

TRIBUNA LIBRE

De la franquicia Sence a la formación dual: es el momento de apostar por el modelo alemán



KATIA TRUSICH O.
DIRECTORA EJECUTIVA
DE GRANDE PYME

La noticia no debería sorprender a nadie que haya observado el funcionamiento de la Franquicia Sence durante los últimos años. Lo que comenzó como un mecanismo para incentivar la capacitación laboral en las grandes empresas, terminó complejizando una arquitectura de subsidios y fuente de ingresos de los operadores intermedios, que encarecían el sistema, y en muchos casos se perdía de vista la efectividad en la formación.

Los datos son duros –según la propia evidencia citada por Hacienda–, con un 70% de los programas en modalidad e-learning que no generaba impacto en el empleo ni en el salario; US\$ 300 millones anuales del Fisco con escaso retorno social medible; y una comisión del 10% que los OTIC cobraban sin rendición de resultados.

Pero la discusión de fondo no es lo que no funcionó, sino lo que debiera funcionar en el futuro. Es en este punto donde los datos del INE de marzo de 2026 vuelven urgentes esta conversación.

Los jóvenes entre 15 y 24 años perdieron 13.512 empleos formales y solo quizás encontraron refugio en la informalidad. El tramo de 25 a 34 años es aún más preocupante: se destruyeron 68.556 empleos formales y, además, 15.860 informales. No hay reemplazo y no hay red de contención.

Un modelo que funciona está a 12.000 kilómetros de aquí. En Alemania, país que resolvió su brecha de capital humano con el *Berufsausbil-*

dung: la formación dual. Un sistema que integra aprendizaje en el puesto de trabajo –70% en las empresas, con supervisión técnica real– y 30% con instrucción teórica en escuelas profesionales (*Berufsschulen*). El aprendiz firma un contrato, recibe un salario y obtiene una certificación reconocida a nivel nacional. El criterio de éxito no son las horas cursadas, sino la inserción laboral: tasas de desempleo juvenil de entre 5% y 7%, con altísima retención en las mismas empresas donde se formaron, donde el 70% de esa oferta laboral proviene de Pymes.

Reconvertir la franquicia Sence en un esquema de apoyo a la formación dual requeriría rediseñar las reglas del juego en torno a tres ejes. Primero, financiamiento atado a resultados de inserción: el beneficio tributario debe desvincularse del gasto en cursos y vincularse al co-financiamiento de contratos de aprendizaje en la empresa. Segundo, certificación por competencias, no por horas: el país cuenta con ChileValora listo para ese rol; la reforma debe alinear la demanda productiva con los contenidos técnicos. Tercero, los OTIC como articuladores territoriales: de captadores de franquicia a coordinadores del sistema, con comisiones indexadas a empleabilidad post-formación.

Austria, Suiza, Dinamarca y, más recientemente, sectores industriales de México y Brasil han demostrado que el modelo se adapta bien a la realidad de países en desarrollo.

Chile tiene la institucionalidad, las empresas y los

trabajadores para hacerlo. Más que eliminar la franquicia Sence, el desafío es reconvertirla. El modelo alemán no solo ofrece una referencia; ofrece una hoja de ruta concreta para que la formación laboral mida lo que importa; esto es si las personas que se forman consiguen trabajo, mejoran su salario y desarrollan competencias que el mercado efectivamente valora.

“El criterio de éxito no son las horas cursadas, sino la inserción laboral: tasas de desempleo juvenil de entre 5% y 7%, con altísima retención en las mismas empresas donde se formaron”.