

FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2015-2018
(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° 19.518. Ley N°20.121 del 31 de agosto de 2006, que permite a las Municipalidades actuar como Organismos Técnicos de Capacitación. Ley N°20.124 del 5 de octubre de 2006, que modifica el Estatuto de Capacitación en materia de Bonificación al Contrato de Aprendizaje. Ley N°20.267 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 al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que se encuentran ocupados, personas desocupadas y económicamente inactivas, a través de un sistema de formación con pertinencia y calidad, mecanismos de intermediación laboral y de regulación del Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral.

Objetivos Estratégicos del Ministerio

Número	Descripción
1	Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral preferentemente de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.
2	Modernizar las instituciones del sector, con énfasis en el mejoramiento del sistema nacional de capacitación, el fortalecimiento de la fiscalización y en general la atención ciudadana.
3	Relevar el rol público de los organismos vinculados y dependientes.

Objetivos Estratégicos institucionales

Número	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos Estratégicos vinculados
1	Asegurar la calidad de la capacitación, certificación e inserción laboral, por medio de acciones como la fijación de estándares, la implementación del enfoque por competencias, mecanismos que fomenten la transparencia de la oferta, y en el caso de la Franquicia Tributaria su adecuación normativa, fortaleciendo el rol regulador del Servicio.	1, 2, 3	4
2	Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación y empleo, a través de un sistema de mejoramiento continuo, con el fin de mejorar los desenlaces laborales de los participantes de programas de SENCE y el cumplimiento de las Metas Presidenciales.	1, 2, 3	1,2,3
3	Asegurar la calidad y oportunidad de la información y de los procesos de Gestión Institucional, mediante el rediseño de la estructura organizacional, la desconcentración de procesos, el aseguramiento de la operación y crecimiento de los sistemas de información y servicios de soporte y el posicionamiento del rol de SENCE, lo anterior, para asegurar una entrega oportuna de los productos estratégicos.	2, 3	1,2,3,4

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

	Producto Estratégico	Descripción	Clientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género
1	Formación en Oficios	Acciones de capacitación, entregadas a través de programas de formación en oficios, que contemplen hasta 300 horas de capacitación, de manera de asegurar un estándar de calidad, considerando tanto horas teóricas como prácticas, estas últimas fundamentales para la formación en oficios. Asimismo, se entregarán subsidios complementarios de transporte, alimentación y cuidado infantil para aquellos que tengan hijos menores de seis años. Este producto se promoverá principalmente a través del programa +Capaz.	2, 3, 4, 5, 8, 9, 10.	Si	Si
2	Servicios de Empleo	Acciones destinadas a mejorar y/o facilitar las condiciones de acceso al empleo y la mantención en el puesto de trabajo. En el primer caso, considera un conjunto de mecanismos que tienen por objeto contactar a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación en un puesto de trabajo. La segunda, corresponde a subsidios al empleo que incentivan la contratación de jóvenes y mujeres, así como también, permiten incrementar los ingresos de esta población objetivo.	1, 2, 5, 7, 8.	Si	Si
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias	Acciones de capacitación con una duración máxima de 100 horas, que permiten la actualización y/o mejoras de las competencias de los trabajadores o personas que se encuentran cesantes. Incluye también procesos de evaluación para la certificación de competencias	1, 2, 5, 8.	Si	Si

		adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.			
4	Regulación	Acciones tendientes a disminuir las fallas del mercado de la capacitación (Asimetrías de Información, poder de mercado, barreras de entrada, comportamientos y prácticas, entre otras) y a entregar mayor transparencia de los procesos. Lo anterior considera acciones como, la fijación de Estándares, normalización (acreditación de OTEC y generación de Códigos de cursos) revisión normativa existente, mecanismos de transparencia y fiscalización.	5, 6, 7, 8, 10.	Si	Si

Clientes		Cuantificación
1	Personas ocupadas	7415132
2	Personas desocupadas	511091
3	Personas Inactivas: mujeres (entre 30 y 60 años) y jóvenes (entre 19 y 29 años)	2381436
4	Personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad	276284
5	Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)	3233
6	Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)	20
7	Empresas que tributan en primera categoría	988745
8	Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)	326
9	Instituciones Públicas	11
10	Instituciones de Educación Media y Superior, proveedores de Capacitación	1028

	Producto Estratégico	Presupuesto 2015	
		(Miles de \$)	%
1	Formación en Oficios	108,484,581	43.82%
2	Servicios de Empleo	97,853,271	39.52%
3	Actualización, mejora y reconocimiento de competencias	6,471,020	2.61%
4	Regulación	112,304	0.05%