1 ptos. - Rurales con núcleo urbano: 1,5 ptos. - Rurales dispersas: 2 ptos. <p>En este aspecto es difícil proponer puntajes sin saber exactamente qué impacto tendrá un punto o dos, ya que no se nos ha facilitado la metodología del análisis de las postulaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponderación de puntaje más alto si la trayectoria del postulante, demuestra compromiso social con la región. • Ponderación de puntaje más alto si el postulante es patrocinado por una institución regional, que se compromete a contratarlo a su regreso. • Ponderación de puntaje más alto si el programa de estudio al que postula y/o la investigación a realizar se encuentra alineada con las áreas temáticas prioritarias regionales. • Si el becario, una vez terminado su periodo de estudios en el extranjero, no regresa al país, o si regresando al país, no regresa a regiones, la beca deberá ser devuelta en forma de crédito. • Campaña comunicacional que difunda los beneficios para los postulantes de regiones.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar documentación que acredite residencia y trabajo en regiones - Presentar documentación de patrocinio de institución regional. - Regresar a su región y permanecer allí al menos 2 (en caso de Magíster) o 4 años (en caso de doctorado).
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	El incentivo no requiere de nuevos fondos, sino que es una reorientación de los fondos con que actualmente funciona Becas Chile.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;">Población Objetivo: Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;">Gobierno: Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;">Municipalidades: Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;">Comunidad: Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;">Privados:</p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	No se requieren de nuevos fondos. El año 2011 Becas Chile tuvo un presupuesto de \$65.536.278 (Miles de \$)
16	Posibles elementos obstaculizadores	No existen estudios acabados respecto los requerimientos de capital humano calificado en regiones.

17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	El año 2010, postularon a Becas Chile, 6.700 profesionales, quedando fuera de concurso 5981 personas, y solo a 764 les fue otorgada una beca.
----	--	---

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos en Salud"			
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> Intención de Retorno Voluntario como Especialista a Servicios de Salud (por desarrollar). Formación de Médicos Especialistas en APS 	
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Inserción de médicos especialistas en nodos de salud	
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A	
4	Regiones beneficiables	En la etapa de marcha blanca: Tarapacá, Araucanía y Magallanes. Posteriormente todas las demás regiones debieran ser incorporadas de manera gradual.	
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Médicos Especialistas.
		beneficiarios indirectos	Pacientes de nodos de salud que no pueden optar a atención directa, oportuna y pertinente de médicos especialistas.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional	Nodos de salud (establecimientos de salud de mediana complejidad).	
7	Normas que regulan el nuevo incentivo	<ul style="list-style-type: none"> <u>D.S. 788/2001</u>: que aprueba el reglamento sobre ámbito de aplicación, dotación y plantas profesionales, e ingreso a la etapa de destinación y formación de la carrera funcionaria de profesionales afectos a la ley N°19664. D.S. 91/2001: D.F.L. N°1/2005: Al Ministerio de Salud y a los demás organismos que contempla el presente Libro, compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando corresponda, ejecutar tales acciones. <p>Al Ministerio de Salud le corresponderá formular, fijar y controlar las políticas de salud. En consecuencia tendrá, entre otras, las siguientes funciones:</p> <p>1.- Ejercer la rectoría del sector salud, la cual comprende, entre otras materias:</p> <p>a) La formulación, control y evaluación de planes y programas</p>	

		<p>generales en materia de salud.</p> <p>b) La definición de objetivos sanitarios nacionales.</p> <p>c) La coordinación sectorial e intersectorial para el logro de los objetivos sanitarios.</p> <p>d) La coordinación y cooperación internacional en salud.</p> <p>e) La Dirección y orientación de todas las actividades del Estado relativas a la provisión de acciones de salud, de acuerdo con las políticas fijadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • D.S. N°140: A los Servicios de Salud, en adelante “los Servicios”, les corresponderá la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial correspondiente, para la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud, como también la rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Los Servicios son organismos estatales funcionalmente descentralizados y están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines.
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Los establecimientos de salud de mediana complejidad denominados “nodos de salud”, sólo cuentan con médicos especialistas en las denominadas especialidades bases: Pediatría, Ginecología, Medicina Interna y Cirugía. • Actualmente la demanda en los nodos de salud se centra en médicos anestesistas, cirujanos, psiquiatras infantiles e internistas, especialidades médicas que no están siendo debidamente cubiertas por los nodos de salud. • La demanda de especialidades médicas no cubiertas por los nodos de salud, impide la descongestión de los establecimientos de salud de alta complejidad en dichas especialidades.
9	Finalidad del Nuevo Incentivo	Atraer médicos especialistas (KHC) para ejercer en nodos de salud con el objeto de atender las demandas internas de médicos especialistas.
10	Propósito del Nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a satisfacer, en nodos de salud la demanda interna de médicos especialistas de manera inmediata, oportuna y eficaz. • Mejorar la cobertura que los nodos de salud ejercen sobre establecimientos de salud de baja complejidad o en comunas vulnerables. • Aportar a disminuir la deserción actualmente existente de médicos especialistas en los nodos de salud.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación o subsidio a médicos especialistas, para optar a sub-especialización o estudios de postgrado en universidades chilenas o extranjeras. • Incentivo económico por número de prestaciones realizadas y número de pacientes atendidos conforme a la demanda inherente y las metas establecidas. • Aseguramiento de vigencia profesional a través pasantías quincenales a establecimientos de salud de alta complejidad a objeto de ganar experticia, capacitación permanente y asistencia a seminarios, simposios y congresos. • Bonificación especial consistente en puntaje adicional para los profesionales que deseen postular al Sistema de Alta Dirección Pública para ejercer cargos directivos de salud.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio profesional en nodos de salud por un periodo de tiempo no inferior a 3 años.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	30% de incremento del presupuesto inicial (Po) entregado a los distintos servicios de salud a objeto de incrementar la contratación de médicos especialistas en nodos de salud. En el caso del Servicio de Salud Araucanía Sur el monto a incrementar bordearía los MM\$9.017,0.26. Cabe mencionar que el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta con 1,57 médico especialista en jornada completa por cada 100.000 habitantes.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;"><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	Dentro de las prioridades presupuestarias en temas de salud se encuentra el fortalecer la atención en términos de personal y equipamiento. En relación a la dotación de médicos especialistas, la oferta de médicos se sitúa muy por debajo de la demanda (oferta de 1,57 médicos especialistas por cada 100.000 habitantes v/s los 5,06 demandados por cada 100.000 habitantes). El valor de la hora de un médico especialista es pagada en el sector público a un valor aproximado de \$15.909 la hora. Tomando en cuenta lo anterior, y considerando que para cubrir la demanda se requieren al menos 165 jornadas completas de médicos especialistas, el valor aproximado a financiar sería de MM\$7.294,518.-

16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Que la problemática social que aborda el incentivo no sea de interés prioritario del Gobierno. • La percepción de los médicos especialistas respecto de que el ejercicio profesional en nodos de salud es poco desafiante y poco rentable.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Profesionales de la salud que no cuenten con título profesional de Médico. Además de aquellos médicos que no cuenten con especialidad.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos en Innovación"(1)			
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Atracción e Inserción de Capital Humano Avanzado de Conicyt 	
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Ampliación de programa de atracción e inserción de Capital Humano Avanzado de CONICYT	
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A	
4	Regiones beneficiables	Todas las Regiones	
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Profesionales extranjeros de excelencia y las respectivas instituciones albergantes de los mismos.
		beneficiarios indirectos	Entorno regional dónde se inserte el extranjero en dos principales ámbitos: <ul style="list-style-type: none"> - Investigación y Academia - Sectores productivos
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional	Relación y confluencia entre investigación, desarrollo científico y tecnológico, con universidades regionales, institutos y centros de investigación, siendo el principal objetivo la vinculación con el desarrollo productivo regional/nacional.	
7	Normas que regulan el nuevo incentivo	El principal marco en donde se desenvuelve la Legislación chilena vigente sobre investigación científica, fondo de desarrollo científico y tecnológico y financiamiento de la investigación científica: Ley Nº 16.746; Decreto con Fuerza de Ley Nº 33; Decreto Nº 366; Decreto Nº 338; Decreto Nº 151; Decreto Nº 85; Decreto Nº 20; Decreto Nº 347; Decreto Nº 834. Además para la el funcionamiento del programa y el financiamiento que entrega se regula por el siguiente marco legal: Constitución Política - Procedimientos Administrativos para Organismos del Estado (Ley 19.880); Legislación sobre Propiedad Industrial (Ley 19.039 y modificaciones); Estatutos de Organismos	

		Nacionales de Ciencia y Tecnología; Legislación sobre Instituciones de Educación Superior; Fondos de Financiamiento a la Investigación Científica y Tecnológica; Incentivos Fiscales y para Fiscales a la Investigación Científica y Tecnología; Los Principios de Probidad y Transparencia en el Ejercicio de las Funciones Públicas.
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto	<p>Es posible ampliar el programa en base a los alcances que tiene el mismo en sus mecanismos de apoyo:</p> <p><u>Línea de Atracción:</u> financia los honorarios, pasajes, y, viáticos y traslados para difusión nacional del científicos/as y el expertos/as del extranjero altamente calificados que realicen estadías en instituciones académicas a lo largo del país.</p> <p><u>Línea de Inserción en la Academia:</u> financia parte importante de los honorarios de los investigadores insertados, y, provee recursos para equipamiento menor, gastos de operación y viajes de perfeccionamiento o difusión. Además aporta recursos para el investigador patrocinante.</p> <p><u>Línea de Inserción en el Sector Productivo:</u> entrega recursos para cubrir parte importante del salario anual del investigador, gastos operacionales y fondos para un viaje del investigador a un evento de carácter técnico (seminario, congreso, gira tecnológica, etc.). Como complemento, financia la inserción de un tesista para que desarrolle su trabajo académico al interior de una empresa.</p> <p>En cada una de las líneas es posible incorporar mayor flexibilización y recursos para aumentar la cobertura existente en la actualidad. Uno de los elementos a considerar dentro de la evaluación corresponde a aporte de recursos no sólo de las instituciones postulantes, lo cual se podría flexibilizar y potenciar mediante inyección de recursos de nivel regional/comunal.</p> <p>Además es posible aumentar, mediante financiamiento compartido, la permanencia de los expertos atraídos inicialmente por el presente instrumento.</p>
9	Finalidad del Nuevo Incentivo	Ampliar cobertura, tiempo de estadía y flexibilizar requerimientos para la atracción y retención de Capital Humano de Excelencia, siendo uno de los principales focos de atracción enfocado a la relación investigación y desarrollo productivo.
10	Propósito del Nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a mejorar las capacidades académicas y científicas de las regiones y comunas más vulnerables. • Ampliar gama y desarrollo de disciplinas del conocimiento existentes en regiones. • Incorporar Capital Humano de excelencia en procesos de Investigación y Desarrollo, pero principalmente en Transferencia Tecnológica a sectores productivos.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación extra a aquellos proyectos postulados que se vinculen con prioridades productivas regionales. • Bonificación extra a aquellos proyectos que incorporen transferencia tecnológica y mecanismos de acercamiento a la comunidad en general. • Aporte de recursos complementarios a los disponibles de Conicyt por instituciones privadas/académicas/públicas • Involucramiento no sólo de instituciones dedicadas a la I+D+i, sino que es requisito contar con un empresa asociada. • Establecimientos de convenios formales entre instituciones de investigación e instituciones públicas. • Aumento, en el mediano plazo, de financiamiento en base a proyectos que contemplen una estadía mayor de experto. Financiamiento que apunte básicamente a la incorporación de nuevos expertos al proyecto en desarrollo.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación de proyecto presentado con prioridades productivas existentes dentro de la respectiva región o comuna. • Existencia de un plan de continuidad viable una vez finalizado el financiamiento del programa. • Incorporación de financiamiento complementario al del programa, público/privado.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	<p>Duplicar financiamiento, compartido y complementario con recursos de nivel regional y/o comunal (dependiendo de la naturaleza del proyecto presentado), estableciendo prioridades. Además de la incorporación de aportes adicionales concretos, por parte de las instituciones albergantes y asociada (s), siendo éste último uno de los principales requisitos.</p>
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;"><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Privados:</u> Alto Medio Bajo</p>

15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	En una primera etapa se espera una duplicación de recursos para programas de Modalidad Estadía Corta (MEC) y en la Inserción del Capital Humano Avanzado en Sectores Productivos. Según cifras del 2010 para el primer programa en su primer llamado alcanzo un total de 358 millones, mientras que el segundo para el mismo año alcanzo un total de 290 millones. Por lo tanto se espera el aporte de similares cifras para cada uno de los programas. Dicha duplicidad apunta al aumento del número total de proyectos adjudicados, que para el caso de MEC corresponden a 21, mientras que el de inserción en sectores productivos es sólo de 8 proyectos. Estimando un incremento a mediano plazo de 40 y 15 proyectos adjudicados, lo cual tendría un costo asociado de 650 millones de pesos anuales, aproximadamente.
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo interés y capacidad de financiamiento por parte de pequeñas y medianas empresas • Débil formulación de proyectos viables por parte de las instituciones postulantes • Bajo aporte de la institución albergante y asociada (s).
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Instituciones académicas, de investigación y empresas que no cuenten con la capacidad exigidas en la actualidad por el programa.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos en Innovación"(2)		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Capital de Riesgo CORFO para empresas innovadoras
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Ampliación de criterios de selección y otorgamiento de puntaje extra al programa de Capital de Riesgo CORFO para empresas innovadoras en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A
4	Regiones beneficiables	Aquellas donde se considere una localización de zona geográfica apartada o localidades vulnerables.
5	Población Objetivo	beneficiarios directos
		Profesionales pertenecientes a empresas de zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables, mediante bonificación especial para estimular la contratación de recurso humano calificado (complementario con subsidio al empleo joven).

		beneficiarios indirectos	Empresas y sectores productivos en general de las zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Empleabilidad de empresas de cualquier sector económico instaladas y/o próximas a instalarse en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<p>El presente cuenta con normativa interna CORFO que regula el Programa de Financiamiento a Fondos de Inversión de Capital de Riesgo – F3.</p> <p>En dicha normativa se plantea que “el Programa está destinado a incentivar el desarrollo del Capital de Riesgo, vía Fondos de Inversión que inviertan directa o indirectamente en pequeñas o medianas empresas, que se encuentren en etapa de creación o expansión, particularmente de aquellas con proyectos innovadores y que tengan un alto potencial de crecimiento. Para ello se contempla la posibilidad que los Fondos de Inversión utilicen los recursos de CORFO para efectuar aportes de capital, además de créditos complementarios, que les permitan adquirir participaciones parciales y temporales en dichas empresa.”</p> <p>Todo lo anterior regido por Fondos de Inversión fiscalizados por la Superintendencia de Valores y Seguros, y Fondos de Inversión Privados, regidos por las disposiciones de la Ley N° 18.815 o de la Ley N° 18.657 y sus modificaciones, siendo éstas las que amparan el funcionamiento de CORFO.</p> <p>Decreto Ministerio del Interior N° 608, que apunta a una Política Nacional de Desarrollo de Localidades Aisladas. Dando cuenta de aquellos territorios con bajo nivel de accesibilidad, con escasa población y alta dispersión de ésta, baja presencia y cobertura de servicios básicos y públicos, y que, a consecuencia de estos factores, se encuentra en una situación de desventaja y desigualdad social respecto del desarrollo del país.</p>

8	<p>Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto</p>	<p>Más que vacíos, uno de los principales argumentos que sostienen el presente incentivo es la vinculación con otras líneas de CORFO, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capital de Riesgo CORFO Inversión Directa en Fondos de Inversión • Capital de Riesgo CORFO para Empresas Emergentes • Innovación Empresarial Individual • Redes de Inversionistas Ángeles <p>Además de la amplitud a empresas de cualquier sector económico y que tengan un patrimonio no superior al equivalente a UF 100.000 a la fecha de la primera inversión del Fondo; contar con un respaldo de posibles evaluaciones previas que acrediten haber recibido recursos para la materialización de proyectos innovadores, desde instituciones que administran recursos públicos orientados a esos fines; adicionalmente, calificarán como proyectos innovadores, aquellos que combinen energías primarias renovables y tecnologías, que tengan un bajo impacto ambiental, conocidas como "nuevas energías limpias".</p> <p>Sin embargo el criterio de contar con evaluaciones previas de financiamiento no es requisito excluyente, si bien es prioritario, no condiciona necesariamente la posibilidad de empresas emergentes poder acceder a éste tipo de financiamiento, pudiendo focalizar parte de la inversión en Capital Humano pertinente a los requerimientos de las mismas.</p> <p>Otro de los factores determinantes, son los que da cuenta el Decreto N°608 del Ministerio del Interior, que apunta a la búsqueda de la equidad social: facilita a todos los ciudadanos del país, las mismas oportunidades de acceso a los servicios básicos; aspira a lograr a una equidad territorial; es subsidiaria: considera la implementación de acciones y la asignación de recursos para mejorar las condiciones de vida; es excepcional. Considera la condición de aisladas que tienen sólo algunas localidades; es de soberanía: el Estado debe asegurar su presencia en todo el territorio; busca fortalecer la descentralización.</p>
9	<p>Finalidad del Nuevo Incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención de profesionales en empresas de zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables, mediante bonificación especial para estimular la contratación de recurso humano calificado.
10	<p>Propósito del Nuevo Incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar capital humano calificado y pertinente con los requerimientos de pequeñas y medianas empresas. • Fortalecer el sistema productivo en zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables mediante la incorporación de capital humano calificado.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> Bonificación especial para aquellas empresas postulantes pertenecientes a zonas geográficas apartadas o localidades vulnerables. Bonificación especial para adjudicación a aquellos proyectos presentados en donde uno de los principales focos corresponda a la incorporación de profesionales altamente calificados.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> Ejercicio del profesional en la localización indicada en la postulación, con un mínimo de 3 años.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	Corresponden a aportes desde el nivel nacional y administrado regionalmente.
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p>Comunidad: Alto Medio Bajo</p> <p><u>Privados:</u></p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	Corresponde a una redistribución del presupuesto existente, el cual en una etapa inicial pudiese ser de un 10% del presupuesto total anual. El que para el año 2011 se licito en un total cercano a los 160 millones de dólares. Por lo tanto se estima una cifra aproximada de 15 millones de dólares para una etapa inicial en el mediano plazo con un territorio y empresas piloto. Sin embargo no es posible estimar el valor unitario del beneficio, ya que depende de cada iniciativa presentada a Corfo.
16	Posibles elementos obstaculizadores	Proyección empresarial en el territorio por un periodo inferior al de la posible estadía del profesional. Lo anterior plantea la necesidad de contar con empresas ya consolidadas y con un tiempo de pertenencia mínimo en la localidad.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Iniciativas de emprendimiento que no se encuentren formalizadas como empresas.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos en Innovación"(3)		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> Programa Start Up Chile <p>Start-Up Chile es un programa del Gobierno de Chile para atraer a principios de la etapa empresarios de clase mundial para iniciar sus negocios en Chile.</p>

2	Nombre del Incentivo Regional propuesto		Ampliación de criterios de selección, presupuesto y otorgamiento de puntaje extra al programa Start Up Chile para empresarios que se instalen en regiones, exceptuando la Metropolitana
3	Tipo categoría según etapa de implementación		A
4	Regiones beneficiables		Todas las regiones del país.
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Empresarios extranjeros y emergentes con negocios de clase mundial.
		beneficiarios indirectos	Red de empresarios nacionales en determinados sectores de inversión.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Atracción e incorporación de empresarios extranjeros con emprendimientos de alto impacto a nivel regional y nacional, generando redes empresariales dinámicas.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<p>El instrumento vigente en la actualidad es administrado por CORFO, funcionando bajo el alero y cooperación de la Subsecretaría de Economía, Ministerio de Interior y Ministerio de Relaciones Exteriores.</p> <p>Todo se rige por Fondos de Inversión fiscalizados por la Superintendencia de Valores y Seguros, y Fondos de Inversión Privados, regidos por las disposiciones de la Ley N° 18.815 o de la Ley N° 18.657 y sus modificaciones, siendo éstas las que amparan el funcionamiento de CORFO.</p> <p>La reglamentación del programa corresponde a Acuerdo N° 2, adoptada en la reunión N° 40, de 21 de diciembre de 2010, de la Directiva Consejo del Comité InnovaChile, implementada a través de la Resolución (E) N° 45 de 2011, de la Junta Ejecutiva del Comité InnovaChile, y Convenio N°1, aprobada en la Reunión N° 137 del 12 de enero de 2011, de la Sub-comisión.</p> <p>El espíritu empresarial innovador del Comité InnovaChile, implementado a través de Resolución (E) N° 62 de 2011, de la Junta Ejecutiva del Comité InnovaChile, que aprobó las especificaciones de la licitación para la "puesta en marcha Chile". Además de lo dispuesto en la Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República.</p>

8	<p>Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto</p>	<p>En la actualidad se financia con un aporte único de 40.000 USD para la instalación de empresas de alto impacto por una participación de 6 meses y una visa anual, más aportes en pasajes de los socios fundantes. La fase piloto se realizó en el 2010 con 23 empresarios, se esperan hasta 300 en el presente año y estimando un total posible de 1.000 al año 2014.</p> <p>Se plantea que para la instalación de una empresa con todas las complejidades que conlleva, además que el programa apunta a la que éstas permanezcan en el país y exporten desde Chile sus producciones, pudiese duplicarse la cifra, con la clara intención de a lo menos apuntar al doble de tiempo de participación dentro del programa y poder cumplir con uno de los principales objetivos que apunta a la generación de redes de cooperación y convertir a Chile en el Centro Empresarial y de Innovación de América Latina.</p>
9	<p>Finalidad del Nuevo Incentivo</p>	<p>Duplicar en tiempo y monto de estadía, de acuerdo a la condición de permanencia e instalación en regiones, distintas a la Metropolitana.</p>
10	<p>Propósito del Nuevo Incentivo</p>	<p>Instalación de emprendimientos de alto impacto en regiones, con iniciativas dinámicas y globales, que articulen trabajo en red con empresas de otros países, no sólo de procedencia de los socios fundantes.</p>
11	<p>Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación adicional para aquellos que decidan invertir en regiones • Aporte extra y rebajas tributarias para aquellos que incorporen capital humano altamente calificado en el quehacer de la empresa. • Fomentar la vinculación con empresas locales y centros de investigación y/o universidades asociadas a la temática de la empresa. <p>En la actualidad se utilizan los siguientes criterios de asignación de puntajes para posterior adjudicación de los proyectos postulados, sobre los cuales corresponde modificar las ponderaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capital Humano (peso: 33%): la calidad del talento y el compromiso de los miembros del equipo fundador. - Proyecto (peso: 34% - compuesto): Estrategia, la diferenciación, la innovación y los factores del producto / servicio pretendido: <ul style="list-style-type: none"> - Producto / Servicio (peso: 17%) - Mercado (peso: 17%) - Redes (peso: 33%): Valor de las redes del equipo fundador de la iniciativa empresarial para el ecosistema de Chile.
12	<p>Obligaciones para el usuario del incentivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia de la empresa a lo menos un año en regiones y que participe en red con empresas locales ligadas al rubro (en caso que existan). • Incorporación de Capital Humano Calificado que permanezca en regiones.

13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	<p>En la actualidad se financia con un aporte único de 40.000 USD para la instalación de empresas de alto impacto por una participación de 6 meses y una visa anual, más aportes en pasajes de los socios fundantes. La fase piloto se realizó en el 2010 con 23 empresarios, se esperan hasta 300 en el presente año y estimando un total posible de 1.000 al año 2014.</p> <p>Se plantea a lo menos la duplicidad del monto, lo que apunta a duplicar la permanencia en regiones, por a lo menos un año.</p>
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	<p>Se plantea un monto estimado de entre 80 y 100 mil USD por iniciativa que postule y asegure permanencia en regiones. Inicialmente se espera un estimado, cercano al 30% para el año 2011, lo cual equivale a 330 empresas.</p> <p>Estimando un costo mínimo de 26.400.000 USD y un máximo de 33.000.000 USD, de lo cual Corfo aportaría a lo menos el 50%.</p> <p>La factibilidad de disponibilidad de recursos y el posterior financiamiento, para ello Corfo podría aumentar el monto otorgado, reduciendo en número total de empresas financiadas, pero con la garantía de estadía de la empresa en regiones por a los menos.</p>
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura base requerida por los empresarios • Plataforma de servicios económicos financieros existentes en la Región Metropolitana, lo que la convierte en algo más atractivo para extranjeros. • Cultura empresarial reticente al trabajo articulado en red.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo	<p>Iniciativas empresariales extranjeras que no sean consideradas como de "Alto Impacto".</p>

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos en Cultura"		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio País Cultura • Concurso Fondos de Cultura

2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Gestor Cultural Municipal	
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A	
4	Regiones beneficiables	En etapa de puesta en marcha las regiones piloto (Tarapacá, O'Higgins, Bío Bío, Araucanía y Magallanes), luego implementación gradual al resto de las regiones (exceptuando la Región Metropolitana y de Valparaíso).	
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Capital Humano Calificado con marcado interés por fomentar y ejercer la gestión cultural en una determinada comunidad.
		beneficiarios indirectos	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalidades. • Grupos relacionados con el ámbito cultural. Dentro de este ítem está considerado, a nivel regional o provincial el Consejo Regional de Cultura, Centros Culturales, Centros de Extensión, Escuelas Artísticas, entre otros. • La comunidad en general.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional	Municipalidades de todas las regiones del país (exceptuando la Región Metropolitana y de Valparaíso).	
7	Normas que regulan el nuevo incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N°19.891: que crea el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, servicio público autónomo, descentralizado y territorialmente desconcentrado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará directamente con el Presidente de la República. • Decreto N°636: que crea la Comisión de Educación y Cultura Indígena (CECI) en la Subsecretaría de Educación, y que tendrá como objetivo principal asesorar al Ministerio de Educación en materias concernientes a la Educación y Cultura de los pueblos indígenas del país. • Ley N°18.985, Art. N°8: establece un nuevo modo de financiar la cultura, en el que el Estado y el sector privado participan por igual en la calificación y el financiamiento de los proyectos que se acogen a este beneficio. De este modo el Fisco aporta un 50% del financiamiento, mediante un crédito equivalente a la mitad de la donación, lo que significa en la práctica una renuncia del Estado al cobro de esa parte del tributo. Las empresas privadas o los particulares deben aportar de su propio patrimonio el 50% restante de la donación. 	

8	<p>Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El programa Servicio País Cultura está enfocado sólo a 80 comunas del país, por un periodo no mayor a dos años y solo está enfocado a desarrollar proyectos de gestión cultural. • El estudio Diagnóstico de la Gestión Cultural de los Municipios de Chile realizado en el año 2005 revela, entre otras realidades, que existe una amplia gama de formatos organizacionales que contienen la “unidad cultural municipal, siendo los cinco formatos principales: unidades formales (dirección, departamento, sección u oficina), centros culturales y casas de la cultura, corporaciones, bibliotecas y encargados individuales. <p>Asimismo, el estudio señala que en Chile la mitad de estas unidades de cultura realiza otras funciones que no son propias del ámbito cultural. Incluso, según el estudio, todavía hay un 15% de municipios que no cuenta con funcionarios ni secciones dedicadas al ámbito cultural.</p> <p>El estudio detectó además que la mayoría de los municipios cuenta con una planificación, pero que ella no pasa de ser un cronograma de actividades y “eventos”, que incluye la realización de días temáticos o fechas conmemorativas. Esto acontece en el 70% de los municipios encuestados. Ante ello, el estudio recomienda darle un nuevo enfoque al trabajo municipal en cultura y ubicar a ésta como eje transversal del desarrollo local.</p>
9	<p>Finalidad del Nuevo Incentivo</p>	<p>Potenciar la Gestión Cultural Municipal a través de la formación e inserción de Capital Humano Calificado – Gestor Cultural Municipal al interior de las Municipalidades y que sean poseedores de sólidos conocimientos de la Institucionalidad cultural vigente, de Gestión Cultural Territorial; con capacidad para diseñar y gestionar Planes de Desarrollo Artístico Cultural, Políticas Culturales y sectoriales asociadas. KHC que comprenda y reconozca la diversidad cultural comunal y regional; y que además posea las herramientas técnicas y metodológicas para la gestión de proyectos artísticos y culturales que a su vez faciliten la vinculación y participación de la comunidad contribuyendo con ello a la instauración de una intervención cultural permanente y continua en el tiempo (crear conciencia de la importancia de fomentar y vivir la cultura).</p>
10	<p>Propósito del Nuevo Incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y apoyo a la asociatividad local y a las iniciativas ciudadanas en materia de cultura a través de la información, gestión y provisión de recursos que permitan llevar a cabo dichas iniciativas. • Estimular la creatividad cultural a través de la gestión, promoción y apoyo de grupos locales que desarrollan iniciativas culturales. • Aumentar la oferta cultural comunal. • Definir un perfil profesional y una estructura organizacional base de la Gestión Cultural Municipal.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • El incentivo está inserto dentro del programa Fondos para la Cultura y Fondo Nacional de Desarrollo Regional y busca destinar parte de estos recursos a la formación de Gestores Culturales Municipales, conforme a las necesidades comunales detectadas. La asignación de los recursos se realizará de manera diferenciada conforme al grupo de comuna, según la tipología elaborada por SUBDERE, esto es, las comunas circunscritas como grupo 3 y grupo 4 recibirán mayores aportes para la formación del Gestor Cultural Municipal y para contratar asesoría externa que permita instaurar en propiedad la Unidad de Gestión Cultural al interior de la respectiva Municipalidad. • Concursos para acceder a fondos para perfeccionamiento o especialización en materia de gestión cultural.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional con formación o vinculación con el ámbito de la cultura y las artes. • Ejercicio profesional en comunas del grupo 2, 3 y 4 por un periodo no menor a 3 años.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Fondos concursables en cultura pertenecientes al Consejo Nacional de Cultura y las Artes (CNCA) www.fondosdecultura.cl. Para el año 2011 se cuenta con \$22.000 millones de pesos destinados a creación artística y emprendimientos culturales. • Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) • Aportes de privados a través de la Ley de Donaciones Culturales. <p>Cabe mencionar que, tal como se señala en la línea 9, la finalidad de este incentivo no es la de contratar profesionales sino potenciar la Gestión Cultural Municipal a través de la formación e inserción de Capital Humano Calificado en cultura.</p> <p>En ese sentido algunos Fondos Sectoriales que forman parte integrante de los fondos de cultura, tales como el Fondo Audiovisual, el Fondo Nacional de Fomento del Libro y la Lectura, y Fondo de la Música, consideran dentro de sus ítems de concurso la línea de capacitación y perfeccionamiento profesional.</p> <p>Por otra parte, el FNDR Cultura considera el ítem Capacitación y Formación.</p>

14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Privados:</u></p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	<p>30% de incremento del presupuesto inicial (Po) entregado al programa Actividades de Fomento y Desarrollo Cultural del Consejo Nacional de Cultura y las Artes.</p> <p>Al programa antes mencionado le fue asignado un presupuesto de MM\$7.294,518; por tanto el incremento destinado a los incentivos regionales sería un monto aproximado de MM\$2.188,3554.-</p>
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Que la problemática sociocultural que aborda el incentivo no sea de interés prioritario del Gobierno. • Desinterés por parte de las Municipalidades de abordar la temática cultural con mayor propiedad y asumir que la ésta constituye uno más de los ejes de desarrollo comunal.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Profesionales que pertenezcan a las regiones Metropolitana y de Valparaíso.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos en Recreación"		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	Programa de Fomento al turismo del Servicio Nacional del Turismo
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Incentivo al talento entretenido (Programa de subvención a la contratación de profesionales talentosos en el área de la recreación.)
3	Tipo categoría según etapa de implementación	A
4	Regiones beneficiables	Todas las regiones de Chile, exceptuando la Metropolitana, otorgándole priorización (en este orden) a las comunas tipo 4, 3 y 2, según tipología elaborada por SUBDERE, el año 2010.

5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Profesionales con trayectoria en el rubro de la recreación (turismo, gastronomía, hotelería, bohemia, deportes, etc.).
		beneficiarios indirectos	Los territorios y empresas en que estos profesionales se insertan profesionalmente, quienes se verán beneficiados por el aporte al desarrollo que estos hagan.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Empresas (micro y medianas) dedicadas a la gastronomía, hotelería, turismo, deporte recreacional, bohemia, y a la entretención en general, que se encuentren insertas en comunas tipo 4, 3 y/o 2, según tipología elaborada por SUBDERE, el año 2010.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		Decreto Ley N°1.224 (22.10.75) del Ministerio de Economía. Ley de Turismo N° 20.423.
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto		<p>El instrumento actualmente vigente, es decir, el programa de fomento al turismo impulsado por SERNATUR, tiene como fin el potenciar la competitividad del turismo en Chile, y su propósito es la captación de nuevos segmentos de mercado capaces de acelerar el crecimiento turístico, reduciendo la estacionalidad de la actividad y desconcentrando territorialmente la oferta, lo que logra (entre otras iniciativas) a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El impulso al emprendimiento para el desarrollo de nuevos productos de turismo de intereses especiales, alineados con esfuerzos de inversión pública, - El fortalecimiento del tejido empresarial a través de la generación y consolidación de redes empresariales orientadas a necesidades del mercado. <p>Es decir, el instrumento actualmente vigente considera incentivos y el fortalecimiento de redes, pero sin una lógica de descentralización del capital humano calificado.</p> <p>La sola reorientación de los recursos en base a criterios de descentralización del capital humano calificado relacionado con el rubro de la entretención y el turismo, puede significar un impacto relevante para las regiones del país, y una puesta en marcha bastante viable.</p>
9	Finalidad del Nuevo Incentivo		Atraer profesionales talentosos a las zonas más atrasadas del país, con miras a aumentar el stock de capital humano calificado de estas, y contribuir así con su desarrollo.
10	Propósito del Nuevo Incentivo		<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al mejoramiento de los servicios turísticos y de entretenimiento en regiones y comunas atrasadas, a través de la facilitación de inserción de profesionales talentosos en empresas locales de este rubro. • Ayudar a generar círculos virtuosos de atracción y retención de capital humano calificado, mediante el mejoramiento del mejoramiento de los servicios turísticos y de entretenimiento en regiones y comunas atrasadas.

11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	<p>El incentivo se inserta en el Programa de Fomento al turismo, actualmente vigente, e impulsado por el SERNATUR. Consiste en una reorientación del uso de los recursos con que actualmente cuenta el programa, de acuerdo a criterios de descentralización del capital humano calificado.</p> <p>Es decir, el programa dará prioridad a empresas del rubro, que se encuentren operando en las comunas de tipo 2, 3 y/o 4, según la tipología elaborada por SUBDERE el año 2010.</p> <p>Estas recibirán asesoría para el establecimiento de redes que sean de utilidad para su operar, y ayuda financiera para el mejoramiento del negocio, que incluirá subvenciones a la contratación de profesionales talentosos con trayectoria en el rubro.</p> <p>Este beneficio será concursable, y se lo adjudicará aquella empresa o red de empresas, que aseguren un mayor impacto en cuanto a atracción de capital humano calificado en el rubro del turismo y el entretenimiento.</p> <p>Los puntajes de postulación serán diferenciados según territorios, utilizando la tipología de comunas elaborada por SUBDERE el año 2010.</p>
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional talentoso con trayectoria en el rubro del turismo y el entretenimiento. • Haber comenzado a residir en comunas del tipo 2, 3 o 4, según tipología de SUBDERE, 2010. • Contar con contrato que asegure su permanencia en el territorio, por al menos 2 años.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	<p>El incentivo se financiara con cargo al Servicio Nacional de Turismo. Además, se espera cofinanciamiento por parte de las empresas que postulan al incentivo.</p>
14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p style="text-align: center;"><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p style="text-align: center;"><u>Privados:</u></p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	<p>El año 2010, el Programa de Fomento al Turismo tuvo asignado un presupuesto de \$476.622.000, monto que puede complementarse con cofinanciamiento de privados, mas fondos provenientes del fondo regional para la atracción y retención de capital humano calificado.</p>

16	Posibles elementos obstaculizadores	Escasez de postulaciones en comunas del tipo 4, por débil capacidad de gestión de pequeñas y medianas empresas.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Comunas de tipología 2,3 y 4, desde una lógica de descentralización del capital humano calificado.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos del Extranjero"(1)			
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente		
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Talentos Chilenos: Inmigración a Chile, inserción en regiones	
3	Tipo categoría según etapa de implementación	B	
4	Regiones beneficiables	Todas las regiones del país.	
5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Chilenos residentes en el extranjero que tengan intención de instalarse en regiones de Chile a trabajar.
		beneficiarios indirectos	Comunidad regional asociada a iniciativas empresariales, de investigación, académicas, sectores productivos u otros en donde se inserten quienes retornan.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional	Atracción e incorporación en regiones de chilenos calificados que en la actualidad residen en el extranjero.	
7	Normas que regulan el nuevo incentivo	<p>No se puede determinar una normativa exclusiva para el presente incentivo, sino más bien se trata de la complementariedad que pudiese existir entre los distintos instrumentos que apoyan a chilenos residentes en el extranjero y que quieran retornar, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de atracción e inserción de Capital Humano Avanzado de Conicyt. - Programa de postulación a subsidios para chilenos residentes en el extranjero, del MINVU. - Programa de retorno de becarios, (BecasChile, Fondo Bicentenario, Becas Conicyt). 	

8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto	Más que vacíos legales, algunos instrumentos existentes favorecen el retorno y la inserción de chilenos residentes en el extranjero. Se trata de lograr incorporar una serie de elementos que fortalezcan y promuevan las opciones de instalarse e invertir en regiones. Lo anterior dado principalmente por instrumentos de fomento y de las condiciones de retorno que otorgan las becas de formación en el extranjero, lo que se relaciona directamente con poder contar con una mayor cantidad de masa crítica y talentos calificados en regiones, sea su inserción en y para emprendimientos, centros de investigación, universidades, áreas prioritarias regionales, sector público, sector productivo, empresas, entre otros significativos en que se requiera de capital humano calificado.
9	Finalidad del Nuevo Incentivo	Atracción de chilenos residentes en el extranjero, considerados como capital humano calificado.
10	Propósito del Nuevo Incentivo	Instalación en regiones de chilenos residentes en el extranjero y que dispongan de capacidades de inserción en empresas, centros de investigación, universidades, áreas prioritarias regionales, sector público, sector productivo, empresas, entre otros. Con la finalidad de disponer de mayores talentos en regiones, que cuenten con experiencia en el extranjero, para el fortalecimiento de las mismas.
11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	Promoción y difusión de distintos instrumentos que permitan la atracción de chilenos residentes, pudiendo otorgar mayores beneficios asociados, a quienes decidan radicarse en regiones.

12	<p>Obligaciones para el usuario del incentivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dependiendo del instrumento (incentivo) utilizado, corresponde la exigencia de determinadas obligaciones. Por ejemplo para el caso de subsidio para residentes en el extranjero se den cumplir con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> - Tener 18 años cumplidos (no hay edad máxima). - No ser propietario o asignatario de una vivienda o infraestructura sanitaria (postulante ni ningún otro miembro del grupo familiar acreditado), excepto si el inmueble ha sido declarado inhabitable por la DOM y en algunos casos de divorcio o nulidad. En caso de poseer un terreno, sólo se puede postular a un subsidio para construir en él una vivienda. - No haber recibido una vivienda o subsidio habitacional del SERVIU o de sus antecesores legales, de municipios o cooperativas (postulante ni cónyuge), a menos que el interesado pertenezca al informe Valech y hubiese perdido el dominio del inmueble. - No contar con certificado de subsidio habitacional vigente. - No estar postulando a otro programa habitacional o tener reserva de subsidio Leasing (postulante ni cónyuge). - No postular simultáneamente marido y mujer (consultar en caso de divorcio o nulidad) y ningún otro miembro del grupo familiar declarado en la postulación. - En caso de requerir crédito hipotecario, contar con certificado de preaprobación de crédito hipotecario o de precalificación como sujeto de crédito otorgado por una entidad crediticia, que indique el máximo de crédito al que podría optar y/o el rango de precio de vivienda que podría comprar o construir. - Los extranjeros deben contar con certificado de permanencia definitiva y residencia de a lo menos 5 años en Chile.
13	<p>Forma de financiamiento del nuevo incentivo</p>	<p>El financiamiento estaría dado por la utilización de algún instrumento adhoc para quien decida radicarse, disponiendo de criterios y valores diferenciados, según nivel de formación, tipo de actividad a realizar, entre otros. Además de la permanencia persona, o bien con su grupo familiar.</p>
14	<p>Análisis de intereses (Estimación preliminar)</p>	<p><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p>Privados:</p>

15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	<p>Se efectuó un cálculo asociado al traslado y los costos de vida promedio que tendría una persona que decida retornar a Chile y radicarse en regiones. A continuación los detalles:</p> <p>"Pasajes:</p> <p>Valor Unitario Adulto:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Frankfurt-Santiago \$1.345.000 pesos -N. York-Santiago \$658.000 -Rio-Santiago \$260.000 <p>Valor Familia (2 Adultos y un niño):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Frankfurt-Santiago \$4.035.000 pesos -N. York-Santiago \$1.855.000 -Rio-Santiago \$704.000 <p>Costo de Vida: el costo estimado de vida para cubrir gastos básicos fluctúa entre los 400 y 600 mil pesos chilenos. Mientras que una familia (2 adultos y un niño) fluctúa entre 850 y 950 mil pesos. Lo que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Arriendo Casa/Departamento -Movilización en transporte público -Alimentación -Ocio <p>Siendo las cifras antes mencionadas dependientes de la ubicación y condiciones de acceso a bienes y servicios de primera necesidad sin "inconvenientes".</p>
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Interés de los beneficiarios a radicarse en la región Metropolitana. • No contar en regiones con las condiciones básicas necesarias para desempeñarse profesionalmente.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Responde sólo a chilenos residentes en el extranjero y que decidan emigrar a regiones, exceptuando la Metropolitana.

Fichas de Incentivos Regionales "Talentos del Extranjero"(2)		
1	Nombre de Instrumento o incentivo base existente	
2	Nombre del Incentivo Regional propuesto	Talentos Extranjeros: Inmigración a Chile, inserción en regiones
3	Tipo categoría según etapa de implementación	B
4	Regiones beneficiables	Todas las regiones del país.

5	Población Objetivo	beneficiarios directos	Extranjero que tengan intención de instalarse en regiones de Chile a invertir y trabajar.
		beneficiarios indirectos	Comunidad regional asociada a iniciativas empresariales, de investigación, académicas, sectores productivos u otros en donde se inserten los extranjeros.
6	Ámbito de aplicación del nuevo Incentivo Regional		Atracción e incorporación en regiones de chilenos calificados que en la actualidad residen en el extranjero.
7	Normas que regulan el nuevo incentivo		<p>No se puede determinar una normativa exclusiva para el presente incentivo, sino más bien se trata de la complementariedad que pudiese existir entre los distintos instrumentos que apoyan a chilenos residentes en el extranjero y que quieran retornar, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de atracción e inserción de Capital Humano Avanzado de Conicyt, a través de sus distintos programas - Programa StartUp Chile - Programa InvestChile: <p>1.- Programa Todo Chile: Promoción de inversiones a Regiones, mediante instrumento de subsidio de cofinanciamiento de estudios para la toma de decisión en inversión.</p> <p>2.- Programa Alta Tecnología: Promoción de inversiones tecnológicas, mediante instrumento de subsidio para inversiones de Alta Tecnología.</p> <p>3.- Programa Zonas Especiales: Promoción de inversión para zonas extremas y de rezago productivo, mediante instrumento de subsidio a estudios de pre-inversión y/o facilitación de puesta en marcha.</p>
8	Vacíos del instrumento o incentivo base vigentes que justifican y facilitan la incorporación del nuevo Incentivo Regional propuesto		Más que vacíos legales, algunos instrumentos existentes favorecen el retorno y la inserción de chilenos residentes en el extranjero. Se trata de lograr incorporar una serie de elementos que fortalezcan y promuevan las opciones de instalarse e invertir en regiones. Lo anterior dado principalmente por instrumentos de fomento y de las condiciones de inserción, lo que se relaciona directamente con poder contar con una mayor cantidad de masa crítica y talentos calificados en regiones, sea su inserción en y para emprendimientos, centros de investigación, universidades, aéreas prioritarias regionales, sector público, sector productivo, empresas, entre otros significativos en que se requiera de capital humano calificado.
9	Finalidad del Nuevo Incentivo		Atracción de extranjeros a regiones, considerados como capital humano calificado.

10	Propósito del Nuevo Incentivo	Instalación en regiones de extranjeros que dispongan de capacidades de inversión e inserción en empresas, centros de investigación, universidades, aéreas prioritarias regionales, sector público, sector productivo, empresas, entre otros. Con la finalidad de disponer de mayores talentos en regiones, que cuenten con experiencia en el extranjero, para el fortalecimiento de las mismas.
11	Mecanismo de Acción del nuevo Incentivo	Promoción y difusión de distintos instrumentos que permitan la atracción de chilenos residentes, pudiendo otorgar mayores beneficios asociados, a quienes decidan radicarse en regiones.
12	Obligaciones para el usuario del incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dependiendo del instrumento (incentivo) utilizado, corresponde la exigencia de determinadas obligaciones <p>Por ejemplo para el caso de subsidio para residentes en el extranjero se den cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener 18 años cumplidos (no hay edad máxima). - No ser propietario o asignatario de una vivienda o infraestructura sanitaria (postulante ni ningún otro miembro del grupo familiar acreditado), excepto si el inmueble ha sido declarado inhabitable por la DOM y en algunos casos de divorcio o nulidad. En caso de poseer un terreno, sólo se puede postular a un subsidio para construir en él una vivienda. - No haber recibido una vivienda o subsidio habitacional del SERVIU o de sus antecesores legales, de municipios o cooperativas (postulante ni cónyuge), a menos que el interesado pertenezca al informe Valech y hubiese perdido el dominio del inmueble. - No contar con certificado de subsidio habitacional vigente. - No estar postulando a otro programa habitacional o tener reserva de subsidio Leasing (postulante ni cónyuge). - No postular simultáneamente marido y mujer (consultar en caso de divorcio o nulidad) y ningún otro miembro del grupo familiar declarado en la postulación. - En caso de requerir crédito hipotecario, contar con certificado de preaprobación de crédito hipotecario o de precalificación como sujeto de crédito otorgado por una entidad crediticia, que indique el máximo de crédito al que podría optar y/o el rango de precio de vivienda que podría comprar o construir. - Los extranjeros deben contar con certificado de permanencia definitiva y residencia de a lo menos 5 años en Chile.
13	Forma de financiamiento del nuevo incentivo	El financiamiento estaría dado por la utilización de algún instrumento adhoc para quien decida radicarse, disponiendo de criterios y valores diferenciados, según nivel de formación, tipo de actividad a realizar, entre otros. Además de la permanencia persona, o bien con su grupo familiar.

14	Análisis de intereses (Estimación preliminar)	<p><u>Población Objetivo:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Gobierno:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Municipalidades:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Comunidad:</u> Alto Medio Bajo</p> <p><u>Privados:</u></p>
15	Análisis de factibilidad económica (Costo estimado, primera aproximación)	<p>Se efectuó un cálculo asociado al traslado y los costos de vida promedio que tendría una persona o familia extranjera que tenga interés de radicarse en regiones. A continuación los detalles:</p> <p>Pasajes: Valor Unitario Adulto: -Frankfurt-Santiago \$1.345.000 pesos -N. York-Santiago \$658.000 -Rio-Santiago \$260.000 Valor Familia (2 Adultos y un niño): -Frankfurt-Santiago \$4.035.000 pesos -N. York-Santiago \$1.855.000 -Rio-Santiago \$704.000 Costo de Vida: el costo estimado de vida para cubrir gastos básicos de un adulto fluctúa entre los 500 y 700 mil pesos chilenos. Mientras que una familia (2 adultos y 1 niño), fluctúa entre 1 y 1,2 millones de pesos. Lo que considera: -Arriendo Casa/Departamento -Movilización en transporte público -Alimentación -Ocio Siendo las cifras antes mencionadas dependientes de la ubicación y condiciones de acceso a bienes y servicios de primera necesidad sin inconvenientes.</p>
16	Posibles elementos obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Interés de los beneficiarios a radicarse en la región Metropolitana. • No contar en regiones con las condiciones básicas necesarias para desempeñarse profesionalmente.
17	Población objetivo no cubierta (fuente para crear un nuevo incentivo)	Responde extranjeros que decidan emigrar a regiones, exceptuando la Metropolitana.

Anexo N°5: Tipología de Comunas según SUBDERE, 2010.

REGION	MUNICIPIO	GRUPO SUBDERE
Región de Arica y Parinacota	ARICA	1
	CAMARONES	4
	PUTRE	4
	GENERAL LAGOS	4
Región de Tarapacá	IQUIQUE	1
	ALTO HOSPICIO	2
	POZO ALMONTE	2
	CAMIÑA	4
	COLCHANE	4
	HUARA	4
	PICA	2
Región de Antofagasta	ANTOFAGASTA	1
	MEJILLONES	2
	SIERRA GORDA	4
	TALTAL	2
	CALAMA	1
	OLLAGUE	4
	SAN PEDRO DE ATACAMA	4
	TOCOPILLA	2
	MARÍA ELENA	4
Región de Atacama	COPIAPÓ	1
	CALDERA	2
	TIERRA AMARILLA	2
	CHAÑARAL	2
	DIEGO DE ALMAGRO	2
	VALLENAR	2
	ALTO DEL CARMEN	4
	FREIRINA	4
	HUASCO	4
	LA SERENA	1

Región de Coquimbo	COQUIMBO	1
	ANDACOLLO	4
	LA HIGUERA	4
	PAIHUANO	4
	VICUÑA	3
	ILLAPEL	3
	CANELA	4
	LOS VILOS	2
	SALAMANCA	3
	OVALLE	2
	COMBARBALÁ	4
	MONTE PATRIA	4
	PUNITAQUI	4
	RÍO HURTADO	4
	Región de Valparaíso	VALPARAÍSO
CASABLANCA		2
CONCÓN		1
JUAN FERNÁNDEZ		4
PUCHUNCAVÍ		2
QUINTERO		2
VIÑA DEL MAR		1
ISLA DE PASCUA		3
LOS ANDES		2
CALLE LARGA		3
RINCONADA		4
SAN ESTEBAN		3
LA LIGUA		2
CABILDO		3
PAPUDO		4
PETORCA		4
ZAPALLAR		4
QUILLOTA		2
LA CALERA	2	
HIJUELAS	3	
LA CRUZ	3	

Región de Valparaíso	NOGALES	4
	SAN ANTONIO	2
	ALGARROBO	2
	CARTAGENA	2
	EL QUISCO	2
	EL TABO	2
	SANTO DOMINGO	4
	SAN FELIPE	2
	CATEMU	4
	LLAY LLAY	2
	PANQUEHUE	4
	PUTAENDO	4
	SANTA MARÍA	4
	QUILPUÉ	1
	LIMACHE	2
	OLMUÉ	2
	VILLA ALEMANA	2
Región Metropolitana	SANTIAGO	1
	CERRILLOS	1
	CERRO NAVIA	1
	CONCHALÍ	1
	EL BOSQUE	1
	ESTACIÓN CENTRAL	1
	HUECHURABA	1
	INDEPENDENCIA	1
	LA CISTERNA	1
	LA FLORIDA	1
	LA GRANJA	1
	LA PINTANA	1
	LA REINA	1
	LAS CONDES	1
	LO BARNECHEA	1
	LO ESPEJO	1
	LO PRADO	1
MACUL	1	

	MAIPÚ	1
	ÑUÑO A	1
	PEDRO AGUIRRE CERDA	1
	PEÑALOLÉN	1
	PROVIDENCIA	1
	PUDAHUEL	1
Región Metropolitana	QUILICURA	1
	QUINTA NORMAL	1
	RECOLETA	1
	RENCA	1
	SAN JOAQUÍN	1
	SAN MIGUEL	1
	SAN RAMÓN	1
	VITACURA	1
	PUENTE ALTO	1
	PIRQUE	2
	SAN JOSÉ DE MAIPO	2
	COLINA	1
	LAMPA	1
	TIL TIL	2
	SAN BERNARDO	1
	BUIN	2
	CALERA DE TANGO	2
	PAINE	2
	MELIPILLA	2
	ALHUÉ	4
	CURACAVÍ	2
	MARÍA PINTO	3
	SAN PEDRO	4
Región Metropolitana	TALAGANTE	2
	EL MONTE	2
	ISLA DE MAIPO	2
	PADRE HURTADO	2
	PEÑAFLO R	2

	RANCAGUA	1
	CODEGUA	3
	COINCO	4
	COLTAUCO	3
	DOÑIHUE	2
	GRANEROS	2
	LAS CABRAS	3
	MACHALÍ	2
	MALLOA	3
	MOSTAZAL	2
Región de O'Higgins	OLIVAR	3
	PEUMO	4
	PICHIDEGUA	4
	QUINTA DE TILCOCO	3
	RENGO	2
	REQUINOA	3
	SAN VICENTE	3
	PICHILEMU	3
	LA ESTRELLA	4
	LITUECHE	4
	MARCHIGUE	4
	NAVIDAD	4
	PAREDONES	4
	SAN FERNANDO	2
CHÉPICA	4	
Región de O'Higgins	CHIMBARONGO	3
	LOLOL	4
	NANCAGUA	2
	PALMILLA	3
	PERALILLO	3
	PLACILLA	4
Región del Maule	PUMANQUE	4
	SANTA CRUZ	3
	TALCA	1
	CONSTITUCIÓN	3

CUREPTO	4
EMPEDRADO	4
MAULE	3
PELARCO	4
PENCAHUE	4
RÍO CLARO	3
SAN CLEMENTE	3
SAN RAFAEL	4
CAUQUENES	3
CHANCO	4
PELLUHUE	4
CURICÓ	1
HUALAÑÉ	4
LICANTÉN	4
MOLINA	3
RAUCO	4
ROMERAL	3
SAGRADA FAMILIA	3
TENO	3
VICHUQUÉN	4
LINARES	2
COLBÚN	3
LONGAVÍ	4
PARRAL	3
RETIRO	4
SAN JAVIER	4
VILLA ALEGRE	4
YERBAS BUENAS	3
CONCEPCIÓN	1
CORONEL	2
CHIGUAYANTE	2
FLORIDA	4
HUALQUI	3
LOTA	3

	PENCO	2
	SAN PEDRO DE LA PAZ	1
	SANTA JUANA	4
	TALCAHUANO	1
	TOMÉ	2
	HUALPÉN	1
Región del Bío Bío	LEBU	3
	ARAUCO	3
	CAÑETE	3
	CONTULMO	4
	CURANILAHUE	3
	LOS ALAMOS	3
	TIRUA	4
	LOS ANGELES	1
	ANTUCO	4
	CABRERO	3
	LAJA	3
	MULCHÉN	3
	NACIMIENTO	3
	NEGRETE	4
	QUILACO	4
	QUILLECO	4
	SAN ROSENDO	4
	SANTA BÁRBARA	4
	TUCAPEL	4
	YUMBEL	4
	ALTO BIOBÍO	4
	CHILLÁN	1
	BULNES	3
	COBQUECURA	4
	COELEMU	4
	COIHUECO	4
	CHILLÁN VIEJO	2
Región del Bío Bío	EL CARMEN	4
	NINHUE	4

	ÑIQUÉN	4
	PEMUCO	3
	PINTO	3
	PORTEZUELO	4
	QUILLÓN	3
	QUIRIHUE	4
	RANQUIL	4
	SAN CARLOS	3
	SAN FABIÁN	4
	SAN IGNACIO	4
	SAN NICOLÁS	3
	TREHUACO	4
	YUNGAY	3
Región de La Araucanía	TEMUCO	1
	CARAHUE	4
	CUNCO	3
	CURARREHUE	4
	FREIRE	4
	GALVARINO	4
	GORBEA	4
	LAUTARO	3
	LONCOCHE	3
	MELIPEUCO	4
	NUEVA IMPERIAL	2
	PADRE LAS CASAS	3
	PERQUENCO	4
	PITRUFQUÉN	3
	PUCÓN	2
	SAAVEDRA	4
	TEODORO SCHMIDT	4
	TOLTÉN	4
	VILCÚN	3
	VILLARRICA	2
CHOLCHOL	4	

	ANGOL	3
	COLLIPULLI	3
	CURACAUTÍN	4
	ERCILLA	4
	LONQUIMAY	4
	LOS SAUCES	4
	LUMACO	4
	PURÉN	4
	RENAICO	4
	TRAIGUÉN	3
	VICTORIA	3
	VALDIVIA	1
Región de los Ríos	CORRAL	4
	LANCO	4
	LOS LAGOS	3
	MÁFIL	4
	MARIQUINA	3
Región de Los Ríos	PAILLACO	3
	PANGUIPULLI	3
	LA UNIÓN	3
	FUTRONO	3
	LAGO RANCO	4
	RÍO BUENO	3
Región de Los Lagos	PUERTO MONTT	1
	CALBUCO	3
	COCHAMÓ	4
	FRESIA	4
	FRUTILLAR	2
	LOS MUERMOS	4
	LLANQUIHUE	2
	MAULLÍN	4
	PUERTO VARAS	2
	CASTRO	2
ANCUD	2	

	CHONCHI	3
	CURACO DE VÉLEZ	4
	DALCAHUE	4
	PUQUELDÓN	4
	QUEILÉN	4
	QUELLÓN	3
	QUEMCHI	4
	QUINCHAO	4
	OSORNO	1
	PUERTO OCTAY	3
	PURRANQUE	3
	PUYEHUE	3
	RÍO NEGRO	3
	SAN JUAN DE LA COSTA	4
	SAN PABLO	3
	CHAITÉN	4
	FUTALEUFÚ	4
	HUALAIHUE	4
	PALENA	4
	COIHAIQUE	2
	LAGO VERDE	4
	AYSÉN	2
	CISNES	4
Región de Aysén	GUAITECAS	4
	COCHRANE	4
	OHIGGINS	4
	TORTEL	4
	CHILE CHICO	4
	RÍO IBÁÑEZ	4
	PUNTA ARENAS	1
Región de Magallanes	LAGUNA BLANCA	4
	RÍO VERDE	4
	SAN GREGORIO	4
	CABO DE HORNO	4

	PORVENIR	4
	PRIMAVERA	4
	TIMAUKEL	4
	NATALES	2
	TORRES DEL PAINE	4