

**FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2012-2014
(Formulario A1)**

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO	CAPÍTULO	05

Ley orgánica o Decreto que la rige

Ley N°19.518 del 14 de octubre de 1997.Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, modifica Ley N° 19.518.Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, modifica Ley N° 19.518Ley N°20267 del 6 de junio de 2008, crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Misión Institucional

Contribuir en el logro de mejores condiciones de vida para la población chilena a través de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él; y entendiendo las necesidades de las empresas y de los trabajadores; y a través de proveer mejores condiciones de acceso al trabajo, generando mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo. SENCE orienta su quehacer a los trabajadores dependientes, a trabajadores por cuenta propia, a micro y a pequeños empresarios.

Objetivos Relevantes del Ministerio

Número	Descripción
1	Facilitar el acceso al trabajo, especialmente a la población vulnerable y a la clase media
2	Modernizar el sistema de capacitación laboral, para que la educación sea un proceso permanente para nuestros trabajadores
3	Mejorar la calidad de la capacitación de los trabajadores entregándoles herramientas que mejoren su productividad y empleabilidad
4	Crear un millón de empleos durante el período de gobierno

Objetivos Estratégicos institucionales

Número	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos Estratégicos vinculados
1	Conocer y segmentar a los trabajadores, priorizando los recursos de los programas de empleo y capacitación en grupos vulnerables, para la mejora en su empleabilidad y condiciones de acceso al trabajo.	1, 3	1,3
2	Desarrollo e implementación de canales de acceso más efectivos de los trabajadores al mercado laboral mediante la consolidación de un sistema público de intermediación laboral.	3, 4	3
3	Desarrollo e implementación de mejoras en empleabilidad en segmentos objetivos de trabajadores y empresas.	3, 4	1,3
4	Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación y en las competencias que recibe el trabajador, orientándola a la demanda de los sectores económicos productivos y evaluando la oferta y desempeño de los proveedores de servicios de capacitación.	1, 2, 3, 4	1,2
5	Resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que son transferidos a los distintos Programas, mediante la realización sistemática de revisiones a los procesos de provisión de bienes y/o servicios que son desarrollados por el mismo Servicio o mediante intermediarios (terceros).	3	1,2,3
6	Excelencia operacional en procesos y sistemas claves de gestión, que apoyada por un proceso de alineamiento estratégico y el desarrollo e implementación de una plataforma tecnológica adecuada, permita gestionar la institución según los propósitos del Servicio.	2	1,2,3

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

	Producto Estratégico	Descripción	Cientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género
1	Capacitación	La Capacitación es uno de los principales objetivos de SENCE, la cual estará enfocada en dos ejes principales para el 2012: 1. Programas de Capacitación para sectores vulnerables: Entrega capacitación que permite mejorar la empleabilidad de personas con baja calificación.2. Capacitación a Trabajadores Activos y Dueños de Empresas mype: cuyo objetivo es que trabajadores y dueños de microempresas se capaciten, mejorando así sus competencias laborales, condiciones de empleabilidad y generando mayor productividad en las microempresas2. Programas de Capacitación para sectores vulnerables: Entrega capacitación que permite mejorar la empleabilidad de personas con baja calificación.A su vez el Sistema Nacional de	1, 2, 3, 4.	No	Si

		Capacitación, sus actores, deben ser fiscalizados, para resguardar el buen uso de los recursos.			
2	Programa de Fiscalización	Tiene por objeto supervigilar el fiel cumplimiento de la Ley N°19.518 y sus modificaciones, a través de los procesos de fiscalización que se realizan a nivel nacional, con el fin último de resguardar los fondos del estado, por concepto de capacitación y empleo, cuyos actores son las empresas, organismos técnicos de capacitación y organismos intermediarios de capacitación.	1.	No	No
3	Empleo	Tiene dos ejes principales:- conectar oferta y demanda a través del fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Intermediación laboral y la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo.- potenciar la bonificación para la contratación de personas cesantes, que corresponden al sector vulnerable del mercado laboral, y entregar a los trabajadores/as subsidios de capacitación o aumento directo en sus remuneraciones.	1, 2, 4.	No	Si

	Clientes	Cuantificación
1	Empresas que tributan en primera categoría	915416
2	Trabajadores/as dependientes Asalariados + Servicio domestico	5473538
3	Trabajadores/as independientes (por cuenta propia)	1513666
4	Desocupados/as o de baja calificación laboral	558246