



Subsecretaría
de Desarrollo
Regional y
Administrativo

Gobierno de Chile

MÁS TALENTOS PARA EL DESARROLLO REGIONAL

Propuestas para la construcción
de una Política de Estado de
Capital Humano Calificado para el
Desarrollo Equilibrado de Chile



UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA

Mayo, 2012

ÍNDICE

Mayo, 2012

Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública
Instituto de Desarrollo Local y Regional - IDER
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

Registro de Propiedad Intelectual N°
I.S.B.N.:

Coordinación y edición

IDER / Universidad de La Frontera

Diseño y diagramación

IDER / Universidad de La Frontera

Fotografía

IDER / Universidad de La Frontera
SUBDERE, Banco de Imágenes

Impresión

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines no comerciales,
por cualquier medio o procedimiento, siempre que se incluya la cita bibliográfica.

Impreso en Chile.

PRÓLOGO	5		
PREFACIO	8		
PARTE I: PROPUESTA DE FUNDAMENTOS PARA CONSTRUIR UNA POLÍTICA DE ESTADO	11	PARTE II: PROPUESTA DE MEDIDAS	45
CAPÍTULO 1		CAPÍTULO 1	
¿QUÉ PAÍS TENEMOS, QUÉ PAÍS QUEREMOS?	13	INCENTIVOS REGIONALES: “EMPUJONES” PARA ATRAER Y RETENER TALENTOS CALIFICADOS	47
CAPÍTULO 2		CAPÍTULO 2	
CAPITAL HUMANO CALIFICADO: DIMENSIÓN DETERMINANTE PARA EL DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL	19	“VITRINA DE LAS REGIONES”: INFORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL	53
CAPÍTULO 3		CAPÍTULO 3	
LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL COMPARADA	29	INSTITUCIONALIDAD: UN SISTEMA REGIONAL INTEGRADO	59
CAPÍTULO 4		CAPÍTULO 4	
INTERÉS POR VIVIR Y TRABAJAR EN REGIONES	37	PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	65
		BIBLIOGRAFÍA	73



PRÓLOGO

“Ha de considerarse que no hay cosa más difícil de emprender, ni de resultado más dudoso, ni de más arriesgado manejo, que ser el primero en introducir nuevas disposiciones, porque el introductor tiene por enemigos a todos los que se benefician de las instituciones viejas, y por tibios defensores, a todos aquellos que se beneficiarán de las nuevas”

Nicolás Machiavelo
El Príncipe, 1503

Por diversas razones históricas que no es del caso relatar aquí, Chile es posiblemente el país más centralizado de América Latina, tanto en términos políticos, como económicos, sociales y demográficos. La Región Metropolitana es una poderosa fuerza centrípeta. El 40% de la población vive en el 2% del territorio nacional, aporta el 43% del producto interno bruto y concentra más del 50% del capital humano calificado.

Esta enorme heterogeneidad territorial está acompañada de desigualdades de toda índole: en la concentración del ingreso, y también en la segregación social del sistema escolar. Veinte grupos económicos producen aproximadamente el 50% del PIB. Sus gerentes provienen mayoritariamente de un muy pequeño grupo de colegios particulares pagados de la capital.

El poder político está - gracias a pulcros diseños constitucionales - concentrado en pequeñas cúpulas partidarias con escaso grado de renovación, que deciden en algún restaurant de Valparaíso o Santiago quiénes serán los candidatos al parlamento, y de hecho, los ganadores de las elecciones. También influyen poderosamente en quiénes serán los Intendentes y candidatos a Alcaldes, de regiones y municipios que están a mil o dos mil km. de la capital.

En suma, una pequeña elite política, social, económica y cultural de no más de 20 mil personas, que radica mayoritariamente en 6 municipios de la capital que ocupan el 0.2% del territorio, decide los destinos de 16 millones

de habitantes repartidos a lo largo de 4 mil kilómetros. Como dato referencial del Servicio de Impuestos Internos, hay 38 mil contribuyentes que declaran un ingreso mensual superior a 3.5 millones de pesos, lo cual equivale al 0.4% de la población económicamente activa.

Un pequeño pero creciente grupo de la “iglesia de los conversos de la descentralización”, entre los que figuran los autores de este documento – y también yo– hemos pasado por años predicándonos entre nosotros mismos, publicando textos, y realizando seminarios respecto a la importancia del tema, y las formas de acercarse al mismo. Pero a estos seminarios sólo asisten los conversos, no asisten casi nunca aquellos que en realidad no tienen un gran interés por el tema, y que en su interior preferirían que estas aguas no se agiten demasiado. Como lo planteó hace más de 20 años Douglass North, Premio Nobel de Economía, es muy poco probable que las elites que detentan el poder cambien las normas en direcciones que les hagan perder poder.

El Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera contiene un acápite especial dedicado a la descentralización, que a los ojos de nosotros los conversos, significó una luz de esperanza. Numerosas y promisorias medidas programáticas y cambios legislativos que apuntan en la dirección correcta. Sin embargo, es relativamente poco lo que hasta ahora ha ocurrido, y no por falta de deseos presidenciales. North, frente a esta descripción de la situación, hubiera esbozado una sonrisa de sarcástica comprensión.

Si un Gobierno Regional tiene – literalmente – cien veces menos funcionarios que aquellos que deciden en el aparato central asuntos e inversiones sobre sus regiones, la balanza del poder está clara como el agua. Si doscientos municipios tienen una persona o menos para administrar la educación de su jurisdicción, la cuestión está aún más clara.

La descentralización, plantean muchos expertos, puede ser política, administrativa o fiscal. Numerosas teorías se esgrimen para proponer cuál es la secuencia correcta para lograr los mejores resultados. La verdad, y esta es mi muy personal conclusión después de años de darle vueltas al asunto, es que como lo dice North, este es un asunto de poder, y nada más que de poder. El resto es la operatoria técnica y procedimental de la descentralización.

También es mi personal conclusión que la descentralización sigue siendo urgente, no tanto para que el poder radique en un lugar u otro, sino por la enorme cantidad de oportunidades perdidas por el país en materia de desarrollo económico, social y democrático. La Región del Maule tiene una superficie similar a la de Dinamarca y este país, repartido en centenares de islas, con un clima infernal, soporta una población 4 veces mayor y genera un producto geográfico 12 veces mayor. Al final del día, el único indicador relevante de la descentralización en Chile es el porcentaje de la población que resida en la capital o fuera de ella.

La pregunta que surge entonces, es ¿cómo convencer a la elite que detenta el poder que deje de detentarlo? Difícil... a menos que se produzca en las regiones una suficiente concentración de capital humano calificado que a la larga desequilibre la balanza. Cuando tengamos en regiones mucho más emprendedores jóvenes y bien formados de alto nivel de energía, Consejeros Regionales de gran nivel de formación y capacidad político-técnica, universidades pujantes con una masa crítica de intelectuales y académicos varias veces superior a la actual, el mango de la sartén cambiará de manos por su propio peso. No será tan fácil decidir a lo largo de la Ruta 68 lo que ocurre a lo largo de la Ruta 5.

La ventaja de esta estrategia de descentralización es que no es confrontacional ni legislativa. Nadie podría detener –con argumentos medianamente racionales– propuestas como las recomendadas en este texto. Por otro lado, son propuestas que no constituyen amenazas de corto plazo para quienes detentan el poder en la actualidad. Se trata simplemente de convencerlos de que se siembren semillas de descentralización que posiblemente fructifiquen cuando ya no tenga importancia para ellos.

Felicito a la Subsecretaría de Desarrollo Regional por haber encargado este texto a la Universidad de la Frontera, que vendría siendo uno de los “focos guerrilleros de los conversos”. Es imprescindible felicitar también a los autores por sus realistas y fundadas propuestas. Sembrar capital humano calificado en regiones es una maquiavélica artimaña, en el buen sentido de la palabra. En términos informáticos, es como repartir un “virus troyano benigno” que despertará algunos años más tarde en los discos duros regionales para diseminar la religión de la pequeña iglesia de los descentralizadores. Si North nos explicó hace 20 años por qué esta es una trampa con difíciles salidas, en una de esas Machiavelo nos dio 500 años antes la llave para salir de la misma.

Ojalá estas propuestas pasen más allá de una postiza felicitación académica de parte de quienes resisten el cambio, y ahora sí, esta vez sí, se pongan en práctica.

Mario Waissbluth

Director del Centro de Sistemas Públicos
Departamento de Ingeniería Industrial
Universidad de Chile

PREFACIO

La reciente incorporación de Chile a la OCDE no sólo es un reconocimiento a los avances de nuestro país en materia de desarrollo y crecimiento, sino que nos impone variados desafíos, entre ellos los que se refieren al desarrollo de capital humano avanzado.

En efecto, si el capital humano es la fuerza que moviliza a las sociedades, en el contexto de la globalización es el *capital humano calificado* el que resulta fundamental en permitir que esas sociedades avancen hacia el desarrollo. Citando a varios autores, el informe sobre Chile¹ de la OCDE plantea que un año más de escolaridad en la población de los países miembros, se asocia a un aumento de 5% en su PIB per cápita. Asimismo, una mayor escolaridad asegura mayor empleo y un potencial mejoramiento de los ingresos futuros de las personas.

El nuestro es un país demostradamente dispar no sólo en su geografía, en la disposición de sus recursos y en la forma en que la población ocupa el territorio; es dispar también en la disponibilidad de capital humano calificado, el que se distribuye de manera muy irregular entre nuestras regiones, según confirma la propia OCDE. Particularmente, nuestro capital humano calificado se concentra en la Región Metropolitana de Santiago y tanto es así que alrededor del 50% de los profesionales y técnicos de Chile se encuentran en ella, contra una concentración de población en la misma región, que sólo se ubica en torno al 40% del total nacional (proporción no menos escandalosa). Estas tremendas diferencias de dotación redundan, por ejemplo, en que solamente alrededor del 40% de los fondos de investigación de CONICYT son asignados a regiones distintas de la Metropolitana de Santiago.

Luego, si lo que deseamos es lograr un mayor equilibrio de las oportunidades que ofrece nuestro territorio a su gente, no basta con las políticas de descentralización administrativa, política y fiscal, del fortalecimiento de la institucionalidad pública territorial, una mayor inversión en infraestructura y equipamientos a lo largo del territorio, o incentivos tributarios para la instalación de empresas. También es urgente dotar a regiones y comunas de personas con formación académica avanzada (técnicos superiores, profesionales y post-graduados) que puedan capitalizar esos otros avances en los que el Estado nacional y el Gobierno actual llevan años poniendo sus esfuerzos.

Fortalecer el capital humano avanzado más allá de la Región Metropolitana de Santiago se condice, por lo demás, con el compromiso que adquiriera el Presidente Piñera en su programa de Gobierno y en su mensaje del 21 de mayo de 2010: "*Generaremos incentivos para atraer, retener y desarrollar capital humano calificado en regiones, sean estos profesionales o técnicos*".

En este sentido, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), nuestro Gobierno ha estado avanzando en el desarrollo de una serie de estudios relacionados con capital humano, el que, en conjunto con otras componentes, formará lo que se ha dado en denominar *masa crítica de condiciones para el desarrollo de las regiones*². Y es que, además de la existencia de capital humano calificado, las regiones requieren de estructuras institucionales para la generación de conocimiento, actores (o agentes políticos, académicos y de la sociedad civil; públicos y privados) del desarrollo regional y sus redes y formas de articulación; estructuras de oportunidades socioeconómicas suficientes para un satisfactorio desarrollo de las personas; entre otros elementos.

Que las regiones cuenten con esa masa crítica de condiciones y, particularmente, con capital humano calificado, es esencial para que sean ellas las que estén en condiciones de definir por sí mismas sus proyectos de desarrollo, esto es que *las regiones se piensen desde las regiones*.

Por cierto, no es casual que, en el Programa de Gobierno, el compromiso del Presidente sobre capital humano calificado se enuncie al interior del eje referido al *fortalecimiento de las capacidades de gestión de los gobiernos regionales y comunales*. En efecto, las recientes reformas - en trámite - a los Gobiernos Regionales que avanzan hacia una efectiva transferencia de competencias desde el nivel central, así como los diferentes apoyos al fortalecimiento de los municipios, sólo podrán ser aprovechados a cabalidad si esas instituciones descentralizadas cuentan con equipos profesionales en número y calidad suficientes.

1 2009, OECD Territorial Reviews, CHILE.

2 Síntesis de esos estudios se encuentran en la publicación "Masa Crítica de Condiciones para el Desarrollo de las Regiones de Chile, antecedentes para una discusión incipiente", SUBDERE, 2011.

Es en la misma línea que, por encargo de la SUBDERE, la Universidad de la Frontera llevó adelante este amplio estudio que incluye un profundo diagnóstico de la situación del país en materia de distribución y características del capital humano calificado, planteando una serie de propuestas para la elaboración de una política nacional al respecto.

La presente publicación corresponde a una síntesis de dicho estudio. Consigna las principales proposiciones de política y tiene por objeto sensibilizar a los diferentes actores del desarrollo regional y la descentralización, y apurar la concreción de medidas que avancen en la línea del fortalecimiento del capital humano calificado en las regiones.

Resulta claro que las propuestas realizadas aquí no pueden leerse sin el contexto de las reformas que el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera E. está llevando adelante en materia de descentralización así como en educación y el financiamiento de esta.

MIGUEL FLORES VARGAS

Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo
Ministerio del Interior y Seguridad Pública



PARTE I
Propuesta de
fundamentos para
construir una
Política de Estado



CAPÍTULO 1

¿QUÉ PAÍS TENEMOS, QUÉ PAÍS QUEREMOS?¹

1. Paradojas y desafíos
 - 1.1. Chile: el país más centralizado de América Latina
 - 1.2. Las regiones de Chile: principales espacios para generar nuevo desarrollo
 - 1.3. La disfuncionalidad del sistema público centralizado
 - 1.4. *Quo Vadis* Santiago: la capital ha superado el límite de su crecimiento eficiente
2. ¿Por qué debemos descentralizar Chile?
3. Competitividad: el imperativo de desarrollar los territorios
4. Tres procesos clave: descentralización, fortalecimiento de capacidades, participación ciudadana

¹ Pensando Chile desde sus Regiones, Ediciones Universidad de La Frontera (2009).

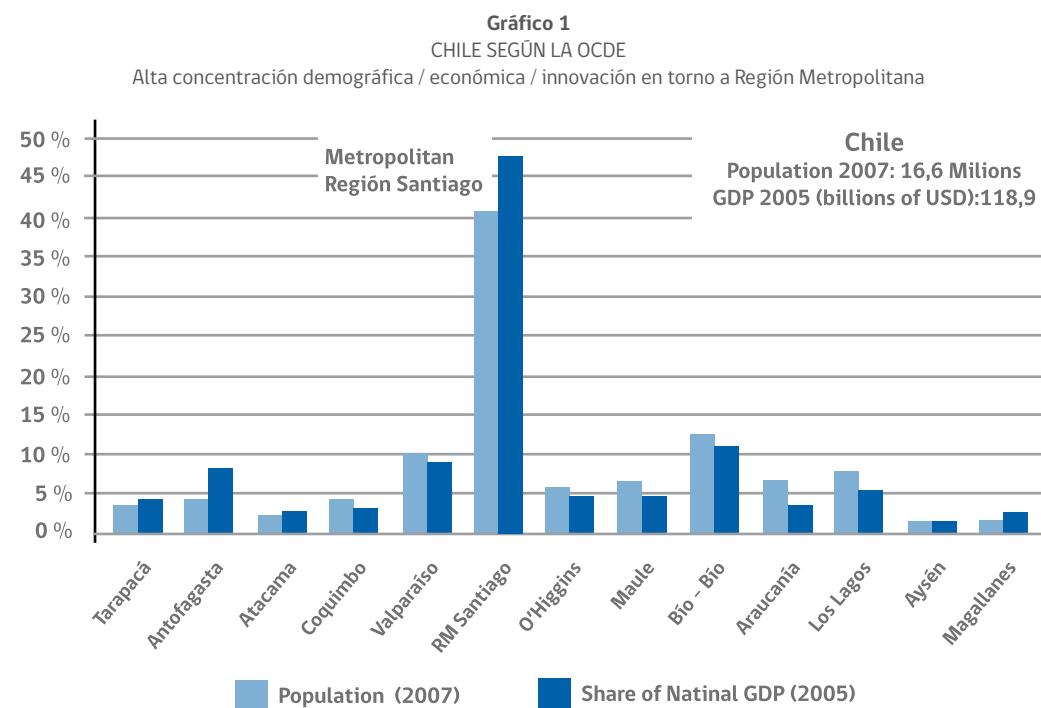
1. Paradojas y Desafíos

1.1. Chile: el país más centralizado de América Latina:

en relación al tamaño de su población y economía, Chile es el país más centralizado de América Latina, situación que no obstante el sólido equilibrio de su macroeconomía, contribuye significativamente a sus muy altos niveles de desigualdad social y territorial. El país se inserta con éxito en las oportunidades de la globalización, sin haber fortalecido previamente sus capacidades locales y regionales.

1.2. Las regiones: principales espacios para generar nuevo desarrollo:

por legado de la naturaleza, Chile no es un país pobre. Su principal riqueza es su diversidad (geográfica, climática, productiva, étnica, cultural), distribuida a lo largo de su territorio, la que hasta ahora ha estado significativamente subutilizada, e incluso ignorada, como principal espacio para generar nuevas y mejores oportunidades de desarrollo y lugares buenos para vivir, para todos sus habitantes, en todas sus comunas y regiones.



Fuente: OCDE, 2008.

“Paliar las externalidades negativas del crecimiento descontrolado de Santiago demanda una gran cuantía de recursos que se restan a la creación de nuevas y mejores oportunidades de desarrollo en los restantes territorios del país”.

1.3. La disfuncionalidad del sistema público centralizado:

el sistema de gestión pública vigente (centralizado, vertical, jerárquico, sectorial, uniforme) es muy disfuncional al orden natural (diverso, sistémico y eficiente), así como a la extensión longitudinal del territorio nacional, con una institucionalidad marcada por un gobierno central muy fuerte, en contraste con gobiernos regionales y locales y una sociedad civil muy débiles.

1.4. Quo Vadis Santiago: la capital ha superado el límite de su crecimiento eficiente:

por lo que sufre un deterioro severo de la calidad de su aire, de su sistema de transporte público y de la salud mental de sus habitantes², sumándose para el mediano plazo una crisis de su abastecimiento de agua. Solo paliar estas externalidades demanda de una gran cuantía de recursos, los que se restan a la creación de nuevas y mejores oportunidades de desarrollo económico, social y cultural en los restantes territorios del país, hasta ahora subutilizados y en muchos casos abandonados.

2. ¿Por qué debemos descentralizar Chile?

La descentralización no es un fin, es un medio, muy importante, para contribuir a un mejor desarrollo humano en todo el territorio nacional. Debemos descentralizar Chile, porque:

- Superamos en menos tiempo nuestras desigualdades sociales y territoriales.
- Fortalecemos la democracia a nivel local y regional.
- Desarrollamos mejor las potencialidades latentes de todas las comunas y regiones, creando en ellas mejores oportunidades de empleo, educación, salud, cultura, infraestructura y conectividad.
- Acercamos la gestión pública a las oportunidades y aspiraciones de las comunidades locales.
- Abrimos mejores oportunidades de trabajo y desarrollo personal a jóvenes profesionales talentosos.
- Frenamos el deterioro ambiental y de la calidad de vida de Santiago.

² Según un Estudio de OMS (1995), Santiago de Chile es la capital del mundo con el mayor nivel de deterioro de la salud mental de sus habitantes.

3. Competitividad: el imperativo de desarrollar los territorios

En un artículo sobre “La imperiosa necesidad de ser diferente en la globalización” el destacado economista regional Sergio Boisier (2006), postula que:

“La globalización busca estructurar un nuevo orden económico mundial, caracterizado por un único espacio de comercio y transacciones, y múltiples territorios de producción. [...] Ello obliga a todos los actores, personas, organizaciones y territorios, a entrar a un juego competitivo de alta complejidad, en el cual la sobrevivencia solo acompañará a los más inteligentes, veloces, flexibles y complejos”.

Para el caso de Chile, ello implica lograr niveles más equilibrados de competitividad territorial entre sus diferentes regiones, dimensión en la que inciden, entre otros, el stock y la calidad de Capital Humano Calificado disponible en un determinado territorio, sus resultados económicos, la calidad de las empresas, la capacidad de su innovación científica y tecnológica, su infraestructura, el sistema financiero, la calidad de sus servicios públicos, municipios y gobiernos regionales, así como la diversidad de sus recursos naturales.

El problema de Chile es que existen disparidades extremas en los índices de competitividad entre las regiones: la Región Metropolitana (0,72), muestra niveles de competitividad en promedio casi cinco

El buen avance y final éxito de cada uno de estos procesos clave requiere, en todas sus fases y niveles, de una masa crítica de profesionales talentosos, calificados y comprometidos con el desarrollo humano, en todas las comunidades locales y territorios del país.

veces mayor que las regiones menos competitivas del país (Maule: 0,17; O´Higgins: 0,16; Araucanía: 0,14), como lo muestra el Gráfico 2, correspondiente a la competitividad regional de los años 2009-2010 (Universidad del Desarrollo, 2011).

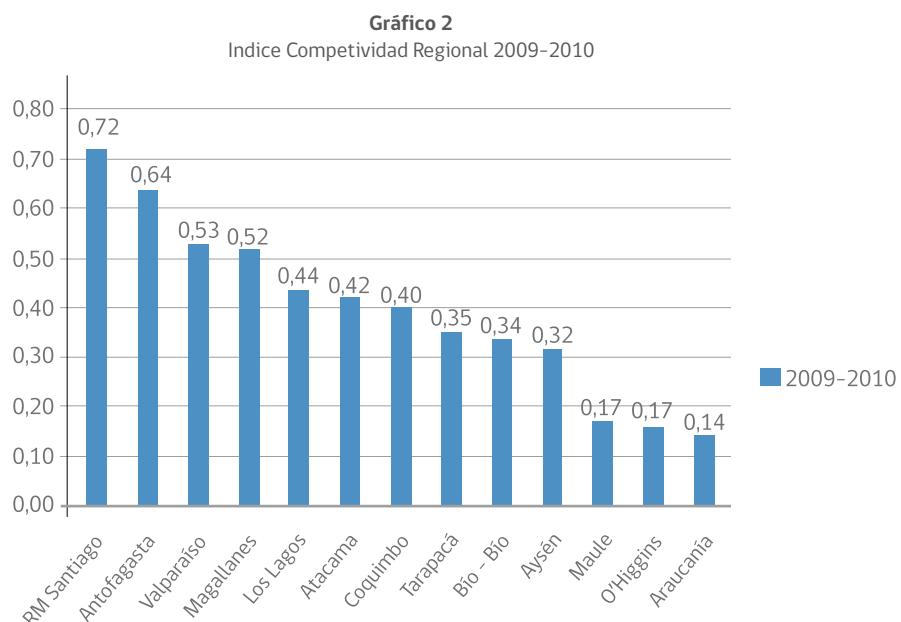
Sobre el particular, en su última conferencia en Chile, Michael Porter (2011), sentenció:

“Chile necesita un nuevo paradigma de competitividad”, en el cual, “para impulsar el desarrollo económico”, junto con “mantener la estabilidad macroeconómica”, debe “modernizar el Estado” e “impulsar la descentralización”.

4. Tres procesos clave: descentralización, fortalecimiento de capacidades locales, participación ciudadana

En consecuencia, Chile debe impulsar con urgencia, coetáneamente y en forma decidida, tres procesos clave e interdependientes:

1. Descentralización: política, administrativa y económico-fiscal.
2. Fortalecimiento de las capacidades locales y regionales.
3. Participación ciudadana y control democrático, para asegurar el avance sostenido y direccionalidad de los anteriores dos procesos.



Fuente: Elaboración IDER-UFRO, en base a Informe CIEN-UDD (2011)



CAPÍTULO 2

CAPITAL HUMANO CALIFICADO: Dimensión determinante para el desarrollo local y regional

1. Relevancia del Capital Humano
2. Tipos de Capital Humano y su relación con el desarrollo territorial
3. Capital Humano Calificado en regiones: un problema de masa crítica e inequidad territorial
4. Causas de la concentración del Capital Humano Calificado en Chile
5. Los efectos de la escasez de Capital Humano Calificado a nivel local y regional
6. Nuevos requerimientos de Capital Humano en regiones
7. ¿Qué debemos hacer?: construir una Política de Estado

“Gran parte del crecimiento de la economía de una nación tiene su origen en el aumento de los stocks de KH”.

1. Relevancia del capital humano

El concepto de Capital Humano (KH) tiene su origen en la obra de Theodore W. Schultz (1960) quien definió KH como sinónimo de educación y formación. Al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el potencial de sus posibilidades, incrementando así su bienestar. Su revolucionaria tesis planteaba que gran parte del crecimiento de la economía de una nación tiene su origen en el aumento de los stocks de KH, lo que implicó la ruptura del paradigma del crecimiento mediante la inversión en capital físico en desmedro del bienestar social, por lo que en la actualidad se entiende que el nuevo motor del crecimiento económico lo constituyen los recursos humanos calificados (Canudas, 2001).

“Sin mayores stocks de KHC, los territorios no pueden aspirar a lograr mayores niveles de desarrollo”.

2. Tipos de capital humano y su relación con el desarrollo territorial

Giménez (2005, p.19) plantea dos categorías de KH: El KH innato y el adquirido. El primero, estaría “distribuido entre los seres humanos por condicionantes genéticas, las que provocan distintas aptitudes físicas e intelectuales”, tales como la fuerza física, la inteligencia o la capacidad de concentración. El segundo tipo, hace referencia a la educación formal e informal recibida, así como a la experiencia acumulada”.

Profundizaciones posteriores en la teoría del Capital Humano identifican dos categorías (Grossman y Helpman, 1993; Barro y Sala-i-Martin, 1995; Lloyd-Ellis y Roberts, 2000):

- El KH de carácter fundamental, que es el que tiene la mayoría de los trabajadores y que les permite utilizar eficientemente el capital físico y las tecnologías de producción, aprendizajes adquiridos en la práctica que contribuye positivamente a la productividad del trabajo.
- El KH de carácter más calificado (KHC), que es el encargado de llevar a cabo el proceso de avance tecnológico, donde es determinante el nivel de conocimientos generado previamente, así como los incentivos públicos para que las externalidades positivas puedan ser cabalmente aprovechadas.

Este último tipo de KH resulta especialmente crucial para el desarrollo avanzado de los territorios. Es decir,

Varias regiones tienen una proporción de KHC aún menor al tamaño de su población.

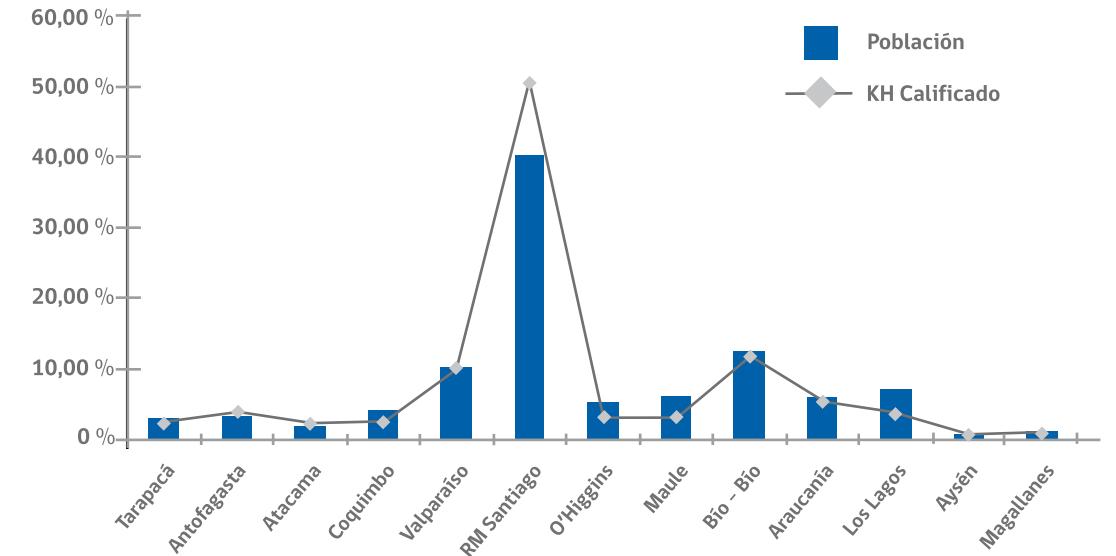
sin mayores stocks de KHC, los territorios no pueden aspirar a lograr mayores niveles de desarrollo, sobre todo si se considera que “la capacidad de adaptar tecnologías avanzadas puede tener un valor preponderante en los resultados del desempeño agregado, y (que) esta capacidad está en relación directa con el desarrollo de las habilidades del Capital Humano” (Accineli, Brida & London, 2007, p.98).

Es por esta razón que “los gobiernos interesados en incrementar el crecimiento potencial de sus economías deben esforzarse para mejorar los capitales locales –físico y humano–, que puedan llevar a cabo la investigación y el desarrollo” (Moreno & Ruiz, 2009, p.11).

3. Capital Humano Calificado en regiones: un problema de masa crítica e inequidad territorial

En contraste con lo anterior, Chile todavía es un país muy desigual, hecho que se expresa fundamentalmente entre territorios subnacionales. En efecto, según un estudio realizado por MIDEPLAN (2004, p.34), en Chile el Capital Humano constituye el principal factor de diferenciación entre regiones ricas y pobres. Además, para el año 2002 Santiago concentraba la mayor cantidad de KHC a nivel nacional, muy por sobre el porcentaje que la capital aporta a la población nacional.

Gráfico 3
Distribución regional de población, profesionales y técnicos, año 2002.



Fuente: Elaboración propia en base a Brunner & Elacqua (2003)

“...personas altamente calificadas buscan empleos bien remunerados y un ambiente estimulante, que se encuentra más fácilmente en territorios con alta densidad de interacciones”.

4. Causas de la concentración del Capital Humano Calificado en Chile

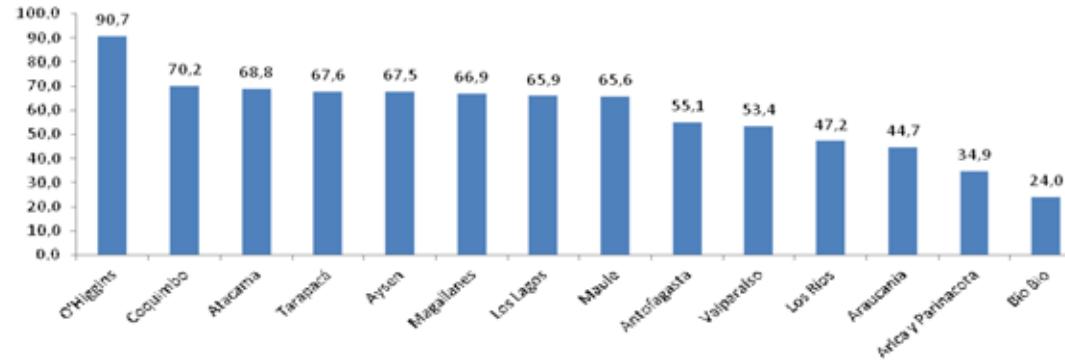
Las razones por las que se ha producido esta concentración dicen relación con:

- a) La naturaleza centrípeta del capital, y especialmente del KH: personas altamente calificadas buscan empleos bien remunerados y un ambiente estimulante, que se encuentra más fácilmente en territorios con alta densidad de interacciones y de KHC.

- b) La “fuga de talentos” o de “cerebros”, es decir, la migración de jóvenes talentosos así como de personas altamente calificadas desde comunas a las capitales regionales, a Santiago y al extranjero, en busca de mejores oportunidades en entornos más dinámicos.

Como se muestra en el Gráfico 4, este fenómeno de “fuga” se produce desde precoz edad académica, cuando un número importante de los estudiantes más talentosos de regiones deciden cursar sus estudios superiores en Santiago.

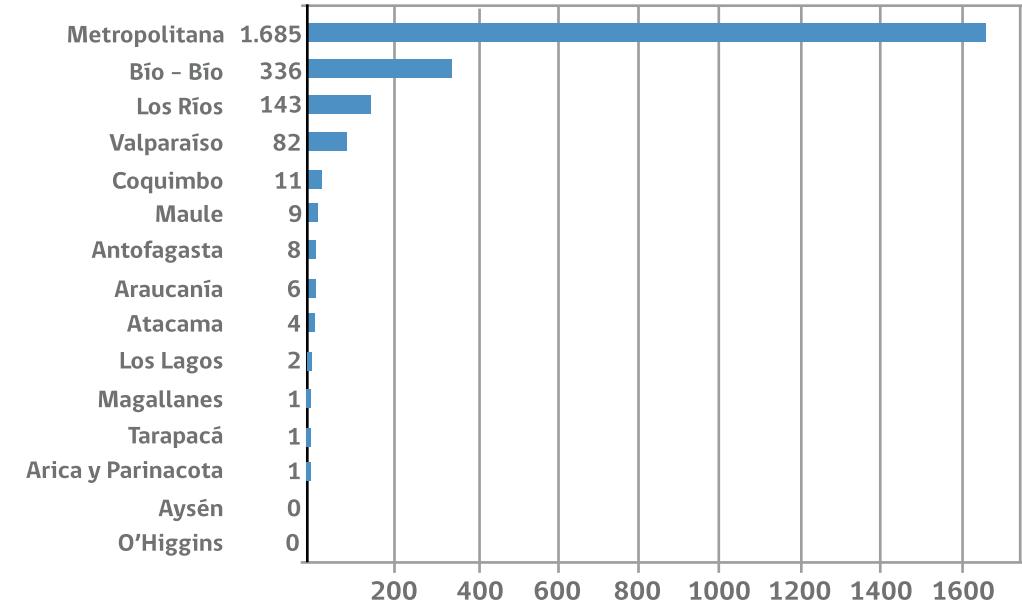
Gráfico 4
Proporción del 5% de mejores puntajes regionales PSU que postulan a universidades del Consejo de Rectores de la Región Metropolitana (2006, 2010 y 2011)



Fuente: IDER-UFRO (2011) en base a datos del Consejo de Rectores

- c) Los efectos concentradores de algunas políticas públicas, tales como las de formación de Capital Humano Avanzado (CONICYT y Becas Chile), las que lejos de reducir, han acrecentado las brechas entre regiones, careciendo de una política activa de promoción territorial, con el resultado de una muy alta concentración de becados de la capital.
- A pesar de contar con una dotación significativamente mayor de recursos, Becas Chile tampoco introdujo medidas efectivas para corregir la excesiva concentración metropolitana.

Gráfico 5
Asignación de becas postgrado CONICYT por regiones 1991-2007

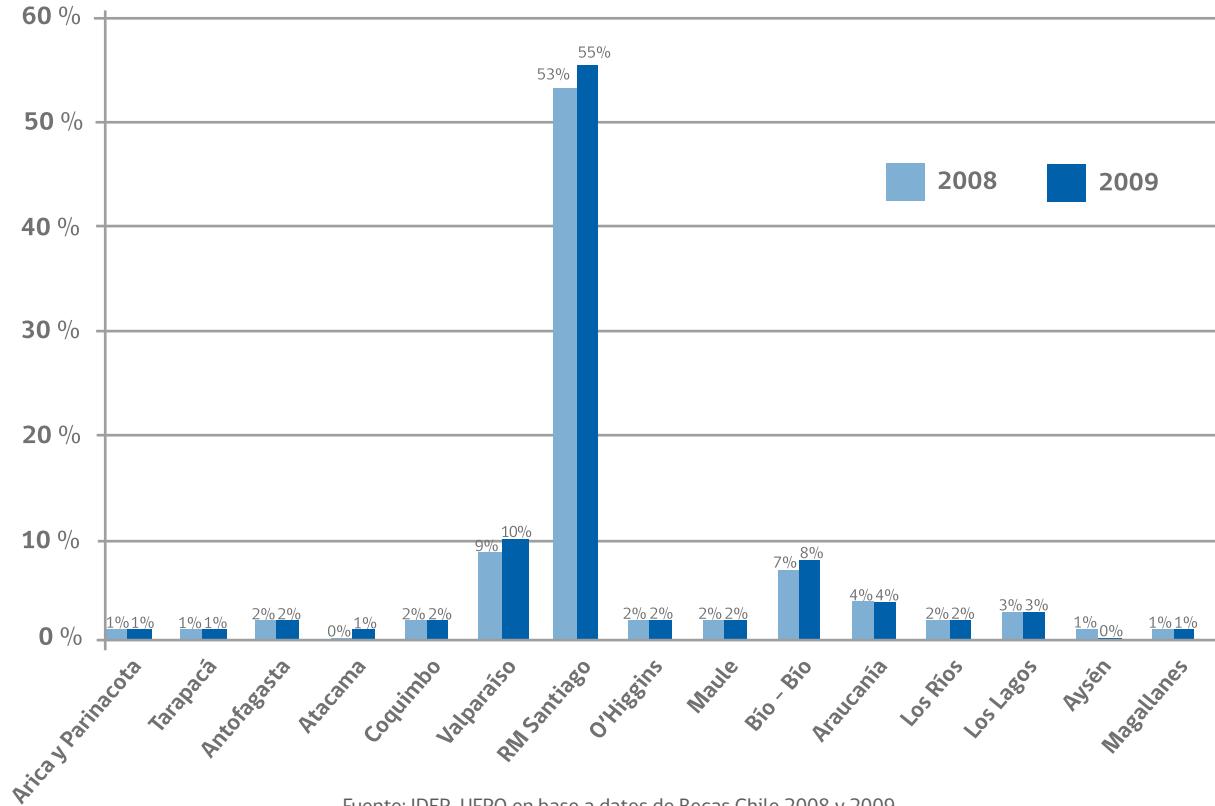


Fuente: IDER-UFRO en base a datos CONICYT

“...fortalecer las capacidades técnicas y profesionales a nivel regional mediante la implementación de un programa que considere tanto la atracción de talento, como el fortalecimiento de competencias técnicas”.

Gráfico 6

Región de residencia de seleccionados de Becas Chile, años 2008 y 2009



Fuente: IDER-UFRO en base a datos de Becas Chile 2008 y 2009.

A lo anterior se agrega la mala difusión y gestión de los escasos instrumentos existentes para producir una mejor distribución del KHC entre regiones, como es el caso

de la ley 20.330 que permite a jóvenes profesionales que trabajan en comunas vulnerables reducir su deuda del crédito solidario universitario.

5. Los efectos de la escasez de Capital Humano Calificado a nivel local y regional

En base a antecedentes aportados por distintas fuentes (Aroca & Bosch, 2000; MIDEPLAN, 2004; Waissbluth, 2008; OCDE, 2009; Araneda, 2010) esta dispar distribución territorial de KHC genera diversos efectos, como son:

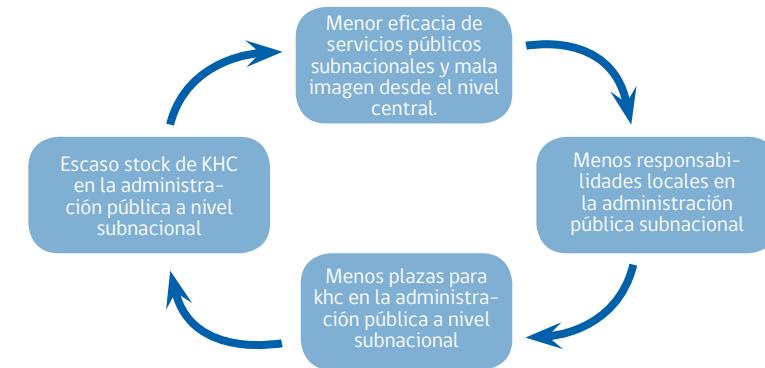
- **En el desarrollo económico territorial:** con baja productividad laboral en aquellos territorios con escaso KHC, segmentando espacialmente el país entre regiones productivas, dinámicas y ricas; y regiones rezagadas y pobres.
- **En la capacidad de innovación:** “altamente concentrada en la RM, como quedó demostrado en el Índice de Competitividad Regional, según el cual, uno de los factores fundamentales para la competitividad son las personas (KH), en el que

nuevamente la RM presenta los mejores puntajes. Es por lo que la Agenda Nacional de Innovación y Competitividad 2010-2020, plantea la imperiosa necesidad de “fortalecer las capacidades técnicas y profesionales a nivel regional mediante la implementación de un programa que considere tanto la atracción de talento, como el fortalecimiento de competencias técnicas”.

- **En los servicios públicos:** El informe de la OCDE (2009) plantea que los equipos de los gobiernos locales y regionales tienen menos capacitación formal que los funcionarios del nivel central, debido a presupuestos y salarios más limitados, por lo que algunos críticos afirman que las unidades subnacionales no tendrían la capacidad de asumir mayores responsabilidades. Así se genera un círculo vicioso: en la medida que las unidades de gobierno local cuentan con escaso KHC, su gestión es débil, lo que a su vez constituye un argumento para no otorgarle nuevas atribuciones y herramientas.

Diagrama 1

Círculo vicioso del KHC en la administración pública subnacional



Fuente: IDER-UFRO (2011).

- **En la dinámica del poder:** La Región Metropolitana concentra no solo la mayor cantidad de habitantes del país, sino que aquellos con mayor influencia pública y poder (Waissbluth & Arredondo, 2011), en contraste con una clase política regional muy debilitada, con escasa emergencia de nuevos liderazgos (Von Baer & Palma, 2008).
- **En la dinámica demográfica:** Stocks de KHC, dinámica económica local y dinámica demográfica están estrechamente relacionadas.

6. Nuevos requerimientos de Capital Humano en regiones

A su deficiente distribución en los diferentes territorios subnacionales (comunas y regiones), se agregan variados nuevos requerimientos de Capital Humano Calificado en regiones, como son:

- El ingreso de Chile a la OCDE, y el consiguiente cumplimiento de las recomendaciones de dicho organismo, en particular aquellas que se refieren al mayor avance del proceso de descentralización y de fortalecimiento de las capacidades locales y regionales.
- La modernización del Estado.
- Las iniciativas de profundización de la democracia en actual trámite legislativo.
- El fortalecimiento de la capacidad de gestión pública de los municipios y los gobiernos regionales, en particular en lo relativo a las estrategias y planes de desarrollo local, a las iniciativas de fomento productivo, emprendimiento e innovación en

proceso, así como a la necesidad de fortalecer la capacidad de ejecución de los proyectos y presupuestos públicos.

7. ¿Qué debemos hacer?

Todo lo anterior pone de manifiesto un imperativo ético de equidad territorial: distribuir de manera más equitativa los stocks de KHC a lo largo del territorio chileno, lo que contribuirá a la igualdad de oportunidades de desarrollo humano para todos los habitantes del país, independiente del lugar en el que habiten.

Avanzar en esta dirección requiere instalar en el país una Política de Estado, con sus respectivos instrumentos y recursos, dirigida a atraer, retener y formar Capital Humano Calificado para el buen desarrollo de las comunas y regiones de Chile.

Lo anteriormente planteado, si bien constituye un desafío complejo cuya implementación no puede producirse sino en forma gradual, resulta impostergable dar desde ya los primeros pasos para su concreción, que permitan superar la inercia de tantos años.

Imperativo ético:
Distribuir de manera más equitativa los stocks de KHC a lo largo del territorio chileno.
Construir una Política de Estado.





CAPÍTULO 3

LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL COMPARADA

1. El aporte de los expertos: invertir en atracción y retención de Capital Humano Calificado
 - 1.1. La guerra mundial por los talentos
 - 1.2. Factores que inciden en la atracción-retención y la expulsión-emigración de Capital Humano Calificado
2. La experiencia internacional: Políticas de Estado en Capital Humano Calificado
3. Políticas públicas de Capital Humano Calificado: características comunes
 - 3.1. Un Estado activo que promueve la equidad territorial, generando convergencia entre los territorios
 - 3.2. Un Sistema Regional Integrado articulador de la gestión: entre funciones (atracción, retención, formación) y niveles territoriales (local, regional, nacional)

“...el escenario mundial se ha transformado en una “guerra” por los talentos, donde los territorios buscan atraer y retener el KHC, con miras a mejorar su productividad”.

1. El aporte de los expertos: invertir en atracción y retención de Capital Humano Calificado

1.1. La guerra mundial por los talentos

Entre los expertos, Florida (2007) plantea que el escenario mundial actual se ha configurado en una “guerra” por los talentos, en la que dada las mayores posibilidades de movilidad internacional del KHC, las empresas y los territorios buscan atraer y retener el KHC, con miras a mejorar su productividad. En este contexto, todos los territorios desarrollan políticas tanto de atracción como de retención de KHC, dentro de los cuales figuran: existencia de ofertas de trabajo en el territorio, altas remuneraciones, un entorno (medioambiental, social, cultural) estimulante, un clima agradable, bajo desempleo, seguridad ciudadana, bajos costos de traslado, entre otros.

La síntesis de los aprendizajes de la experiencia internacional obtenidos de diversos autores, es que:

- El escenario mundial actual ha llegado a configurarse básicamente por economías dinámicas, con altos stocks de Capital Humano Calificado, y economías deprimidas, con bajo Capital Humano Calificado (Florida, 2007).

- Para su futuro sustentable, los territorios atrasados deben implementar agresivas estrategias de atracción y retención de talentos.
- El proceso de atracción de Capital Humano Calificado está condicionado no solo por el conjunto de atractivos con que cuenta el territorio, o por la oferta de trabajo de éste, sino por ambos factores en conjunto.

1.2. Factores que inciden en la atracción-retención y la expulsión-emigración de Capital Humano Calificado

En la Tabla 1 se muestra una síntesis de lo planteado por diversos autores, permite sistematizar el conjunto de los factores que más inciden en la atracción y retención de Capital Humano Calificado, así como en su expulsión o emigración.

Para su futuro sustentable, los territorios atrasados deben implementar agresivas estrategias de atracción y retención de talentos.

Tabla 1
Factores de atracción/retención y expulsión/emigración de KHC

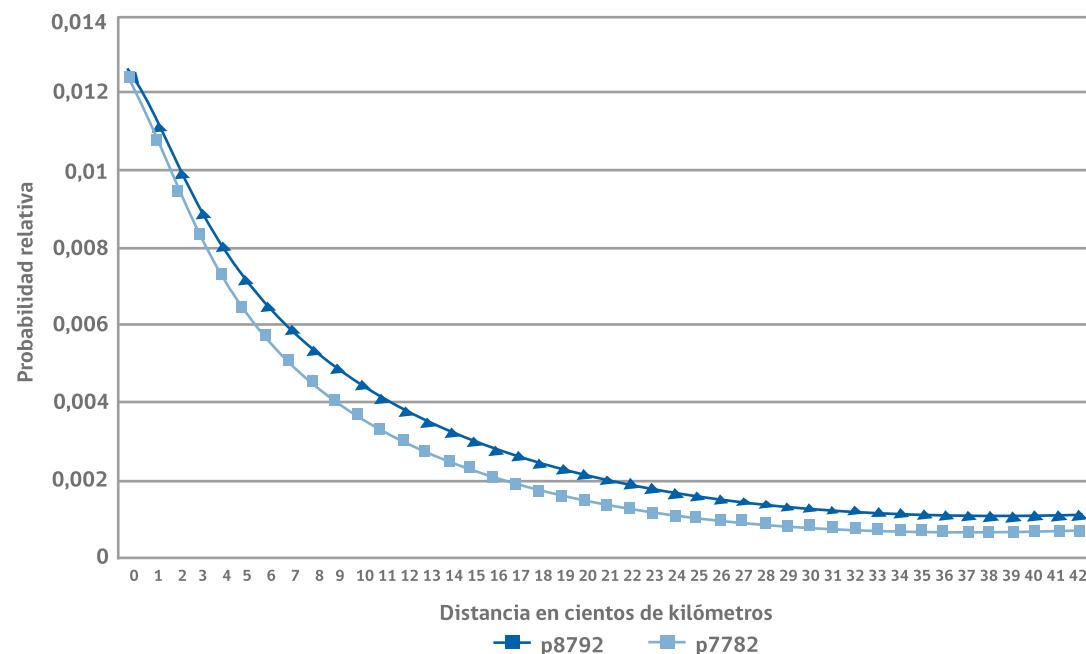
Factor asociado a la atracción/retención	Factor asociado a la expulsión/emigración
Existencia de puestos de trabajos locales que permitan el despliegue/desarrollo del K Humano Calificado existente.	Escasez de puestos de trabajo para K Humano Calificado local.
Ambiente académico, intelectual y profesional estimulante, generado por la concentración de K Humano Avanzado.	Ambiente académico, intelectual y profesional poco estimulante.
Altas remuneraciones relativas para el K Humano Avanzado.	Salarios bajos (en comparación con otras regiones) para el K Humano.
Bajos niveles de desempleo regional.	Altos niveles de desempleo, cesantía local
Clima agradable.	Clima extremo.
Alto reconocimiento social de la especialidad específica del K Humano Avanzado.	No hay reconocimiento social de la especialidad específica del K Humano Avanzado.
Supresión de libertades.	Libertades políticas, religiosas, de expresión.
Entorno medioambiental degradado	Entorno medioambiental no degradado.
Buen acceso a medios de comunicación e información.	Dificultad en el acceso a medios de comunicación e información.
Seguridad ciudadana, y bajos niveles de delincuencia.	Territorio inseguro, altos niveles de delincuencia.
Costos de traslado bajos y bajas distancias desde la región de origen a la de destino.	Personas jóvenes (en el caso de la expulsión).
Personas de mayor edad (en el caso de la retención), y personas jóvenes (en el caso de la atracción).	

Fuente: IDER-UFRO en base a Rodríguez (2003), Aroca (2009, 2004), Arango (2003), Serrano (2002),Orteiza (1996), Brunner (2003), y Carrasco (2003).

A lo anterior se agrega el factor costo de traslado, particularmente relevante dada la configuración geográfica de Chile, donde la distancia es un poderoso elemento di-

suasorio de la migración (como se muestra en el Gráfico 7), en tanto encarece el traslado y disminuye la rentabilidad de la "transacción".

Gráfico 7
"Efecto de la distancia sobre la probabilidad relativa de migrar"



Fuente: Aroca, 2001, "Migración interregional y el mercado laboral en Chile".

"Las políticas internacionales de atracción y retención de KHC, se expresan en dos categorías:

- 1) Subvenciones a la contratación de KHC.
- 2) Beneficios para el talento calificado y su familia".

2. La experiencia de los países: políticas de Estado en Capital Humano Calificado

Se revisaron una serie de experiencias internacionales en políticas y programas relativos a KHC ya sea a nivel de Estado o de regiones, con miras a generar un referente empírico que permita orientar la construcción de un sistema aplicable a Chile. A continuación se describen de manera sucinta las experiencias halladas.

En **Canadá** destacan programas de incentivo a la cultura emprendedora, y en el caso específico de Missisauga, se rescata una forma particular de enfrentar el desarrollo local, que potencia la presencia KHC en la administración pública subnacional.

En **Ohio** se observa un programa de campaña comunicacional que busca atraer KHC e inversiones que potencien el KHC a dicho Estado, además de un sistema de alerta que permite retener al KHC que ha quedado desempleado, haciendo uso de una especie de programa de intermediación laboral, similar a lo que se encuentra en **Milwaukee** (Choose Milwaukee) que también presenta una campaña web, y un programa de intermediación laboral, mezclado con capacitación.

En América Latina destaca el caso de **Argentina** con al menos un par de programas de retorno de científicos e investigadores argentinos; en tanto que en **Ecuador** la política se ha orientado a organizar y hacer buen uso de los científicos e investigadores ecuatorianos en el exterior, mediante el establecimiento de redes colaborativas. **Honduras**, por otro lado, ha potenciado la instalación de empresas de alto uso de KHC.

Por su parte, en Europa, **Escocia** presenta también un programa de campaña publicitaria web, y los **Países Bajos** han desarrollado un programa de conexión entre KHC en formación y las empresas locales, para retenerlo. Por otro lado, el **País Vasco** ha implementado un programa de becas para la contratación de KHC. En **España, Barcelona** cuenta con un programa denominado "Barcelona Activa" que se define como "soporte a las personas emprendedoras, la innovación, la mejora profesional y la creación de empleo", y que promueve la atracción y retención de talento en su territorio, básicamente ofreciendo información respecto de los perfiles profesionales más requeridos en su territorio, bolsas de trabajo, etcétera. Destaca en Europa la experiencia de la **Unión Europea**, que ha implementado un Fondo Europeo para el Desarrollo Regional (FEDER) que presenta una serie de criterios a tener en consideración para el establecimiento de un sistema de atracción y retención de KHC en Chile.

En síntesis, “es necesario generar convergencia entre las regiones, e instalar un Sistema Regional Integrado de gestión del KHC regional”.

Estos criterios son los siguientes:

1. Flexibilidad o adaptabilidad a las características diferenciadas de las regiones.
2. Subsidiariedad y administración descentralizada.
3. Adicionalidad o cofinanciamiento.
4. Principio de cooperación o asociación.
5. Monitoreo constante de los resultados para el perfeccionamiento y promoción de la excelencia.

Por último, **Israel** presenta una serie de programas estatales orientados tanto a la atracción internacional de talentos, como a su retención y su colocación en territorios atrasados, con miras a potenciar su desarrollo. Esto lo logra a través de campañas publicitarias web, exenciones tributarias a empresas en territorios atrasados, incubadoras *Start-Up*, e incentivos y beneficios a la inversión y contratación de KHC.

3. Políticas públicas de Capital Humano Calificado: características comunes

Los antecedentes reunidos permiten identificar las siguientes características comunes de la experiencia internacional comparada:

3.1. Un Estado activo que promueve la equidad territorial, generando convergencia entre territorios

En efecto, las políticas públicas aplicadas (para atraer y retener KHC) en diversos Estados, en su mayoría descentralizados y desarrollados (Canadá, Ohio, Milwaukee, Escocia, Países Bajos, Israel) e incluso algunos de América Latina (Argentina, Ecuador, Honduras), significan que:

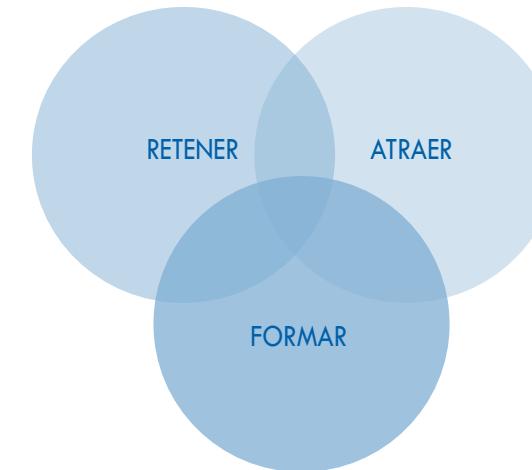
- Atraen KHC mediante difusión y promoción del territorio.
- Facilitan la conexión entre empresas y profesionales altamente calificados (locales o extranjeros), generando redes.
- Subvencionan la contratación de profesionales talentosos en territorios con bajo stock de Capital Humano Calificado.
- Promueven la generación de una cultura local atractiva para profesionales altamente calificados.

3.2. Un Sistema regional integrado y articulado de gestión: entre funciones y niveles territoriales

Más que sistemas de gestión separados para cada una de las funciones (atraer, retener, formar), y para los diferentes niveles territoriales llamados a participar (nacional,

regional, local), otro de los aprendizajes importantes de la experiencia internacional comparada es que es necesario instalar un Sistema Regional integrado (entre las tres funciones) y capaz de articular su gestión entre los tres niveles territoriales.

Diagrama 2
Intersecciones deseables entre atracción, retención y formación de Capital Humano Calificado



Fuente: IDER-UFRO, 2011.



CAPÍTULO 4

INTERÉS POR VIVIR Y TRABAJAR EN REGIONES

1. Caracterización de la demanda
2. Interés por migrar: alto a regiones, bajo a Santiago
3. Bajo conocimiento de incentivos existentes; alto interés por incentivos propuestos
4. Diferenciada disposición por migrar a cada región
5. Conclusiones

“...se aplicó una encuesta a cuatro grupos representativos de profesionales calificados”.

1. Caracterización de la demanda

Para la formulación y puesta en práctica de una política pública dirigida a atraer y retener Capital Humano Calificado en regiones y al diseño y financiamiento de un conjunto de incentivos para alcanzar dicho propósito, es necesario conocer si existe una demanda suficiente de profesionales calificados interesados en radicarse en regiones y bajo qué condiciones.

Con esta finalidad se aplicó una encuesta a cuatro grupos representativos de profesionales calificados (Programa Servicio País, Becas Chile, Programa de Capital Humano Avanzado de CONICYT, Programa Jóvenes al Servicio de Chile de la Fundación Jaime Guzmán) que constató lo siguiente:

“La gran mayoría de las personas encuestadas que viven en la capital o en el extranjero está muy o algo interesada en irse a vivir a regiones (73 - 91%)”.

2 Interés por migrar: alto a Regiones y bajo a Santiago

- a) La gran mayoría de las personas encuestadas que viven en la capital o en el extranjero está muy o algo interesada en irse a vivir a regiones (73 - 91%) y la gran mayoría de los que viven en regiones están poco o nada interesados en irse a la capital (59 a 75%).
- b) Entre las razones más importantes para migrar a regiones destaca la buena calidad de vida (nota 5,7-6,1), lo que se asocia con un conjunto de atributos como son naturaleza, familia, tiempo libre y proyección laboral. Por el contrario, la calidad de vida es evaluada en Santiago con notas deficientes (3,2-3,7)

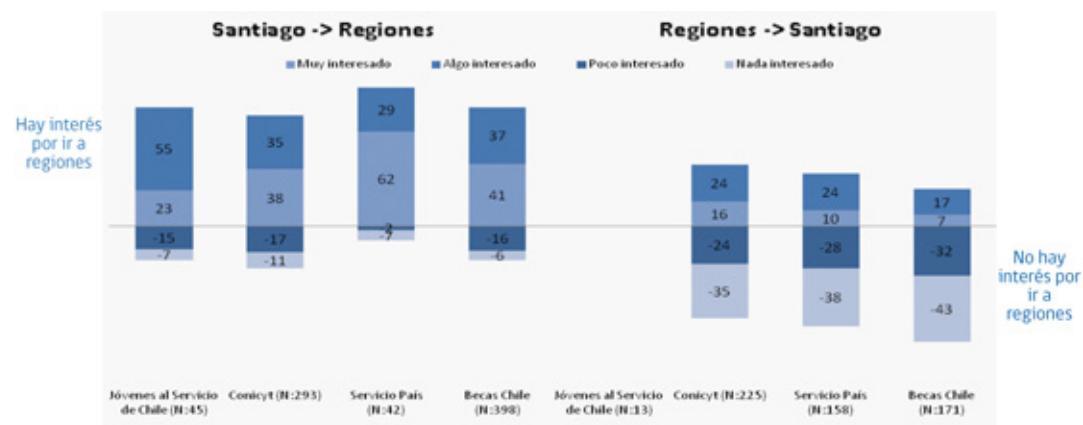
“Entre las razones más importantes para migrar a regiones destaca la buena calidad de vida, atributos como son naturaleza, familia, tiempo libre y proyección laboral”.

a pesar de reconocer la supremacía de la capital en atributos como la proyección laboral, cultura y entretenimiento, y la calidad de los servicios públicos y de la educación.

c) En término de las posibilidades laborales, destaca la alta supremacía de Santiago (nota 5,5 - 6,3) en desmedro de las regiones (3,7 - 4,5)

Grafico 8

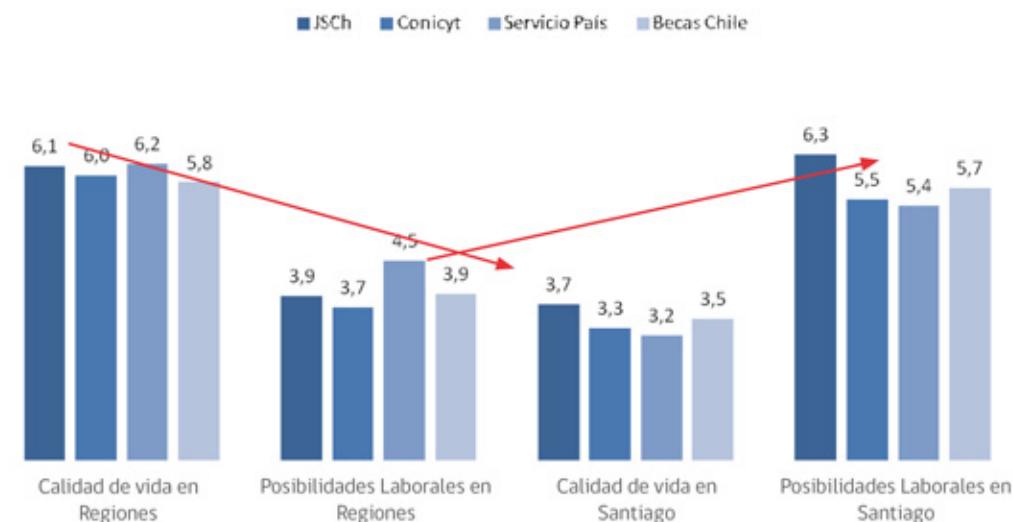
Respuesta a la pregunta ¿qué tan interesado(a) está en vivir y trabajar en...? Se consultó por “Regiones” a los que residían en Santiago o en el extranjero y por “Santiago” a los que residían en Regiones



Fuente: IDER-UFRO, 2011.

Gráfico 9

Respuesta a la pregunta: en una escala de 1 a 7, que nota le pondría a: calidad de vida y posibilidades entre Santiago y regiones, para el total de los consultados en la encuesta.



Fuente: IDER-UFRO, 2011.

...acciones realizadas para migrar destacan búsqueda de información laboral, la importancia de que es una decisión familiar y el conocimiento de las experiencias de personas que han vivido en regiones.

...confirma la necesidad de contar con mecanismos expeditos de información sobre el mercado laboral, servicios e infraestructura, además de la incorporación de incentivos que apoyen la radicación del grupo familiar.

d) En términos de las acciones realizadas para migrar destacan las que se refieren a la búsqueda de información laboral, la importancia de que es una decisión familiar y el conocimiento de las experiencias de personas que han vivido en regiones. Adicionalmente se destaca la búsqueda de información sobre infraestructuras, conectividad y servicios en el territorio. Esto confirma la necesidad de contar con mecanismos expeditos de información sobre el mercado laboral, servicios e infraestructura, además de la incorporación de incentivos que apoyen la radicación del grupo familiar.

e) El emprendimiento es una oportunidad necesaria de reforzar en regiones, dado que este aspecto es especialmente sensible para los encuestados de Becas Chile, quienes visualizan un atractivo en Santiago cercano al doble de regiones. En consecuencia, es necesario posicionar a las regiones como lugares para emprender.

Tabla 2
Principales acciones que ha realizado para ir de Santiago a Regiones.

	Acciones realizadas para ir de SANTIAGO a REGIONES			
	JSCh (N:42)	Conicyt (N:262)	Servicio País (N:77)	Becas Chile (N:373)
Averiguar sobre posibilidades de trabajo en regiones/Santiago	57	63	93	50
Conversar con mi familia sobre mi interés de cambio de ciudad	65	59	69	44
Preguntar a personas conocidas que han vivido en regiones, cuál ha sido su experiencia	56	40	39	36
Buscar universidades y programas para estudiar en regiones/Santiago	5	17	33	11
Averiguar sobre la infraestructura, conectividad y servicios del lugar	39	32	50	26

Fuente: IDER-UFRO, 2011.

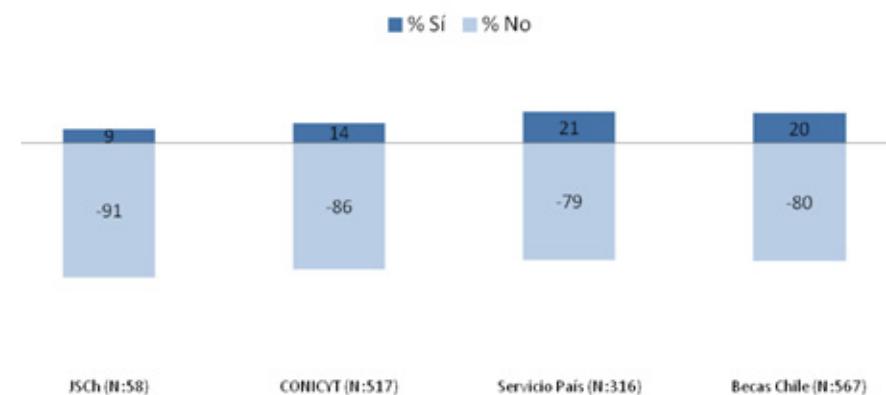
“...las personas no conocen los incentivos existentes”.

3. Bajo conocimiento de incentivos existentes; alto interés por incentivos propuestos

a) Mayoritariamente las personas no conocen los incentivos existentes. Es necesario desarrollar campañas comunicacionales potentes si se quiere impactar con ellos en las personas y los territorios. Lo anterior

se ejemplifica en la Ley 20.330 de reducción de la deuda de crédito solidario y su muy bajo conocimiento y utilización.

Gráfico 10
Respuesta a la pregunta
¿Conoce algún incentivo entregado por el Estado para trasladarse a vivir o trabajar en Regiones?



Fuente: IDER-UFRO, 2011.

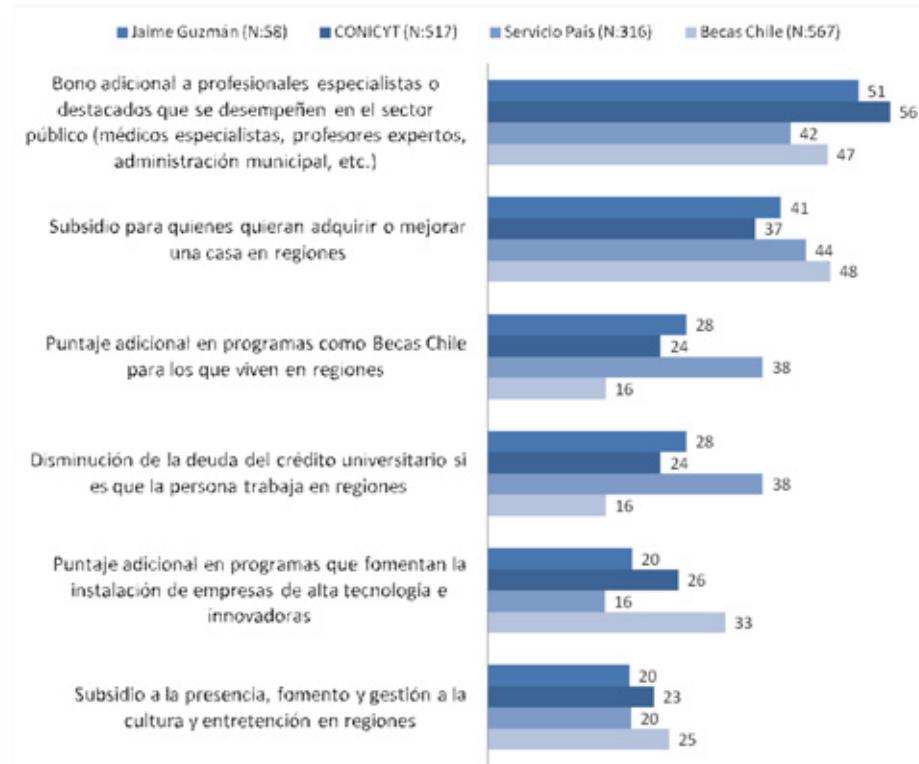
La totalidad de los incentivos propuestos en el estudio fueron visualizados como muy importantes.

b) La totalidad de los incentivos propuestos en el estudio fueron visualizados como muy importantes. Al ordenarlos por preferencias destacaron en orden decreciente: bonos profesionales; subsidios de vivienda;

créditos y becas de estudio; existencia de empresas tecnológicas, cultura y entretenimiento, además de iniciativas de investigación y emprendimiento.

Gráfico 11

Incentivos priorizados como más importantes para vivir o trabajar en regiones (% primera y segunda mención).



Fuente: IDER-UFRO, 2011.

La disposición por migrar a las regiones es diferenciada y la expectativa de ingresos también.

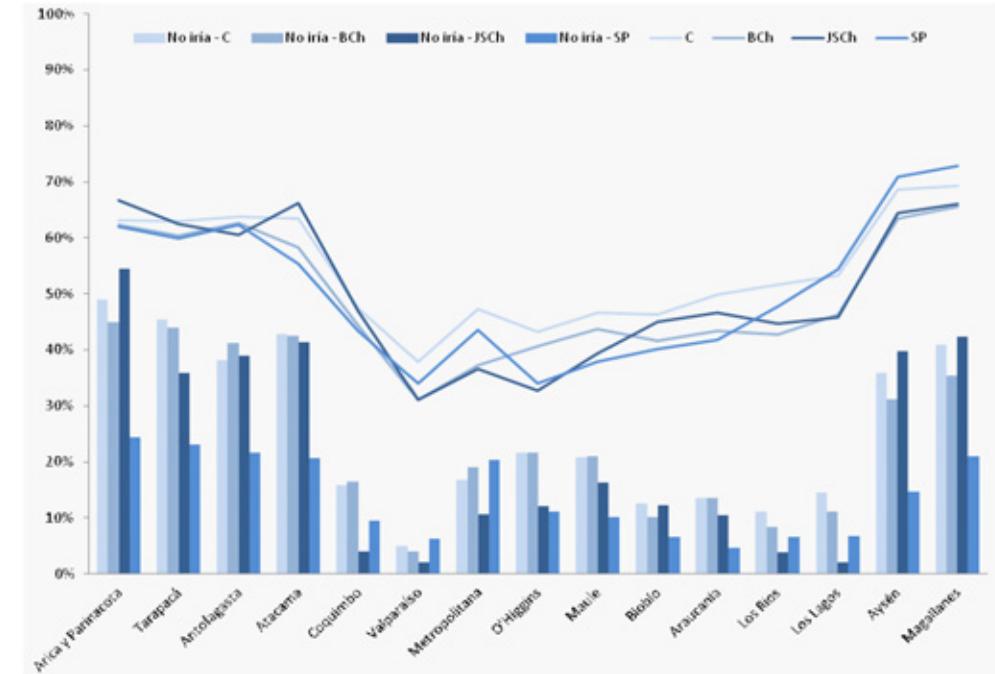
4. Diferenciada disposición por migrar a cada región

La disposición a migrar a las regiones es distinta y la expectativa de ingresos también. Las regiones que resultaron comparativamente más atractivas son Coquimbo, Valparaíso, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, en con-

traste con las cuatro regiones del norte y las de Aysén y Magallanes, que generan un mayor grado de rechazo (alrededor del 40% no iría) y una expectativa de mejora salarial más importante (mayor al 60%). Esta tendencia hace necesario instalar y difundir incentivos específicos para dichas regiones.

Gráfico 12

Respuesta a la pregunta ¿con qué porcentaje de aumento de sus ingresos se iría a vivir y trabajar a cada una de las siguientes regiones?



Nota: Las alternativas para la pregunta fueron las siguientes: 0%; 20%; 40%; 60%; 80%; más de 80%; no iría; vivo ahí.

Fuente: IDER-UFRO, 2011.

Estos resultados sugieren que no es posible sustituir calidad de vida por ingresos. Por tanto habría que generar un mecanismo que equipare costos de vida en el territorio y a la vez avanzar hacia un cambio cultural que motive a optar por mejorar la calidad de vida sin necesariamente aumentar los ingresos.

5. Conclusiones

- a) Hay interés por migrar de Santiago a regiones y no al revés.
- b) La calidad de vida es percibida como mucho mejor en regiones.
- c) Se requiere más y mejor información tanto de los mercados laborales como del entorno de las regiones.
- d) Hay demanda por posibles incentivos. Es necesario generar campañas comunicacionales específicas para instalarlos en forma efectiva.
- e) Se debe potenciar el emprendimiento en regiones para hacerlo más atractivo, sobre todo para los retornados de Becas Chile.
- f) Hay una expectativa de mejores remuneraciones en regiones, sobre todo en las extremas, y un mayor rechazo a instalarse en las cuatro del norte y las dos más australes, por lo que requieren de medidas especiales.
- g) Es necesario equiparar los costos de vida con las expectativas de remuneración para generar cambios culturales que permitan optar por calidad de vida.



PARTE II

Propuesta de Medidas



CAPÍTULO 1

INCENTIVOS REGIONALES “Empujones” para atraer y retener Talentos Calificados

1. Focalización de Incentivos en “Talentos Calificados”
2. Selección de “Incentivos Regionales”
3. Principios básicos de asignación de Incentivos
4. “Incentivos Regionales” agrupados por complejidad y años de implementación
 - 4.1. Incentivos Grupo 1
 - 4.2. Incentivos Grupo 2
 - 4.3. Incentivos Grupo 3
5. Modelo de Asignación de Incentivos Regionales

La presente propuesta está dirigida a instalar en Chile, en forma gradual y progresiva, un sistema atractivo y eficaz de “Incentivos Regionales” que operen como “empujones” para atraer, retener y formar Capital Humano Calificado para el desarrollo de sus comunas y regiones.

1. Focalización de Incentivos en “Talentos Regionales Calificados”

El proyecto identificó tres poblaciones objetivo destinatarias de diferentes tipos de “Incentivos Regionales”:

- a) Estudiantes de pre-grado destacados (universitarios y técnicos de nivel superior), entendidos como principal “semillero” de Talentos Regionales.
- b) Profesionales universitarios y técnicos superiores calificados; postgraduados.

- c) Talentos Calificados residentes fuera de Chile: chilenos y extranjeros.

2. Selección de “Incentivos Regionales”

Realizada mediante el cruce de cuatro principales elementos de información:

- a) Revisión de lo disponible en instituciones de quince sectores (Salud, Educación, Vivienda, Cultura, Innovación, etc.), lo que permitió identificar 82 instrumentos y 67 posibles incentivos.
- b) Diseño y evaluación de incentivos nuevos.
- c) Aprendizajes obtenidos de las experiencias de otros países; orientaciones aportadas por la medición de demanda aplicados a cuatro grupos representativos de profesionales calificados.

Diagrama 3



Fuente: IDER-UFRO, 2011.

La propuesta se organiza en tres grupos de “Incentivos Regionales”, agrupados de menor a mayor grado de complejidad en cuanto a su puesta en práctica.

3. Principios básicos de asignación de Incentivos Regionales

Como orientación básica para la asignación de los “Incentivos Regionales”, se propone que:

- a) Sea dirigida a la demanda de los profesionales y técnicos potencialmente interesados en radicarse, ejercer y permanecer en comunas y regiones.
- b) Sea priorizada por cada región de acuerdo a sus respectivas realidades y principales demandas de Capital Humano Calificado.
- c) Se asigne en forma concursable a aquellos postulantes que reúnan las competencias más adecuadas a los requerimientos de las correspondientes estrategias e iniciativas de desarrollo local o regional.

4. “Incentivos Regionales” agrupados por complejidad y años de implementación

La anterior integración, junto a un análisis de su impacto esperado, complejidad operativa y su viabilidad financiera y legal de corto y mediano plazo (incentivos que no requieren de ley), permitió organizar tres grupos de Incentivos Regionales, agrupados de menor a mayor grado de complejidad en cuanto a su puesta en práctica, a saber:

4.1. Incentivos Grupo 1:

Estudiantes de Pregrado	
Beca "Talento Regional" (Incentivo Nuevo)	Dirigido a estudiantes universitarios y técnicos superiores: práctica, tesis, proyecto de título.
Profesionales y Técnicos Superiores y Postgraduados	
Ampliación de cobertura y difusión de Ley 20.330 (Incentivo Existente)	Ampliación de cobertura y difusión del descuento o reembolso del Crédito Solidario, aprobado por la ley 20.330 (subutilizado dada su escasa difusión), dirigido a promover la inserción y permanencia de profesionales y/o técnicos jóvenes en los territorios de menor desarrollo del país.
Cupón para recreación y esparcimiento local (Incentivo Nuevo)	Dirigido a facilitar el acceso preferencial a diversos productos o servicios ofrecidos en las comunas menos desarrolladas.
Complemento Regional de Becas Chile de postgrado (Incentivo Existente)	Dirigido a aumentar el acceso de profesionales de regiones a estudios de postgrado en el extranjero y la reinserción en regiones de chilenos que realizaron estudios de postgrado en el extranjero.
Ampliación del Programa de Capital Humano Avanzado de CONICYT (Incentivo Existente)	Utilizando el financiamiento del Fondo de Innovación para la Competitividad Regional -FIC Regional-, para incrementar el Capital Humano Calificado disponible para el desarrollo de la ciencia y tecnología en regiones.
Apoyo a Tesis de Posgrado (Incentivo Existente)	Sobre temas relacionados a la temática del desarrollo local y regional.

4.2. Incentivos Grupo 2:

Estudiantes de Pregrado	
Beca "Talento Regional" (Incentivo Nuevo)	Dirigido a estudiantes universitarios y técnicos superiores: matrícula, arancel y mantención.
Inserción Regional	
Capital de Riesgo CORFO (Incentivo Existente)	Focalización y mayor énfasis para su instalación en comunas y regiones vulnerables.
Programa Start-Up Chile (Incentivo Existente)	Ampliación de criterios de selección, presupuesto y otorgamiento de puntaje extra al programa Start-Up Chile para empresarios que se instalen en regiones.
Subsidio para la adquisición o mejoramiento de vivienda (Incentivo Existente)	Dirigido a aumentar el acceso preferencial de profesionales calificados al subsidio vigente (D.S.1 MINVU 2011) dirigido a sectores emergentes y medios.
Inserción de profesionales de la salud en nodos de mediana complejidad (Incentivo Nuevo)	Incentivo para atraer profesionales de la salud (Capital Humano Calificado) para ejercer en nodos de salud con el objeto de atender las demandas internas de profesionales especialistas.
Inserción de profesionales "Senior" (Incentivo Nuevo)	Programa de inserción de profesionales altamente calificados ("Senior") en comunas vulnerables y regiones distintas a la Metropolitana.
Beca Especialidad (Incentivo Nuevo)	Beca que permite financiar programas de especialización a personas con vínculo laboral y temático en una región en particular.

Modelo dinámico y flexible como herramienta de gestión para la asignación de los Incentivos Regionales seleccionados, aplicable y ajustable por distintos usuarios (comuna, provincia, región), según su respectiva realidad y requerimientos específicos de Capital Humano Calificado.

4.3. Incentivos Grupo 3:

Inserción Regional	
Talentos Calificados fuera de Chile (Incentivo Nuevo)	Dirigido a profesionales calificados con residencia fuera del país, sean chilenos (retorno) o extranjeros (inmigración).

4.4 Otros Incentivos Nuevos

A ser identificados, evaluados y aprobados durante los primeros años de puesta en práctica del Sistema.

Particularmente el Modelo de Asignación de Incentivos tiene como principal objetivo permitir la correcta y equitativa distribución de los incentivos conforme a las necesidades o demandas regionales de talentos 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. Pudiendo así determinar los montos "topes" para cada uno de los incentivos, por combinación de los mismos, y por financiamiento estatal, además de aquellos gestionados por la Administración del Fondo.

Las principales variables que determinaran la asignación de los incentivos refieren a:

- Promedio de remuneraciones: por nivel de formación de "Talentos Calificados".
- Requerimientos de Talentos por región: bajo, medio, alto (número de beneficiarios).
- Periodo de retribución de los beneficiarios.
- Determinación de "topes" por "Talento Calificado".

5. Modelo de Simulación de la Asignación Presupuestaria

En base a un conjunto de supuestos y estimaciones de costos, se diseña como herramienta de gestión un modelo dinámico y flexible de Simulación de Asignación Presupuestaria. Asimismo, se aporta un modelo para la Adjudicación de los Incentivos Regionales a los postulantes al Sistema, aplicable y ajustable por distintos usuarios (comuna, provincia, región), según su respectiva realidad y requerimientos específicos de Capital Humano Calificado.



CAPÍTULO 2

VITRINA DE LAS REGIONES Información e intermediación laboral

1. En comunas y regiones hay bastante más de lo que se conoce
2. Componentes y dimensiones de la Vitrina: Información, Intermediación Laboral, Incentivos Regionales
3. Diseño y características de la plataforma
4. Experiencias precursoras de construcción con funcionarios municipales

Sistema construido y actualizado en forma dinámica.

1. En comunas y regiones hay bastante más de lo que se conoce

Si bien en la mayoría de las comunas y regiones hay menos oportunidades de desarrollo que las deseables y necesarias, en los hechos hay bastante más de lo que se conoce y valora, incluso de parte de las propias comunidades locales.

2. Componentes y dimensiones de la Vitrina: Información, Intermediación Laboral, Incentivos Regionales

Con el fin de reducir esa brecha, aprovechando los valiosos aprendizajes de las experiencias internacionales reunidas por el proyecto, así como las ventajas de las TICs para la apropiación social de iniciativas de esta naturaleza, se propone la creación de un instrumento (plataforma virtual) denominada “**Vitrina de las Regiones**”, a ser generada en forma creativa y competitiva desde cada una de las comunas, con apoyo de los respectivos Gobiernos Regionales y la SUBDERE, estructurada en base a los siguientes componentes principales:

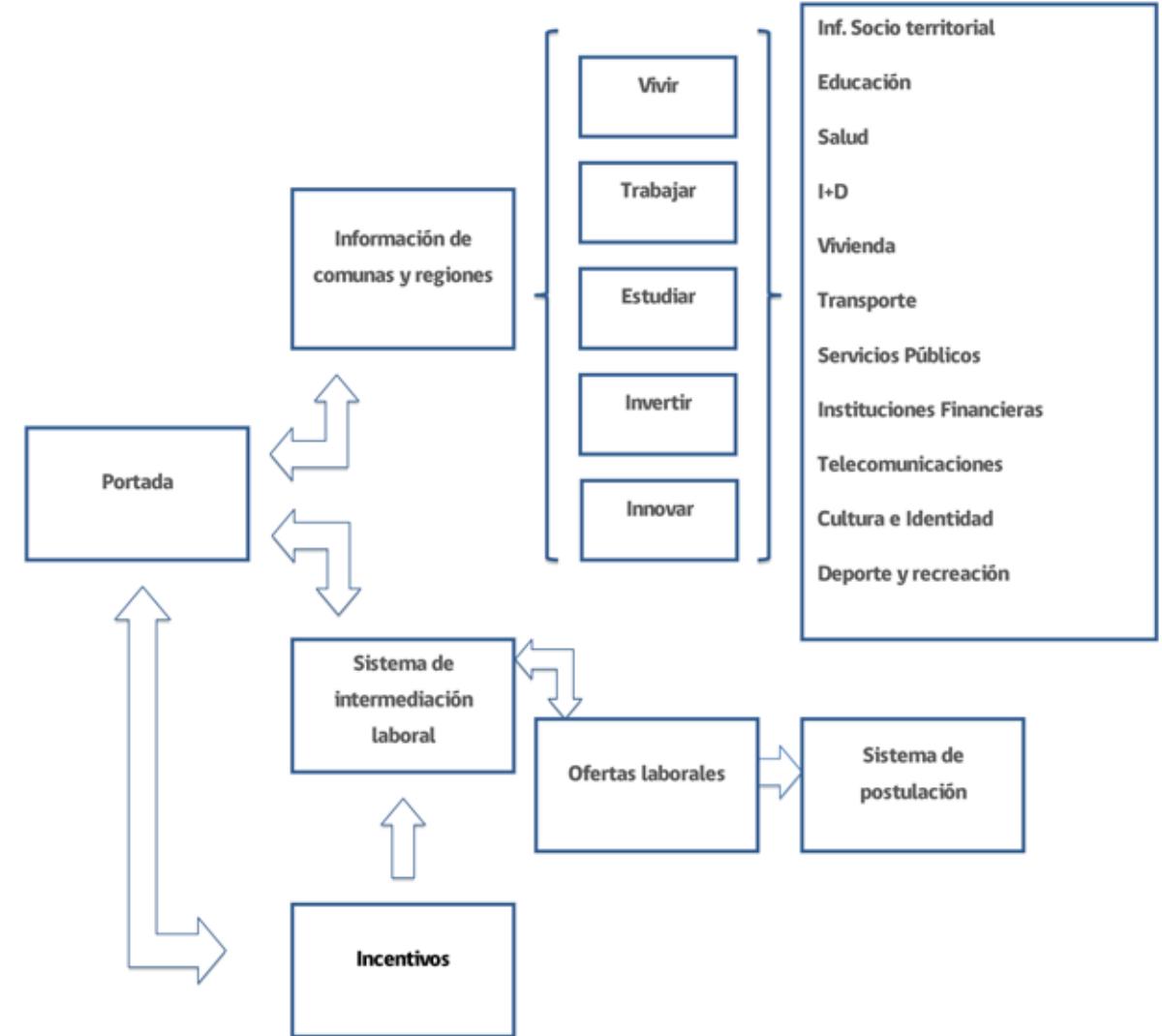
- **Información:** puesta en valor de información estratégica sobre principales atractivos, características y oportunidades de desarrollo de la respectiva comuna y región, con información relevante estructurada en cinco dimensiones: “Vivir”, “Trabajar”, “Invertir”, “Estudiar” e “Innovar”.
- **Intermediación Laboral:** instrumento de conexión entre oferta y demanda laboral referida a comunas y regiones.
- **Incentivos Regionales:** disponibles en éstas para atraer y retener profesionales y técnicos calificados para sus respectivas iniciativas de desarrollo.

3. Diseño y características de la plataforma

La plataforma virtual comprende:

- a) Un sistema de información a ser construido y actualizado en forma dinámica.
- b) Un modelo de gestión, con su respectivo análisis de usabilidad, navegabilidad e interactividad.
- c) Un programa de implementación y una estimación de los costos de su construcción y operación mensual, así como los elementos básicos para su gradual implementación.

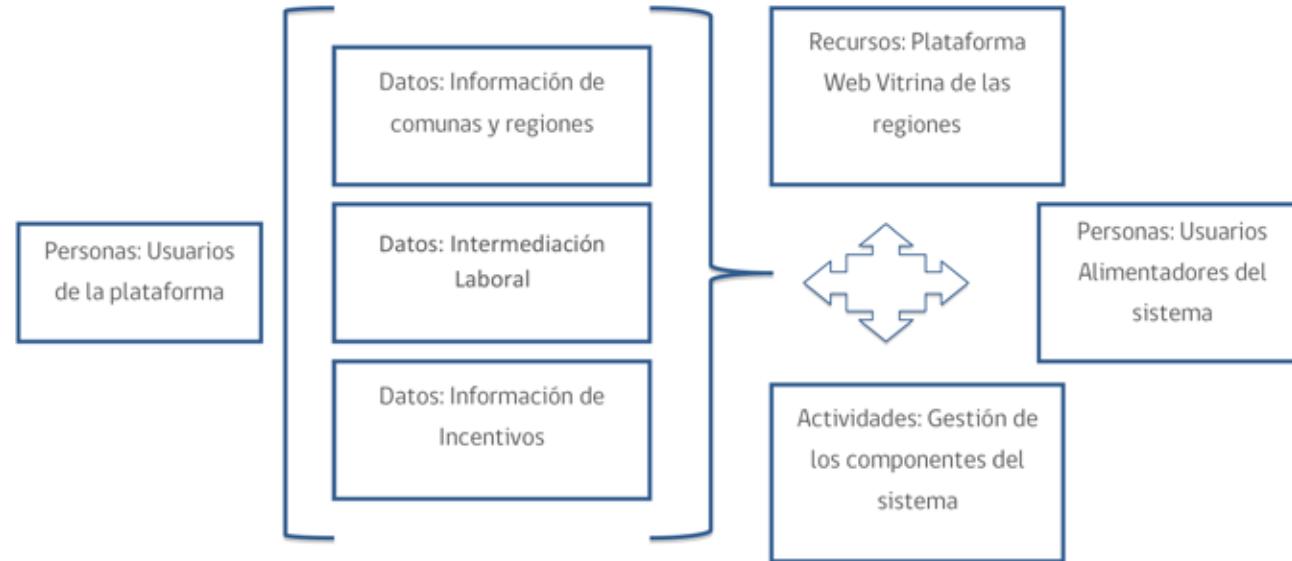
Diagrama 4
Esquema general de la Vitrina de las Regiones



Fuente: IDER-UFRO

“...construir esta herramienta a partir de la realidad y aportes de contenidos de las propias comunas”.

Diagrama 5
Esquema general de la Vitrina de las Regiones



Fuente: IDER-UFRO

4. Experiencias precursoras de construcción con funcionarios municipales

Diferentes experiencias preliminares, realizadas con la participación de un conjunto con funcionarios municipales de diversas comunas, inicialmente de la Provincia de Chiloé, y luego de las regiones de Tarapacá, O'Higgins,

La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, permitió demostrar la factibilidad y potencia de construir esta herramienta a partir de la realidad y aportes de contenidos de las propias comunas.





CAPÍTULO 3

INSTITUCIONALIDAD: Un sistema regional integrado

1. Requisitos de implementación del Sistema
2. Componentes Estructurantes
 - a) “Vitrina de las Regiones”: Información e intermediación laboral.
 - b) Incentivos Regionales, para atraer y retener KHC.
3. Sistema de Gestión: regional y descentralizado, integrado y articulador
4. Flexibilidad y diferenciación regional
5. Niveles territoriales y roles
 - 5.1. Nacional: coordinación nacional e interregional, Centro Nacional de Coordinación y Apoyo
 - 5.2. Local y regional: Consejo Regional de Capital Humano Calificado; Centro Regional de Gestión

“Implementación gradual; no requiere de ley; aprovecha y potencia lo existente”.

1. Requisitos de implementación del Sistema

Para la viabilidad de su puesta en marcha, buen desarrollo y final éxito del Sistema Regional, se proponen los siguientes requisitos de implementación:

- Capaz de aprovechar bien y potenciar lo existente en la respectiva región.
- No requerir de ley para su instalación y para la aplicación de los “Incentivos Regionales”.
- Institucionalidad de nueva generación: liviana, ágil, de bajo costo, operación en red.
- Implementación gradual: puesta en práctica coherente y ordenada de todos sus componentes en secuencia progresiva de implementación.

2. Componentes Estructurantes

El Sistema estará conformado por los dos Componentes Estructurantes descritos en los capítulos anteriores, los que requieren de una adecuada interacción sinérgica entre sí:

- Vitrina de las Regiones: Información e intermediación laboral.
- Incentivos Regionales, para atraer y retener KHC.

“...debe apoyarse en un sistema efectivamente regional y descentralizado y articularse en dos planos altamente interdependientes: horizontal y vertical”.

3. Sistema de Gestión: regional y descentralizado, integrado y articulador

3.1. Regional y descentralizado

La puesta en práctica de una política pública llamada a generar impactos tan significativos sobre los procesos de descentralización y de fortalecimiento de las capacidades locales y regionales, debe apoyarse, consecuentemente, en un sistema efectivamente regional y descentralizado, sin perjuicio de su adecuada coordinación con el nivel central.

3.2. Integrado y articulador:

Para alcanzar sus objetivos, tanto los actores como las actividades de este Sistema Regional, deberán integrarse y articularse en dos planos altamente interdependientes:

Articulación horizontal:

- Entre los tres objetivos: atraer, retener y formar “Talentos Regionales”.
- Entre los tres sectores: público, privado y académico, fortaleciendo así el triángulo virtuoso del desarrollo de una región.

Articulación vertical:

- Entre los niveles comunal, regional y nacional, buscando entre ellos la complementariedad y el

“...adecuarse con flexibilidad a las condiciones propias de cada región”.

aprendizaje compartido de buenas prácticas y delimitando su accionar en virtud del principio de doble subsidiariedad.

4. Flexibilidad y diferenciación regional

Además de sinérgica y articulada, el Sistema Regional deberá adecuarse con flexibilidad a las condiciones propias y diferenciadas de cada región, de modo de asegurar que tanto la política como los instrumentos y recursos dirigidos a atraer, retener y formar KHC para su desarrollo, respondan con calidad y pertinencia a las oportunidades y necesidades singulares del respectivo desarrollo regional.

5. Niveles territoriales y roles

5.1. Nivel Local y Regional

La principal parte del Sistema Regional de gestión de Capital Humano Calificado recaerá en las propias regiones y comunas, para lo cual se proponen las dos siguientes instancias, estrechamente vinculadas entre sí:

- un “**Consejo Regional de Capital Humano Calificado**”, como órgano articulador del Sistema en cada región y para proponer al gobierno regional la respectiva “Política Regional de Capital Humano Califi-

“...crear en Santiago un “Centro Nacional de Coordinación y Apoyo”.

cado” y sus correspondientes planes de acción, en el que participarán destacados representantes de los principales actores públicos, privados y académicos de la respectiva región.

- un “**Centro Regional de Gestión**”, como instancia operativa de gestión y coordinación del Sistema el conjunto de sus tres componentes estructurantes (Vitrina de las Regiones; Incentivos Regionales) se apoyarán, necesariamente, en un mismo soporte institucional, que dependerá del Gobierno Regional y estará a cargo de la promoción, la orientación y el apoyo a los postulantes del Sistema en la respectiva región.

Inserción en institución regional existente: con el fin de simplificar el tiempo de instalación y sus costos operativos, en vez de requerir de la creación de una institucionalidad nueva y propia, los Centros Regionales de Gestión se insertarán como ampliación de giro de alguna institución regional existente, para lo cual, según las circunstancias objetivas de cada región, se visualizan diferentes alternativas, como son:

- La División de Planificación y Desarrollo Regional del Gobierno Regional.
- Las Corporaciones Regionales de Desarrollo Productivo (ex-ARDP).
- El Consejo del Proyecto RED de innovación.
- Las Asociaciones Territoriales de Municipios de una región.

...control, seguimiento e información, ordenador y motivador de los componentes del Sistema Regional.

- Corporaciones Regionales de Desarrollo o Fundaciones vinculadas al desarrollo local y regional.
- O, subsidiariamente a alguna de las anteriores, alguna otra institución pública, o de articulación público-privada-académica, relacionada a objetivos de desarrollo local y regional.

Cuadro de Mando Integral (CMI): como método de control, seguimiento e información, ordenador y motivador de los diferentes componentes del Sistema Regional Integrado hacia la consecución de los objetivos definidos por éstos, se propone establecer el Cuadro de Mando Integral (CMI). Este método servirá de punto de encuentro entre todos los actores involucrados en la implementación de la respectiva Política Regional de Capital Humano Calificado, monitoreados por medio de indicadores de gestión pertinentes. Por sus características interactivas y participativas, el CMI tiene la facultad de moldearse de forma flexible y precisa a las herramientas tecnológicas propuestas en la "Vitrina de las Regiones", así como a la implementación de los respectivos "Incentivos Regionales".

5.2. Nivel Central: coordinación nacional e interregional

Se propone que la coordinación nacional e interregional del Sistema sea asumida por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, SUBDERE, a través de su

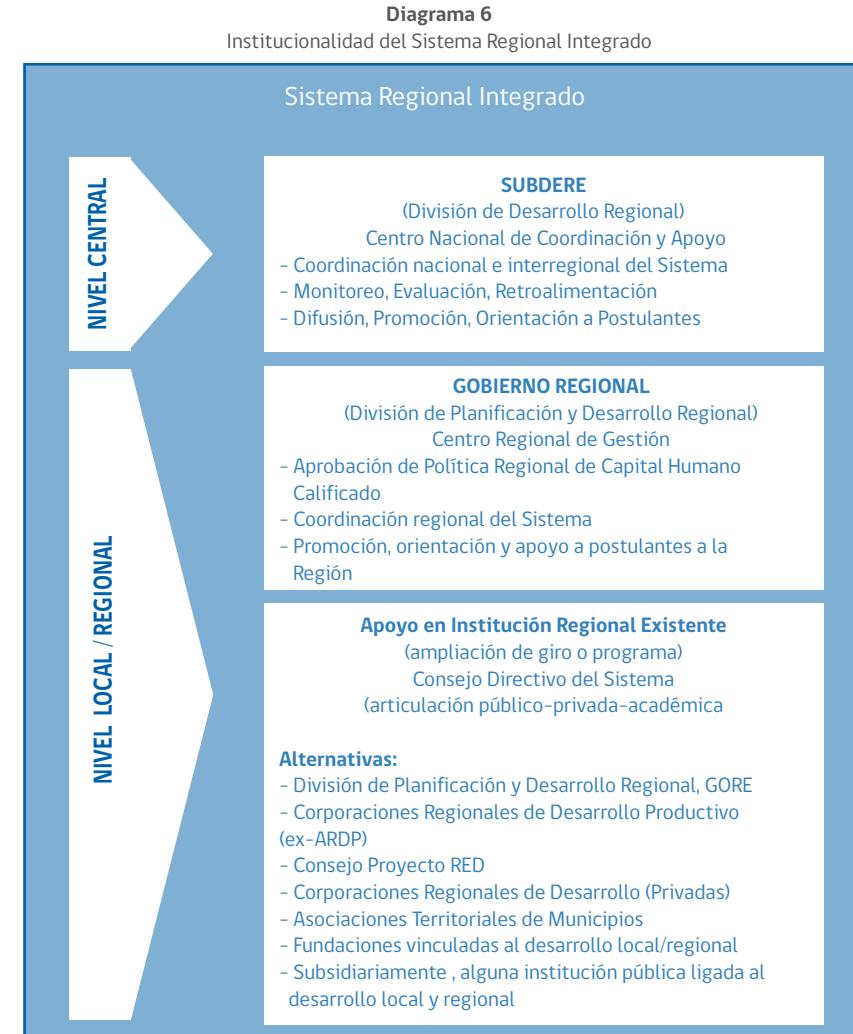
División de Desarrollo Regional. Para ello se recomienda crear en Santiago un **"Centro Nacional de Coordinación y Apoyo"** del Sistema.

Funciones básicas:

- Coordinación nacional e interregional del Sistema.
- Monitoreo, evaluación y retroalimentación.
- Difusión y promoción general del Sistema.
- Orientación específica a los interesados y postulantes efectivos al conjunto de instrumentos y beneficios del Sistema.

Con el fin de colaborar y acompañar el proceso de postulación en cada una de las respectivas regiones, éste Centro Nacional de Coordinación y Apoyo se relacionará de forma directa con cada uno de los "Centros Regionales de Gestión".

Síntesis: el soporte institucional propuesto para la gestión del Sistema Regional Integrado de Capital Humano Calificado, se resume en el siguiente diagrama:



Fuente: Elaboración propia, IDER-UFRO (2012)



CAPÍTULO 4

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

1. Marco contextual
2. Supuesto básico: aprobación por el Gobierno
3. Principios de implementación
 - 3.1. Sentido de urgencia: inicio inmediato
 - 3.2. Gradualidad: de lo simple a lo complejo
 - 3.3. Pilotajes
 - 3.4. Subsidiariedad territorial: gestión local, regional, nacional
 - 3.5. Complementariedad con programas afines
 - 3.6. Financiamiento compartido
 - 3.7. De programa a Política de Estado
4. Acciones de puesta en marcha y desarrollo del Programa
5. Modelo de Asignación de Incentivos Regionales

El programa de gobierno del Presidente Sebastián Piñera, ratificado en el mensaje del 21 de mayo 2010, estableció: “Generaremos incentivos para atraer, retener y desarrollar Capital Humano Calificado en las regiones, sean profesionales o técnicos”.

1. Marco contextual

El programa de gobierno del Presidente Sebastián Piñera, ratificado en el mensaje del 21 de mayo 2010, estableció el siguiente compromiso trascendente para el fortalecimiento de las capacidades de desarrollo de las comunas y regiones y el avance del proceso de descentralización del país:

“Generaremos incentivos para atraer, retener y desarrollar Capital Humano Calificado en las regiones, sean profesionales o técnicos”.

Por encargo de la SUBDERE, este compromiso presidencial se ha transformado en un proyecto para la creación de un:

“Sistema Regional Integrado para atraer, retener y desarrollar Capital Humano Calificado para el desarrollo de las comunas y regiones de Chile”.

2. Principios de implementación

Se propone que el proyecto sea implementado de manera gradual y progresiva., se apoye en experiencias piloto, se oriente en criterios de subsidiariedad territorial y de complementariedad con otros programas afines, cuente con un financiamiento compartido entre diferentes fuentes, para así alcanzar su plena consolidación el año 2015.

2.1. Gradualidad: de lo simple a lo complejo

El diseño de implementación del programa considera una dinámica gradual y progresiva, que permita generar aprendizajes que perfeccionen, retroalimenten y potencien todo el proceso, evolucionando así desde sus primeras etapas más simples a estados más complejos, hasta alcanzar su pleno estado de régimen y consolidación. El componente central y más estratégico de todo el programa, Incentivos Regionales para atraer y retener Capital Humano Calificado, está organizado en grupos (1, 2, 3) de menor a mayor complejidad de implementación.

2.2. Pilotajes

Se han iniciado pilotajes en las regiones de Coquimbo y La Araucanía dirigidos a transferencias metodológicas de instalación de la “Vitrina de las Regiones”, en coordinación con los equipos técnicos de los respectivos Gobiernos Regionales.

2.3. Subsidiariedad territorial: gestión local, regional, nacional

Como criterio orientador para la distribución de los diferentes roles entre los niveles local, regional y nacional, se ha aplicado el principio de subsidiariedad territorial (o doble subsidiariedad): todo aquello que de acuerdo a su respectiva escala, competencias, recursos y capacidades puede hacer igual o mejor el nivel local respecto del regional, se asigna al nivel local, y todo lo que puede hacer igual o mejor el nivel regional respecto del nacional, corresponde ser realizado por el nivel regional. En consecuencia, en una dimensión tan estratégica y descentralizadora como lo es el Capital Humano Calificado, en la práctica la mayor responsabilidad para la ejecución de este programa recaerá en los Gobiernos Regionales, seguidos por el Gobierno Central, complementados por el nivel local, a través de las Municipalidades, las empresas y las organizaciones sociales.

2.4. Complementariedad con programas afines

El propósito del programa se logrará más plenamente, si desde su inicio, éste se complementa y crea sinergias cruzadas con otras iniciativas afines, como son, entre otras:

- a) Otras iniciativas impulsadas por la SUBDERE relevantes para el desarrollo de las comunas y regiones y demandantes de profesionales y técnicos calificados, como son:
 - El Proyecto Red, conectando la Innovación en regiones.

- El Sistema de Descentralización, desde el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).
 - El Sistema de mejora continua de la gestión de los Gobiernos Regionales.
 - La Academia Nacional de Capacitación Municipal y Regional.
 - Iniciativas de Descentralización Fiscal.
- b) Iniciativas compartidas entre SUBDERE y el Ministerio de Educación, como es la rebaja de los créditos de educación superior para profesionales que ejercen en comunas vulnerables contemplados en la Ley 20.330 (instrumento casi en desuso debido a su nula difusión).
 - c) Iniciativas del Ministerio de Educación, a través de su División de Educación Superior, como son:
 - El fondo especial para el desarrollo de Instituciones de Educación Superior que a través de la modalidad de Convenios de Desempeño pondrá en marcha a partir de fecha próxima el Ministerio de Educación.
 - Las rebajas en el tiempo de devolución en el país que a partir de fecha próxima está introduciendo Becas Chile (D.S. 664) para postgraduados que ejercen en regiones.
 - d) El retorno al país de becarios CONICYT.

3.5. Financiamiento compartido

Este principio se inscribe para la ejecución de todas las acciones y etapas del programa, a saber:

- a) Gobierno Central: aportes gestionados por la SUBDERE, especialmente para las actividades de puesta en marcha y apoyo al programa, experiencias piloto en regiones, Vitrina de las Regiones y Plan Comunicacional; así como aportes de algunos Ministerios.
- b) Nivel regional: Gobiernos Regionales (vía FNDR y otros fondos); y en casos específicos, determinados Servicios Públicos regionales, Instituciones de Educación Superior, Centros de Investigación e Innovación, Corporaciones Regionales de Desarrollo; organizaciones empresariales y sociales de nivel regional.
- c) Nivel local: Municipalidades, empresas y organizaciones sociales.
- d) Cooperación internacional, sea de naturaleza bilateral o multilateral.

3.7. De Programa a Política de Estado

Dada la naturaleza y complejidad de una Política Pública dirigida a construir en comunas y regiones masas críticas de Capital Humano Calificado, es evidente que dicha política así como sus respectivos instrumentos y recursos, está llamada a proyectarse como Política de Estado, para consolidarse en los futuros períodos de gobierno. Por lo anterior, el horizonte de análisis del presente Plan de Implementación propone alcanzar su estado de régimen y plena consolidación al año 2015.

3. Propuesta de puesta en marcha y desarrollo del Programa

Dado la mayor especificación de las acciones requeridas para la puesta en marcha del Programa, éstas se ordenan distribuidas entre el primer y segundo semestre del año en curso:

Etapa I: Primer semestre

- a) **Aprobación por Gobierno Central**: Instancias superiores del gobierno central (SUBDERE, Ministerio del Interior, DIPRES, SEGPRES, Presidencia de la República) aprueban:
 - Los elementos principales del Programa “Más Talentos Calificados para el Desarrollo de las comunas y regiones de Chile”.
 - Los recursos requeridos para la puesta en marcha del programa: instalación de “Vitrina de las Regiones”, planes piloto del programa en regiones de Coquimbo, La Araucanía y Aysén, entre otros.
- b) **Lanzamiento del Programa**: Gobierno central convoca y realiza un Acto Nacional de presentación y difusión del Programa (idealmente como componente integrante de un conjunto mayor de medidas estratégicas de nuevo impulso al proceso de descentralización y desarrollo regional del país), con participación de los Intendentes Regionales y sus respectivos equipos, así como de los principales directivos académicos, empresariales, sociales y de la sociedad civil de regiones.

c) Plan Piloto en regiones:

- Formulación de política regional y requerimientos (primera fase) de Capital Humano Calificado.
 - Creación y puesta en marcha de “Vitrina de las Regiones”, con sus componentes de Información, Incentivos Regionales e Intermediación laboral.
 - Creación de la institucionalidad regional de apoyo requerida para la primera fase de operación del proyecto.
 - Secretaría Ejecutiva: en División de Planificación y Desarrollo Territorial.
 - Consejo Regional de Capital Humano Calificado.
 - Soporte de gestión operativa, inserto en alguna institución regional ya existente afín a su propósito, como ampliación de objetivos o de giro de la misma.
- d) Centro Nacional de Apoyo y Coordinación: SUBDERE crea y pone en marcha en Santiago la unidad operativa para el apoyo y coordinación nacional del Programa, en particular para la información y orientación de los postulantes (técnicos superiores, profesionales universitarios, postgraduados) residentes en la capital y el extranjero interesados en migrar y trabajar en determinadas comunas y regiones.
 - e) Ley de Presupuesto: formulación y aprobación de las partidas presupuestarias y glosas requeridas en el presupuesto nacional para la implementación de las fases siguientes del Programa (continuación de las regiones piloto; incorporación gradual de las restantes regiones al plan; incorporación de Grupo 2 de Incentivos Regionales; etc.

Etapa II: Segundo semestre

- a) Puesta en práctica de Grupo 1 de Incentivos Regionales en Regiones Piloto.
- b) Acciones de Información, motivación y primeras transferencias metodológicas a regiones restantes.
- c) Formulación detallada y gestiones preparatorias para la puesta en práctica del Grupo 2 de Incentivos Regionales.
- d) Evaluación de primeras experiencias de puesta en marcha del Programa.
- e) Formulación actualizada y detallada de etapas siguientes de implementación del Programa.
- f) Formulación de contenidos específicos/diferenciados de capacitación/formación.

Etapa III:

- a) Continuación del Programa e incorporación de Grupo 2 de Incentivos Regionales en Regiones Piloto.
- b) Instalación de Consejo Regional de Capital Humano Calificado en regiones restantes.
- c) Incorporación gradual al Programa de regiones restantes, según detalle de regiones piloto, con:
 - Formulación de política y requerimientos regionales de Capital Humano Calificado.
 - Creación de Secretaría Ejecutiva, Consejo Regional de Capital Humano Calificado y Soporte Operativo.
 - Instalación de “Vitrina de las Regiones”.

- Aplicación de Grupo 1 de Incentivos Regionales.
- Formulación de contenidos específicos/diferenciados de capacitación/formación.

d) Formulación y aprobación de presupuestos requeridos para el desarrollo del Programa de la Etapa IV.

Etapa IV:

- a) Aplicación de Grupo 3 de Incentivos Regionales (Talentos Calificados del extranjero) a Regiones Piloto y de Grupo 2 de Incentivos a regiones restantes.
- b) Formulación y aprobación de presupuestos requeridos para el desarrollo del programa de la Etapa V.

Etapa V:

Estado de régimen y consolidación del programa, como Política de Estado, en todas las comunas y regiones de Chile.

- a) Vigencia plena de toda la institucionalidad de apoyo en las 14 regiones del país.
- b) Aplicación de los 3 Grupos de Incentivos Regionales en las 14 regiones.
- c) Evaluación de experiencias e impactos del programa.
- d) Diseño y aprobación de nuevo ciclo (quinquenio) del programa.
- e) Formulación y aprobación de presupuestos requeridos para el desarrollo del programa de las siguientes Etapas.





BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA PARTE I: FUNDAMENTOS PARA CONSTRUIR UNA POLÍTICA DE ESTADO

CAPÍTULO 1: ¿QUÉ PAÍS TENEMOS, QUÉ PAÍS QUEREMOS?

- Boisier, S. (2006), Revista Territorios N°15, Bogotá, 2006; pp.71-85.
- Cea, J.L. (1991), Hacia un Estado Regional en Chile, Revista Chilena de Derecho, Tomo XX, N°2.
- Ferrada, J.C., (2007), en Panel del V. Encuentro Nacional de Estudios Regionales, Red Sinergia Regional, Concepción.
- Joseph, J., (2000), Leadership and the changing role of Ethics in public life, The University of Texas at Austin.
- Marshall, J. (2011), artículo en El Mercurio, 21 de Junio 2011.
- Martinic, M. (2011), diario El Mercurio, 19 de Enero 2011.
- Morales, R., Decano Facultad de Ciencias, Universidad de Chile, Artículo Diario La Nación, 22 de Mayo 2007.
- Núñez, S. (2010), Nota personal, con ocasión de charla del autor a alumnos de Universidad Federico Santa María, Valparaíso.
- Prats, Joan (2009), Chile será descentralizado, o no será desarrollado, en libro "Pensando Chile desde sus Regiones", p.11-15, Ediciones Universidad de La Frontera.
- OCDE & Banco Mundial (2009) La educación superior en Chile. Revisión de políticas nacionales de educación.
- MIDEPLAN (2002), Distribución de Capital Humano Avanzado, período intercensal 1992-2002, cit. en "Pensando Chile desde sus Regiones (2009), p. 91.
- Porter, M. (2011), Seminario Innovación, Creatividad y Competitividad. Revista Capital-Universidad del Desarrollo, en Diario Financiero 17 de Mayo.
- Thomson, I., Artículo en El Mercurio 22 de Abril 2009.
- Universidad del Desarrollo (2011), Informe CIEN.
- Üstün, T.B. y Sartorius, N. (1995). Mental illness in general health care: an international study. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.
- Vicente, B., artículo en diario La Hora, 7 de Julio 2011.
- Villanueva, A. (2009), presentación ppt. en Mesa de Diálogo de la Descentralización, convocada por SUBDERE.
- Von Baer, H., (2009), No tengamos miedo de Descentralizar, tengamos miedo de seguir centralizando. En libro Pensando Chile desde sus Regiones (2009), p.86-96, Editorial Universidad de La Frontera.
- Waissbluth, M., Arredondo, C., (2011), Nota Técnica N° 4, Centro de Sistemas Públicos, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.

CAPÍTULO 2: CAPITAL HUMANO CALIFICADO: DIMENSIÓN DETERMINANTE PARA EL DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL

- Accinelli Elvio, Brida Juan, London Silvia (2007) "Crecimiento económico y trampas de pobreza: ¿Cuál es el papel del capital humano?" en revista Investigación económica numero 261, vol. LXVI, correspondiente a los meses de Julio a Septiembre del año 2007, paginas 97-118, Universidad Autónoma de México, Distrito Federal, México.
- Araneda, Hernán (2010) Formación de capital humano, clave para la innovación y competitividad en Chile. En Taller: La educación técnica en Costa Rica; Cambiando para mejorar, para seguir creciendo. San José de Costa Rica.
- Aroca Patricio, Hewings Geoffrey y Godoy Jimmy, "Migración interregional y el mercado laboral en Chile: 1977-82 y 1987-92", en cuadernos de economía, año 38, #115, pp.321-345, Diciembre, 2001.
- Barro, R. J.; Sala-i-Martin, (1996), "Determinants of economic growth: A cross country empirical study", NBER Working Paper Series No. 5698, August.
- Bellolio y Brieba (2011) Por qué la desigualdad importa. Revista Capital. n°297 (8 al 21 de Abril del 2011) Santiago de Chile.
- Boisier, Sergio (2004) Crecimiento y desarrollo territorial endógeno: observaciones al caso chileno. En La Frontera del desarrollo endógeno. Vergara & Von Baer (Eds) Universidad de La Frontera. Temuco, Chile. Pp.255-279.
- BOISIER Sergio, 1999, "El desarrollo territorial a partir de la construcción de capital sinérgico". Estudios Sociales, 99.
- Boissier Sergio, 2005, "¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?", Revista de la CEPAL, Agosto 2005.
- Brunner J. & Elacqua G. (2003). Informe de capital humano en Chile. Santiago de Chile: La Araucana.
- Canudas Rocío del Carmen (2001) "Estudio econométrico de la influencia del capital humano en el crecimiento de la productividad industrial de México, 1960-1993", en Estudios Económicos de Desarrollo Internacional. AEEADE. Vol. 1, núm. 2 (2001), CISE, Universidad de Coahuila, México.
- Giménez, G. (Agosto, 2005). La dotación de capital humano en América Latina y el Caribe. Revista de la CEPAL 86, Pp.103-122.
- González, Lagos y Zamorano (Febrero, 2010) Exploración al capital humano municipal. Instituto Chileno de Estudios Municipales, documento #40. Universidad Autónoma de Chile.
- Grossman, G. M.; Helpman, E. (1993). Endogenous Innovation in the Theory of Growth. NBER Working Paper Series N°. 4257.
- Hernández H. (1983) El gran Concepción: Desarrollo histórico y estructura urbana. Primera parte. Génesis y evolución: de las fundaciones militares a la conurbación industrial. Informaciones geográficas n°30, pp.47-70, Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (Noviembre, 2011) Vigencia del concepto capital humano: hacia una medición acorde con el advenimiento

- de la sociedad del conocimiento. Departamento de estudios sociales, subdirección técnica. Santiago de Chile.
- INE, SUBDERE, MIDEPLAN (2008) Informe índice competitividad regional 2008, Santiago de Chile.
- Lloyd-Ellis, H.; Roberts, J. (2000). *Twin Engines of Growth*. Centre for Research on Economic Fluctuations and Employment, CREFE Working Paper N° 118, Université du Québec á Montreal. Canadá.
- MIDEPLAN y CED, "Distribución del capital humano en Chile", 2004, Santiago, Chile.
- Mönckeberg, M (2007) *El negocio de las universidades en Chile*. Random House Mondadori. Santiago de Chile.
- Moreno, Juan; Ruiz, Pablo (2009) *La educación superior y el desarrollo económico en América Latina*. Serie de estudios y perspectivas #106. Sede subregional de la CEPAL en México.
- OCDE, "Estudios territoriales de la OCDE. Chile", 2009, París, Francia. (traducido por el Ministerio del Interior de Chile).
- Ortega E. Daniel (2003) ¿Por qué la desigualdad importa para el desempeño económico? En Documentos para la discusión. Informe sobre desarrollo humano en Venezuela. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Venezuela.
- Oteiza Enrique, "Drenaje de cerebros. Marco histórico y conceptual" en revista REDES, Vol. III. No. 7, septiembre de 1996, pp. 101-120.
- Raczynski D. & Bertoglia L. (2009). Recursos humanos, actores y capital social en regiones en la construcción colectiva de un país más democrático. En *Pensando Chile desde sus regiones*. Agrupación de Universidades Regionales de Chile y Red Sinergia Regional, Chile.
- Rodríguez y González, "Redistribución de la población y migración interna en Chile: continuidad y cambio según los últimos cuatro censos nacionales de población y vivienda", en revista de geografía norte grande #35, 2006, Chile, pp.7-28.
- Rodríguez, Jorge; González, Daniela; Ojeda, Miguel (2009) *Evolución del sistema de ciudades de Chile durante la segunda mitad del siglo XX y de sus flujos de migración en los tres últimos censos: ¿continuidad o cambio?* En Chile: del país urbano al país metropolitano. Hidalgo, De Mattos & Arenas (Eds) Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile.
- Schultz, T.; Paul. A. (1960). *Capital Formation and Education*. Journal of Political Economy N° 68 pp. 571-583.
- Vergara Patricio, 2004, "¿Es posible el desarrollo endógeno en territorios pobres y socialmente desiguales?", en Revista electrónica "Ciencias Sociales on line", ISSN 0718-1671, Septiembre 2004, Vol. III, No. 1. Universidad de Viña del Mar, Chile.
- Von Baer & Palma (2008) *Hacia una política de Estado en descentralización y desarrollo local y regional*. En *Rompiendo cadenas del centralismo en Chile*. Libertad y Desarrollo, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile. pp.171-201.
- Waissbluth Mario (4 de Julio, 2008) *Capital Humano e Innovación*. En seminario "Innovando en innovación". Casa Piedra. Santiago de Chile.
- Waissbluth M. & Arredondo C. (2011) *Descentralización en Chile: Una trayectoria posible*. Nota técnica n°4. Centro de Sistemas Públicos, departamento de ingeniería industrial, Universidad de Chile.

CAPÍTULO 3: LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL COMPARADA

- Arango Joaquín, "La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra", en revista migración y desarrollo, octubre del 2003, numero 001, Red Internacional de Migración y Desarrollo, México.
- Aroca Patricio, Hewings Geoffrey y Godoy Jimmy, "Migración interregional y el mercado laboral en Chile: 1977-82 y 1987-92", en cuadernos de economía, año 38, #115, pp.321-345, Diciembre, 2001.
- Aroca Patricio, "Migración interregional en Chile. Modelos y resultados 1987- 2002", Notas de Población, CELADE, Santiago de Chile, 2004.
- Aroca Patricio y Bosch Mariano, 2000, "Crecimiento, convergencia y espacio en las regiones chilenas: 1960-1998", en Estudios de economía, vol. 27 #2, Diciembre 2000, págs. 199-224.
- Aroca Patricio, 2009, "La creciente concentración económica regional en Chile", en *Pensando Chile desde sus regiones*, Agrupación de Universidades Regionales de Chile y Red Sinergia Regional, Chile.
- Accinelli Elvio, Brida Juan, London Silvia, "Crecimiento económico y trampas de pobreza: ¿Cuál es el papel del capital humano?" en revista Investigación económica numero 261, vol. LXVI, correspondiente a los meses de Julio a Septiembre del año 2007, paginas 97-118, Universidad Autónoma de México, Distrito Federal, México.
- Balán Jorge, "Urbanización, migraciones internas y desarrollo regional. Notas para una discusión", I Simposio de Desenvolvimento económico e Social, organizado por CEDEPLAR, Belo Horizonte, Brasil, 13-14 Abril de 1972.
- Beyer, H. (2005). *Productividad, desigualdad y capital humano: Los complejos desafíos de Chile*. Estudios Públicos, 97, 59-98.
- Boissier Sergio, 2005, "¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?", Revista de la CEPAL, Agosto 2005.
- Boisier Sergio, 1999, "El desarrollo territorial a partir de la construcción de capital sinérgico". Estudios Sociales, 99.
- Brunner, J. J. y Elaqua, G. (2003). *Informe de capital humano en Chile*. Santiago de Chile: La Araucana.
- Cabo Mayoral R (2010) *Los fondos estructurales para el desarrollo regional en la Unión Europea*. En De la cruz & Pineda (Eds) *La Alternativa local: descentralización y desarrollo económico* (pp.121-134) Banco Interamericano para el Desarrollo. Washington, Estados Unidos.
- Canudas Rocío del Carmen, "Estudio econométrico de la influencia del capital humano en el

- crecimiento de la productividad industrial de México, 1960-1993", en Estudios Económicos de Desarrollo Internacional .AEEADE. Vol. 1, núm. 2 (2001), CISE, Universidad de Coahuila, México.
- Carrasco Raquel, "Inmigración y mercado laboral", en papales de economía española, #98, 2003. ISSN: 0210-9107.
- Christensen K (Diciembre, 2007) Richard Florida: la era de la creatividad necesita desarrollar el potencial creativo. En Harvard Deusto business review #163. Pp-4-9.
- Donoso Sebastián y Ordenes Carolina, "El Capital Humano y el Desarrollo de la Región del Maule: Conceptualización Básica para su Proyección en el Largo Plazo", en Panorama Socioeconómico, Vol. 27, Núm. 38, julio-sin mes, 2009, pp. 8-15, Universidad de Talca, Chile.
- González, Lagos y Zamorano "Exploración al capital humano municipal", documento #40, Instituto Chileno de Estudios Municipales, Universidad Autónoma de Chile, Febrero, 2010.
- MIDEPLAN y CED, "Distribución del capital humano en Chile", 2004, Santiago, Chile.
- Michael Luis & Associates (Noviembre, 2009) A tale of ten cities: attracting and retaining talent. International regions benchmarking consortium. Disponible en: www.internationalregions.org.
- OCDE, "Estudios territoriales de la OCDE. Chile", 2009, París, Francia. (traducido por el Ministerio del Interior de Chile).
- Oteiza Enrique, "Drenaje de cerebros. Marco histórico y conceptual" en revista REDES, Vol. III. No. 7, septiembre de 1996, pp. 101-120.
- Rodríguez C, Vio CP. (2003) Necesidad de Posgraduados en Chile. In: Consejo Superior de Educación. Estudios de Posgrado. Perspectivas y desafíos. Santiago. Chile. p. 21-39.
- Rodríguez y González, "Redistribución de la población y migración interna en Chile: continuidad y cambio según los últimos cuatro censos nacionales de población y vivienda", en revista de geografía norte grande #35, 2006, Chile, pp.7-28.
- Raczynski Dagmar y Bertoglia Luis, 2009, "Recursos humanos, actores y capital social en regiones en la construcción colectiva de un país más democrático", en Pensando Chile desde sus regiones, Agrupación de Universidades Regionales de Chile y Red Sinergia Regional, Chile.
- Serrano Lorenzo, "Salarios regionales y dotaciones de capital humano", en Revista de Economía Aplicada Número 28 (vol. X), 2002, págs. 23 a 38.
- Serrano Lorenzo, "Capital humano y convergencia regional", Instituto Valenciano de Investigaciones económicas, Primera edición, Mayo de 1998, Valencia, España.
- Vázquez Barquero Antonio, 2004, "Desarrollo endógeno: Interacción de las fuerzas que gobiernan los procesos de crecimiento económico", en "En la frontera del desarrollo endógeno", Instituto de Desarrollo Local y Regional (IDER), Universidad de La Frontera, Temuco, Chile.
- Vergara Patricio, 2004, "¿Es posible el desarrollo endógeno en territorios pobres y socialmente desiguales?", en Revista electrónica "Ciencias

Sociales on line", ISSN 0718-1671, Septiembre 2004, Vol. III, No. 1. Universidad de Viña del Mar, Chile.

Williamson Guillermo, 2009, "Propuesta de medida estratégica. Escuela de gobierno regional y municipal", en Pensando Chile desde sus regiones, Agrupación de Universidades Regionales de Chile y Red Sinergia Regional, Chile.

CAPÍTULO 4: INTERÉS POR VIVIR Y TRABAJAR EN REGIONES

- Salgado, Elvira. 2003 "Teoría de costos de transacción: una breve reseña", Cuadernos de Administración, julio-diciembre, año/vol. 16, número 026, pp.61-78. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.
- Juricic, Bogoslav y Cantuarias, Raúl. 1975. "La salud rural en Chile: Programa para atraer médicos a las zonas rurales". Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana, marzo 1975. Pp203 - 211.
- Dipres 2009. Evaluación Programas Gubernamentales. Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza, Programa Servicio País. (www.dipres.cl).
- Thaler, Richard y Sunstein, Cass. "Nudge, Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness". 2009. Penguin Book. Impreso en Estados Unidos de América.

BIBLIOGRAFÍA PARTE II: PROPUESTA DE MEDIDAS

CAPÍTULO 1: INCENTIVOS REGIONALES: "EMPUJONES" PARA ATRAER Y RETENER TALENTOS CALIFICADOS

- Bravo, D.; Medrano, P (2006). Capital humano en Chile y los desafíos para las políticas de capacitación laboral. En Ljubetic, Y.; Bravo, D.; Medrano, P.; Castillo, R.; Escárte, J. Igualdad de oportunidades: Los desafíos de la Capacitación Laboral.
- Brunner, J. J. y Elacqua, G. (2003). Informe de capital humano en Chile. Santiago de Chile.
- Weissbluth, M.; Cesia, A. (2011), Descentralización en Chile: una trayectoria posible. Centro de Sistemas Públicos, Ingeniería Industrial-Universidad de Chile. Nota N°4, Abril 2011.

CAPÍTULO 2: "VITRINA DE LAS REGIONES": INFORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Lopez, X. (2006). Sistemas Digitales de Información. Madrid, Pearson Educación.
- Mazza, J. (2003). "Servicios de Intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe." Revista de la CEPAL(80).
- Singer, M. and C. Gómez (2006). "Propuesta de sistema público-privado para la Intermediación Laboral." Escuela de administración, Programa de Políticas Públicas, PUC.
- Documento WSIS-03/GENEVA/9(Rev.1)-S (2004). "Informe final de la fase de Ginebra de la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información" Ginebra - UNO.



