



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

**Servicio Nacional de
Capacitación y Empleo**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	12
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	36
.5. Anexos	38
.Anexo 1: Identificación de la Institución	39
.Anexo 2: Recursos Humanos	44
.Anexo 3: Recursos Financieros	52
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	53
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	57
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	58
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	60
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	67
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	69
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	70
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	72
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	73
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	74

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las normas, políticas, planes, programas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas. Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores/as y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.870 funcionarias/os de planta y contrata al término del año 2021, quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2021 fue de M\$ 10.523.593.156.-, con un presupuesto vigente al cuarto trimestre que alcanzó los M\$ 10.213.054.128.- y una ejecución anual que llegó a los M\$ 9.467.362.075.- lo que, junto a los recursos ejecutados en los años anteriores, les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros en el período 2018-2021, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró que fueran aprobadas diversas leyes en beneficio de los trabajadores/as, tan importantes como la ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social; la ley que establece medidas de protección a la lactancia materna; la ley que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores; la ley sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada; la ley sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral; la ley que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales; la ley de Modernización de la Dirección del Trabajo; la

ley que otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en condiciones específicas; la ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19; la ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo y; la ley que crea la Pensión Garantizada Universal. A su vez, los esfuerzos de la Subsecretaría estuvieron orientados a la creación de nuevos empleos y nuevas formas de trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas públicas que permitieron aumentar y generar puestos de trabajo formales y que los nuevos puestos de trabajos y los que ya existen sean de calidad. Asimismo, durante el desarrollo de esta pandemia se lograron aprobar iniciativas legales que promueven la protección de los derechos de los trabajadores, el plan “Paso a Paso Laboral” para un retorno seguro a las actividades laborales y la implementación de diversos incentivos para la recuperación laboral en el marco de la pandemia.

A su vez, en relación con la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales-ChileValora, se pueden destacar la definición de sus objetivos estratégicos, la optimización de sus procesos internos sobre levantamiento de perfiles y la evaluación y certificación de competencias laborales, la implementación de un proceso de planificación estratégica, el diseño de una plataforma web de un sistema integrado de prospección del mercado laboral y la implementación del marco de cualificaciones técnico profesional en los proyectos de competencias laborales.

Por otra parte, la Subsecretaría de Previsión Social, en su ámbito normativo, aportó con un liderazgo en la implementación de diversas leyes, por ejemplo, sobre el trabajo pesado y sus efectos, la eliminación de la distinción entre obrero y empleado, el establecimiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias, la incorporación de trabajadores independientes en los regímenes de protección social, sobre beneficios para afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, sobre el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro, entre otras. En materia previsional, durante este período la Subsecretaría llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando en total más de M\$ 8.000.000 en cuatro años a través de múltiples proyectos, beneficiando a miles de personas.

En la Dirección del Trabajo, durante los últimos cuatro años, se desarrolló el proceso de modernización del Servicio, con la implementación de diversos proyectos tecnológicos enfocados en los usuarios/as, modernizando procesos de atención y de fiscalización, así como también la digitalización de múltiples trámites. Asimismo, el Servicio participó en la implementación de leyes tan importantes como la ley de protección del empleo, la ley de trabajo a distancia y teletrabajo y la ley de inclusión.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, durante este período se otorgaron en total más de M\$ 110.000.000 en créditos pignoratícios o préstamos, logrando beneficiar en promedio a más de 250 mil familias anualmente

a nivel nacional. Además, el Servicio realizó diversos remates fiscales y judiciales y suscribió distintos convenios de cooperación con Municipalidades e instituciones del país, lo que le permitió ampliar aún más la difusión de su rol social hacia la ciudadanía que, a su vez, le retribuyó dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria.

A través de los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se capacitaron a más de 5.700.000 personas, lo cual no habría sido posible en este contexto de pandemia sin la implementación del “aula digital”, una plataforma informática que permitió mantener la oferta programática del Servicio, así como también a la digitalización de los procesos internos de la institución. Por otra parte, fueron beneficiados más de 1.100.000 jóvenes a través del Subsidio al Empleo Joven y más de 1.500.000 de mujeres mediante el Bono al Trabajo de la Mujer, así como también, fueron atendidas más de 1.200.000 personas en el Programa de Intermediación Laboral, el cual permitió que más de 300.000 trabajadores/as fueran beneficiados/as con el proceso de vinculación laboral. Cabe destacar, que más de 2.400.000 trabajadores/as fueron capacitados a través de Franquicia Tributaria.

El Instituto de Previsión Social, mediante sus 189 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles distribuidas desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de Magallanes y de la Antártica Chilena, logró prestar en promedio más de 4 millones de atenciones presenciales anuales durante el período 2018-2021, las que se suman a los millones de atenciones realizadas a través de sus diversos canales de atención habilitados para todo el país. Por otra parte, el Instituto aportó significativamente al éxito de algunos programas de la nueva agenda social como, por ejemplo, el bono de ayuda familiar (BAF) o el aporte familiar permanente. Asimismo, como parte del plan de emergencia económica del Gobierno, el Servicio implementó el pago del bono de emergencia COVID, el ingreso familiar de emergencia (IFE) y el bono COVID navidad. Todo esto también fue posible, gracias a los diversos convenios de colaboración suscritos con otras entidades públicas, que tuvieron como objetivo acercar el Estado a la ciudadanía.

Por parte del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron en total más de M\$ 80.000.000 en pensiones en régimen durante el período 2018-2021. Asimismo, gracias a la digitalización de procesos y a la mejora en los procedimientos, se logró disminuir de 61 a 34 días la tramitación y pago del Subsidio de Incapacidad Laboral-SIL, a pesar de que las solicitudes transitaron desde los 15 mil a los 69 mil subsidios en los últimos cuatro años. En materia preventiva, el Instituto llevó a cabo más de 60 mil actividades de capacitación, presentando un incremento importante en la modalidad remota gracias al fortalecimiento de su plataforma virtual y para hacer frente a los efectos de la crisis sanitaria. Y, por último, en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Servicio tuvo un incremento significativo en la cantidad de denuncias recibidas, desde 22 mil ingresadas el año 2018 a 55 mil durante el año 2021, lo que conllevó una serie de mejoras en el proceso de calificación de dichas denuncias, permitiendo aumentar el porcentaje de denuncias con resolución de calificación a un 97% el año 2021 y a una disminución en el tiempo promedio de tramitación, anteriormente mencionado.

Respecto a la labor realizada por la Superintendencia de Pensiones, podemos destacar el aumento significativo en la atención de usuarios/as, a través de sus distintos canales, logrando resolver desde cien mil hasta casi los cuatrocientos mil requerimientos en un año. Lo anterior, fue posible gracias a la implementación de nuevas metodologías de trabajo, entre ellas las respuestas automatizadas, que permitieron disminuir el tiempo promedio de respuesta de 9 a 6 días. En el ámbito de la fiscalización, 70 procesos sancionatorios culminaron en multas por un monto total que superó las UF 60.000. En cuanto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales (CMR), éstas tramitaron más de 240 mil solicitudes de calificación de invalidez y se fortaleció el proceso de fiscalización a los médicos integrantes y asesores de dichas comisiones. Y, por último, en materia regulatoria, la Superintendencia emitió más de un centenar de normas para sus entidades reguladas (AFP, IPS y AFC).

En cuanto al rol de la Superintendencia de Seguridad Social, incrementó considerablemente la emisión de dictámenes, los cuales han favorecido a miles de usuarios/as que recurren al Servicio mayoritariamente por reclamaciones de sus licencias médicas. Asimismo, en su rol fiscalizador, la institución jugó un papel importante en la aplicación de sanciones a profesionales médicos, contralores de ISAPRES y a mutualidades. Por otra parte, emitió diversas e importantes normativas que beneficiaron a trabajadores/as. Además, con un enfoque directo en la mejora de la atención a los usuarios/as, el Servicio implementó el Procedimiento Administrativo Electrónico-PAE, el cual permitió modernizar los procesos, aumentar la producción y posicionarse en la vanguardia del proceso de modernización del Estado.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile en materia previsional, pagó más de 800 mil pensiones en promedio cada año de este período, por un monto promedio que alcanzó los M\$ 700.000.000 por año, logrando disminuir los tiempos de pago de pensiones y montepíos. En cuanto a su plataforma de atención al beneficiario, ha logrado recuperar su nivel de atención global fuertemente afectada por la pandemia, aumentando significativamente las cifras de su canal virtual, favorecido por la cantidad de trámites digitalizados que el Servicio mantiene disponibles. Cabe destacar, que la institución ha mantenido y ampliado el alcance de su sistema de gestión de la calidad, certificado bajo la norma ISO 9001:2015.

Y, finalmente, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional a través de sus servicios profesionales, pagó durante el período más de 100 mil pensiones en promedio mensualmente, optimizando los tiempos de tramitación de éstas. En materia de salud, cumplió un importante rol de apoyo durante esta pandemia, por cuanto financiaron casi 700 mil prestaciones de salud por intermedio de sus centros acreditados a nivel nacional, apoyando a la red pública de salud recibiendo a pacientes no COVID-19 para darles continuidad en sus tratamientos. Pero a su vez, realizó la reconversión en sus centros de Santiago y Valparaíso, en directo apoyo a hospitales públicos en su lucha contra la pandemia.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la institución, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de todo su quehacer y los logros más relevantes del período 2018-2021.

Patricio Melero Abaroa
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se creó en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo" y actualmente tiene presencia a nivel nacional a través de sus Direcciones Regionales dispuestas en las 16 regiones del país, la Dirección Nacional está ubicada en Huérfanos 1273, piso 11, comuna de Santiago.

Su misión es "Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral."

Sus principales funciones son:

1. Capacitación y apoyo a la contratación: Implementa y administra acciones y programas de capacitación con foco en la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. A través de los siguientes instrumentos/ programas: Franquicia tributaria de capacitación, Programas de capacitación y Subsidios al empleo
2. Iniciativas para la Búsqueda de Empleo: Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional para las trabajadoras y trabajadores y personas desocupadas, a través de las iniciativas Busca Empleo que están en la web de SENCE, entre ellas tenemos los Fondos Concursables para las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), las Ferias Laborales, las plataformas Laborales de las regiones de Arica, Antofagasta y Región Metropolitana; la Plataforma digital de Orientación Laboral en Línea y Sence Móvil.
3. Supervisar y fiscalizar: Supervigilar el sistema nacional de capacitación y difundir información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema.
4. Analizar para mejorar la empleabilidad: Conocer y analizar el comportamiento laboral a través de los Observatorios Laborales, para implementar acciones que incentiven la empleabilidad y fomenten la calidad de los servicios que presentan las instituciones ejecutoras de capacitación (OTEC).

Adicionalmente el Servicio financia programas a través de las siguientes líneas:

1. Transferencias al Sector Público: Sence transfiere recursos a seis organismos del Estado- Fuerzas Armadas, Gendarmería, SENAME e INDAP- que presentan población en condiciones de vulnerabilidad social, para que se capaciten en oficios que les entreguen herramientas que promuevan su inserción laboral.

2. Proyecto +R: Mesa de trabajo público-privada, que recoge la experiencia y buenas prácticas, en materias de intervención psico - laboral a población infractora de ley, basándose principalmente en los procesos realizados por Gendarmería de Chile, SENCE, Ministerio de Justicia y la Corporación Cimientos, ligada a la Cámara Chilena de la Construcción.

3.Fondo de Desarrollo Regional (FNDR): El Sence, en conformidad a las estrategias de desarrollo de los Gobiernos Regionales (GORE), financia programas de capacitación o iniciativas de empleo para que las personas con bajos niveles de escolaridad y calificación laboral puedan mejorar sus niveles de empleabilidad y participación en sectores productivos.

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2021 fue muy superior al de años anteriores, con un total de M\$1.870.019.383, de ese total M\$1.686.855.060 corresponden a recursos del Fondo de Emergencia Transitorio, destinados a la reactivación del mercado laboral en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, a través de los Subsidios al Empleo: Contrata, Regresa, Protege e IFE Laboral. Dicho presupuesto representó un 18% del presupuesto aprobado por Ley para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ahora bien, a efectos de análisis de la ejecución presupuestaria, se deben analizar ambos programas presupuestarios por separado, el Programa Presupuestario P-01 SENCE con el presupuesto regular del Servicio, alcanzó una ejecución del 89,2% respecto de su presupuesto inicial, y de un 94,4% respecto de su presupuesto final. Por su parte, el Programa Presupuestario P-50 COVID-19, el cual reunía los recursos para la implementación y ejecución de los Subsidios al Empleo, alcanzó una ejecución del 58,3% de su presupuesto inicial y un 92,7% de su presupuesto final.

En cuanto a su dotación, el Servicio cuenta con 669 funcionarios a nivel nacional, correspondiendo un 58% a mujeres (387) y 42% a hombres (282). De este total, un 71% corresponde al estamento profesional, 19% a técnicos, 7% a administrativos y 3% a directivos. En cuanto a grupos de edad, el 66% de la dotación se encuentra entre los 30 y 49 años, un 27% en el segmento 30 a 39 años y un 39% entre 40 y 49 años.

Al igual que el 2020, el año 2021 continuó siendo marcado por la pandemia, las cifras del mercado laboral del INE muestran que en el primer trimestre móvil del año la tasa de desocupación fue de un 10,4% y finalizó en un 7,2% (trimestre móvil octubre - diciembre 2021). En esa línea se continúan implementando los Susidios al Empleo como medida para el fomento al empleo y creación de nuevos puestos de trabajo. A través de Regresa y Contrata se reciben 813.189 postulaciones. Los Subsidios Protege y al nuevo Empleo - IFE Laboral, lograron beneficiar a más de 746 mil personas. Por su

parte, a través del Subsidio al Empleo Joven, 260.484 jóvenes reciben al menos un pago y otras 352.293 mujeres a través del Bono al Trabajo de la Mujer.

Por su parte, 244.147 personas fueron atendidas por el Programa de Intermediación Laboral, de ese total, 123.991 mil fueron orientados laboralmente y más de 72 mil personas fueron vinculadas a un puesto de trabajo. Asimismo, en el año 2021 continuó también el servicio entregado a través de la plataforma de Orientación Laboral en línea, a través de la cual se atendieron más de 4.600 usuarios únicos y de un total de 8.950 horas agendadas, el 79% de ellas fue realizada.

En cuanto a los programas de Capacitación, hay que señalar que se mantuvo afectada la ejecución, por cuanto los cursos presenciales estuvieron suspendidos hasta el 31 de agosto para el caso de comunas en cuarentena, esto con el fin de cuidar y proteger la salud de usuarios, colaboradores y trabajadores. Con todo, en términos de resultados tenemos 40.514 personas que participaron de un curso de capacitación financiado por los programas regulares de SENCE y 417.830 trabajadores fueron capacitados mediante la Franquicia Tributaria, la que mejoró su cobertura respecto al 2020 (343 mil trabajadores). Asimismo, se registraron 136.418 participantes en los Cursos en Línea y 24.387 personas en cursos de Becas Laborales.

Además de destacar los logros de los programas de Capacitación y Empleo, es importante considerar que los dos últimos años marcados por la pandemia y el teletrabajo significaron un enorme desafío operacional para SENCE, el cuál gracias a los avances en la digitalización de los procesos, continuó operando y entregando todos los servicios durante todo este período. El foco de la digitalización se concentró en la eliminación de tramites en papel, disminución de tiempos de procesamientos y respuesta y eliminación de filas. Los principales logros en este ámbito se concentran en cambiar a un sistema de pagos en línea, la implementación de la firma electrónica avanzada, habilitar todos los sistemas para el teletrabajo, un gestor documental para la firma de documentos, la oficina de partes electrónica, entre otras medidas que permitieron mantener la continuidad operacional del servicio y alcanzar los objetivos.

Finalmente, para el periodo 2022, continúan los desafíos asociados a la emergencia sanitaria. Aun cuando la tasa de desempleo ya se encuentra en los niveles previos a la pandemia, la tasa de participación laboral continúa por debajo y con mayor impacto en jóvenes, mujeres y adultos mayores, por lo que el Servicio deberá continuar promoviendo y ejecutando la implementación de instrumentos que ayuden a la recuperación del empleo. Adicionalmente la pandemia ha acelerado la transformación digital en algunas industrias, por lo que el desafío hacia la reconversión laboral y el cierre de brecha continúa con mayor fuerza.

RICARDO RUIZ DE VIÑASPRE RENCORET

DIRECTOR NACIONAL

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

El periodo 2018 y 2021 estuvo marcado por el estallido social de fines del 2019 y mayoritariamente por la emergencia sanitaria por el COVID 19 durante los últimos 2 años. La tasa de desempleo alcanzó un máximo de 13,1% en el periodo mayo-julio 2020 y se mantuvo por 13 meses consecutivos por sobre el 10%, bajando en los últimos dos periodos a los niveles previos a la pandemia con un 7,2% en el trimestre oct-dic 2021. Al mismo tiempo la tasa de participación laboral cayó a un mínimo de 51,8% en el periodo mayo-julio 2020 manteniéndose por debajo del 60% por 20 meses y aún sin llegar a la tasa previo a la emergencia sanitaria. Chile llegó a tener más de 1 millón de personas desempleadas y a perder más de 2 millones de empleos lo que significó un desafío mayor para este Servicio y la implementación de instrumentos que ayudaran a la recuperación del empleo.

Durante los años 2018 a 2021 se registraron más de 5,7 millones de participantes a nivel nacional en los distintos programas de capacitación y empleo de SENCE, con un fuerte aumento desde fines del año 2020 debido a la implementación de los subsidios de emergencia.

Como un incentivo para fomentar la contratación y la creación de nuevos empleos, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de SENCE, creó una serie de subsidios de emergencia, los cuales buscan que los trabajadores se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio monetario por la relación laboral que se crea. En el último trimestre del año 2020 se implementan los subsidios Contrata y Regresa y durante el 2021 el subsidio Protege e IFE Laboral, alcanzando más de 1,6 millones de beneficiarios.

Además de la cobertura alcanzada en los nuevos subsidios de emergencia, durante estos 4 años, más de 1,1 millones de jóvenes recibieron el Subsidio al Empleo Joven y más de 1,5 millones de mujeres cobraron el Bono al Trabajo de la Mujer.

Junto con esto y con 2 años marcados por la pandemia, hubo varios meses donde se suspendieron las capacitaciones presenciales y a fin de dar continuidad a los programas se implementó un procedimiento de traspaso de cursos presencial a e-learning. Para estos efectos se habilitó un sistema informático llamado "Aula Digital", el cual permitió mantener la oferta de capacitación para los distintos grupos objetivos. Además, continuó el desarrollo y crecimiento de las alianzas de Cursos en línea para entregar capacitación gratuita.

Durante este periodo se registraron más de 145 mil personas beneficiarias de los programas presupuestarios de capacitación y certificación de competencias laborales y adicionalmente más de 800 mil inscripciones a los Cursos en Línea.

Por su parte, más de 1,2 millones de personas fueron atendidas por el Programa de Intermediación Laboral donde más de 500 mil personas fueron orientados laboralmente y se realizó la vinculación laboral de más de 300 mil trabajadores.

La pandemia también significó transformar digitalmente los servicios de intermediación laboral a través de la implementación de la Plataforma de Orientación Laboral en Línea y el desarrollo de ferias laborales en Línea en todas las regiones del país. Durante los 4 años se desarrollaron más de 100 ferias tanto presencial como en línea a nivel regional y nacional totalizando más de 110 mil asistentes.

Conjuntamente a lo señalado, se otorgaron 4.562 bonificaciones a la contratación tanto a jóvenes como adultos mayores y más de 2,4 millones de trabajadores(as) se capacitaron a través de Franquicia Tributaria.

Por último, los dos últimos años con cuarentena, contagios y teletrabajo significaron un desafío operacional para el Servicio el cuál gracias a los avances en la digitalización de los procesos, continuó operando y entregando todos los servicios durante todo el periodo de pandemia. El foco de la digitalización se concentró en la eliminación de tramites en papel, disminución de tiempos de procesamientos y respuesta y eliminación de filas. Los principales logros en este ámbito se concentran en cambiar a un sistema de pagos en línea, la implementación de la firma electrónica avanzada, habilitar todos los sistemas para el teletrabajo desde Teams, SharePoint, gestor documental para la distribución, visación y firma de documentos, oficina de partes electrónica, entre otras medidas que permitieron mantener la continuidad operacional del servicio y alcanzar los objetivos.

Logros de los objetivos estratégicos

1.1.1 Objetivo Estratégico 1

Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales.

Con respecto a capacitación para mejorar la empleabilidad durante el periodo 2018 - 2021 se registraron más de 145 mil beneficiarios en los cursos de capacitación en los programas del Servicio y más de 800 mil inscripciones en Cursos en Línea, además de 23.075 trabajadores que certificaron sus competencias laborales.

Adicionalmente se logró una cobertura en capacitación a través de Franquicia Tributaria de 2,4 millones de personas. En el periodo se otorgó, por su parte, 4.562 bonificaciones a la contratación de trabajadores; 1.274 por experiencia mayor y 3.288 por la línea aprendices.

Algunos de los principales avances son:

- **Pago por Empleabilidad:** Se instala en las bases de concurso público, en todos los programas del FONCAP un porcentaje del pago asociado a la empleabilidad, el cual se mide por los resultados obtenidos de inserción laboral una vez finalizado el curso de capacitación.
- **Cursos en línea masivos:** Se crean alianzas estratégicas sin costo para el estado para entregar cursos online masivos. Más de 100 cursos a disposición, sin requisitos y abiertos a mayores de 18 años con RUT, alcanzando más de 800 mil inscripciones.
- **Cursos en modalidad e-Learning:** Se desarrolla plataforma online Aula Digital la que es una plataforma de aprendizaje en línea (e-learning), desarrollada por el Servicio para brindar oferta de capacitación en línea y de calidad a la ciudadanía. Esta plataforma está disponible para los Ejecutores para desarrollar cursos e-learning (60% v/s 40% LMS propios). Adicionalmente y en el marco de la pandemia se flexibilizó el traspaso de la modalidad de instrucción de los cursos de tipo presencial a e-learning, esto a fin de continuar con el desarrollo de capacitaciones pese a las restricciones de movilidad y aforo por la pandemia. Esto corresponde a un gran avance en términos de transformación digital logrando iniciar 1.126 cursos el 2020, y 1.492 cursos el año 2021.
- **Creación de Programas:** Se crea Reconversión Laboral con foco en Clase Media y Nuevos Empleos atendiendo a 5.436 beneficiarios y Experiencia Mayor con foco en adulto mayor que buscan emplearse y seguir activos en el mercado laboral con 1.274 beneficiarios en estos 4 años.
- **Talento Digital:** se desarrolla un nuevo programa en conjunto con la industria que busca formar a los programadores que la industria necesita generando un “match” entre la demanda laboral y oferta de capacitación con foco Digital y alta empleabilidad.
- **Nuevo Buscador de cursos:** a través del portal institucional <https://eligemejor.sence.cl/BuscarCursoNuevo/PorPrograma>, se puede acceder al Buscador de Cursos en Línea para facilitar la postulación de la ciudadanía entregando información de satisfacción que los usuarios declaran de los cursos anteriores y una nota de empleabilidad de los ejecutores en base a los resultados de cursos ejecutados.
- **Mejoras a la Franquicia Tributaria:** se mejora el incentivo del uso de la FT a través de un aumento en el valor hora franquiciable en pre y post contrato, es decir para aquellas acciones de capacitación para personas que se encuentran desempleadas, por medio del contrato de capacitación (Precontrato) para eventuales trabajadores, y, a través del post contrato para ex trabajadores de una empresa; ambas herramientas para apoyar a personas desempleadas en sus procesos de capacitación y reconversión laboral.

En el área de empleo durante este periodo de 4 años se proporcionaron más de 2,6 mill Subsidios al Empleo (57% corresponde al Bono al Trabajo de la Mujer y 43% al Subsidio al Empleo Joven).

En cuanto al compromiso de “Desarrollar un Nuevo Sistema de Intermediación Laboral”, se desarrolló y articuló una red de intermediación laboral que cuenta con 5 plataformas de intermediación: 1) Oficinas Municipales de información Laboral (OMIL), 2) Plataformas SENCE, en donde se ofrece el servicio a personas en búsqueda de

empleo de manera 100% presencial, 3) Plataforma virtual Orientación Laboral en Línea, 4) Ferias Laborales y 5) Móvil Busca Empleo que, en un trabajado coordinado, permiten cumplir con los siguientes principios de operación de una red de intermediación laboral:

- Multicanalidad del sistema de intermediación
- Desarrollo de nuevos servicios de intermediación laboral (presenciales y digitales)
- Sistemas de incentivos a la mejor atención y mejores resultados (colocación)
- Gestión de Empresas (disponibilización de puestos de trabajo).

En términos de resultados, más de 1,2 mill de personas fueron atendidas por el Programa de Intermediación Laboral donde 518.492 fueron orientados laboralmente y se gestionó la vinculación laboral de 317.898 trabajadores.

Algunas de las principales iniciativas desarrolladas en materia de Empleo son:

- **Orientación Laboral en línea:** Se implementa una Plataforma de Orientación Laboral en línea <https://sence.gob.cl/personas/orientacion-laboral>, la cual incluye 450 horas de orientación via streaming por semana y talleres. Durante el año 2021 se atendieron 4.621 personas a través de este servicio.
- **Móvil Busca Empleo:** Se implementa una plataforma móvil de intermediación laboral que recorre por 272 comunas a lo largo de Chile durante el año 2019 y atiende en todo el periodo a más de 15 mil personas, logrando la vinculación de 1.217 personas.
- **Ferias Laborales:** Se realizan 101 ferias tanto presencial como en línea a nivel regional, macrozona y nacional totalizando más de 115.295 asistentes y logrando levantar más de 270 mil vacantes para puestos de trabajo.
- **Mejoras al Sistema de Intermediación Laboral:** durante este periodo se logran importantes avances estructurales en los siguientes ámbitos: estructura y estrategia de categorización de OMIL, convenios FOMIL, identificación y gestión de indicadores clave / Ranking OMIL, mejoras a la BNE (rol de sistema de gestión de la red de IL) y presupuesto asignado a la operación de las OMIL.
- **Oficinas SENCE de Intermediación Laboral:** Se implementan 2 nuevas oficinas, adicional a la Plataforma Arica de intermediación laboral: Antofagasta y Metropolitana.
- **Mejoras a los subsidios SEJ y BTM:** se diseña propuesta que tiene por objetivo establecer un sistema único de subsidios al empleo que permita aumentar la participación y la ocupación en el mercado laboral de grupos vulnerables tales como jóvenes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad, creando una sola ley que agrupe a todos los grupos vulnerables en reemplazo de las dos leyes hoy existentes para regular el Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) junto con solucionar los problemas actuales de diseño de estos subsidios respecto a requisitos, montos, reajuste, formas de pago y aspectos administrativos que permitan un mejor entendimiento y gestión de estos instrumentos y por último considera la incorporación de un instrumento que permita incentivar el mercado laboral en tiempo de crisis flexibilizando los grupos objetivos y montos del subsidio.

2. Objetivo Estratégico 2

Desarrollar las capacidades institucionales para identificar y entender las necesidades y barreras de entrada de las personas frente al mercado del trabajo y los requerimientos de capital humano presentes y futuros de los sectores productivos, orientando en torno a ellos la oferta programática del Servicio.

Con respecto a mejorar las capacidades institucionales para el levantamiento del requerimiento humano y competencias necesarias se pueden destacar los siguientes logros:

- **Instalación de la red de Observatorios Laborales:** Desde el 2021 se genera la línea presupuestaria para financiar la instalación de una red de Observatorios Laborales lo que permite su continuidad y fortalecimiento a lo largo de todo Chile. Estos permiten generar información territorial y sectorial sobre las brechas entre oferta y demanda de oficios y competencias laborales para orientar decisiones de todos los actores que participan del ecosistema formativo y laboral con información empírica y de calidad.
- **Instalación del Nuevo Sistema de Prospección Laboral:** El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo crea el nuevo Sistema de Prospección en el cual participa el Observatorio Laboral de SENCE como principal ejecutor técnico de los distintos estudios de prospección.
- **Mayor Calidad y Vinculación con Demanda Laboral:** Se amplía los oferentes de capacitación (CFT, IP y Universidades) generando mayor competencia y calidad. Al mismo tiempo los oferentes pueden ofrecer los cursos, y ellos comprometen tasa de inserción laboral incentivando la vinculación con Empresas y Mercado.
- **Se crean proyectos con la Industria** como Talento Digital, Alfabetización Digital, Talento Minero, Talento Construcción vinculados en su esencia a la empleabilidad y el levantamiento de necesidades de la industria
- **Se crea la unidad de empresas** que busca generar una mayor conexión de los servicios entregados por SENCE con las empresas generando 4 alianzas con los principales gremios del país y asesorando a más de 3.200 empresas a lo largo de Chile durante el año 2021.

1.1.

Elevar los estándares de calidad y transparencia en la provisión de los productos estratégicos, fortaleciendo y modernizando la gestión del Servicio y promoviendo la articulación interna y con los actores del sistema de formación para el trabajo

Con respecto a mejorar los estándares de calidad y transparencia y la modernización de la gestión del Servicio se pueden destacar los siguientes logros:

- **Mejora en el desempeño institucional a través de los instrumentos de control de gestión disponibles:** A través de esta iniciativa se desarrollan mejoras sustanciales en la formulación de objetivos, indicadores y metas del Convenio de Desempeño Colectivo y Alta Dirección Pública, generando objetivos desafiantes, claros y transversales que permiten

mejorar tiempos de respuesta y alinear a los equipos para el logro de los objetivos del servicio.

- **Homologación y optimización de procesos de bases de concursos públicos para el FONCAP:** Se homologa el proceso en las bases para mantener los mismos criterios de evaluación en todos los programas que permita dar mayores certezas y transparencia a la industria de capacitación. Se mejoran los criterios de evaluación buscando mejorar la calidad de los oferentes seleccionados. Junto con lo anterior se elimina gran cantidad de papeles y burocracia.
- **Desarrollo de una estrategia de canales y atención de usuarios:** Se busca mejorar la calidad de atención de SENCE a sus usuarios, a partir del uso eficiente de los distintos canales de atención para lo cual se encuentra en proceso la definición de un modelo de gobernanza de canales, la redefinición de los viajes de usuario, optimización del mix de canales de atención e incorporación de nuevos canales, entre otros.
- **Evaluación de Impacto:** Se complementa el sistema de evaluación de programas existente, compuesto por encuestas de satisfacción, evaluaciones de implementación, encuestas de seguimiento laboral y reportes laborales con evaluaciones de impacto no experimentales las que, mediante el análisis de datos administrativos y la aplicación de diversas metodologías estadísticas, entregan resultados causales, es decir, que son atribuibles directamente a la acción de la política pública en cuestión, respecto a la efectividad de los programas en cumplir su cometido. A la fecha ya se ha realizado una evaluación para Capacitación en Oficios año 2017 y año 2018, Aprendices año 2017 y Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer años 2016 - 2017 y durante 2022 se espera incorporar 4 nuevos programas.

Por último, en cuanto al compromiso de Gobierno de sacar adelante el Proyecto de Ley de Modernización del SENCE, señalar que este se encuentra en el Senado, ya fue aprobado en la Cámara de Diputados.

3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

El año 2021 continuó siendo marcado por la pandemia, las cifras del mercado laboral del INE muestran que en el primer trimestre móvil del año la tasa de desocupación fue de un 10,4% y finalizó en un 7,2% (trimestre móvil octubre -diciembre 2021). En esa línea se continúan implementando los Programas de Empleo, en donde los Susidios al Empleo han sido fundamentales como medida para el fomento al empleo y creación de nuevos puestos de trabajo. A través de Regresa y Contrata se reciben 813.189 postulaciones. Los Susidios Protege y al Nuevo Empleo Empleo - IFE Laboral, lograron beneficiar a más de 746 mil personas. Por su parte, a través del Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), se logra que 612.772 beneficiarios reciban al menos un pago. De ellos, 260.484 corresponden a SEJ y 352.293 a BTM.

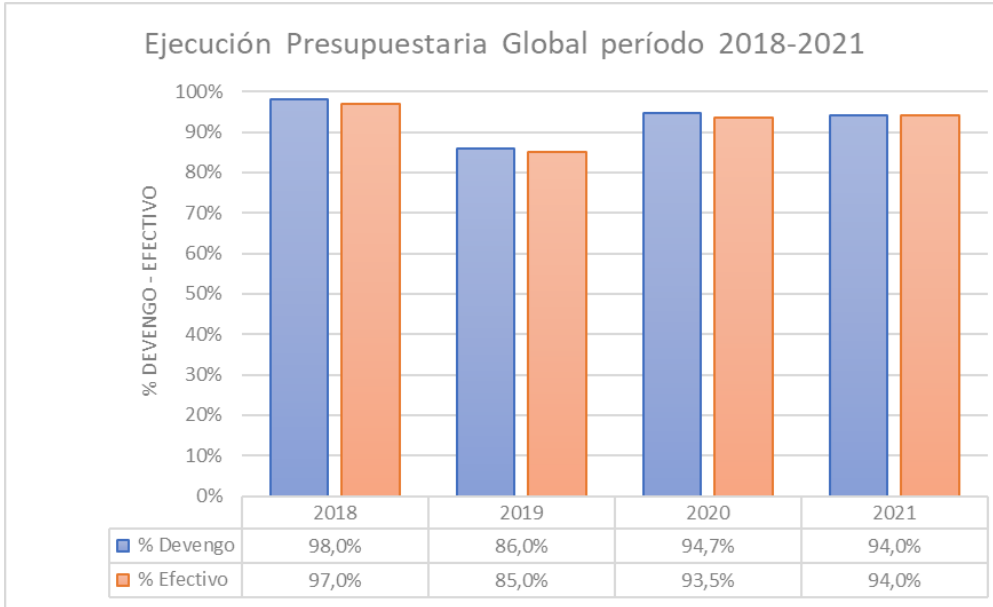
Asimismo, a través de las distintas acciones de Intermediación Laboral que realiza SENCE, 244.147 personas fueron atendidas, de ese total, 123.991 fueron orientados laboralmente y 72.409 se vincularon directamente con un puesto de trabajo. Igualmente, durante el 2021 se continuó también el servicio entregado a través de la plataforma de Orientación Laboral en línea, a través de la cual se atendieron 4.612 usuarios únicos y se realizaron 7.107 horas de 8.949 horas agendadas, con un 71,4% de cumplimiento. Se realizaron también 185 talleres de empleabilidad, con 4.416 participantes. Cabe destacar, que la plataforma ha sido evaluada por los usuarios con un promedio de nota 6,7.

En cuanto a los programas de Capacitación, señalar que se mantuvo afectada la ejecución, por cuanto los cursos presenciales estuvieron suspendidos hasta el 31 de agosto para el caso de comunas en cuarentena, en tanto que aquellas en fase 2,3,4 y 5 pudieron iniciar respetando los aforos definidos por la autoridad sanitaria. Esto con el fin de cuidar y proteger la salud de usuarios, colaboradores y trabajadores. Con todo, en términos de resultados tenemos que 619.149 personas participaron de un curso de capacitación. De este total, 40.514 personas se capacitaron en cursos financiado por los programas regulares de SENCE, en tanto que 417.830 trabajadores fueron capacitados mediante la Franquicia Tributaria, la que mejoró su cobertura respecto al 2020 (343 mil trabajadores). Asimismo, se registraron 136.418 participantes en los Cursos en Línea y 24.387 personas en cursos de Becas Laborales.

En el marco de la emergencia sanitaria, es importante destacar que se logró ejecutar en un 86% el plan de fiscalización de programas de Capacitación y Empleo, llevándose a cabo más de 6 mil fiscalizaciones, las que implicaron en su mayoría revisiones documentales y a cursos modalidad e-learning.

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2021 fue muy superior al de años anteriores, con un total de M\$1.870.019.383, de ese total M\$1.686.855.060 corresponden a recursos del Fondo de Emergencia Transitorio, destinados a la reactivación del mercado laboral en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, a través de los Susidios al Empleo: Contrata, Regresa, Protege y Subsidio al Nuevo Empleo - IFE Laboral. Ahora bien, a efectos de análisis de la

ejecución presupuestaria, se deben analizar ambos programas presupuestarios por separado, el Programa Presupuestario P-01 SENCE con el presupuesto regular del Servicio, alcanzó una ejecución del 89,2% respecto de su presupuesto inicial, y de un 94,4% respecto de su presupuesto final. Por su parte, el Programa Presupuestario P-50 COVID-19, el cual reunía los recursos para la implementación y ejecución de los Subsidios al Empleo, alcanzó una ejecución del 58,3% de su presupuesto inicial y un 92,7% de su presupuesto final.



Respecto de la ejecución del Subtítulo 24 del Programa Presupuestario P-01 SENCE, durante el año 2021 tuvo una ejecución del 93,4% respecto del presupuesto final, ejecutándose un total de M\$ 127.948.457, de los cuales M\$ 12.255.658 corresponden a arrastre presupuestario y M\$ 115.692.798 a llamados del año 2021. Asimismo, tanto el monto ejecutado, como el porcentaje de recursos ejecutados es inferior al del año 2020, considerando que así como la ejecución misma de los programas de Capacitación y Empleo se ha visto afectada por la pandemia en los años 2020 y 2021, esto se ha reflejado consecuentemente en la ejecución del presupuesto del Servicio.

En cuanto a las coberturas establecidas a partir del presupuesto asignado en el Programa Presupuestario P -01 SENCE, se logró una cobertura total de 897.438 beneficiarios en los distintos programas, de ellos, 625.064 son mujeres y 270.884 hombres. Dicho resultado se traduce en un 121% de cumplimiento de las metas. Por su parte, con los recursos extrapresupuestarios, el Servicio alcanzó una cobertura total de 578.635 personas, de ellos, 283.655 mujeres y 294.980 hombres, con una inversión pública que ascendió a M\$102.034.447.

Las siguientes tablas muestran los resultados globales de los productos estratégicos definidos para el período: Programas de Formación y Servicios o instrumentos de Empleo.

Cumplimiento de Coberturas y Presupuesto Año 2021

Subt 24, Programas de Formación	Cobertura 2021	Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuest o Ejecutado M\$	% ejecución
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.500	738	613	1.351	54%	\$827.326	\$711.909	86%
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	7.500	3.421	1.987	5.408	72%	\$2.264	\$2.262	100%
Programa Fórmate para el Trabajo	22.184	11.583	7.772	19.355	87%	\$16.668	\$13.667	82%
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.500	579	651	1.230	82%	\$1.215	\$1.174	97%
Certificación de Competencias Laborales	9.000	2.444	4.930	7.374	82%	\$1.864	\$1.726	93%
Programa de Reconversión Laboral	4.625	1.063	1.368	2.431	53%	\$2.642	\$2.134	81%
Transferencias al Sector Público	4.828	551	2.814	3.365	70%	\$2.273	\$2.273	100%
Totales	52.137	20.379	20.135	40.514	78%	\$854.252	\$735.145	86%

Subt 24, Servicios o Instrumentos de Empleo	Cobertura 2021	Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% ejecución
Atendidos Intermediación Laboral	No aplica	115.666	126.991	244.147	No aplica	\$7.558	\$7.235	96%
Intermediación Laboral Orientados	No aplica	61.358	62.430	123.991	No aplica			
Intermediación Laboral Vinculados	97.390	31.270	40.983	72.409	74%			
Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	245.000	136.726	123.758	260.484	106%	\$41.668	\$40.836	98%
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	350.000	352.293		352.293	101%	\$57.386	\$53.279	93%
Total	692.390	604.685	250.749	856.924	124%	106.612	101.350	95%

Nota: En el total de atendidos se incluyen 1.490 atendidos, 203 orientados y 156 personas vinculadas, de las cuales no se dispone de información de sexo. En el total de coberturas sólo se suman los atendidos de intermediación laboral y no los componentes de orientados y vinculados, ya que esas personas reciben inicialmente atención.

Subtítulo 24, Servicios o Instrumentos de Empleo - Subsidios de Emergencia Transitorios	Total Postulaciones y Beneficiarios año 2021			Ejecución Presupuesto 2021		
	Mujer	Hombre	Total	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Contrata	446.508	316.172	762.680	\$700.000	\$643.634	92%
Regresa	23.690	26.869	50.559			
Subsidio al Nuevo Empleo - IFE Laboral	307.332	394.242	701.574	\$319.606	\$301.271	94%
Protege	44.752	17	44.769	\$40.000	\$37.525	94%
Totales	822.282	737.300	1.559.582	\$1.059.606	\$982.430	93%

Nota: En Contrata y Regresa la información corresponde a número de postulaciones. La ejecución presupuestaria de los Subsidios al Empleo, está contenida en el Programa Presupuestario P-50 SENCE, que forma parte del Fondo de Emergencia Transitorio, destinado a la reactivación del mercado laboral en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Otras Asignaciones Subt. 24 Transferencias Corrientes	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Seguros	\$84	\$84	100%
Organismos Internacionales	\$12	\$8	67%
Otros Programas	\$2.572	\$2.558	99%
Totales	\$2.668	\$2.650	99%

Nota: En otros programas incluye Programa Más Capaz, Observatorio Laboral y Convenio Chile Valora.

Total ejecución Subt. 24	Cobertura 2021	Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Vigente M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% ejecución
Total	744.527	625.064	270.884	897.438	121%	960.864	836.495	87%

Otras líneas no presupuestarias ejecutadas por el Servicio	Mujer	Hombre	Total	Inversión Pública M\$
Franquicia Tributaria	182.121	235.709	417.830	\$98.776.083
Becas Laborales	17.164	7.223	24.387	\$3.258.364
Cursos en Línea	84.370	52.048	136.418	-
Totales	283.655	294.980	578.635	\$102.034.447

1. Programas de Formación

Durante el 2021, en un segundo año marcado por la pandemia, la ejecución de los cursos de capacitación fue conforme con las restricciones de aforo determinadas por la autoridad sanitaria para la realización de capacitación presencial. De esta forma, se continuó promoviendo e implementando la modalidad e-learning de capacitación y a la vez desde el segundo semestre, se comenzó con la reanudación de cursos suspendidos producto de la pandemia. Asimismo, se fortalecieron las alianzas necesarias para continuar con la oferta de Cursos en Línea, que han permitido que miles de personas accedan a capacitación gratuita en áreas relevantes del mercado laboral y que entregan competencias para la empleabilidad.

A continuación, se muestra el resultado de cada uno de estos programas, que tienen como principal objetivo mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia en el mercado laboral de las personas, a través una oferta programática de calidad a nivel nacional, que incluye programas de formación y certificación laboral para el cierre de brechas de competencias que facilitan su inserción en el mercado laboral.

1.1. Fómrate para el Trabajo: Este Programa busca generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, para aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos. Para lo anterior, el programa ofrece líneas de acción, orientadas a distintos públicos y estrategias diferenciadas de formación para el trabajo.

Durante el año 2021, un total de 19.355 personas participaron en el Programa Capacitación en Oficios. La ejecución presupuestaria del periodo fue de 82% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Fórmate para el Trabajo	22.184	11.583	7.772	19.355	87%	\$16.668	\$13.667	82%

1.1.1 Fórmate para el Trabajo Línea Registro Especial: orientada a generar competencias laborales en las personas vulnerables, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, formalizarse y aumentar sus ingresos. Lo anterior, a través del desarrollo de actividades de Formación de Oficios para el empleo. Dirigido a personas pertenecientes al 60% de la población más vulnerable, según instrumento de focalización vigente definido por la autoridad competente con edades desde los 16 años al momento de postular.

Componentes: Fase Lectiva, Apoyo Socio Laboral, Fase Práctica Laboral: en cursos con salida dependiente, Fase Seguimiento: en cursos con salida independiente y Fase de Inserción Laboral (Colocación o Formalización).

Desde marzo de 2020, a propósito de la situación de emergencia sanitaria hasta la fecha, la ejecución del Programa se ha visto afectada por la suspensión de actividades de capacitación presencial, como medida para contener la propagación del COVID-19, estando sujeta a lo establecido en el Plan Paso a Paso. Al respecto y si bien se ha permitido en los cursos el traspaso de modalidad presencial a E-Learning, o ejecución Blended de manera voluntaria, su aplicación se ha visto con mayor dificultad para el programa, dado que los cursos son técnicos y se dictan bajo modalidad de "aprender haciendo", lo que exige que la capacitación en el oficio sea de forma presencial.

Con todo, al cierre del año 2021, se gestiona el proceso de inicio presencial y reinicio de cursos, considerando las restricciones de aforo vigentes. Adicionalmente y considerando las fases que incluye el programa, se gestionó la extensión de convenios y sus cauciones para que se ejecute adecuadamente lo que está en vías o proceso de inicio de arrastre de años anteriores.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Registro Especial	9.445	3.324	1.238	4.562	48%
Plurianualidad	5.199	2.876	1.613	4.489	86%
Total	14.644	6.200	2.851	9.051	62%

1.1.2. Fórmate para el Trabajo Línea Sectorial: su objetivo es generar competencias laborales en las personas vulnerables con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad en un Sector Productivo, contribuyendo a reducir el desempleo y propender a que la formación de competencias

sea eficiente, eficaz, y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado. Dirigido a personas pertenecientes al 60% de la población más vulnerable, desde los 16 años.

Componentes: Fase Lectiva e Inserción Laboral.

La ejecución ha estado afectada por las condiciones de la pandemia, no obstante, se han generado mecanismos para continuar la ejecución y es así como los cursos de transporte 2021 se han realizado a través de modalidad presencial y en modalidad Blended, de acuerdo a la normativa del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Sectorial Transporte	1.940	950	2.190	3.140	162%
Sectorial	-	862	449	1.311	-
Total	1.940	1.812	2.639	4.451	229%

1.1.3. Fómrate para el Trabajo Línea Personas en situación de Discapacidad: tiene como propósito dotar a las personas en situación de discapacidad de una cualificación técnica y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo. Orientado a personas en situación de discapacidad desde los 16 años.

Componentes: Fase Lectiva, Apoyo Sociolaboral para personas en situación de discapacidad, Práctica laboral e Inserción laboral

Dada la emergencia sanitaria, los cursos se han ejecutado tanto a través de modalidad presencial, como e-learning. Adicionalmente, en el año se publicó el llamado a selección de ejecutores 2022 del programa, cuyas bases administrativas y técnicas fueron publicadas el 11 de noviembre del año 2021.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Personas en Situación de Discapacidad	1.335	682	481	1.163	87%

1.1.4. Fómrate para el Trabajo Línea Educación y Trabajo: busca apoyar el acceso de jóvenes estudiantes de 4° año medio TP, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, mediante capacitación técnica complementaria a la especialidad del establecimiento, habilidades transversales y proceso de acompañamiento hacia la inclusión laboral o educativa, favoreciendo la empleabilidad. Dirigido a jóvenes estudiantes desde los 16 años de 4° año medio TP, pertenecientes al 60% más vulnerable de la población, y que presenten nula o escasa participación laboral

Componentes: Fase Lectiva, Práctica laboral, Apoyo socio laboral, Inserción Laboral o Continuidad de Estudios.

En el primer trimestre del año se realizó la publicación y selección de oferentes 2021, registrándose inicio y finalización de cursos y se dio continuidad al desarrollo de capacitaciones de llamados de años anteriores.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Liceos Técnicos Profesional	460	164	299	463	100%

1.1.5. Fórmate para el Trabajo Línea articulada con carreras de Educación Superior Técnico Profesional - Continuidad de Estudios: su propósito es ofrecer una alternativa de ruta formativa a través de la articulación de la Formación en el Oficio con una carrera de Educación Superior Técnico Profesional relacionada. Dirigido a personas desde los 16 años, pertenecientes al 60% más vulnerable de la población, con licencia de enseñanza media completa, que no se encuentren estudiando.

Componentes: Fase Lectiva, Apoyo socio laboral y Continuidad de estudios.

En el año se logró avanzar y dar continuidad a la ejecución de cursos de años anteriores, cuyo desarrollo fue interrumpido por la pandemia. Por su parte, de la selección de ejecutores del año 2021, fue posible iniciar y finalizar cursos en el año.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Continuidad de Estudios	1.225	478	257	735	60%

1.1.6. Fórmate para el Trabajo Línea Emprendimiento: busca generar competencias laborales en las personas vulnerables que desarrollan o pretendan desarrollar un emprendimiento económico o que trabajan en forma independiente, con el propósito de aumentar sus ingresos. Lo anterior, a través del desarrollo de actividades de formación en el oficio, mediante el Plan Formativo “Gestión de Emprendimientos”. Dirigido a personas desde los 16 años, que desarrollen o pretendan desarrollar un emprendimiento económico o que trabajen en forma independiente. En cuanto a su focalización, se orientará preferentemente como perfil de beneficiario a personas que tengan una experiencia inicial como emprendedor o productor y que requieran de los servicios del programa para generar mayor estabilidad en su relación con el mercado de trabajo.

Al terminar el año 2021, se logró avanzar en el cierre de cursos de capacitación de llamados de años anteriores. Respecto a la ejecución del llamado año 2021, se seleccionaron 132 cursos, 128 firmaron convenios y de ellos el 97% se encuentran en diferentes fases de ejecución.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Emprendimiento	2.580	2.135	342	2.477	96%

1.1.7. Fórmate para el Trabajo Línea Infractores de Ley: su objetivo es generar competencias laborales en personas infractoras de ley, pertenecientes al sistema cerrado de Gendarmería de Chile, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad.

Componentes: Fase Lectiva, Apoyo socio laboral, Inserción Laboral (sólo colocación laboral) y Seguimiento a la inserción.

Producto de la pandemia se suspendieron los cursos y a fin de poder reiniciar la ejecución en modalidad presencial, se coordinó con Gendarmería de Chile que para los sub-sistemas abierto y post - penitenciario, se aplicara el protocolo de SENCE para que pudiesen comenzar cursos de manera presencial en aquellas comunas que se encuentren en fase 2 del plan paso a paso, mientras que para el sistema cerrado y CET semi - abiertos, tendrá aplicación el protocolo de Gendarmería de Chile, por lo que en este caso los cursos presenciales podrán comenzar en aquellas unidades penales que se encuentren en fase 3.

Durante el 2021, se logró iniciar y finalizar cursos pendientes de ejecución del 2020, año también afectado por la pandemia.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021		
		Mujer	Hombre	Total
Infractores de Ley	No aplica	112	903	1.015

1.2. Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios: El Programa considera la ejecución de acciones que permitan a los dueños, socios, representantes legales y trabajadores de Micro y Pequeñas Empresas, a través de la capacitación, mejorar las competencias y la competitividad de sus empresas. Podrán postular a este programa, los trabajadores, dueños, socios y representantes legales de los micros y pequeñas empresas (MIPE).

Al cierre del último trimestre 2021, se avanzó en la ejecución de cursos. En el marco de los procesos de soporte al programa, cabe señalar que en el período se realizaron actividades regionales y nacionales de difusión, reuniones con ejecutores y direcciones regionales dando soporte técnico y múltiples gestiones a fin de fortalecer su ejecución.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	7.500	3.421	1.987	5.408	72%	\$2.264	\$2.262	100%

1.3. Becas Fondo de Cesantía Solidario: Este programa busca por medio de la capacitación, mejorar las competencias de los beneficiarios activos del Fondo de Cesantía Solidario, de modo de posibilitar su acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad.

Durante el año 2021, Becas Fondo de Cesantía Solidario registró 1.351 participantes.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Becas Fondo Cesantía Solidario	2.500	738	613	1.351	54%	\$827.326	\$711.909	86%

1.4. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: El Programa tiene como objetivo reconocer formalmente las competencias laborales de los participantes, independientemente de la forma en la que éstas hayan sido adquiridas y que si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley n° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Dirigido a personas mayores de 18 años y que posean experiencia en un perfil ocupacional asociado al Catálogo de Perfiles definido por ChileValora.

Mediante las gestiones realizadas durante el año, si bien no se logró completar la totalidad de cobertura inicial programada, se disminuyó el arrastre del programa por la emergencia sanitaria. Permitiendo de este modo que todos los contratos 2020 finalizaran, por lo que para el 2022 sólo existirá ejecución del llamado realizado durante el año y el arrastre programado 2021, generando un orden de forma más efectiva para la ejecución y cobertura del programa, mejorando en la gestión interna y proyecciones futuras.

Por último, durante el 2021 se realizaron diversas modificaciones en el Programa para poder fortalecer la empleabilidad y acceso de la certificación a distintas poblaciones objetivo. Entre otros ajustes, para el 2021 se habilitó por primera vez una plataforma para que las personas puedan realizar su postulación en línea al Programa, también se habilitaron protocolos y ajustes metodológicos para volver más eficiente el proceso de evaluación, reduciendo de este modo los distintos riesgos y, por último, focalizar la evaluación a personas desempleadas o independientes, que requieren esta herramienta para poder tener mejores oportunidades laborales.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	9.000	2.444	4.930	7.374	82%	\$1.864	\$1.726	93%

1.5. Transferencias al Sector Público: El Programa consiste en la transferencia monetaria a seis organismos de la administración del Estado: Fuerzas Armadas, Gendarmería, SENAME e INDAP para organizar, administrar y desarrollar programas de capacitación en oficio para la población proveniente de los quintiles socioeconómicos más bajos, en riesgo social y/o vulnerado en sus derechos. Cada Institución Pública suscribe anualmente un convenio de colaboración con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y define en conjunto con éste la estrategia de intervención a realizar, proponiendo en un Plan Anual los cursos de capacitación en oficio a ejecutar a la población beneficiaria del programa.

En el año 2021 se suscribieron convenios con Gendarmería, Sename, Armada, INDAP y Ejército, en total se dispuso de una cobertura de 4.828 cupos para capacitación.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Transferencias al Sector Público	4.828	551	2.814	3.365	70%	\$2.273	\$2.273	100%

1.6. Reconversión Laboral (Reinvéntate): El Programa tiene como objetivo atender las necesidades de capacitación de personas desempleadas que hayan perdido su empleo recientemente, con la finalidad de aumentar la posibilidad de que puedan reinsertarse laboralmente y a su vez de aumentar y mejorar las competencias laborales, esto a través de la entrega de un curso de capacitación a elección del participante, dentro de la oferta programática que pondrá a su disposición el SENCE.

Al cierre del 2021 iniciaron 114 cursos, los cuales corresponden a los procesos de selección de organismos ejecutores de los años 2019, 2020 y 2021. De estos cursos, se registran 2.431 participantes, con un 43% de participación de mujeres.

Dadas las restricciones derivadas de la pandemia, los cursos cambiaron su modalidad de instrucción presencial a E-Learning, lo que permitió continuar con su ejecución.

Ahora bien, cabe señalar que previo al fin del estado de excepción se levantan las medidas de suspensión de ejecución presencial y se aceleran los procesos de inicio especialmente en el último trimestre.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Reconversión Laboral (Reinvéntate)	4.625	1.063	1.368	2.431	53%	\$2.642	\$2.134	81%

1.7. Formación en el Puesto de Trabajo: El programa Formación en el Puesto de Trabajo (FPT) busca generar acciones para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación y/o de entrega de beneficios a empleadores. La línea Aprendices está dirigida a hombres y mujeres mayores de 15 y menores de 25 años (y 26 años en los casos de personas en situación de discapacidad). La línea Experiencia Mayor está dirigida a personas desempleadas de 60 años o más.

Es relevante destacar que se realizaron importantes gestiones para abrir por primera vez las postulaciones a las dos líneas del programa en el mes de enero, logrando su apertura el día 25 de enero 2021.

Durante el año 2021, un total de 1.230 personas participaron en el Programa Formación en el Puesto de Trabajo, 579 corresponden a mujeres y 651 a hombres, a través de las líneas disponibles. La ejecución presupuestaria del periodo fue de 97% sobre el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Formación en el Puesto de Trabajo	1.500	579	651	1.230	82%	\$1.215	\$1.174	97%

Línea Aprendices:

Bonificación por Contratación: SENCE bonificará a la empresa por un monto equivalente a un 50% de un ingreso mínimo mensual, según ingreso mínimo vigente, por cada mes que el aprendiz se esté formando en la empresa, con un tope de 12 meses. Si el valor del ingreso mínimo mensual es modificado, la bonificación se calculará en función del nuevo monto.

Bonificación por Capacitación: La empresa será bonificada por un monto de hasta \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos) por concepto de capacitación ejecutada a través de un OTEC o Relator Interno, por cada aprendiz contratado(a) y por una sola vez.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Formación en el Puesto de Trabajo, Línea Aprendices	1.000	375	536	911	91%

Línea Adultos Mayores (Experiencia Mayor):

Bonificación por Contratación: Bonificación mensual de 60% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por un periodo de 6 meses, renovable por 6 meses más pero solo con un 20% del IMM.

Bonificación por Capacitación: La empresa será bonificada por un monto de hasta \$400.000.- (cuatrocientos mil pesos) por concepto de capacitación ejecutada a través de un OTEC o Relator Interno, por cada persona contratado(a) y por una sola vez. La Capacitación podrá ser optativa por parte de la Empresa.

N° Participantes de la línea:

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021			
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento
Formación en el Puesto de Trabajo, Línea Experiencia Adultos Mayores	500	204	115	319	64%

2.Servicios o instrumentos de Empleo

2.1. Intermediación Laboral: El programa busca aumentar el acceso a los servicios de intermediación laboral de las personas que están buscando trabajo (desocupados y/o ocupados), mediante la participación y articulación de las Plataformas Laborales y las OMIL. A través de este programa se facilita y promueve el acceso a los siguientes servicios e instrumentos de intermediación laboral: servicio de información laboral, servicio de orientación laboral, servicio de vinculación laboral y ferias laborales.

Durante el año 2021 un total 244.147 personas fueron atendidas por el sistema de intermediación laboral (47% mujeres y 52% hombres). De ese total, 123.991 accedieron a orientación laboral (49% mujeres y 51% hombres), y 72.409 fueron vinculados laboralmente (31.270 mujeres y 40.983 hombres). La ejecución presupuestaria del periodo fue de 96% sobre el presupuesto final.

Componentes Intermediación Laboral	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Atendidos	No aplica	115.666	126.991	244.147	No aplica	\$7.558	\$7.235	96%
Orientados	No aplica	61.358	62.430	123.991	No aplica			
Vinculados	97.390	31.270	40.983	72.409	74%			

Nota: En el total de atendidos se incluyen 1.490 atendidos, 203 orientados y 156 personas vinculadas, de las cuales no se dispone de información de sexo.

Adicionalmente en intermediación laboral se desarrollaron las siguientes acciones durante el 2021:

- 30 Ferias Laborales, las que se realizaron en 14 de las 16 regiones del país, en su mayoría en modalidad virtual a través de plataforma web que puso a disposición la BNE y sólo se realizaron hacia fines del 2021, 3 ferias en modalidad presencial en las regiones de Coquimbo, Aysén y Magallanes. En

estas ferias se registraron en total más de 6 mil asistentes y 1.249 empresas y se ofrecieron más de 121 mil vacantes de empleo, superando las 106 mil del año 2020.

- Se continúan entregando los servicios de la Plataforma Orientación Laboral en Línea. Esta plataforma es parte de una iniciativa impulsada por el SENCE y enmarcada en el Plan de Reactivación del Empleo e Intermediación Laboral del MINTRAB. El objetivo general es entregar el servicio de orientación laboral de manera virtual, con la finalidad de que las personas que accedan a él puedan mejorar sus niveles de empleabilidad y como consecuencia de ello, aumentar las posibilidades de encontrar un empleo. El servicio es entregado de manera universal y de forma digital, con disponibilidad en la página web del SENCE (sección Busca Empleo, Orientación Laboral en Línea) y en ella las personas pueden acceder al servicio integral de orientación laboral a través de 4 modalidades: Auto Consulta, Talleres virtuales, Orientación laboral individual (videollamada) y Cursos en Línea. A continuación, los principales resultados de esta iniciativa:

Horas agendadas	Horas realizadas	Horas canceladas	Usuarios únicos atendidos
8.949	7.107	1.842	4.612

Como se muestra en la tabla, del total de horas agendadas durante el año 2021, se realizó un 79,4%. La evaluación de este servicio se realizó a través de encuestas de satisfacción, en donde la nota promedio obtenida fue de 6,7 (escala de 1 a 7). Por último, destacar que se realizaron **185 talleres**, donde participaron un total de 4.416 personas, promediando una asistencia de 23 usuarios/as por taller. Los talleres de empleabilidad también fueron evaluados con encuestas de satisfacción. De un total de 1.327 respuestas, la evaluación general de la actividad fue de un 6,6 y la evaluación de los relatores y su exposición fue de un 6,8 (escala de 1 a 7).

2.2 Subsidios

2.2.1. Subsidio al Empleo Joven: El Subsidio al Empleo Joven es un beneficio en dinero que otorga el Estado para mejorar el ingreso de jóvenes de 18 a 24 años, 10 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población. Para postular se requiere:

- Tener 18 a 24 años, 10 meses de edad.
- Estar trabajando de manera dependiente o independiente
- Pertenecer al 40% más vulnerable de la población (según Registro Social de Hogares).
- En caso de tener 21 años de edad o más, contar con licencia de educación media.

En el año 2021 se otorgaron 260.484 subsidios a jóvenes trabajadores (136.726 mujeres y 123.758 hombres), lo que da cuenta de 98% de la ejecución presupuestaria respecto el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo Joven	245.000	136.726	123.758	260.484	106%	\$41.668	\$40.836	98%

2.2.2. Subsidio al Empleo de la Mujer: El Bono al Trabajo a la Mujer o #BTM es un beneficio en dinero que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 años y 59 años, 11 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población. Para postular se requiere:

- Tener entre 25 y 59 años de edad (59 años con 11 meses).
- Estar trabajando de manera dependiente o independiente.
- Pertener al 40% de las familias más vulnerables de la población (según Registro Social de Hogares).

En el 2021 se entregaron 352.293 subsidios a mujeres trabajadoras y alcanzó una ejecución presupuestaria de 93% respecto el presupuesto final.

	Meta Cobertura 2021	Ejecución Cobertura año 2021				Ejecución Presupuesto 2021		
		Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% Ejecución Pptaria.
Subsidio al Empleo de la Mujer	350.000	352.293	No aplica	352.293	101%	\$57.386	\$53.279	93%

2.2.3. Subsidios de Emergencia Transitorios: Incentivo para fomentar la contratación y la creación de nuevos empleos. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de Sence, creó una serie de subsidios de emergencia, los cuales buscan que los trabajadores se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio monetario por la relación laboral que se crea. Es así como en el último trimestre del año 2020 se implementan los Subsidios Contrata y Regresa, los cuales se mantienen durante el 2021. Asimismo, este año comienzan a implementarse el Subsidio al Nuevo Empleo - IFE Laboral y Protege.

Subsidio Regresa: Es un beneficio equivalente a \$160.000 mensual por trabajador, que se le otorga a la empresa beneficiaria por un plazo de hasta 6 meses en el caso de grandes empresas y hasta por 8 meses en el caso de micro, pequeñas y medianas empresas, respecto de trabajadores postulados que, habiendo estado suspendidos en virtud de la Ley de Protección al Empleo, son reincorporados a sus funciones. En el caso de que el trabajador reincorporado sea mujer, una persona menor a 24 años, hombres desde los 55 años, una persona con discapacidad o pensionado por invalidez total o parcial, la bonificación mensual ascenderá a \$200.000.

Para que una empresa beneficiaria pueda acceder al beneficio, debe cumplir con determinados requisitos, estos son (i) haber experimentado un 20% o más de disminución de sus ventas o ingresos brutos acumulados en el cuatrimestre abril a julio de 2020, en comparación al mismo periodo de 2019, según información del SII y, (ii) ser contribuyente de primera categoría o tratarse de pequeños contribuyentes

conforme al artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta. En el caso de grandes empresas (1) además de cumplir con los mencionados requisitos al momento de la postulación al subsidio, deberán mantener dicha afectación económica durante los meses de concesión. De no mantener esa afectación, pierden el beneficio asignado.

Por su parte, los trabajadores o trabajadoras postuladas por la empresa (en adelante, “trabajador beneficiario”) deben cumplir con los siguientes requisitos: (i) ser mayores de 18 años; (ii) haber estado acogidos a la LPE y ser reincorporados a sus funciones, y (iii) su remuneración bruta mensual no puede exceder los 3 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM).

En el periodo se registran 50.559 postulaciones, 47% corresponde a mujeres y 53% a hombres.

	Total Postulaciones año 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Regresa	23.690	26.869	50.559

Subsidio Contrata: Es un beneficio equivalente a un porcentaje de la remuneración mensual bruta (RMB) del trabajador beneficiario, con un tope, que se le otorga a la empresa por hasta 8 o 10 meses (2) por cada contratación adicional que realice, incrementando así el tamaño de su planilla de trabajadores contratados, con respecto a julio de 2020. El monto del beneficio corresponde al 50% de la RMB del trabajador beneficiario, con tope de \$250.000 mensuales, y 65% de la RMB con tope de \$290.000 en caso de que el trabajador contratado sea mujer, joven, hombres desde los 55 años, persona con discapacidad o una persona asignataria de una pensión de invalidez.

Para que una empresa beneficiaria pueda acceder al beneficio, debe cumplir con determinados requisitos, estos son (i) incrementar su nómina de trabajadores con contrato vigente respecto de la planilla que tenían a julio de 2020; y (ii) ser contribuyente de primera categoría o tratarse de pequeños contribuyentes conforme al artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta. En el caso de grandes empresas, además de cumplir con los mencionados requisitos al momento de la postulación al subsidio, deberán mantener -al menos- el 80% de la identidad de los trabajadores que formaban parte de su nómina al mes de su primera postulación al subsidio. De no hacerlo, se pierden los subsidios asignados.

Por su parte, los trabajadores beneficiarios deben cumplir con lo siguiente: (i) ser mayores de 18 años; (ii) no deben haber trabajado en una empresa que sea parte del mismo grupo empresarial de la empresa beneficiaria con posterioridad al 28 de noviembre del 2020, y (iii) su remuneración bruta no puede exceder los 3 IMM.

Los subsidios Regresa y Contrata son compatibles con el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), el Bono Trabajo a la Mujer (BTM) y el Ingreso Familiar de Emergencia, para los trabajadores. Para la empresa beneficiaria, los Subsidios Regresa y Contrata reemplazan la fracción del SEJ y BTM que recibía originalmente. Una vez terminado los subsidios Regresa y Contrata, la empresa volverá a recibir los subsidios SEJ/BTM que le corresponden, siempre que los trabajadores continúen cumpliendo con los requisitos de dichos subsidios.

Durante el mes de septiembre 2021, se introdujeron nuevos cambios a los subsidios Regresa y Contrata, estableciendo el cierre de las postulaciones para las grandes empresas y acotando las postulaciones para las pequeñas empresas, hasta el 31 de diciembre 2021. Además del establecimiento del cierre de postulaciones, otro cambio relevante de mencionar, es la consideración para las empresas que, no siendo beneficiarias del subsidio y postulen desde el 16 al 31 de diciembre, se les considerará como panilla de referencia el mes de mayo 2021 a diferencia de las que ya se encuentran como beneficiarias a las que se les seguirá considerando el mes de julio 2020. El número de cuotas también se modificó, reduciendo para las nuevas postulaciones, un máximo de 4 cuotas, siendo la última devengada en diciembre 2021.

	Total Postulaciones año 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Contrata	446.508	316.172	762.680

Subsidio Protege: El Subsidio Protege, anunciado en el mes de febrero 2021, consiste en un apoyo económico para el cuidado de niñas y niños menores de 2 años, tiene como fecha de cierre el 20 de diciembre 2021. Este beneficio se suma como una tercera línea del Subsidio al Empleo descrita anteriormente.

Este beneficio contempla un subsidio mensual de \$200.000 que se entrega directamente a los trabajadores beneficiarios, para que sea destinado al cuidado de los niños y niñas. Está orientado a trabajadoras o trabajadores, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de niños y niñas menores de 2 años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador.

	Total Beneficiarios año 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Protege	44.752	17	44.769

IFE Laboral (Subsidio al Nuevo Empleo): Es un incentivo para los trabajadores que cuentan con un nuevo empleo formal. Está orientado a trabajadoras(es) dependientes que hayan iniciado una nueva relación laboral a partir del 01 de abril de 2021 y que su remuneración bruta mensual no exceda los tres ingresos mínimos mensuales. Este beneficio otorga 250 mil pesos por nuevo trabajador(a) mujer, persona con discapacidad, menores de 24 años, mayores de 55 años y beneficiarios de una pensión de invalidez, o 200 mil pesos por hombre mayor de 24 años y menor de 55 años.

	Total Beneficiarios año 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Subsidio al Empleo	32.795	54.517	87.312
IFE Laboral	274.537	339.725	614.262
Totales	307.332	394.242	701.574

3. Otras líneas de acción no presupuestarias ejecutadas por el Servicio

Su propósito es **Franquicia Tributaria** el capital humano de las personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza de trabajo, a través de capacitación y, evaluación y certificación de competencias laborales. El incentivo tributario entregado por el Estado permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles.

Durante el 2021, continúa viéndose afectada la ejecución de los cursos, ya que las medidas sanitarias han afectado el desarrollo de la actividad laboral, modificando, interrumpiendo o suspendiendo las jornadas de trabajo, en tanto que los cursos deben realizarse dentro del horario de trabajo. Con todo, en el año 2021, 417.830 personas participaron en el Programa (182.121 mujeres y 235.709 hombres) y con una inversión pública de \$ \$ 98.776.083

	Personas capacitadas 2021			Inversión Pública (M\$)
	Mujer	Hombre	Total	
Franquicia Tributaria	182.121	235.709	417.830	\$ 98.776.083

Nota: El dato de información corresponde a información previsional previo al proceso Operación Renta del año 2021.

3.2. Becas Laborales: El Programa está orientado a personas pertenecientes al 80% más vulnerable de la población, que se encuentran cesantes o poseen baja calificación laboral. Es por esto, que el programa otorga becas de capacitación en oficios con cargo a remanentes y excedentes de Franquicia Tributaria.

Durante el 2021 la ejecución de actividades de capacitación en modalidad presencial fue suspendida conforme a las instrucciones del Servicio y de acuerdo a las condiciones sanitarias se reanudaron los cursos.

En el año 2021 se registraron 24.387 beneficiarios (17.164 mujeres y 7.223 hombres) y con una inversión pública M\$ 3.258.364

	Ejecución Cobertura 2021			Inversión Pública (M\$)
	Mujer	Hombre	Total	
Becas Laborales	17.164	7.223	24.387	3.258.364

Cursos en Línea: El Programa ofrece capacitación sin costo, en áreas relevantes para el mundo laboral de hoy, y entrega competencias que aumentan la empleabilidad de las personas. Los cursos tienen una duración aproximada de 5 a 8 semanas y pueden inscribirse mayores de 18 años con cédula de identidad vigente.

	Ejecución Cobertura 2021			Inversión Pública (M\$)
	Mujer	Hombre	Total	
Cursos en Línea	84.370	52.048	136.418	No aplica

[1] Aquellas que tienen contratados a 200 o más trabajadores a la fecha de postulación al subsidio, conforme a lo dispuesto en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

[2] Modificación incluida durante la tramitación de la ley de presupuestos, consistente en que a las MYPES se les da 2 meses de plazo adicional de beneficio.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

Para el periodo 2022, continúan los desafíos asociados a la emergencia sanitaria por el COVID 19. Aun cuando la tasa de desempleo ya se encuentra en los niveles previos a la pandemia, la tasa de participación laboral continúa por debajo y con mayor impacto en jóvenes, mujeres y adultos mayores, por lo que el Servicio deberá continuar promoviendo y ejecutando la implementación de instrumentos que ayuden a la recuperación del empleo. Adicionalmente la pandemia ha acelerado la transformación digital en algunas industrias, por lo que el desafío hacia la reconversión laboral y el cierre de brecha continúa con mayor fuerza.

Con esto, los desafíos para el próximo período en la gestión estarán principalmente enfocados en continuar trabajando en las siguientes áreas:

i. Empleabilidad:

- Fortalecer la oferta de cursos de capacitación seleccionando tanto los cursos como los ejecutores que mejores resultados alcanzan en empleabilidad de los egresados, utilizando los indicadores ya desarrollados y mejorando los criterios de selección.
- Implementar el Programa de Empleabilidad a través de los remanentes del tercer año involucrando a la industria, nuevos actores y servicios con una oferta personalizada que permita entregar una respuesta rápida para el desempleo.
- Ampliar la red de Orientación Laboral en Línea a través de una mayor cobertura y una nueva página web que facilite el acceso de los usuarios.
- Consolidar los cambios realizados a los convenios FOMIL comunicando el ranking OMIL y culminar el plan de mejoras a BNE de tal forma de cumplir con el objetivo de responder mejor a las necesidades de empleo de la ciudadanía y de lograr una mejor coordinación entre los distintos actores de la red de IL SENCE
- Continuar con la administración de los Subsidios al Trabajo de emergencia para incentivar el empleo formal y avanzar en las mejoras propuestas respecto a los Subsidios SEJ y BTM.
- Implementar mejoras a la Franquicia Tributaria a través de modificaciones reglamentarias que permitan promover el mayor uso de los instrumentos de pre y post contrato, capacitación de mayor valor agregado, plataformas en línea, entre otros que permita aumentar la cobertura y efectividad del programa.

i. Modernización:

- Fortalecer el Programa Cursos en Línea, y seguir trabajando junto a los OTEC para el traspaso de los cursos a e-learning.
- Continuidad a la transformación digital del Servicio. La transformación interna del Servicio se inició en el año 2019, con importantes iniciativas como, Botón de Pagos, Nuevo Buscador de Cursos, Talento Digital, continuó el 2020 y 2021 con cursos en modalidad E-learning en programas sociales, implementación de la Plataforma de Orientación Laboral en Línea y el desarrollo de ferias laborales en Línea en todas las regiones del país, eliminación de trámites con papel, entre otros, pero el proceso continúa y se debe seguir trabajando en la modernización de los sistemas internos, las bases de datos, conexión entre estas y el uso de la información que permita desarrollar los procesos de forma más eficiente y transparente.
- Mayor foco en atención de usuarios, implementando la estrategia de canales que permita mejorar la calidad de atención de SENCE a sus usuarios, a partir del uso eficiente de los distintos canales de atención para lo cual se encuentra en proceso la definición de un modelo de gobernanza de canales, la redefinición de los viajes de usuario, optimización del mix de canales de atención e incorporación de nuevos canales, entre otros.
- Proyecto de Ley de Modernización del SENCE: Reactivar la discusión y aprobación del Proyecto, que se encuentra en el Senado (ya fue aprobado en la Cámara de Diputados).

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	39
.Anexo 2: Recursos Humanos	44
.Anexo 3: Recursos Financieros	52
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	53
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	57
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	58
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	60
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	67
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	69
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	70
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	72
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	73
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	74

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N°19.518 del 14 de octubre de 1997, que fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley N°19.728 del 30 de abril del 2001, que establece Seguro de Desempleo, Ley N°20.328 del 30 de enero de 2009, que perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas legales, Ley N°20.351, del 30 de mayo de 2009, de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral, Artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, Ley 21.192, de presupuestos del sector público, Ley N° 19.886, de compras públicas, Decreto Supremo N° 250, reglamento de la ley N° 19.886, Ley 19.880, sobre procedimientos administrativos, DFL N° 1-19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, Ley N° 20.595, Subsidio al Empleo de la Mujer, Decreto N° 98, de 31 de octubre de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, Decreto N° 122, de 23 de noviembre de 1998, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento Especial de la Ley N° 19.518 relativo a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, Resoluciones N° 6, 7 y 8 de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón y La ley N° 21.227, sobre Protección al Empleo.

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.

Nro.	Descripción
2	Impulsar cambios a la legislación laboral que promuevan un mercado laboral inclusivo, con énfasis en un aumento de las oportunidades de empleabilidad de los siguientes sectores: mujeres, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.
3	Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados
4	Modernizar el Sistema de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
5	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
6	Reformar y mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social.
7	Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales.
2	Desarrollar las capacidades institucionales para identificar y entender las necesidades y barreras de entrada de las personas frente al mercado del trabajo y los requerimientos de capital humano presentes y futuros de los sectores productivos, orientando en torno a ellos la oferta programática del Servicio.
3	Elevar los estándares de calidad y transparencia en la provisión de los productos estratégicos, fortaleciendo y modernizando la gestión del Servicio y promoviendo la articulación interna y con los actores del sistema de formación para el trabajo.

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Programas de formación	Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia en el mercado laboral de las personas, orientadas a los nuevos desafíos y necesidades de formación laboral y potenciando la actualización y adquisición de competencias de los beneficiarios, a través una oferta programática de calidad a nivel nacional, que incluye programas de formación y certificación laboral para el cierre de brechas de competencias que facilitan su inserción en el mercado laboral.	1, 2, 3

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
2	Servicios o instrumentos de empleo	Acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales de aquellos segmentos que presentan mayores barreras al acceso y permanencia en el mercado laboral, ya sea por medio de subsidios al empleo, como también a través de la orientación y vinculación laboral, mediante canales de atención virtuales y presenciales que sean oportunos y se adapten a los requerimientos laborales de la ciudadanía y del mercado laboral en la búsqueda de empleo, a lo largo del territorio nacional.	1, 2, 3

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Personas ocupadas	7.450.522
2	Personas desocupadas	940.360
3	Personas Inactivas	7.261.198
4	Empresas que tributan en primera categoría	1.216.952

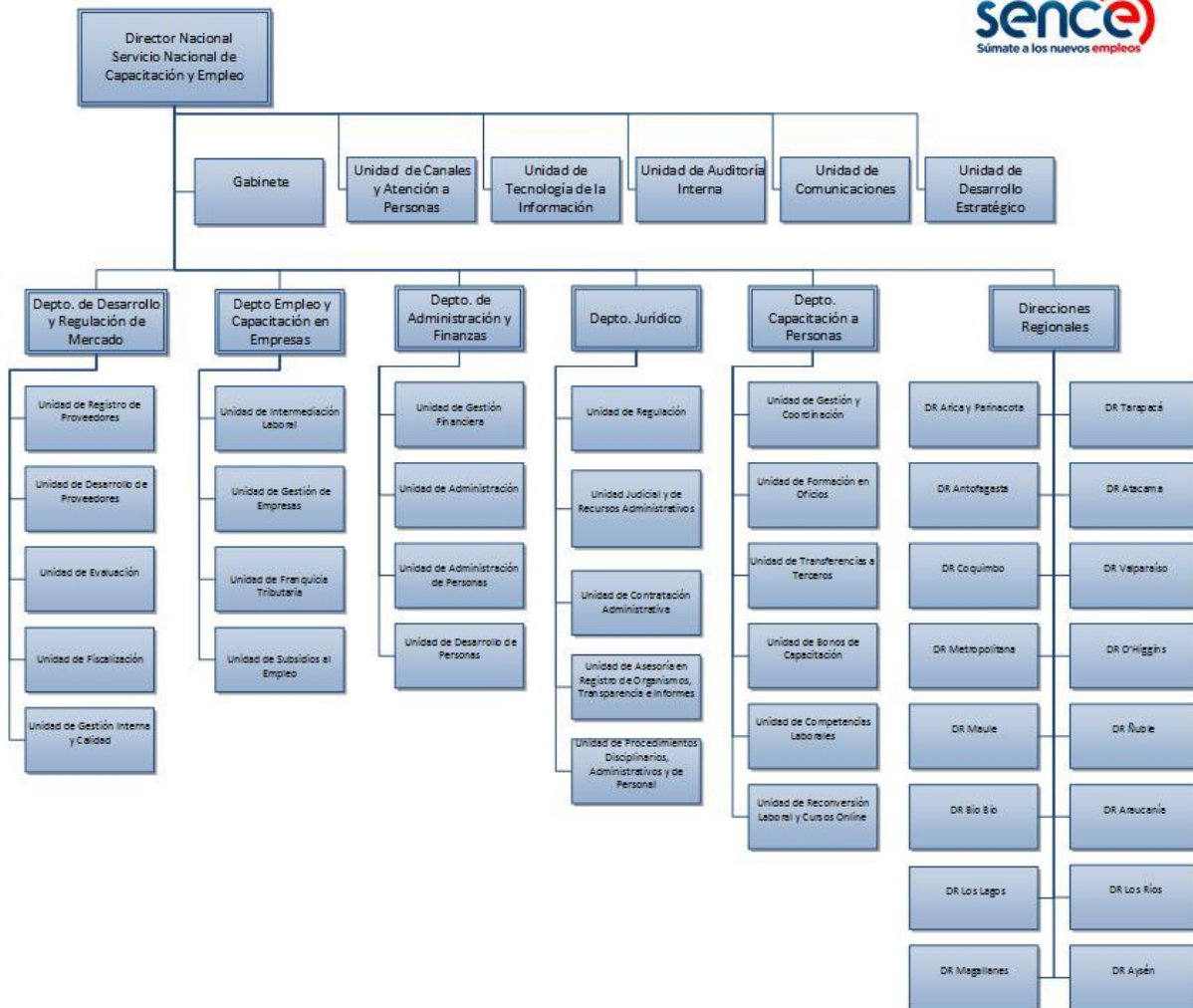
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



(*):Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Ricardo Ruiz de Viñaspre Rencoret
Jefe Departamento de Administración y Finanzas	Orlando Mancilla Vásquez
Jefe Departamento Jurídico	Alfredo Steinmeyer Espinosa
Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	Rodrigo Valdivia Lefort
Jefa Departamento Capacitación a Personas	Josefina Vodanovic Valdés
Jefa Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	Andrea del Carmen Contreras Cuellar

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	380	98.19%	265	93.97%	645
Planta	7	1.81%	17	6.03%	24
Total	387	100.00%	282	100.00%	669

Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	91	23.51%	34	12.06%	125
Directivos	6	1.55%	16	5.67%	22
Profesionales	270	69.77%	203	71.99%	473
Administrativos	20	5.17%	29	10.28%	49
Total	387	100.00%	282	100.00%	669

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	59	15.25%	36	12.77%	95
ENTRE 35 y 44 AÑOS	143	36.95%	94	33.33%	237
ENTRE 45 y 54 AÑOS	129	33.33%	90	31.91%	219
ENTRE 55 y 59 AÑOS	33	8.53%	25	8.87%	58
ENTRE 60 y 64 AÑOS	16	4.13%	22	7.80%	38
65 Y MÁS AÑOS	7	1.81%	15	5.32%	22
Total	387	100.00%	282	100.00%	669

Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	20	68.97%	29	85.29%	49
Reemplazo	4	13.79%	0	0%	4
Suplente	5	17.24%	5	14.71%	10
Total	29	100.00%	34	100.00%	63

Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	7	24.14%	2	5.88%	9
Profesionales	13	44.83%	25	73.53%	38
Administrativos	9	31.03%	7	20.59%	16
Total	29	100.00%	34	100.00%	63

Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	6	30.00%	13	44.83%	19
Más de un año y hasta 2 años	1	5.00%	1	3.45%	2
Más de 2 y hasta 3 años	4	20.00%	4	13.79%	8
Más de 3 años	9	45.00%	11	37.93%	20
Total	20	100.00%	29	100.00%	49

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	23	5	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	9	5
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	62,16%	55,56%	40,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	22	5	5
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	23	5	2
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	95,65%	100,00%	100,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	65	16	16
(b) Total dotación efectiva año t	662	677	677
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	9,82%	2,36%	3,44%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	5	7	1
Otros retiros voluntarios año t	22	6	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	38	3	3

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	65%	16%	23%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	50	12	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	65	16	23
Porcentaje de recuperación (a/b)	76,92%	75,00%	30,43%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	24	25	24
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	111	7	10
(b) Total Contratos efectivos año t	638	652	645
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	17,40%	1,07%	1,55%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	203	305	382
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	30,66%	45,05%	57,10%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	1269	9221	2714
(b) Total de participantes capacitados año t	480	397	469
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	2,64	23,23	5,79

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	45	33	31
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2,22%	3,03%	3,23%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	666	682	722
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,01	1,01	1,08

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	417	376	166
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,63	0,56	0,25

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	60	63	75
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,09	0,09	0,11

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	2.636	625	19.33
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	3,98	0,92	

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	550	574	649
Lista 2	6	3	6
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	556	577	655
(b) Total Dotación Efectiva año t	662	677	669
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	83.99%	85.23%	97.91%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	14	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	9	5
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	155,56%	60,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	14	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	29	27	20
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,00%	51,85%	15,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	27	20	15
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	29	27	20
Porcentaje (a/b)	93,10%	74,07%	75,00%

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 97,8%

Programas de formación
 - Programa de Capacitación en Oficios

Porcentaje de personas capacitadas del Programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias de cursos de capacitación del Programa que finalizan en el año t

Fórmula de cálculo: Número de personas capacitadas de Programa Capacitación en Oficios durante el año t / Número de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Capacitación en Oficios que finalizan en el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	77,90	80,80	77,00	65,40	75,00	87,2%
Número de personas capacitadas de Programa Capacitación en Oficios durante el año t	9312,00	2786,00	1068,00	2136,00	16055,00	
Número de personas beneficiarias de cursos de capacitación de Programa Capacitación en Oficios que finalizan en el año t	11954,00	3449,00	1387,00	3268,00	21406,00	

Servicios o instrumentos de empleo
 - Subsidio al Empleo, Ley 20.338

Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo de la Ley N°20.338 en el año t, en relación al total de jóvenes que conforman la población potencial

Fórmula de cálculo: N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo en el año t / N° total de jóvenes que conforman la población potencial en el año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	33,10	29,40	27,30	24,50	12,60	100,0%

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo en el año t	312578,0 0	287594,0 0	277313,0 0	260484,0 0	133715,0 0	
N° total de jóvenes que conforman la población potencial en el año t	944690,0 0	978650,0 0	1014910,00	1064829,00	1064829,00	

Servicios o instrumentos de empleo
 - Subsidio Empleo a la Mujer, Ley 20.595

Porcentaje de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, Art. 21 de la Ley N°20.595, en relación al total de las mujeres que conforman la población potencial

Fórmula de cálculo: N° de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer de la Ley N°20.595 en el año t / N° total de mujeres que conforman la población potencial en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	21,70	22,70	21,70	17,00	8,50	100,0%
N° de mujeres que son beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer de la Ley N°20.595 en el año t	363459,0 0	394326,0 0	396849,0 0	352293,0 0	177000,0 0	
N° total de mujeres que conforman la población potencial en el año t	1675794,00	1738120,00	1828892,00	2077849,00	2077849,00	

Programas de formación
 - Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios

Porcentaje de personas que aprueban cursos del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias que realizan los cursos de capacitación del programa en el año t

Fórmula de cálculo: Número de personas que aprueban los cursos de capacitación del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios durante el año t / Número de personas beneficiarias que realizan cursos del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios en año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	72,40	74,30	75,20	81,40	72,00	100,0%

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Número de personas que aprueban los cursos de capacitación del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios durante el año t	3823,00	4250,00	3888,00	4103,00	5400,00	
Número de personas beneficiarias que realizan cursos del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios en año t	5277,00	5718,00	5173,00	5043,00	7500,00	

Programas de formación
 - Programa de Capacitación en Oficios

Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 1 cotización, al 6° luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficio al 31 de diciembre del año t-1, en relación de total de personas que aprobaron el curso

Fórmula de cálculo: Total de personas que aprobaron un curso con salida dependiente del programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) en el año t-1, que presentan cotización en el Sistema Previsional al sexto mes posterior a su egreso. / Total de personas que aprobaron un curso con salida dependiente a través del programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) en el año t-1

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	33,00	37,40	29,30	32,20	29,30	100,0%
Total de personas que aprobaron un curso con salida dependiente del programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) en el año t-1, que presentan cotización en el Sistema Previsional al sexto mes posterior a su egreso.	1782,00	2172,00	274,00	250,00	246,00	
Total de personas que aprobaron un curso con salida dependiente a través del programa Capacitación en Oficios (Registro Especial) en el año t-1	5400,00	5813,00	934,00	777,00	839,00	

Servicios o instrumentos de empleo
 - Programa de Intermediación Laboral

Porcentaje de personas atendidas en el Sistema de Intermediación Laboral que presentan al menos tres cotizaciones durante los seis meses posterior a la fecha de atención

Fórmula de cálculo: Número de personas que fueron atendidas durante el año t-1 en el Sistema de Intermediación Laboral y que durante los seis meses posteriores a la fecha de atención presentan al menos tres cotizaciones continuas / Número total de personas atendidas en el Sistema de Intermediación Laboral en el año t-1

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	45,30	0,00	47,80	45,00	100,0%
Número de personas que fueron atendidas durante el año t-1 en el Sistema de Intermediación Laboral y que durante los seis meses posteriores a la fecha de atención presentan al menos tres cotizaciones continuas	0,00	146232,0 0		96499,00	90000,00	
Número total de personas atendidas en el Sistema de Intermediación Laboral en el año t-1	0,00	322487,0 0		201684,0 0	200000,0 0	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
	Proyecto de Ley Modernización de la Franquicia Tributaria en Materia de Capacitación y Empleo (SENCE) (Boletín N° 12487-05)	En Tramitación
	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	Terminado

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

Cuadro 8: Programas e Instituciones Evaluadas

Tipo de la evaluación	Programa/ Institución	Año	Estado	Monto	Link de descarga	Evaluación Dipres (SI/ NO)
EI	Becas Laborales (Ex Becas Franquicia Tributaria)	2.021	En curso	3.681.000		Sí
Evaluación de Implementación	Modalidad E-Learning programas: Reconversión Laboral Capacitación en Oficinos Bono de capacitación para micro y pequeños empresarios Becas fondo cesantía solidario Becas Laborales: Talento Digital Año 2020.	2021	Finalizado	32987	https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe_final_evaluacion_de_implementacion_programas_modalidad_e-learning_2020.pdf	No
Evaluación de Implementación	Formación en el Puesto de Trabajo	2021	Finalizada	32500	https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe_evaluacion_de_implementacion_formacion_en_el_puesto_de_trabajo_2019-2020.pdf	No
Evaluación de Implementación	Línea Infraestructura de Ley programas: Becas Laborales Fómrate para el Trabajo Transferencias al Sector Público Año 2021	2021	Finalizada	24660	https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe_final_estudio_reinsercion_sociolaboral_sence.pdf	No

Tipo de la evaluación	Programa/ Institución	Año	Estado	Monto	Link de descarga	Evaluación Dipres (SI/ NO)
Evaluación de Implementación	Sistema Intermediación Laboral - año 2021	2021	Finalizado	50742	https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe_final_evaluacion_sistema_de_intermediacion_laboral_año_2021.pdf	No
Evaluación de satisfacción usuaria	- Canales de atención SENCE - Formación en el puesto de trabajo - Transferencias al Sector Público - Reinvéntate - Despega MIPE - Talento Digital - Becas Fondo Cesantía Solidario - Certificación de Competencias Laborales. - Bono al Trabajo de la Mujer - Subsidio al Empleo Joven - Franquicia Tributaria - Cursos en Línea - Intermediación Laboral	2021	Finalizada	80000	https://sence.gob.cl/sence/encuestas-de-satisfaccion-de-los-programas-sence	No

Tipo de la evaluación	Programa/ Institución	Año	Estado	Monto	Link de descarga	Evaluación Dipres (SI/ NO)
Evaluación de satisfacción usuaria	- Canales de atención SENCE - Formación en el puesto de trabajo - Transferencias al Sector Público - Reinvéntate - Despega MIPE - Becas Fondo Cesantía Solidario - Certificación de Competencias Laborales. - Bono al Trabajo de la Mujer - Subsidio al Empleo Joven - Franquicia Tributaria - Intermediación Laboral - Cursos E-Learning - Ejecutivos Empresa	2020	Finalizada	80000	https://sence.gob.cl/sence/encuestas-de-satisfaccion-de-los-programas-sence	No

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

Programa / Institución: Bono al Trabajo de la Mujer

Año Evaluación: 2.016

Fecha del Informe: 31-12-2021

Compromiso

3. Establecer Mesa de trabajo con el Ministerio de la Mujer, con el objetivo de desarrollar una implementación integral del programa. Presentar actas de reunión.

4. Potenciar los sistemas actuales, asegurando información veraz, pertinente, útil y consistente, permitiendo orientar la asignación presupuestaria, cautelar la calidad del gasto y obtener reportes relevantes para orientar la toma de decisiones. Para lo cual se deberá presentar resultados del trabajo de estabilización de bases de datos.

1. Establecer una mesa de trabajo con el Ministerio de Desarrollo Social (MDS) para abordar todos los temas tratados en las recomendaciones relacionados al diseño del subsidio y que no impliquen cambios legales. Se deberán presentar actas del trabajo de la mesa con las decisiones acordadas.

Cumplimiento

En el marco de la Mesa de Trabajo para abordar implementación de mejoras en Bono al Trabajo de la Mujer (BTM) se presentan medios de verificación Minutas de reuniones sostenida con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: Minuta 31.08.2017: Se acordó la preparación para crear mesa de trabajo Minuta 8.09.2017: Propuesta de mejoras desde organismos intersectoriales para BTM

Calificación: Cumplido

El SENCE generó las estadísticas necesarias para disponer de la información y datos para ser utilizada en orientar la asignación presupuestaria, cautelar la calidad del gasto, la definición de nuevas prioridades y permitir la medición de los indicadores que se definan.

Calificación: Cumplido

Para cumplir con lo comprometido, se conformó una mesa de trabajo entre SENCE y MDS, en la cual se abordaron las siguientes temáticas: -Revisión de la normativa que rige a BTM (Ley 20.595, Ley 20.338. Circular 2844). -Evaluar financieramente la propuesta de entregar un subsidio mínimo de \$7.000. -Analizar propuesta de igualar subsidio anual al salario mínimo. Fueron 5 las reuniones que sostuvo la mesa de trabajo, las cuales se realizaron entre abril y junio de 2018.

Calificación: Cumplido

Compromiso

Cumplimiento

5. Automatización de las etapas de Postulación, Concesión y proceso de Pago del Subsidio al Empleo de la Mujer. Presentar resultados de los procesos (minutas informativas con medios de verificación).

Se adjunta Minuta del Proyecto Durante el año 2021, debido a la implementación de los Subsidios Regresa, Contrata, Protege, Nuevo Empleo e IFE Laboral, todos en el marco de la emergencia sanitaria COVID-19, se han detenido los desarrollos de los próximos módulos del Subsidio BTM. No obstante, se han realizado mejoras a los módulos que se encuentran en producción, así como también compromisos de retomar durante el Segundo semestre 2022, luego de cerrados los subsidios, el módulo de pago mensual.

Calificación: Parcialmente cumplido

2. Desarrollar documento de propuesta de cambios o análisis de alternativas de aquellas recomendaciones relacionadas al diseño del subsidio y que implicarían cambios legales. Se deberán estudiar los principales temas levantados a lo largo de la evaluación, y proponer pasos a seguir en los casos pertinentes. Los principales temas a tratar y discutir deberán ser: (i) Monto del subsidio y fórmula de cálculo (ii) Entrega del bono, plazos y modalidades (iii) Normalizar la entrega en un único pago anual (iv) Discusión sobre el subsidio al empleador

De acuerdo a la información enviada en junio 2020, los resultados de la mesa técnica indican que no se harán modificaciones en el monto del subsidio recibido por la población efectiva del programa. Este Servicio solicita a la Dirección de Presupuesto, tenga a bien cerrar este compromiso. Se presentan como medios Oficios 1855 y 3236

Calificación: Cumplido

Programa / Institución: Subsidio al Empleo Joven (SEJ)

Año Evaluación: 2.018

Fecha del Informe: 31-12-2021

Compromiso

Cumplimiento

COMPROMISO 1: Realizar un estudio de impacto que permita determinar los efectos causales del programa, así como un la elaboración de un documento producido por el programa con los ajustes a realizar en base a los resultados del estudio de impacto. A) Informe de diseño, desarrollo y resultados del estudio de impacto que aborde las recomendaciones señaladas

Se envía Informe de la unidad de Estudios de SENCE, en el cual se indica que la revisión propuesta fue realizada.

Calificacion: Cumplido

COMPROMISO 2: Realizar un estudio de impacto que permita determinar los efectos causales del programa, así como un la elaboración de un documento producido por el programa con los ajustes a realizar en base a los resultados del estudio de impacto. B) Informe de avance del estudio de impacto que aborde las recomendaciones señaladas.

Se envía Informe de la unidad de Estudios de SENCE, en el cual se indica que la revisión propuesta fue realizada.

Calificacion: Cumplido

COMPROMISO 3: Realizar un estudio de impacto que permita determinar los efectos causales del programa, así como un la elaboración de un documento producido por el programa con los ajustes a realizar en base a los resultados del estudio de impacto. C) Informe de los ajustes realizados al programa a raíz de los resultados de dicho estudio:

Se envía Informe de la unidad de Estudios de SENCE, en el cual se indica que la revisión propuesta fue realizada.

Calificacion: Cumplido

COMPROMISO 4: Informe de resultados del análisis de las recomendaciones asociadas e Informe de los ajustes realizados al programa a raíz de los resultados de dicho análisis. A) Informe de resultados del análisis de las recomendaciones asociadas.

Se desarrolló, por medio de mesas de trabajo intersectoriales, un análisis de las recomendaciones planteadas por el EPG, dando como resultado un Informe de análisis de rediseño. En este se detallan aquellos aspectos que serán rediseñados en la ejecución de los subsidios año 2020.

Calificacion: Cumplido

Compromiso

COMPROMISO 5: Informe de resultados del análisis de las recomendaciones asociadas e Informe de los ajustes realizados al programa a raíz de los resultados de dicho análisis. B) Informe de los ajustes realizados al programa a raíz de los resultados de dicho análisis.

Cumplimiento

A partir de los resultados del Informe de Rediseño, y de manera conjunta al subsidio BTM, se envió propuesta de Modificación Normativa a la SUSESO la cual entregó sus respuesta mediante Ord. N°1397 de fecha 16 de abril 2020. Se adjunta 1. Informe de Rediseño 2. Informe Estado de Ajustes realizados 3. Ord. N°1397 de la SUSESO 4. Resolución 4374 que aprueba en cargados Regionales de subsidios.

Calificacion: Cumplido

COMPROMISO 6: Presentar el programa a evaluación ex ante de MDS. De modo de: 1) Realizar cambios a la MML, 2) Modificar el fin del programa, 3) Redefinir la población objetivo, 4) Redefinir indicadores, 5) Establecer posible criterio de focalización regional y de género y 6) Posibles cambios en las modalidades de pago. A) Presentación a evaluación

Se insiste en la respuesta enviada en oficio 1855. Se indica que no es posible presentar una evaluación ex ante, debido a que, si bien durante el año 2020 se han realizado estudios acerca de las modificaciones al diseño del Subsidio al Empleo Joven, las cuales buscan ampliar la cobertura potencial de usuarios, a la fecha de junio 2021, aun no existe una definición que permita incorporar cambios en el programa. Por lo anterior, a este Servicio le parece pertinente solicitar la cancelación de este compromiso.

Calificacion: No cumplido

Compromiso

Cumplimiento

COMPROMISO 7: Presentar el programa a evaluación ex ante de MDS. De modo de: 1) Realizar cambios a la MML, 2) Modificar el fin del programa, 3) Redefinir la población objetivo, 4) Redefinir indicadores, 5) Establecer posible criterio de focalización regional y de género y 6) Posibles cambios en las modalidades de pago. B) Presentar resultados de evaluación ex ante antes MDS.

Se insiste en la respuesta enviada en oficio 1855. Se indica que no es posible presentar una evaluación ex ante, debido a que, si bien durante el año 2020 se han realizado estudios acerca de las modificaciones al diseño del Subsidio al Empleo Joven, las cuales buscan ampliar la cobertura potencial de usuarios, a la fecha de junio 2021, aun no existe una definición que permita incorporar cambios en el programa. Por lo anterior, a este Servicio le parece pertinente solicitar la cancelación de este compromiso.

Calificacion: No cumplido

COMPROMISO 8: Informe de ajuste de encuesta de satisfacción al programa. A) Informe de ajuste de encuesta de satisfacción al programa.

Se adjunta informe de la Unidad de Estudios de SENCE, en el cual se detallan los cambios introducidos y la evaluación realizada

Calificacion: Cumplido

COMPROMISO 9: Informe de ajuste de encuesta de satisfacción al programa. B) Informe de resultados de encuesta de satisfacción al programa.

En base al compromiso adquirido, el equipo de programa, apoyado por la Unidad de Estudios del Servicio, trabajó en la encuesta de satisfacción, incorporando la pregunta de por qué decidió postular al subsidio, de manera de poder responder a "se podría identificar cuáles son los mayores incentivos para permanecer en el programa: el pago de cotizaciones, trabajar con contrato en una empresa, entre otros". Como medio de verificación se adjunta los resultados de la aplicación de esa encuesta, que se realizó entre el 13 de Marzo y el 02 de Abril, y el cuestionario modificado. Además, se incorporaron preguntas para indagar de mayor manera en la valoración negativa del proceso de apelación incorporando las preguntas "¿Cómo evalúa el tiempo de respuesta del proceso de apelación?", "¿Cómo evalúa la atención recibida durante el proceso de apelación?". En cuanto al cumplimiento de expectativas respecto al monto del subsidio, se informa que esta información era levantada hasta el año 2014. Sin embargo, se tomó la decisión de eliminarla de las encuestas de satisfacción, debido a que la gran mayoría de los usuarios señalaban no estar conformes con el monto entregado, representando datos que entregaban poca información y generaba molestias en los usuarios del subsidio, por lo que el Servicio decidió no volver a incorporar esta información. En cuanto a la calidad del programa, esto se está abordando en el proceso de rediseño, a través de mesas de trabajo con MDSyF, MINTRAB y SENCE. En estas mesas de trabajo se evaluará la pertinencia del pago anual y de los pagos provisionales mensuales.

Calificación: Cumplido

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Servicio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	2	25	25
2.- Eficiencia Institucional	3	25	25
3.- Calidad de Servicio	4	50	50
Total	9	100	100

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					25%	25%
1	Porcentaje de personas que aprueban cursos del Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios durante el año t, respecto del total de personas beneficiarias que realizan los cursos de capacitación del programa en el año t	72,0 %	81.40 % (4103.0 / 5043.0)*100	113.06 %	10 %	10%
2	Medidas de Equidad de Género	50,0 %	50.00 % (4.0 / 8.0)*100	100.00 %	15 %	15%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					25%	25%
3	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	138,10 %	135.28 % (12770185.00 / 9440081.00)*100	102.08 %	5 %	5%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
4	Licitación con dos o menos ofertas	50,0 %	37.70 % (26.0 /69.0)*100	132.63 %	10 %	10%
5	Índice de eficiencia energética.	Medir	127.43 kWh/m2 1362223.5 8 / 10690.00	Cumple	10 %	10%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					50%	50%
6	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	97,39 %	83.46 % (169246.0 / 202790.00)*100	85.70 %	10 %	10%
7	Porcentaje de satisfacción neta con los servicios recibidos de la Institución	Medir	22.00 % 50 -28	Cumple	15 %	15%
8	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	100,00 %	100.00 % (17.00 / 17.00)*100	100.00 %	10 %	10%
9	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	70,05 %	78.18 % (412.00 / 527.00)*100	111.61 %	15 %	15%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
26	26	6	98%	859877

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Implementada Se realizaron capacitaciones de nivel básico y avanzado. a) Curso básico: Los funcionarios/as realizaron el Curso Inducción a las políticas pro-equidad de género, desarrollado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en su plataforma online. La capacitación tuvo como objetivo relevar la importancia de la incorporación de género en todo el quehacer de la función pública, siendo de nivel introductorio e incluyó la interpretación de gráficos y datos. b) Curso avanzado: Es por esto que se realiza el curso “Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas: Autonomía Económica de las Mujeres”, la capacitación tiene despliegue nacional, busca reforzar áreas clave de la institución en materia de género, en funcionarias /os en especial de áreas de capacitación a personas y departamento de empleo, que corresponden al negocio del Servicio
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Implementada Se implementó plan de comunicación orientado a promover y difundir al interior del Servicio y los usuarios el Enfoque de Género e importancia de la autonomía económica de las mujeres, enfatizando el impacto de la pandemia en la participación laboral femenina, comunicando acciones del Servicio en la transversalización del enfoque de género en el mundo del trabajo, considerando los avances de regiones a través de la Red de Género

Medidas	Resultados
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Implementada La medida se implementó a través del Reporte de seguimiento del porcentaje de personas colocadas, con desagregación por sexo, de los programas Capacitación en Oficios y Fomil. El seguimiento de porcentajes de personas colocadas de los Programas se realizó a través del análisis de datos proporcionados en dos informes con corte de datos al mes de agosto y noviembre 2021. A través de esta información se pudo disponer de data sobre el número de usuarios/as que habiendo sido beneficiarios/as de Capacitación en Oficios o Fomil durante el año 2020 presentan al menos una cotización al sexto mes de ser aprobado un curso con salida dependiente o haber sido atendidos, respectivamente. Esta información permite mostrar el número de beneficiarios que accedieron a un trabajo formal, luego de egresar de alguno de estos Programas. Asimismo, la información desagregada por sexo, que otorga este Reporte, permite analizar la inserción femenina al mercado laboral formal, con el antecedente que la tasa de participación laboral de las mujeres se ha visto fuertemente afectada en la pandemia por causales de brechas de género, como es el cuidado de niños o familiares.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.	Implementada Se realizó análisis a la información del Anuario Estadístico. Este documento, consolida las principales cifras de cobertura y presupuesto que presentan los programas del Servicio durante un año calendario. Esta información se construye a partir de bases de datos administrativas que contienen los datos de ejecución de los programas entre enero y diciembre de cada año. Se presentan variables de interés como sexo, región, comuna, además de otras características particulares de cada instrumento de capacitación o empleo. Esta información se encuentra disponible de forma anual, durante el segundo trimestre de cada año. Se revisan y analizan en total 73 tablas correspondientes a los siguientes programas y se presenta propuesta de desagregación de información

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Posicionamiento del Manual del Servicio de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en las encargadas de género para su difusión	Empoderamiento de las encargadas de género del Servicio a nivel nacional en materia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual para su difusión. En el año 2022 se capacitará a las/os fiscalizados/as del Servicio en este procedimiento como acción de apoyo orientada a disminuir las brechas referentes a la temática.

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

Boletín: 12487-05

Descripción Proyecto de ley sobre modernización de la franquicia tributaria, y modificación de fondos públicos que establece la referida ley.

Objetivo El presente proyecto de ley tiene como objetivo modernizar el uso de la franquicia tributaria, en cuanto sólo podrán ser franquiciados los gastos que se hayan efectuado en financiar acciones y programas de capacitación efectivamente realizados. Además, se busca mejorar sustantivamente la regulación del Sistema de Capacitación y Empleo, a fin de que se incentive una mejor calidad y pertinencia en la capacitación, junto con incorporar mecanismos que permitan articular la formación para el empleo con los mecanismos de educación formal. En esta misma línea, se moderniza y fortalece la ejecución de acciones de capacitación que realiza directamente el SENCE, agregando modalidades que permitan a la sociedad civil presentar proyectos de capacitación. Y por último, se fortalecen las competencias del SENCE y mejora la regulación en materia de sanciones administrativas.

Fecha de ingreso:	2019-03-23
Estado de tramitación:	En tramitación
Beneficiarios directos:	

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

N° Ley: 21.395

Fecha de promulgación: 2021-11-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-12-15

Materia: Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021

En octubre de 2020 la línea Personas en Situación de Discapacidad del Programa Fórmate par el Trabajo, recibió un premio internacional como Política Innovadora de Inclusión Laboral 2021 y por establecer estándares ajustados al ejercicio de derechos de la población con discapacidad, lo que es un ejemplo para la comunidad ligada al trabajo en inclusión laboral. Este premio fue entregado a través de Zero Project, organismo asociado a la ONU y OIT <https://zeroproject.org/view/project/36f331db-ad12-eb11-a813-0022489b3a6d>.

Asimismo, esto implicó un reconocimiento internacional a Sence por su labor en la inclusión de personas con discapacidad y participación en instancias de difusión, además de ser incluidos en el anuario de políticas y prácticas globales de inclusión de personas con discapacidad.