



Una agenda para elevar la productividad:

*formación técnica, pymes y
encadenamientos productivos*



Una agenda para elevar la productividad: formación técnica, pymes y encadenamientos productivos¹

Chile enfrenta el desafío de elevar sostenidamente su productividad y avanzar hacia una estructura productiva más sofisticada, capaz de generar mejores empleos, desarrollar proveedores especializados y aprovechar mejor las oportunidades abiertas por sus sectores estratégicos.

En ese contexto, la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile), la Corporación Grande Pyme e ICARE impulsaron una agenda de trabajo orientada a extraer aprendizajes del modelo *Mittelstand* alemán y traducirlos en propuestas relevantes para la realidad chilena.

El interés en el modelo *Mittelstand* radica en identificar principios útiles para Chile: empresas medianas especializadas, vínculos estables entre grandes empresas y proveedores, formación técnica conectada con las necesidades productivas, estándares reconocidos por el mercado y una institucionalidad público-privada capaz de coordinar actores en torno a objetivos comunes.

A partir de esos aprendizajes, la colaboración entre estas tres instituciones se ha enfocado en dos determinantes centrales de la productividad: las competencias de la fuerza de trabajo y los encadenamientos productivos en los que esas competencias se despliegan. Desde esa perspectiva, el objetivo es contribuir a una agenda de reformas que fortalezca la capacidad productiva del país y amplíe las oportunidades de desarrollo para empresas y trabajadores.

Este documento consolida las propuestas emanadas de dos mesas de trabajo convocadas en el marco de la Misión Alemania 2026, instancia organizada por AHK Chile, Grande Pyme e ICARE. La primera mesa abordó la formación dual en la educación técnica y el rol que deben asumir las empresas en ese sistema. La segunda se centró en los encadenamientos productivos entre grandes empresas y pymes, con énfasis en minería, litio, hidrógeno verde e industria forestal. Ambas mesas contaron con la participación de representantes del sector privado, gremios, instituciones académicas, sociedad civil y organismos públicos.

El documento está organizado en ejes temáticos transversales a ambas mesas, dado que la discusión reveló una convergencia significativa de diagnósticos y propuestas. Esta mirada integrada busca facilitar la lectura de las autoridades y mostrar la coherencia de las recomendaciones.

1. Resumen ejecutivo

Chile cuenta con los activos básicos para avanzar hacia un modelo productivo más sofisticado: empresas líderes, sectores con alto potencial de crecimiento, instrumentos públicos de apoyo, experiencias formativas valiosas y capital humano comprometido. Sin embargo, persiste una brecha estructural: la ausencia de una arquitectura sistémica que conecte estos elementos y los oriente hacia objetivos comunes de productividad, desarrollo de proveedores e innovación.

Las dos mesas coincidieron en que los desafíos del país –tanto en formación técnica como encadenamiento productivo—no se resuelven con iniciativas aisladas. Más bien, se requiere una estrategia deliberada, con gobernanza clara, financiamiento específico, estándares reconocidos y corresponsabilidad entre el Estado, las grandes empresas, las pymes y las instituciones educativas.

Las propuestas que se presentan a continuación están organizadas en seis ejes: gobernanza público-privada; rol de la gran empresa como ancla; desarrollo de proveedores y pymes; financiamiento; capital humano y formación técnica; e información y transparencia de mercado.

¹ Documento elaborado por Carolina Cheyre (ccheyre@hacienda.gov.cl).

2. Gobernanza público-privada

Uno de los diagnósticos más compartidos entre ambas mesas fue la ausencia de una instancia que articule con mandato real, recursos y objetivos comunes los distintos actores del sistema productivo y formativo. Chile cuenta con actores comprometidos, instrumentos públicos y experiencias relevantes, pero estos operan de manera fragmentada, sin una estructura estable que los conecte y oriente hacia metas comunes. Si bien sucesivos gobiernos han desplegado esfuerzos orientados a reducir las brechas diagnosticadas –respecto de las cuales hay importantes consensos–, las políticas han carecido de la continuidad necesaria para movilizar efectivamente a los actores clave.

Las políticas para el fortalecimiento de la formación técnica aparecen dispersas entre el Ministerio de Educación, del Trabajo, SENCE, ChileValora, CORFO, los gobiernos regionales y las instituciones educativas, sin que ninguna instancia los coordine con un propósito compartido. En encadenamiento productivo, ocurre algo similar: existen programas de apoyo a pymes, mesas sectoriales y consejos regionales, pero sin una estrategia explícita que los integre.

La experiencia internacional –en particular los casos de Alemania, Australia y Canadá—muestra que los sistemas exitosos se sostienen sobre una gobernanza tripartita que involucra al Estado, las empresas y las instituciones educativas o de apoyo, con roles claramente definidos para cada actor. Esa gobernanza tiene expresión territorial: no se diseña solo desde el nivel central, sino que se ancla en regiones y sectores productivos específicos.

2.1 Propuestas

Las mesas proponen fortalecer y activar los Consejos de Desarrollo Productivo Regional como instancias de articulación territorial. Estas instancias deberían integrar a grandes empresas, pymes, gremios, liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica, institutos profesionales, SENCE, CORFO, ChileValora, SEREMI de educación y gobiernos regionales. Su función sería identificar sectores prioritarios, mapear la demanda de competencias, coordinar empresas formadoras, definir estándares y monitorear resultados.

La propuesta no implica crear instituciones desde cero, sino otorgarle mandato explícito, recursos y objetivos vinculados a formación técnica, productividad y desarrollo de cadenas productivas a instancias que ya existen. Lo que se requiere es pasar de una coordinación voluntaria y ad hoc a una corresponsabilidad institucional.

En paralelo, se propone consolidar mesas sectoriales permanentes que permitan coordinar actores públicos, privados y académicos en torno a necesidades productivas específicas. La clave está en que estas mesas no sean instancias de consulta, sino espacios de decisión con capacidad de comprometer recursos, definir estándares y hacer seguimiento de resultados.

Síntesis de propuestas:

- Activar y fortalecer CDPR con mandato, recursos y objetivos claros vinculados a formación técnica y encadenamiento productivo.
- Consolidar mesas sectoriales permanentes con capacidad de comprometer recursos y definir estándares, integrando actores públicos, privados y académicos.
- Establecer una gobernanza tripartita (Estado, empresas e instituciones educativas) con roles y responsabilidades definidos para cada actor.
- Articular explícitamente las políticas de MINEDUC, Ministerio del Trabajo, SENCE, ChileValora, CORFO y gobiernos regionales bajo una estrategia común de desarrollo productivo y formativo.

3. Rol de la gran empresa como ancla

Tanto en el ámbito de la formación técnica como en el encadenamiento productivo, las mesas coincidieron en que las grandes empresas deben asumir un rol activo que va más allá de su función comercial o productiva habitual. La experiencia internacional muestra que los ecosistemas productivos más robustos se construyen alrededor de empresas tractoras que no solo demandan bienes, servicios o trabajadores, sino que también transfieren conocimiento, elevan estándares y desarrollan capacidades en su entorno.

En Chile, este rol está subdesarrollado. Muchas grandes empresas se relacionan con sus proveedores en una lógica puramente transaccional y con las instituciones educativas de manera esporádica o reputacional. Cambiar esa dinámica requiere tanto incentivos como una narrativa empresarial diferente: la empresa que invierte en sus proveedores y en la formación de trabajadores técnicos no solo cumple una responsabilidad social, sino que fortalece su propia cadena de valor y competitividad.

En este sentido, el aprendizaje más relevante del Mittelstand no es el tamaño de las empresas en sí mismo, sino la existencia de empresas especializadas, insertas en cadenas de valor exigentes, con capacidades técnicas acumuladas y relaciones estables con clientes, proveedores e instituciones de formación.

Las mesas plantearon una analogía iluminadora: así como las grandes empresas hoy exigen a sus proveedores estándares de seguridad, medioambiente o responsabilidad corporativa, podrían también promover estándares formativos y participación en sistemas de capacitación técnica como condición de la relación comercial.

3.1 Propuestas

Se propone que las grandes empresas asuman formalmente el rol de empresa ancla, con funciones concretas que incluyen: definir las necesidades de competencias técnicas actuales y futuras de su cadena productiva; validar estándares sectoriales de formación; formar aprendices en sus propias operaciones; transferir capacidades a proveedores y pymes; apoyar la formación de maestros guías en empresas de menor tamaño; y, coordinar programas duales con instituciones educativas y gremios.

Para materializar este rol, las mesas proponen la creación de programas permanentes de desarrollo de proveedores liderados por empresas tractoras. Estos programas deben incluir transferencia de conocimientos técnicos, acompañamiento en procesos de certificación, generación de relaciones de largo plazo y visibilización de la demanda futura. No basta con adquirir bienes y servicios: la empresa ancla debe comprometerse con el desarrollo de capacidades de sus proveedores estratégicos.

Se propone también implementar mecanismos de mitigación de riesgo para empresas que incorporen nuevos proveedores nacionales, reconociendo que la apertura a proveedores locales tiene costos iniciales de coordinación, certificación y adaptación que pueden desincentivar a las grandes empresas si no existen incentivos específicos.

Síntesis de propuestas:

- Definir formalmente el rol de empresa ancla, con funciones explícitas en formación de talento, transferencia de conocimiento y desarrollo de proveedores.
- Implementar programas permanentes de desarrollo de proveedores liderados por empresas tractoras, con compromisos de largo plazo.
- Crear incentivos y mecanismos de mitigación de riesgo para empresas que incorporen nuevos proveedores nacionales.
- Extender a los proveedores los estándares técnicos, de seguridad y de calidad que las grandes empresas ya exigen internamente.

4. Desarrollo de proveedores y pymes

Las pymes ocupan un lugar central en la estructura productiva y del empleo en Chile, pero enfrentan barreras específicas que limitan su capacidad de integrarse como proveedoras especializadas de sectores de alto valor agregado. La discusión de ambas mesas fue clara en este punto: no basta con reconocer el problema, ni con invitar individualmente a las pymes a participar en programas de desarrollo. Se requieren modelos diseñados para sus condiciones reales.

Las brechas identificadas son múltiples y se refuerzan entre sí: menor capacidad de gestión, desconocimiento de instrumentos disponibles, dificultades para liberar trabajadores para procesos formativos, baja inversión en investigación y desarrollo, dificultades para incorporar nuevas tecnologías y escasa especialización productiva en nichos de alto valor. A esto se suma la falta de información sobre las oportunidades futuras de las empresas grandes, lo que inhibe la inversión en capacidades.

La experiencia de Australia con la Industry Capability Network (ICN) y la de Canadá con los ecosistemas productivos en torno a la minería de Sudbury muestran que el desarrollo de proveedores no surge espontáneamente del mercado. Requiere instituciones especializadas que conecten la demanda de las grandes empresas con la oferta de proveedores locales, que acompañen el desarrollo de capacidades y que generen confianza entre actores de distintos tamaños.

4.1 Propuestas

Las mesas proponen organizar el desarrollo de proveedores por clústeres o áreas económicas, identificando sectores con masa crítica empresarial suficiente —minería, litio, hidrógeno verde, industria forestal, construcción industrializada en madera— como espacios prioritarios para iniciar pilotos. Cada clúster debería definir los perfiles técnicos requeridos, las competencias transversales indispensables, las empresas con capacidad de actuar como formadoras y los estándares que serán reconocidos por el mercado.

Para superar las barreras específicas de las pymes, se proponen modelos asociativos: formación compartida entre varias pymes, centros interempresa, tutores y maestros guías compartidos, apoyo gremial para la gestión administrativa y articulación con las empresas ancla de la cadena. Esto permitiría que las pymes no tengan que construir todas las capacidades individualmente, sino que puedan acceder a ellas a través de estructuras colectivas.

Asimismo, se propone revisar las barreras regulatorias y tributarias que dificultan el crecimiento de empresas medianas con potencial de escalamiento. Chile tiene un desafío estructural en el desarrollo de empresas medianas especializadas —el equivalente al Mittelstand alemán—, y parte de ese desafío tiene raíces en el diseño de los instrumentos de apoyo y en los umbrales regulatorios que desincentivan el crecimiento.

Síntesis de propuestas:

- Organizar el desarrollo de proveedores por clústeres o áreas económicas, comenzando por sectores con masa crítica empresarial.
- Promover modelos asociativos para pymes: centros interempresa, tutores compartidos, apoyo gremial y articulación con empresas ancla.
- Revisar barreras regulatorias y tributarias que inhiben el crecimiento de empresas medianas con potencial de especialización.
- Diseñar instrumentos de apoyo específicos para pymes proveedoras, reconociendo sus condiciones y limitaciones reales.

5. Financiamiento

El financiamiento fue identificado en ambas mesas como una restricción crítica, tanto para el desarrollo de proveedores especializado como para la implementación de sistemas de formación técnica de calidad. En ambos casos, la lógica es similar: existen oportunidades concretas – contratos potenciales, programas formativos, proyectos de innovación—, pero los actores relevantes no cuentan con los recursos necesarios para aprovecharlas.

En el ámbito del encadenamiento productivo, las pymes enfrentan dificultades para acceder a financiamiento que les permita aumentar capacidad productiva, incorporar tecnología, contratar talento especializado o cumplir con los estándares exigidos por empresas de mayor tamaño. El sistema financiero chileno presenta dificultades para financiar proyectos innovadores o de alto riesgo tecnológico, y los instrumentos disponibles no siempre se conocen, no se articulan entre sí o son insuficientes frente a los costos reales de implementación.

En formación técnica, los costos recaen de manera desigual y a menudo invisible: coordinación entre empresa e institución educativa, supervisión docente, transporte, seguros, equipamiento, capacitación de maestros guías, tiempo del trabajador que forma. Sin financiamiento específico, estos costos terminan siendo absorbidos por liceos, familias o empresas de manera informal, lo que limita la escala y la calidad del sistema.

5.1 Propuestas

Las mesas proponen desarrollar instrumentos de financiamiento específicos para innovación, crecimiento y certificación de pymes proveedoras. Estos instrumentos deben tener horizonte de largo plazo, reconocer el perfil de riesgo de proyectos innovadores y estar articulados con la demanda real de las empresas ancla. La experiencia internacional muestra que el financiamiento más efectivo no es genérico, sino que está vinculado a cadenas productivas concretas y a relaciones entre empresas de distintos tamaños.

En materia de formación técnica, se propone crear un fondo nacional específico para formación dual que financie los componentes del sistema que hoy quedan sin cobertura: coordinación, supervisión, maestros guías, equipamiento, seguros, certificación externa y apoyo a pymes y proveedores. Este fondo debería tener foco en sectores estratégicos y territorios con potencial productivo.

Adicionalmente, se propone ordenar y redirigir los instrumentos SENCE existentes —Programa Aprendices, franquicia tributaria, precontrato de capacitación, becas laborales, excedentes OTIC— hacia componentes específicos de formación dual. Muchos de estos instrumentos no se usan plenamente o no están coordinados con formación dual, lo que representa una oportunidad de corto plazo sin costo adicional significativo.

Síntesis de propuestas:

- Desarrollar instrumentos de financiamiento de largo plazo para pymes proveedoras, con reconocimiento del riesgo innovador y vinculación a cadenas productivas.
- Crear un fondo nacional específico para formación dual que cubra los costos hoy no financiados del sistema.
- Ordenar y redirigir instrumentos SENCE existentes hacia componentes de formación dual, habilitando explícitamente su uso para maestros guías, supervisión y certificación.
- Diseñar instrumentos de mitigación de riesgo que faciliten el acceso a crédito para proyectos de innovación y escalamiento en pymes.

6. Capital humano y formación técnica

La Mesa 1 se dedicó íntegramente a este eje, y la Mesa 2 lo identificó como una condición habilitante fundamental para el encadenamiento productivo. El diagnóstico compartido es que Chile tiene islas de éxito en formación técnica —liceos técnico-profesionales con vínculo empresarial, centros de entrenamiento sectoriales, programas de alternancia en educación superior—, pero carece de la arquitectura sistémica que permita escalarlos.

La principal distinción conceptual que hizo la Mesa 1 fue separar la formación dual —entendida como un sistema integrado con empresa coformadora, maestro guía, estándares reconocidos y certificación externa— de la mera práctica profesional o alternancia. En Chile se tiende a confundir estos conceptos, lo que dificulta medir la cobertura real, evaluar la calidad y diseñar política pública efectiva. La formación dual exige más que la presencia de estudiantes en empresas: requiere un plan formativo, rotación, evaluación, certificación y coordinación estructurada entre empresa e institución educativa.

La experiencia alemana es paradigmática en este punto: la empresa no actúa como espacio de práctica informal, sino como lugar formal de aprendizaje, con condiciones productivas y pedagógicas definidas, maestros guías capacitados y estándares comunes que no dependen de cada empresa en particular. El resultado es un sistema que conecta directamente la formación técnica con la productividad de las cadenas productivas.

6.1 Propuestas

La propuesta central es crear un sello público-privado de empresa formadora que reconozca y distinga a las empresas que forman con calidad. El sello exigiría contar con maestro guía capacitado, plan de formación y rotación, condiciones de seguridad y acompañamiento, evaluación de aprendizajes, coordinación con institución educativa, registro de estudiantes y compromiso de tiempo y recursos. Este sello daría visibilidad pública, reputación e incentivos a las empresas participantes, y permitiría diferenciar a quienes efectivamente forman de quienes solo reciben practicantes.

Asociado al sello, se propone estandarizar y financiar la formación de maestros guías mediante un programa nacional accesible tanto para grandes empresas como para pymes. El maestro guía es la pieza clave del sistema: sin una persona preparada para enseñar en el puesto de trabajo, la formación dual pierde calidad. El programa debe incluir contenidos pedagógicos, técnicos, de evaluación, acompañamiento juvenil, seguridad e inclusión.

Se propone también separar las funciones de formación y certificación, avanzando hacia certificaciones externas, sectoriales y reconocidas por el mercado. La empresa puede formar, pero la certificación debe tener independencia para generar confianza. La secuencia propuesta por la mesa fue: estándares → sello → certificación → confianza → escala → legislación. En una primera etapa, esto puede implementarse mediante pilotos sectoriales sin esperar una reforma legal completa.

Finalmente, se propone implementar una ventanilla única de formación dual que facilite la entrada de empresas e instituciones educativas al sistema, reduciendo burocracia, evitando duplicidades y mejorando la información disponible. Esta ventanilla operaría como plataforma público-privada de información, registro, conexión y seguimiento de indicadores.

Síntesis de propuestas:

- Crear un sello de empresa formadora con requisitos mínimos definidos: maestro guía, plan formativo, evaluación, coordinación con institución educativa y registro de estudiantes.
- Implementar un programa nacional de formación y certificación de maestros guías, financiado y accesible para empresas de todo tamaño.
- Separar la función formadora de la certificadora, avanzando hacia certificaciones externas y sectoriales reconocidas por el mercado.
- Implementar una ventanilla única de formación dual que conecte empresas, instituciones educativas e instrumentos de financiamiento.
- Fortalecer la formación de capital humano vinculada directamente a las necesidades productivas regionales y a las cadenas de valor.

7. Información y transparencia de mercado

Un problema recurrente en ambas mesas fue la asimetría de información entre los distintos actores del sistema productivo y formativo. Las pymes no saben qué bienes y servicios demandarán las grandes empresas en el futuro, por lo que no pueden anticipar inversiones en capacidades. Las instituciones educativas no conocen con precisión las competencias que requieren las empresas, por lo que forman para perfiles que no siempre coinciden con la demanda del mercado. Y las empresas medianas con potencial de escalamiento no siempre conocen los instrumentos públicos disponibles para apoyar su crecimiento.

La experiencia australiana con la Industry Capability Network es especialmente relevante en este punto: a través de plataformas públicas de información, las grandes empresas transparentan sus necesidades futuras de bienes y servicios, permitiendo que las pymes conozcan con anticipación las oportunidades existentes y desarrollen las capacidades necesarias para responder a ellas. El contenido local no depende solo de incentivos de mercado, sino de mecanismos concretos de coordinación e información.

7.1 Propuestas

Las mesas proponen implementar plataformas de demanda futura que permitan a las grandes empresas transparentar sus necesidades proyectadas de bienes, servicios y competencias técnicas. Estas plataformas no solo beneficiarían a los proveedores potenciales, sino también a las instituciones educativas y de capacitación, que podrían ajustar sus trayectorias formativas a requerimientos reales del mercado.

Complementariamente, se propone mejorar la comunicación y valoración de la educación técnico-profesional, tanto hacia estudiantes y familias como hacia el mundo empresarial. La educación TP sigue teniendo menor valoración social que la universitaria, lo que desincentiva vocaciones técnicas y reduce la oferta de talento en sectores que lo necesitan. Se plantea desarrollar campañas de comunicación que muestren beneficios concretos: empleabilidad, experiencia laboral, certificación, continuidad de estudios y oportunidades de desarrollo en sectores estratégicos.

La ventanilla única propuesta en el Eje 5 cumple también una función de información: centralizar datos sobre instrumentos disponibles, empresas formadoras, programas activos y resultados medidos, reduciendo los costos de búsqueda para todos los actores del sistema.

Síntesis de propuestas:

- Implementar plataformas de demanda futura que permitan a las grandes empresas transparentar sus necesidades proyectadas de bienes, servicios y competencias técnicas.
- Articular la información de demanda futura con las trayectorias formativas de liceos TP, CFT e IP, para reducir brechas entre formación y mercado laboral.
- Desarrollar campañas de comunicación que mejoren la valoración social de la educación técnico-profesional y visibilicen oportunidades concretas de desarrollo.
- Integrar en la ventanilla única información sobre instrumentos disponibles, empresas formadoras, programas activos e indicadores de resultado.

Anexo: Comités de Desarrollo Productivo Regional

Los Comités de Desarrollo Productivo Regional (CDPR) son una institucionalidad impulsada por CORFO que busca descentralizar las decisiones de fomento productivo y fortalecer la capacidad de las regiones para definir sus propias prioridades de desarrollo económico.

Su creación responde al reconocimiento de que las necesidades productivas, las oportunidades de inversión y las vocaciones económicas difieren entre regiones, por lo que las políticas de fomento requieren una mayor adaptación al contexto territorial.

Actualmente existen CDPR en las dieciséis regiones del país, constituyéndose como una instancia permanente de coordinación entre el Gobierno Regional, CORFO, Sercotec, el Ministerio de Economía y representantes del sector privado y académico.

Los CDPR tienen como propósito principal:

- descentralizar la toma de decisiones sobre instrumentos de fomento productivo;
- fortalecer el desarrollo económico regional;
- coordinar la oferta pública de apoyo al emprendimiento y la innovación;
- orientar los recursos hacia las prioridades productivas definidas por cada territorio;
- promover una mayor articulación entre actores públicos, privados y académicos.

Los Comités cuentan con una gobernanza público-privada de carácter regional, los cuales en general, son presididos por el Gobernador Regional e integrados por representantes de: Gobierno Regional; CORFO; Sercotec; Ministerio de Economía; representantes del sector empresarial; y, representantes del mundo académico y de innovación.

Esta composición busca que las decisiones sobre desarrollo productivo incorporen tanto la visión pública como la experiencia del sector privado y del ecosistema regional.

Entre las principales funciones que actualmente desarrollan los CDPR destacan:

- administrar instrumentos regionales de CORFO y Sercotec;
- definir prioridades de inversión productiva regional;
- apoyar emprendimientos e iniciativas de innovación;
- coordinar programas de desarrollo económico;
- promover la articulación entre instituciones públicas con presencia regional.

En los últimos años los CDPR han permitido avanzar hacia una mayor descentralización del fomento productivo, otorgando a las regiones mayores atribuciones para decidir el destino de parte importante de estos recursos.

¿Por qué son relevantes para la discusión sobre encadenamientos productivos?

Uno de los principales aprendizajes obtenidos de las experiencias internacionales analizadas en Alemania, Australia y Canadá es que el desarrollo de cadenas productivas requiere una institución capaz de coordinar a los distintos actores involucrados.

En los casos estudiados, esta función es desempeñada por organizaciones como las Cámaras de Industria alemanas (IHK), la Industry Capability Network (ICN) australiana o las Regional Resource Tables canadienses.

En Chile no existe actualmente una institución con exactamente ese mandato. Sin embargo, los CDPR representan una plataforma institucional ya instalada en todo el país, con gobernanza regional, participación público-privada y capacidad de coordinación territorial.

Por esta razón, durante la misión internacional y en las mesas de trabajo surgió la propuesta de fortalecer los CDPR incorporando una nueva función explícita de articulación de encadenamientos productivos.

Esta función podría incluir, entre otras tareas:

- coordinar mesas sectoriales permanentes;
- articular grandes empresas y proveedores locales;
- identificar brechas de capacidades en las cadenas productivas;
- promover el desarrollo de proveedores;
- coordinar instrumentos públicos de apoyo;
- facilitar la colaboración entre empresas, universidades y centros tecnológicos;
- impulsar plataformas regionales de demanda futura.
-

En este sentido, la propuesta no consiste en crear una nueva institucionalidad, sino en aprovechar una estructura ya existente, ampliando su mandato para transformarla en un articulador territorial del desarrollo productivo.

En este sentido, se mantienen funciones claves como la administración de instrumentos de fomento y la definición de prioridades regionales, pero se añaden funciones como ampliar la coordinación incorporando grandes empresas, pymes, universidades y centros tecnológicos, desarrollo de cadenas de proveedores regionales, facilitar el desarrollo de ecosistemas productivos territoriales, y coordinar inversiones estratégicas y desarrollo de proveedores. En esta visión, los CDPR pasarían desde ser una institucionalidad orientada principalmente al fomento productivo hacia una plataforma regional capaz de articular empresas, financiamiento, innovación y capital humano en torno al desarrollo de cadenas de valor estratégicas para cada territorio.

Anexo: participantes de las mesas de trabajo

Mesa 1 – Formación Técnica Dual

Nombre	Organización
José Luis Aravena Solís	Ministerio de Educación
Francisca Mora	SENCE
Marcela Döll	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
Valente Alarcón	Municipalidad de Renca
David Bravo	Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC
Nicolás Cataldo	Universidad de Valparaíso
Susana Claro	Directora de Icare
Juan Esteban Dulcic	Nestlé Chile
David Perlroth	Grunenthal LATAM
Sebastián Castro	BCI
Juan Pablo Cruz	SURA
Francisco Javier Errázuriz	SKC
Gonzalo Russi	Ultramar
Hernán Hochschild	Empresas por Chile
Magdalena Zarhi	DUOC UC
Andrea Garrido	Fundación Chile Dual
Marcela Arellano	Culinary
Francisco Ruiz	Liceo Curanilahue
Cornelia Sonnenberg	Cámara Chileno-Alemana (AHK Chile)
Lorena Olivares	Cámara Chileno-Alemana (AHK Chile)
Elena Wipfler	Cámara Chileno-Alemana (AHK Chile)
Hernán Moreno	Cámara Chileno-Alemana (AHK Chile)
Rodrigo Krell	CNEP
Carolina Cheyre	CNEP
Magdalena Soto	Icare
Paula Comandari	Agencia Proa
Katia Trusich	Grande Pyme
María José Acuña	Grande Pyme
Alejandro Weinstein	Liceo LICHAN

Mesa 2 – Encadenamiento Productivo, Innovación y Financiamiento

Nombre	Organización
Heidi Berner	Ex Subsecretaria de Hacienda
Carolina Rossi	Subsecretaria de Ciencia
Sarita Undurraga	Ministerio de Economía
Nicolás Fuenzalida	Ministerio de Ciencia
Marco Dini	CEPAL
José Miguel Benavente	UAI / Ex VP CORFO
Alejandro Micco	Universidad de Chile
Claudia Sanhueza	
Santiago Marín	CMPC
María Soledad Fernández	Cencosud
Patricio Melero	Salmón Chile
Antonia Gallardo	Salmón Chile (extend)
Pedro Muñoz	Abastible
Sebastián Castro	BCI
Soledad Ovando	Banco Estado
Nicolás Shea	Cumplo
Francisco Carrillo	Comov
Jasmine Cabello	SOFOFA
Víctor Urbina	Multigremial Nacional
Jorge Welch	ASECH
Rosario Hevia	Chile Converge
Thilo Schaller	AHK Chile
Rodrigo Krell	CNEP
Carolina Cheyre	CNEP
Rodrigo Silva	ICARE
Magdalena Soto	ICARE
Magdalena Larraín	Proa Estrategia
Katia Trusich	Grande Pyme