



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

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	10
.3. Resultados de la Gestión año 2022	13
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	28
.5. Anexos	33
.Anexo 1: Recursos Humanos	34
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	42
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	43
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	44
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	45

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

---

### **CARTA DE PRESENTACIÓN MINISTRA JEANNETTE JARA ROMAN - BGI 2022**

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado de Chile responsable de dirigir y coordinar las políticas laborales del país. Su misión es abordar proactivamente las necesidades y problemáticas relativas al empleo, la capacitación, la certificación de competencias y la intermediación, con el propósito de fortalecer la participación de las personas en el mercado de trabajo y su acceso al empleo formal. Asimismo, la institución promueve y busca garantizar los derechos de las y los trabajadores, fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. De manera complementaria, se estimula el desarrollo un modelo de relaciones laborales justas y equitativas que privilegie la cooperación y el diálogo social.

En el otro ámbito de su quehacer, al Ministerio le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la Seguridad Social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos, conforme a las políticas sociales vigentes. El marco de referencia para todo lo anterior son los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a Trabajo Decente que fomentan el empleo de calidad, considerando los principios de inclusión social, previsión y seguridad social para poder garantizar el resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.635 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2022. De estos, 4.845 son mujeres (56,1%) y 3.790 son hombres (43,9%), 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. El presupuesto ministerial, establecido en la Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, fue de MM\$9.835.120. El presupuesto vigente al cuarto trimestre alcanzó los MM\$14.019.841, con una ejecución anual que llegó a los MM\$13.967.777.

En materia de logros institucionales del primer año de gestión, se debe relevar que en agosto de 2022 el gobierno presentó indicaciones para reactivar el proyecto de reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, que apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Al mismo tiempo, la iniciativa incluye mecanismos que facilitan la organización de la producción y la provisión de servicios a la luz del dinamismo de los mercados, bajo un marco de protección de derechos. El día 11 de abril de 2023 este proyecto fue aprobado en último trámite por la Cámara de Diputados y se despachó a ley, cumpliéndose así un compromiso programático muy importante en materia laboral.

En segundo lugar, cabe destacar la Ley 21.456, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. Además, otorgó un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas, y estableció un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Esta ley es fruto de un acuerdo histórico entre el gobierno y la CUT, tanto por la magnitud del incremento del ingreso mínimo –el más alto en los últimos 29 años– como por la multiplicidad de dimensiones abordadas. Se estima que este incremento benefició a cerca de 900 mil trabajadoras y trabajadores afectos al salario mínimo.

Otro logro significativo fue la ratificación por el Congreso nacional del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo, que incorpora por primera vez en el ámbito jurídico internacional el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece para los Estados que lo ratifican la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

En el ámbito previsional, cabe destacar que durante el año 2022 se implementó la ley N°21.419 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU), que correspondió a un beneficio mensual del Estado con un monto máximo de \$185.000, reemplazando los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios durante el año, con un gasto público por más 3 billones de pesos. Asimismo, se logró la aprobación de la ley N°21.538 que modifica la norma que creó la PGU, con el propósito de ampliar la cobertura de la prestación y así beneficiar a más adultos mayores. Su vigencia comenzó el 1 de abril de 2023 y se espera que ingresen alrededor de 70 mil personas como nuevas beneficiarias.

También es muy relevante que, con el objetivo de cumplir el compromiso programático de “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias.

Esta iniciativa responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. El proyecto de ley fue precedido por los Diálogos Sociales Tripartitos por Pensiones Dignas en cada una de las regiones del país, con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en la reforma al sistema de pensiones.

El último ámbito que cabe destacar es la entrega de un conjunto de prestaciones sociales para proteger y fomentar el empleo formal, así como para fortalecer la protección social. Por un lado, la ampliación del Subsidio Protege que extendió el tramo etario de los niños causantes del beneficio hasta los cinco años, y la extensión del IFE Laboral -con foco en grupos prioritarios- han sido clave para evitar el deterioro del mercado laboral durante el periodo de ajuste que siguió a la fase de recalentamiento de la economía.

Por otro lado, se debe subrayar la contribución del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos, y el Aporte Canasta Básica que consiste en una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos.

Cabe mencionar que a fines de 2022 se elaboró un proyecto de ley con Medidas para la Seguridad Económica que duplica el Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo) e implementa un alza permanente en un 20% del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar y Maternal. También se estipula un aporte destinado a compras en el rubro alimenticio que se pagará a través de un “Bolsillo Familiar Electrónico”. Estas medidas son muy necesarias para ir en apoyo de las familias vulnerables y de clase media, que son quienes más sufren el alza en el costo de la vida y los vaivenes de la actividad económica. Este proyecto se convirtió en la Ley N°21.550 que fue promulgada el 23 de marzo de 2023.

Ahora bien, establecida la síntesis general anterior, se desarrollará a continuación un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2022.

La Subsecretaría del Trabajo avanzó en la elaboración del “Plan de Empleo 2023-2024”, tendiente a incentivar y promover la creación de empleos, protegiendo los derechos laborales y garantizando el trabajo decente. Es precisamente en esa línea que se reactivó el proyecto de ley -ya mencionado- que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas, el que impactará directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores y permitirá mejorar de

forma sustantiva la conciliación entre trabajo y familia. Para ello, luego del desarrollo de 26 audiencias públicas a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones y representantes académicos, se introdujeron nuevas indicaciones al proyecto que facilitaron su avance en el Congreso Nacional ya que contaban con el precedente del Diálogo Social.

En paralelo al trámite legislativo, se instauró el “Sello 40 Horas” para destacar a empresas que han adelantado la reducción de la jornada laboral, sirviendo como referente para sus pares. La experiencia ha sido muy exitosa y ya son más de 500 las empresas reconocidas con este sello.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 82.486 fiscalizaciones a empresas, un 5,6% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 142.981 conciliaciones, que se traducen en 144.354 trabajadores y trabajadoras atendidos. En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.018.885 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 19.256.526 a través de los canales virtual y telefónico, lo que representa un incremento de 8,6% y 75% en relación al año 2021, respectivamente. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 98% de trámites digitalizados, y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), vinculada a la modernización de la Dirección del Trabajo.

En noviembre de 2022, y posterior a la realización de Diálogos Sociales Tripartitos en cada una de las regiones del país con el objetivo de incorporar la visión ciudadana, la Subsecretaría de Previsión Social presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley de Reforma al Sistema de Pensiones, cuyo objetivo es aumentar de forma sostenible las pensiones de actuales y futuros jubilados. Además, durante el año se presentó el proyecto de ley para mejorar y perfeccionar la ley N°21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas que padezcan ciertas enfermedades (SANNA), con el objetivo de extender las licencias de 90 a 180 días y adecuar la normativa a matrimonios igualitarios. Además, durante el año 2022, se llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un total de MM\$1.286 y alcanzando una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos.

La Dirección General del Crédito Prendario (DICREP), otorgó durante este período créditos pignoratícios o préstamos por un total que superó los MM\$ 32.436, duplicando lo alcanzado el año anterior, y logrando beneficiar a más de 330 mil familias a nivel nacional. Además, gracias a la implementación del Remate On-Line, se logró acercar la Institución a la población, obteniendo mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados. Adicionalmente, se suscribieron distintos convenios de cooperación con Municipalidades y otras instituciones del país, lo que permitió ampliar aún más la difusión del rol social de la DICREP hacia la ciudadanía, quienes han retribuido dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria, la que alcanzó un 91% de satisfacción neta en su evaluación general.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) atendió a más de 3.732.000 personas, de las cuales un 57% fueron mujeres. Se observa un aumento del 24% en el número de beneficiarios a través de las distintas líneas programáticas, en comparación con 2021. Esto evidencia la capacidad y compromiso del Servicio con aquellos que buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este sentido, se otorgaron 2.638.695 subsidios al empleo (59% a mujeres) y, a través de los servicios de intermediación laboral, 360.019 personas (51% mujeres) fueron atendidas por la red. De estas últimas, más de 92 mil personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo, siendo el 46% de ellas mujeres. Adicionalmente, mediante los Programas de Formación y Certificación Laboral, se capacitó a más de 733 mil personas (52% mujeres), lo cual incrementará sus condiciones de empleabilidad.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) emitió durante el periodo un total de 187.251 dictámenes, los cuales estuvieron relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N°16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. En cuanto a procesos de fiscalización, se llevaron a cabo 4.039 actividades durante el año, lo que representa un incremento del 31% en comparación con 2021. Es relevante destacar la normativa elaborada por la Superintendencia en el contexto de las dos extensiones del Permiso Postnatal Parental (Ley N°21.474 y Ley N°21.510), así como su activa participación en el desarrollo del Reglamento para la aplicación del artículo 35 de la Ley N°20.255. Este último incorporó modificaciones al Subsidio para Personas con Discapacidad Mental, en concordancia con la Ley N°21.419 que reguló la Pensión Garantizada Universal (PGU).

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), para lo cual se emitieron más de 49 oficios con instrucciones a las entidades reguladas. En el ámbito fiscalizador, se efectuaron 3.558 acciones, enfocadas especialmente en la fiscalización de nuevos beneficios como la PGU. Con respecto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales, éstas evaluaron más de 97.000 solicitudes de calificación de invalidez. Además, se llevaron a cabo 6 procesos sancionatorios que culminaron con multas por un total de 11.400 UF. Finalmente, en lo referente a la atención de público, la incorporación de nuevos canales de “Agendamiento Telefónico” y “Sucursal Virtual” contribuyó a atender más de 110.000 requerimientos durante el año, ampliando así la cobertura de atención digital a todo el territorio nacional.

El Instituto de Previsión Social (IPS) implementó los beneficios establecidos en la Ley N°21.419, en particular, mediante el cálculo, la concesión y el pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Asimismo, la institución gestionó otros beneficios abordados por dicha ley, incluyendo las mejoras al “Subsidio de Discapacidad” (antes Subsidio de Discapacidad Mental) y al Pilar Solidario de Invalidez. Durante este periodo, el IPS registró un total de 290 millones de interacciones ciudadanas a través de sus diversos canales de atención “ChileAtiende”, lo que supone un crecimiento de un 57% respecto a 2021. Además, el instituto contribuyó al “Plan de Recuperación Inclusiva”, implementando el pago

de ayudas como el Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno, para más 5 millones de beneficiarios, y el Aporte Canasta Básica de Alimentos, que se entregó mensualmente a más de 1 millón y medio de personas.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) entregó los beneficios de la Ley 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esa línea, se logró superar la barrera de las 70.000 capacitaciones en prevención de riesgos, con más de 3.500 nuevas empresas capacitadas. En materia de prestaciones médicas y económicas, el ISL disminuyó los tiempos de calificación de las enfermedades profesionales y pagó más de 70.000 Subsidios de Incapacidad Laboral, aun cuando en 2022 existió un aumento de 10.000 nuevas licencias médicas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2022 por este concepto un total de MM\$1.266.798, con un promedio mensual de 104.921 pensiones pagadas. Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 46.114. Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 129.992 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios/as como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales en la digitalización de trámites, pasando de 80% en 2021 a 87% en 2022.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar, de manera eficiente, servicios de previsión, salud y asistencia financiera a los más de 240 mil beneficiarios de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2022 hubo un incremento del 1,8% en el número de pensiones pagadas respecto al año anterior, alcanzando un promedio mensual de 41.679 pensiones de retiro, 26.383 pensiones de montepío y 2.264 pensiones de invalidez. En el ámbito de la salud, la Institución liquidó 6.380.381 prestaciones, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$119.139 (8,7% más que en 2021). Finalmente, lo que respecta a la asistencia financiera, se entregaron 16.459 préstamos, por un monto total de MM\$20.276, lo que representa un aumento de un 63,2% en el número de préstamos y de un 80,2% en el monto total, respecto a 2021.

En 2022, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) incrementó en un 33% sus procesos de certificación en comparación con 2021, aumentando la participación de mujeres en un 81%. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 44 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora supera los 1.000 perfiles. Asimismo, se trabajó en la modernización del sistema, medida incluida en la Agenda de Productividad. Esta iniciativa se materializa en el diseño y desarrollo de un Proyecto de Ley, pronto a ser presentado, que fortalece la institucionalidad para incrementar el alcance y la cobertura de la certificación, otorga atribuciones para reforzar a los organismos sectoriales de certificación, mejora la calidad con enfoque territorial y fortalece la articulación entre la Certificación de Competencias Laborales y el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Para concluir, cabe destacar que esta breve síntesis muestra importantes avances en la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante el año 2022, en cumplimiento de su misión institucional y en línea con los objetivos programáticos del gobierno del Presidente Gabriel Boric, que apuntan a promover y consolidar el Trabajo Decente y fortalecer la Protección Social para los chilenos y las chilenas. El examen detallado de los avances y logros del periodo se presenta a continuación, en el cuerpo de este Balance de Gestión Integral (BGI).

**Jeannette Jara Román**

## 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.

Sus funciones están orientadas a supervigilar el sistema de capacitación, implementar y administrar acciones y programas de capacitación y apoyo para la contratación, promover y coordinar actividades para la búsqueda de empleo y analizar el comportamiento laboral para mejorar la empleabilidad.

### **Definiciones Estratégicas**

Las definiciones estratégicas de SENCE están orientadas a cumplir con los desafíos y necesidades de las/los usuarias/os y beneficiarias/os del Sistema de Capacitación y Empleo, con incentivo a mejorar la calidad y pertinencia de la capacitación y trayectorias laborales de las personas.

El foco de trabajo de nuestro Servicio se dirige especialmente a las personas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, con perspectiva de género y enfoque de derechos fundamentales.

### **Nuestra misión**

Su misión es "Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, incorporando la transversalización de perspectiva de género y la de derechos fundamentales, a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de habilitación laboral e incentivos a la contratación".

### **Nuestros Objetivos**

1. Desarrollar un sistema integrado de habilitación laboral que conecte los instrumentos de formación, certificación e intermediación laboral incorporando las variables de los enfoques de derechos fundamentales y de género.
2. Fortalecer y potenciar el sistema de intermediación laboral por medio de la coordinación y articulación de los distintos actores públicos y privados que entregan la oferta de servicios en función de las necesidades de empleo y de los territorios.
3. Desarrollar una oferta regional oportuna y con enfoque de género de capacitación, certificación e incentivos a la contratación de acuerdo a los requerimientos presentes y futuros del mercado laboral para mejorar la empleabilidad de todas las personas.
4. Promover la articulación interna y externa con los actores del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, con un enfoque descentralizado, regional y que dé cuenta de la diversidad e interseccionalidad que aporta el enfoque de género a los procesos para mejorar los servicios entregados a las personas.
5. Modernizar la gestión del Servicio incorporando la transformación digital y nuevas tecnologías para facilitar el acceso a una oferta integrada y personalizada y acorde a las necesidades de empleo y capacitación de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.

## **Presupuesto**

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2022 correspondió a M\$1.209.105.793, de ese total M\$1.008.227.687 son del Fondo de Emergencia Transitorio, destinados a financiar los Subsidios al Empleo de Emergencia: IFE Laboral, Protege y SUTE; y para los recursos correspondientes a los gastos administrativos de estos subsidios. Por su parte, la diferencia correspondió a M\$ 200.878.106, con lo que se financio los programas SENCE y el resto de Subtítulos del Servicio.

Con esto la ejecución presupuestaria del Servicio fue de 99,5% superando el 92,9% registrado en el año 2021.

## **Dotación**

El Servicio cuenta con una dotación de 660 funcionarias y funcionarios a nivel nacional, un 58% corresponde a mujeres y 42% hombres. De este total, el 80% corresponde al estamento profesional, 14% es técnico, 5% administrativo y un 1% directivo.

## **Ejecución Programas y Desafíos**

Durante el año 2022, a través de los subsidios de emergencia, se entregó subsidios a 1.931.177 personas (51% de mujeres y 49% hombres), ampliando en un 44% la cobertura respecto a lo alcanzado en el año 2021. Al revisar estos datos desagregados por tipo de subsidios, los resultados son los siguientes: IFE Laboral llegó a 1.419.280 personas (48% mujeres y 52% hombre). Protege Apoya se otorgó a 160.716 personas,

99% mujeres. Asimismo, se concedieron pagos por subsidio al empleo, línea regresa y contrata, llegando a más de 351 mil personas, (43% mujeres y 57% hombres).

Por su parte, por medio de los subsidios regulares administrados por el Servicio, se benefició a 707.518 jóvenes y mujeres trabajadoras. De este total, 306.634 recibieron pago por medio del Subsidio al Empleo Joven (54% mujeres y 46% hombre) y 400.884 mujeres fueron beneficiarias por el subsidio al empleo de la mujer.

En el ámbito del Programa de Intermediación Laboral, se mantuvo la entrega de servicios de atención, orientación y vinculación laboral, a través de sus distintos canales de atención presenciales a nivel nacional y Plataforma Online. Es así como en año 2022 se entregó atención a 360.019 personas (51% mujeres y 48% hombres). De este universo, un 64% recibió orientación laboral, lo que equivale a 231.754 personas (51% mujeres, 49% hombres). Por su parte, del total de atenciones realizadas, 92.698 mil personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo (46% mujeres, 54% hombres).

Por su parte, a través de los programas de capacitación 50.179 personas participaron en los cursos de la oferta de capacitación financiada a través del presupuesto SENCE (53% mujeres y 47% hombres), superando en un 24% la cobertura del año 2021.

Complementariamente, a través de la oferta de capacitación no presupuestaria, se entregó capacitación a más de 682 mil personas (52% mujeres y 48% hombres). Esto a través de Franquicia Tributaria, Becas Laborales y Cursos en línea.

Los desafíos para el período se enmarcan en las nuevas Definiciones Estratégicas que orientarán el quehacer institucional de SENCE en el 2023-2026, como también en las definiciones del Programa de Gobierno. Los pilares fundamentales y que sustentarán la gestión son: a) mejorar la empleabilidad laboral; b) disminuir las brechas de género; c) Promover el diálogo social tripartito; d) Impulsar la descentralización, a través de una oferta regional oportuna y pertinente. Los que se materializan a través de la ejecución de la extensión del IFE Laboral Apoya y Protege Apoya y la implementación del subsidio de emergencia por los incendios además de la intermediación de los maestros y maestras de la construcción.

**RODRIGO VALDIVIA LEFORT**

DIRECTOR NACIONAL (S)

# 3. Resultados de la Gestión año 2022

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

---

En el marco del Programa de Gobierno, el Plan de Recuperación Inclusiva Chile Apoya lanzado en abril de 2022, estableció 25 medidas para apoyar a las personas, impulsar la generación de empleos y enfrentar el alza en el costo de la vida. En este marco, en el año 2022 se comunicó la ampliación del periodo de postulación al IFE Laboral Apoya desde diciembre 2022 hasta el primer semestre de 2023, esto de modo de facilitar el retorno al empleo formal de trabajadores y trabajadoras. Por su parte y en esta misma línea, se anunció asimismo la ampliación del Subsidio Protege Apoya, prorrogándose su postulación para que nuevas personas puedan acceder al beneficio, con ello se extiende todo el primer semestre de 2023, lo que implica que se pagará a las beneficiarias(os) el monto respectivo hasta el 31 de septiembre.

En el año 2022, IFE Laboral registró 1.419.280 personas beneficiarias del subsidio (48% mujeres y 52% hombre), el monto promedio mensual otorgado fue de 202.055. Por su parte, Protege Apoya se otorgó a 160.716 personas, 99% mujeres, quienes recibieron en promedio mensual subsidio por \$208.852. Asimismo, se mantuvo en operación el proceso de pago por Subsidio al Empleo, línea Regresa y Contrata, llegando a más de 351 mil personas, (43% mujeres y 57% hombres), los que correspondieron a procesos de postulaciones al 31 de diciembre de 2021, en promedio mensual se otorgó subsidio mensual por dupla de trabajador(a) y empresa de \$224.693 a través de Contrata y \$177.384 por Regresa.

En lo referido al ámbito de intermediación laboral, es relevante destacar que al comparar los datos de atenciones realizadas en los 2021 y 2022, se evidencia un incremento de 47% en el último periodo en relación al año anterior, entregando el servicio de atención laboral a 360.019 personas, de este total un 51% corresponde a mujeres y 48% de hombres, a través de las Oficinas de Información Laboral, las Plataformas Laborales SENCE (presencial y online), y también por medio de las Ferias Laborales, las que fueron ejecutadas en 9 regiones. Por su parte, 92.698 (42.525 mujeres, 49.357 hombres y 816 sin información de sexo) personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo. Asimismo, cabe destacar que estos resultados se han logrado también, debido a que comenzó a operar una nueva Plataforma Laboral SENCE en la Región de Antofagasta, ofreciendo servicios personalizados y sin costo de orientación laboral, apoyando a las personas durante el proceso de búsqueda de empleo y a las empresas en el reclutamiento de trabajadoras y trabajadores. Esta Plataforma se suma a las ya operativas en las regiones de Arica y Parinacota y Metropolitana.

En otro ámbito, se ejecutó el Programa maestros y maestras para la construcción, la que corresponde a una iniciativa público-privada, enfocado en la formación de mano de obra calificada para la construcción de viviendas sociales, en el marco del Plan de Emergencia Habitacional, estrategia del Estado para abordar el urgente déficit habitacional del país. La primera etapa del 2022, contempló el levantamiento de puestos de trabajo por región y la selección de cursos para un total de 3.325 personas.

Entre las acciones de capacitación destaca también el desarrollo de Mujer Futura, que es parte del plan de Gobierno que busca capacitar a 500 mil mujeres en cuatro años, con el fin de entregarles habilidades para acceder al mercado laboral y disminuir la brecha digital. Para su ejecución, se suscribieron alianzas para el desarrollo de cursos online, que en su conjunto lograron más de 60 mil inscripciones de mujeres en cursos de las distintas plataformas, como UDEMY

Por su parte, destacar el diseño de la estrategia de habilitación laboral en el marco de una Transición socio - ecológica justa, en el periodo se ha desarrollado el diseño y modelo de financiamiento que busca habilitar laboralmente y generar empleabilidad, en aquellas personas que han sido afectadas por las externalidades negativas del proceso de descarbonización de la matriz energética, en algunas comunas de las regiones de Antofagasta, Valparaíso y Biobío : 1) Trabajadoras y trabajadores contratistas de las centrales termoeléctricas con cierre planificado para el año. 2) Trabajadoras y trabajadores indirectamente afectados por el cierre de la actividad productiva (portuarios, terceros afectados, entre otros).

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

---

Con el objetivo de mejorar la empleabilidad y potenciar las oportunidades laborales de todas las personas, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, cuenta con una oferta integrada de programas e instrumentos: 1) Administra e implementa programas de formación y certificación laboral para mejorar la empleabilidad de las personas, 2) Entrega servicios de intermediación laboral para mejorar la vinculación laboral de quienes buscan un empleo; y 3) Otorga incentivos de contratación para la formalización y mejora de sus ingresos.

Al respecto, cabe señalar que, durante el año 2022 SENCE atendió a más de 3.732.000 personas, de las cuales un 57% corresponde a mujeres y un 43% a hombres. Asimismo, se destaca un aumento del 19% de las personas beneficiarias mediante las distintas líneas programáticas respecto al año 2021, lo que da cuenta de la capacidad y compromiso del Servicio con aquellas personas que requieren de SENCE para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

El año 2022 el Servicio registró 50.719 personas inscritas en los programas de capacitación y certificación laboral, 53% mujeres y 47% hombres. Por su parte, 306.634 trabajadores recibieron el subsidio al empleo joven (164.146 mujeres y 142.488 hombres) y 400.884 mujeres recibieron el subsidio al empleo de la mujer.

Por su parte, en el año 2022 se dio continuidad a los subsidios IFE Laboral Apoya y Protege Apoya, en su conjunto beneficiaron a más de 1 millón y medio de personas (53% mujeres y 47% hombres), a través de estos incentivos los montos mensuales promedio de los subsidios otorgados fue de \$202.055 y 208.852 respectivamente. Adicionalmente, en el periodo, se realizaron pagos a las(os) beneficiarias(os) vigentes del Subsidio al Empleo, líneas Contrata y Regresa, en conjunto, entregaron subsidio a más de 351 personas trabajadoras (43% mujeres y 57% hombres), por monto promedio mensual por dupla de trabajador(a) y empresa de \$224.693 por Contrata y \$177.384 por Regresa.

Junto a esto, se incluye en la cobertura del Servicio, lo realizado por medio de los cursos ejecutados a través de las líneas no presupuestarias: Franquicia Tributaria, Becas Laborales y Cursos en Línea. En total, el alcance fue superior a 600 mil personas, un 52% corresponde a mujeres y 48% a hombres.

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2022 correspondió a M\$1.209.105.793, de ese total M\$1.008.227.687 son del Fondo de Emergencia Transitorio, destinados a financiar los Subsidios al Empleo de Emergencia: IFE Laboral Apoya, Protege Apoyay SUTE; y para los recursos correspondientes a los gastos administrativos de estos subsidios. Por su parte, la diferencia correspondiente a M\$ 200.878.106, se financian los programas SENCE y el resto de Subtítulos del Servicio.

Sobre los datos señalados, las tablas que se presentan a continuación dan cuenta de los resultados de los productos estratégicos definidos para el período:

Programas de Capacitación y Certificación Laboral y Programas de Intermediación Laboral e Incentivos a la Contratación.

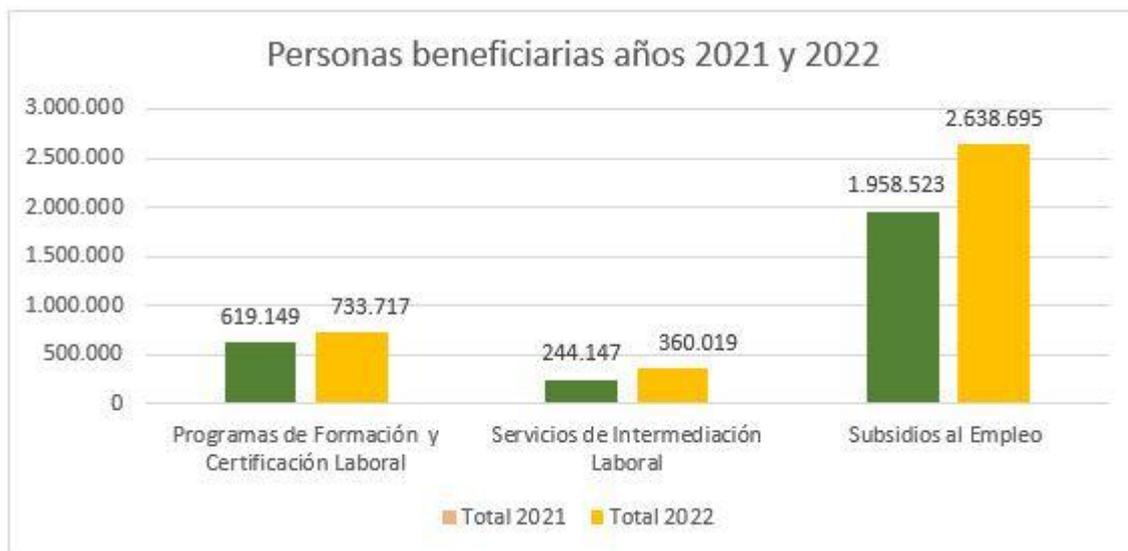
**Tabla n°1: Ejecución productos estratégicos año 2022**

	Mujer 2022	Hombre 2022	s/i sexo 2022	Total 2022
<b>Programas de Formación y Certificación Laboral</b>	384.208	349.509		<b>733.717</b>
<b>Servicios de Intermediación Laboral</b>	181.870	173.177	4.372	<b>360.019</b>
<b>Subsidios al Empleo</b>	1.558.003	1.080.692		<b>2.638.695</b>
<b>TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<b>2.124.081</b>	<b>1.603.978</b>	<b>4.372</b>	<b>3.732.431</b>

En cuanto al total de personas beneficiarias en el año 2022, se registran más de 3.700.000 personas, que participaron en alguno de los programas SENCE, a través de programas de formación y certificación laboral, servicios de intermediación laboral y subsidios al empleo. Este resultado representa un 32% de incremento en relación con el total registrado en el año 2021.

A continuación, en el siguiente gráfico se muestran los totales de personas beneficiarias por producto estratégicos. Sobre estos datos, es importante igualmente destacar que el año 2022 el 57% del total corresponde a mujeres, por su parte, en el 2021 este porcentaje fue 53%.

**Gráfico n°1: Personas beneficiarias años 2021 y 2022**



En las siguientes tablas se muestran los programas por productos estratégicos del Servicio, en cada caso se incluye la cobertura 2022, es decir, los cupos del año disponibles y también cuantas personas fueron beneficiarias, esto con desagregación por sexo. Por su parte, se incluye la ejecución presupuestaria, según corresponda, alcanzada a través del presupuesto ejecutado respecto al presupuesto final.

A continuación, se muestra los resultados de los programas presupuestarios de capacitación y certificación de competencias, que contiene la información descrita anteriormente.

**Tabla n°2: Programas de Capacitación y Certificación Laboral**

Programas de Capacitación y Certificación Laboral	Cobertura 2022	Mujer	Hombre	Total Pers.	% Cumplimiento cobertura	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% ejecución presupuestaria
Becas Fondo de Cesantía Solidario	1800	1.023	759	1.782	99%	787.500	588.863	75%
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	7325	4.387	2.315	6.702	91%	2.135.242	2.130.001	100%
Programa Fórmate para el Trabajo	15080	13.725	10.144	23.869	158%	26.572.118	25.896.298	97%
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1724	835	937	1.772	103%	1.500.000	1.475.999	98%
Certificación de Competencias Laborales	6132	3.036	3.923	6.959	113%	1.840.643	1.426.402	77%
Programa de Reconversión Laboral	5760	1.947	2.525	4.472	78%	3.085.889	2.907.738	94%
Transferencias al Sector Público	4414	1.841	3.322	5.163	117%	2.447.838	2.247.838	92%
<b>Totales</b>	<b>42.235</b>	<b>26.794</b>	<b>23.925</b>	<b>50.719</b>	<b>120%</b>	<b>38.369.230</b>	<b>36.673.139</b>	<b>96%</b>

Junto a lo anterior, en el ámbito de capacitación se incluyen las acciones realizadas a través de las líneas no presupuestarias, según el siguiente detalle:

**Tabla n°3: Otras líneas no presupuestarias**

Otras líneas no presupuestarias	Mujer	Hombre	Total Pers.	Inversión Pública M\$
Franquicia Tributaria	218.534	269.743	488.277	104.974.990
Becas Laborales	40.771	9.356	50.127	<b>19.252.133.476</b>
Cursos en línea	97.966	46.330	144.296	-
<b>Totales</b>	<b>357.414</b>	<b>325.584</b>	<b>682.998</b>	

Nota: en estos Programa no se establece Cobertura para el año.

**Con todo el total de personas beneficiarias de los Programas de Formación y Certificación Laboral corresponde a 733.717, de este total 384.208 son mujeres s y 349.509 hombres.**

En la siguiente tabla, se incluye el resumen de los resultados de Intermediación Laboral.

**Tabla n°4: Programas de Intermediación Laboral**

Programas de Intermediación Laboral	Cobertura 2022	Mujer	Hombre	Sin información de sexo	Total	% Cumplimiento cobertura	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% ejecución
Atendidos Intermediación Laboral	267.001	181.870	173.777	4.372	360.019	135%			
Orientados Intermediación Laboral	no aplica	117.135	111.775	2.844	231.754	no aplica	9.665.060	9.335.435	97%
Vinculados Intermediación Laboral	85.011	42.525	49.357	816	92.698	109%			
<b>Totales</b>	<b>267.001</b>	<b>181.870</b>	<b>173.777</b>	<b>4.372</b>	<b>360.019</b>	<b>135%</b>	<b>9.665.060</b>	<b>9.335.435</b>	<b>97%</b>

En la siguiente tabla, se muestran los datos de los resultados de los subsidios al empleo regulares y emergencia.

**Tabla n°5: Incentivos a la Contratación**

Incentivos a la Contratación	Cobertura 2022	Mujer	Hombre	Total	% Cumplimiento cobertura	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% ejecución presupuestaria
Subsidio al Empleo, Ley N°20.338	299.250	164.146	142.488	306.634	102%	52.424.720	51.698.584	99%
Subsidio al Empleo Mujer, Ley N°20.595	390.000	400.884	no aplica	400.884	103%	64.055.482	63.298.095	99%
SUTE Contrata	no aplica	139.430	189.205	328.635	no aplica	862.993.258	862.993.258	100%
SUTE Regresa	no aplica	11.791	10.755	22.546	no aplica			
IFE Laboral Apoya	no aplica	681.242	738.038	1.419.280	no aplica			
Protege Apoya	no aplica	160.510	206	160.716	no aplica			
<b>Totales</b>	<b>689.250</b>	<b>1.558.003</b>	<b>1.080.692</b>	<b>2.638.695</b>		<b>979.473.460</b>	<b>977.989.937</b>	<b>100%</b>

Nota: En los subsidios de emergencia, no tienen asignada cobertura y el presupuesto se asigna al Subt. 24 Ítem 01 Asig. 500

En el ámbito de otras asignaciones, transferencias corrientes, se incluye:

**Tabla n°6: Otras asignaciones Subt. 24, Transferencias Corrientes**

Otras asignaciones Subt 24, Transferencias Corrientes	Presupuesto Final M\$	Presupuesto Ejecutado M\$	% ejecución
Seguros	68.521	68.521	100%
Organismos Internacionales	12.000	12.000	100%
Observatorio Laboral	2.241.729	2.241.729	100%
Convenio Chile Valora	708.476	708.476	100%
<b>Totales</b>	<b>3.030.726</b>	<b>3.030.726</b>	<b>100%</b>

## 1. Programas de Capacitación y Certificación Laboral

A través de estos programas, las personas realizan un curso de capacitación que tiene foco en la empleabilidad, permitiéndole adquirir un oficio, mejorar, actualizar y/o certificar sus competencias laborales.

En el 2022, más de 733 mil personas participaron de estos programas, de las cuales 384.065 corresponden a mujeres y 349.354 corresponden a hombres (52% de mujeres y 48% de hombres). Asimismo, dentro de las líneas de capacitación que toman relevancia en el marco del Programa de Gobierno se tiene:

**1.1) Programa de Capacitación en Oficios (Fórmate para el Trabajo):** Este Programa busca mejorar la empleabilidad de población vulnerable económicamente activa. Su población objetivo corresponde a personas económicamente activas, del 60% más vulnerable de la población o que pertenezcan a otros grupos, vulnerables priorizados tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley.

Entrega los siguientes componentes: capacitación, practica laboral, asistencia técnica e inserción laboral.

En el año, 23.869 personas (13.725 mujeres y 10.144 hombres) se inscribieron en los cursos disponibles a través de las distintas líneas del Programa, lo que da cuenta de un aumento de 23% en las personas que participan en los cursos del Programa en relación con los resultados del año 2021. Por su parte, la ejecución presupuestaria del periodo, alcanzo el 97%.

Línea de ejecución: El programa contempla en su diseño 2022 las siguientes líneas de ejecución y objetivos:

**Línea Registro Especial:** su objetivo es generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, 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.

En el año 2022, en los cursos de la línea participaron 12.526 personas, 7.869 de mujeres y 4.657 de hombres. En términos de ejecución, se reactivaron los cursos de capacitación que vieron afectada su ejecución por causales de la pandemia y asimismo, se abrieron nuevos cursos a postulación. Esto también se refleja en los resultados alcanzados, dado que en el periodo se registró un 38% más de personas inscritas en los cursos respecto a lo registrado en el año 2021.

**Línea Sectorial:** tiene como objetivo 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.

En el año 2022, se anunció adicionalmente la capacitación en oficios relacionada al sector de la Construcción, la que corresponde a una iniciativa público-privada, enfocado en la formación de mano de obra calificada, en el marco del Plan de Emergencia Habitacional, estrategia del Estado para abordar el urgente déficit habitacional del país. En esta línea, se realiza un llamado de licitación pública de ejecutores de capacitación en oficios sectorial construcción, proceso en el que se seleccionaron más de 3 mil cupos.

En el periodo, en los cursos de la línea sectorial participaron 3.737 personas, 1.130 de mujeres y 2.607 hombres. En el año, la ejecución tuvo mayor presencia en el sector transporte.

**Línea Infractores de Ley:** su objetivo es generar competencias laborales en personas infractoras de ley ,con el propósito de mejorar las posibilidades de empleabilidad de esta población y de apoyar los procesos de reinserción social que efectúa el Estado.

Mediante un Convenio con el Ministerio de Justicia, Gendarmería y otras reparticiones públicas, esta iniciativa capacitación entrega capacitación y reinserción social para personas privadas de libertad y considerada la inserción laboral o formalización.

En el año 2022, en los cursos de la línea participaron 1.203 personas, 9% de mujeres y 91% de hombres, lo que da cuenta de un aumento de 19% en las personas que participan en los cursos en relación con los resultados del año 2021. En términos de ejecución, se mantuvieron abiertos cursos a postulación, junto al inicio y desarrollo de cursos de capacitación.

**Línea Personas con discapacidad o afectadas en su condición física o mental:** su objetivo es 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.

En el periodo, en los cursos de la línea participaron 1.785 personas, 918 de mujeres y 867 de hombres. En relación con la ejecución de las capacitaciones, se desarrolló el inicio y cierre de cursos, esto permitió mejorar en 53% las personas inscritas en los cursos.

**Línea Educación y Trabajo:** su objetivo es Apoyar el acceso de jóvenes estudiantes de 4° año medio TP o recientemente egresados, que se encuentren en situación de vulnerabilidad, mediante capacitación técnica complementaria a la especialidad del establecimiento, habilidades transversales e intermediación laboral para favorecer la empleabilidad o continuidad de estudios.

En el año 2022, en los cursos de la línea participaron 452 personas, 254 de mujeres y 198 de hombres. Se mantiene la ejecución de los cursos y también se revisan acciones para fortalecer el desarrollo de trayectorias educativas laborales.

**Línea Continuidad de Estudios:** tiene como objetivo 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 e impartida por el mismo ejecutor del oficio, vale decir un Centro de Formación Técnica Estatal.

En el año 2022, en los cursos de la línea participaron 511 personas, 284 de mujeres y 227 hombres. En términos de ejecución, se destaca que dos cursos terminaron el proceso de fase lectiva incluyendo el proceso de articulación del oficio con la carrera Técnico Nivel Superior.

**Línea Emprendimiento:** su objetivo es 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 nuevo Plan Formativo “Gestionando y Formalizando mi Emprendimiento”.

En el año 2022, en los cursos de la línea participaron 3.655 personas, 86% de mujeres y 14% de hombres. En el año se inició la postulación para los cursos con el nuevo plan formativo “Gestionando y Formalizando mi Emprendimiento”, cuyo énfasis se encuentra en el ingreso al mercado con el emprendimiento formalizado, legalizado mediante el inicio de actividades en el Servicio de Impuestos Internos y con permiso/patente municipal o inscrito en el Registro de Microempresa Familiar, para ejercer la actividad en el territorio comunal.

Asimismo, se realizó el lanzamiento de 2.820 cupos con los cursos 2022, con presencia a lo largo de todo el país, desde un centro de capacitación en la comuna de Ñuñoa de la Región Metropolitana. Por su parte, se registraron 3.655 personas inscritas en los cursos, 3.159 corresponden a mujeres y 496 hombres, lo que representa un aumento de coberturas de 48% respecto a lo realizado en el 2021.

**1.2) Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios:** El Programa tiene como propósito mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación. Su población objetiva corresponde a personas trabajadoras, dueñas(os), representantes legales y socias(os) mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año, que presentan interés por capacitarse mediante el Programa.

En el 2022, en los cursos del Programa participaron 6.702 personas, 65% de mujeres y 35% de hombres, lo que representa el 91% de los cupos del año. Por su parte, la ejecución presupuestaria fue de un 100%.

Respecto a la ejecución 2022, en el mes de marzo se habilitó el proceso de postulación a los cursos, cuyos cursos iniciaron a partir del mes de abril. En este sentido, durante el periodo, desde el nivel central, se realizaron una serie de actividades regionales y nacionales de difusión, reuniones con ejecutores y direcciones regionales dando soporte técnico y múltiples gestiones dirigidas a fortalecer la difusión y contribuir a alcanzar la meta de cobertura definida para el Programa.

En el año, 6.702 personas (4.387 mujeres y 2.325 hombres) se inscribieron en los cursos disponibles, lo que da cuenta de un aumento de 24% en las personas que participan en el Programa en relación con los resultados del año 2021. Por su parte, la ejecución presupuestaria del periodo, alcanzó el 100%.

**1.3) Becas Fondo de Cesantía Solidario:** El propósito del Programa corresponde a aumentar la inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía. Su población objetivo, son personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la ley N° 19.728 sobre seguro obligatorio de cesantía, que presentan interés por capacitarse mediante el programa Becas Fondo Cesantía Solidario. Entrega componentes de Capacitación e intermediación laboral.

En el 2022, en los cursos del Programa participaron 1.782 personas, 1.023 de mujeres y 759 de hombres, lo que representa el 99% de los cupos disponibles para el año. Las personas inscritas en los cursos en el año es un 32% mayor que lo registrado en el 2021.

**1.4) Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:** El objetivo del Programa es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas mayores de 18 años, 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. Su población objetivo, son las personas de 18 años que requieran certificar sus competencias.

En este sentido SENCE y Chile Valora trabajan articuladamente para realizar el levantamiento nacional de necesidades de certificación de competencias laborales. SENCE se encarga de la gestión administrativa para la realización de estas evaluaciones, comenzando con la publicación de las licitaciones, su respectiva evaluación y adjudicación. Sumado a lo anterior se encuentra la gestión de ejecución, en donde SENCE vela por la ejecución de los procesos y autoriza los respectivos pagos de cada una de las evaluaciones realizada. Por su parte ChileValora tiene como tarea velar por la calidad de los procesos de evaluación de certificación de competencias y la respectiva validación metodológica de los procesos de los respectivos centros de evaluación.

En el año, se evaluaron 6.959 personas, 3.036 mujeres y 3.923 de hombres.

**1.5) Transferencias al Sector Público:** El propósito del Programa es mejorar la inserción laboral de la población dependiente de las FFAA (FACH, Ejército y Armada), Gendarmería, Subsistema de seguridad y oportunidades del MDSF, Sename e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones, mediante la adquisición de competencias laborales. Su población objetivo, son las personas dependientes de las FFAA, Gendarmería, Sename, Subsistema de seguridad y oportunidades del MDSF e INDAP, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones. Ofrece capacitación y apoyo socio laboral.

En el año, se suscribieron convenios por un total de 4.414 cupos, con las siguientes instituciones públicas: GENCHI, SENAME, INDAP, Ejército y Armada. En términos de alcance, 5.163 personas, 1.841 mujeres y 3.322 de hombres, participaron en los cursos, esto representa un incremento de 53% respecto a lo registrado en el 2021.

Por su parte, la ejecución presupuestaria fue de 92%.

#### **Tabla n°7: N° cupos por institución**

Institución	N° Cupos
Gendarmería de Chile (GENCHI)	1.200
Servicio Nacional de Menores (SENAME)	218
Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP)	1.300
Ejército	1.500
Armada	196

**1.6) Reconversión Laboral (Reinvéntate):** El objetivo de este Programa es atender las necesidades de capacitación de personas desempleadas que hayan perdido su empleo recientemente o de personas empleadas en riesgo de perder el empleo debido al impacto de la automatización de sus labores en ciertos sectores productivos con la finalidad de aumentar la posibilidad de reinsertarse laboralmente y de aumentar y mejorar las competencias laborales, a través de la entrega de un curso de capacitación a elección del beneficiar.

En el año 2022, se realizaron llamados de selección de ejecutores de la línea regular y también de talento digital. Para dinamizar los inicios de cursos del año 2022, se comenzó en el mes de junio a potenciar una campaña de difusión en redes sociales y a dar prioridad a cursos con más posibilidades de iniciarse, a través de la coordinación con las Direcciones Regionales, dando ampliación de plazos para iniciar en los casos con más postulantes. Con esto, se registraron 4.472 personas, 1.947 mujeres y 2.525 de hombres, inscritas en los cursos, lo que representa un 84% de aumento respecto a lo alcanzado en el 2021. Asimismo, se registró una ejecución presupuestaria de 94%.

**1.7) Formación en el Puesto de Trabajo:** El propósito del Programa es aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 60 años o más desempleados, mediante la entrega de bonificación a la contratación, que corresponde a un pago que se realiza a la empresa por persona contratada y por mes trabajado, y también considera financiamiento para recibir capacitación.

Su población objetivo son las personas de 15 a 24 años, y personas de 60 años o más desocupados. Ofrece los componentes de bonificación y capacitación, a través de las líneas aprendices y experiencia mayor, respectivamente.

En el año, se concedieron 1.772 contratos, 47% de mujeres y 53% de hombres. De este total, la línea Aprendices tuvo una participación de 1.153 personas (500 mujeres y 653 hombres) y 619 personas por la línea experiencia mayor (335 mujeres y 284 hombres). La ejecución presupuestaria fue de 98%. El Programa habilitó las postulaciones en el mes de enero.

## **1.a Otras líneas de acción no presupuestarias ejecutadas por el Servicio**

**1.a.1) Franquicia Tributaria:** está orientado a personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza laboral, mejoran sus competencias laborales. Su población objetivo son personas de 15 años y más de la fuerza laboral que presentan bajos niveles de competencias laborales, competencias que son demandadas y solicitadas por parte de las empresas.

En el año 2022, se registraron 488.277 personas que se realizaron un curso por intermedio de franquicia tributaria, 218.534 corresponde a mujer y 269.743 son hombres. La inversión pública ascendió a \$104.974.990, dato provisional previo al proceso de Operación Renta.

**1.a.2) Becas Laborales:** busca mejorar la empleabilidad de la población vulnerable económicamente activa. El programa se financia con los montos no utilizados (remanentes) de las empresas usuarias de la franquicia tributaria de Capacitación, adheridas a un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación, OTIC. Entrega los componentes de capacitación, práctica laboral y asistencia técnica.

En el año 2022 se registraron 50.127 personas que participaron en los cursos, 40.771 corresponde a mujeres y 9.356 son hombres. Dentro de las acciones realizadas a través del Programa es importante destacar la ejecución de la línea Talento Digital, cuyos cursos se encuentran orientados a desarrollar las habilidades digitales de nivel superior y que entrega a las personas conocimientos que les permitan conseguir un cargo de entrada en la industria digital o también potenciar su carrera en alguna de las áreas desarrolladas de la industria digital, junto con ofrecer la opción de formación en el desarrollo de emprendimientos digital.

**1.a.3) 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. Entre los cursos ofrecidos durante el año, se encuentran la formación dirigida a mujeres, lo que están orientados a entregar las habilidades para acceder al mercado laboral y disminuir la brecha digital, esto en el marco de la iniciativa Mujer Futura que es parte del Programa de Gobierno. Conjuntamente, también se ejecutaron cursos de conexión digital, diseñador gráfico, marketing digital, entre otros.

En el año 2022 se registraron 144.296 personas inscritas, 97.966 mujeres y 46.330 hombres, en los cursos en línea disponibles.

## **2. Intermediación Laboral**

El programa facilita y promueve el acceso a los siguientes servicios e instrumentos de intermediación laboral: información laboral, orientación laboral, vinculación y ferias laborales. El programa se lleva a cabo a través de canales presenciales y estos pueden ser estáticos o móviles.

Su población potencial corresponde a personas desocupadas y ocupadas en búsqueda de empleo mayores de 18 años.

En el año, se proporcionó el servicio de atención a 360.019 personas, 51% mujeres, 48% hombres y 1% sin información de sexo, a través de las Oficinas de Información Laboral, las Plataformas Laborales SENCE (presencial y online) y Ferias Laborales. Por su parte, de este total, 231.754 (51% mujeres, 48% hombres y 1% sin información de sexo) personas recibieron orientación laboral y 92.698 trabajadores (42.525 mujeres, 49.357 hombres y 816 sin información de sexo) fueron vinculadas en un puesto de trabajo.

Se suscribió Convenio con 293 Oficinas Municipales de Información Laboral, lo que representa una cobertura de 93% del total de oficinas a nivel nacional, esto da cuenta de la amplia presencia territorial del Programa, lo que permite acercar a las personas los servicios de intermediación laboral.

Entre las acciones realizadas, se implementó una nueva Plataforma Laboral SENCE en la Región de Antofagasta, lo que permitirá a las personas que viven en la región poder concurrir a esta oficina por atención presencial y acceder a servicios personalizados y sin costo de orientación laboral para el proceso de búsqueda de empleo o reclutamiento de trabajadoras y trabajadores, en el caso de las empresas. Esta Plataforma se suma a las ya operativas en las regiones de Arica y Parinacota y Metropolitana.

En el 2022 se realizaron ferias laborales en 9 regiones del país y se registró la participación de 7.345 personas, 48% mujeres y 52% hombres, esta asistencia fue un 17% mayor que la registrada el año 2021. Estas ferias son instancias que permiten a las personas que están en búsqueda de empleo conectarse con las empresas que están ofreciendo vacantes de trabajo.

Con todo, la ejecución presupuestaria fue de 97%.

### **3. Incentivos a la Contratación**

En el 2022, 2.638.695 personas recibieron algunos de los subsidios al empleo disponibles (59% corresponde a mujeres y 41% a hombres), dentro de estos subsidios se consideran los Subsidios al Empleo Joven, Subsidio al Empleo de la Mujer y Subsidio de Emergencia Transitorios. En relación con el año 2021 se observa un aumento de 44% de las personas beneficiarias de estos subsidios.

#### **3.1 Subsidios Regular**

En el año 2022 se mantuvo la entrega de beneficios de subsidios para jóvenes y mujeres trabajadoras. Alcanzando una cobertura total de 707.518 subsidios otorgados, 80% corresponde a mujeres y 20% hombres.

**3.1.1 Subsidio al Empleo Joven:** su propósito es aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia, de los jóvenes vulnerables de 18 a 25 años. La población objetivo corresponde a personas de 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

Ofrece subsidios a trabajadoras(es) y empleadora(r).

En el año, se entregó el subsidio a 306.634 personas jóvenes trabajadores, 164.146 mujeres y 124.488 hombres, superando en un 2% la cobertura proyectada para el periodo y con un aumento de 18% en el total de personas beneficiarias respecto el 2021. Con esto, la ejecución presupuestaria fue de 99%.

**3.1.2 Subsidio al Empleo de la Mujer:** su propósito es aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia, de las mujeres vulnerables entre 25 a 59 años. Su población objetivo corresponde a mujeres de 25 a 59 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

Ofrece subsidios a trabajadoras y empleadora(r).

En el año, se entregó el subsidio a 400.884 mujeres trabajadoras, lo que permitió sobre pasar en un 3% la meta proyectada para el 2022 y con esto se registró además un aumento de 14% en el total de beneficiaria. Junto a esto, la ejecución presupuestaria fue de 99%.

#### **3.2 Subsidios de Emergencia Transitorios**

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de SENCE, mantuvo la entrega de los subsidios a personas beneficiarias del IFE Laboral Apoya y Protege Apoya. Conjuntamente y en respuesta a las personas afectadas por las emergencias por los incendios, se implementó Subsidio de Emergencia Laboral por Catástrofe, habilitándose la postulación a finales del mes de diciembre del 2022.

En este marco del Plan de Recuperación Inclusiva Chile Apoya, se amplió el periodo de postulación al IFE Laboral Apoya hasta el primer semestre de 2023, de modo de facilitar el retorno al empleo formal de trabajadores y trabajadoras y se decretó asimismo la ampliación del Subsidio Protege Apoya, se prorroga su postulación para que nuevas personas puedan acceder al beneficio, se extiende todo el primer semestre de 2023, lo que implica que se pagará hasta el 31 de septiembre.

Asimismo, se realizaron pagos a las(os) beneficiarias(os) vigentes en el año del Subido al Empleo; este es un impulso al regreso y contratación de personas trabajadoras en el contexto de la pandemia del Covid-19.

Durante el 2022 en relación al año 2021 se registró un aumento de 44% en las personas que recibieron algunos de los subsidios de emergencia administrados por Sence, logrando beneficiar a 1.931.177 personas, de las cuales 992.973 corresponden a mujeres y 938.204 hombres.

### **A continuación, se expone el detalle de cada uno de los subsidios:**

**Subsidio Protege Apoya:** está dirigido a madres trabajadoras, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de un niño o niña menor de 2 años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador.

En el año 2022 se extendió el periodo de postulación hasta 31 de marzo de 2023, mes en que finalizará el subsidio.

En el periodo, se registraron 160.716 personas beneficiarias, principalmente mujeres con 99%,8% corresponde a mujeres.

**Subsidio IFE Laboral Apoya:** es un incentivo para que los trabajadores, previamente cesantes, se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea.

En el año 2022 se extendió el periodo de postulación hasta marzo de 2023, mes en que finaliza la postulación al subsidio.

En el periodo se registraron 1.419.280 personas que fueron beneficiarias del subsidio, 681.242 mujeres y 738.038 hombres. El monto mensual promedio pagado durante el año fue de \$202.055.

**Subsidio al Empleo, líneas Contrata y Regresa:** El proceso de postulación cerró el 31 de diciembre de 2021. Durante el año 2022 se realizaron los pagos correspondientes a los(as) beneficiarias(os) del Subsidio al Empleo a través de sus líneas Contrata y Regresa.

Contrata; correspondía a un beneficio que se entrega al empleador para incentivar la contratación de nuevos trabajadores, y su mantención en sus empleos. Y regresa; se entregó al empleador por cada trabajador que estuvo con su contrato suspendido por Ley de Protección al Empleo y es reincorporado al trabajo.

En términos de personas beneficiarias, en total por ambas líneas, se registró 351.181 personas, 151.221 corresponde a mujeres y 199.960 a hombres. De este universo, un 94% de los pagos se realizó por Contrata y 6% por Regresa.

**Subsidio de Emergencia Laboral por Catástrofe Viña del Mar:** el Servicio implementó rápidamente este Subsidio, lo que permitió a finales de diciembre 2022 abrir las postulaciones. La urgencia estuvo en dar respuesta la emergencia por los incendios en Viña del Mar. Este subsidio corresponde a un aporte mensual para empresas que tiene como objetivo ofrecer una solución de continuidad laboral a las personas que puedan ver en riesgo su fuente de trabajo, producto de la emergencia.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Los desafíos para el período se enmarcan en las nuevas Definiciones Estratégicas que orientarán el quehacer institucional de SENCE en el 2023-2026, como también en las definiciones del Programa de Gobierno. Los pilares fundamentales y que sustentarán la gestión son: a) mejorar la empleabilidad laboral; b) disminuir las brechas de género; c) Promover el diálogo social tripartito; d) Impulsar la descentralización, a través de una oferta regional oportuna y pertinente.

**1. Extensión IFE Laboral Apoya y Protege Apoya:** En el marco del Programa de Gobierno, el Plan de Recuperación Inclusiva Chile Apoya lanzado en abril de 2022, estableció 25 medidas para apoyar a las personas, impulsar la generación de empleos y enfrentar el alza en el costo de la vida. En este marco, se amplió el periodo de postulación al IFE Laboral Apoya hasta el primer semestre de 2023, de modo de facilitar el retorno al empleo formal de trabajadores y trabajadoras y se decretó asimismo la ampliación del Subsidio Protege Apoya, se prorroga su postulación para que nuevas personas puedan acceder al beneficio, se extiende todo el primer semestre de 2023, lo que implica que se pagará a las(os) beneficiarias(os) el monto respectivo hasta el 31 de septiembre. De esta forma, durante enero y febrero del 2023 se han otorgado 203.061 subsidios por IFE Laboral Apoya (50% mujeres y 50% hombres) y 27.182 personas han recibido por Protege Apoya, 99% corresponde a mujeres.

**2. Subsidio de Emergencia Laboral por Catástrofe:** este Subsidio surge en el marco de las 13 medidas anunciadas por el Gobierno para proteger los derechos laborales y apoyar a quienes se vieron afectados por la emergencia provocada por los incendios forestales ocurridos en el mes de febrero de 2023, en la zona centro sur del país. El Subsidio de Emergencia Laboral por Catástrofe corresponde a un aporte económico mensual para las empresas, a fin de ofrecer una solución de continuidad laboral a las personas que puedan ver en riesgo su fuente de trabajo producto de la emergencia.

Cabe destacar que el Servicio ha implementado rápidamente la operación de este nuevo Subsidio, que corresponde a una bonificación mensual de 80% de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) durante tres meses, que podrán ser prorrogados por otros tres meses con una bonificación del 60% del IMM. Este dinero se entregará directamente a las empresas siniestradas, por todos los trabajadores y trabajadoras del establecimiento, sin distinción de renta. La condición de afectación de la empresa será establecida por la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de las regiones correspondientes, a través de un informe fundado. La postulación la realizan las empresas las que optarán al subsidio por cada trabajador/a dependiente del establecimiento siniestrado.

Al mes de marzo 2023, se registran 814 postulaciones, las que fueron analizadas con relación al cumplimiento de los requisitos y a 36 de ellas se les concedió el primer pago por este subsidio, el que se realizó el 15 de marzo de 2023. Se encuentran por evaluar 554 postulaciones.

### **3. Fortalecimiento de herramientas de capacitación para MYPIMES:**

Atendiendo a las particularidades del mundo del trabajo, la ley de 40 horas aprobada en abril del 2023 contempla acciones de apoyo específicas para el mundo de las pymes a través de dos servicios técnicos y descentralizados como son el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) y la Dirección del Trabajo. En este marco es que SENCE y la Subsecretaría del Trabajo iniciaron un proceso de diálogo con los gremios de las MYPIMES durante el año 2022 que permitió acordar los siguientes compromisos concretos: este año se revisará y mejorará la oferta de cursos del Programa Despega Mipe para micro y pequeñas empresas, y se les otorgará acceso también a la Línea Emprendimiento del Programa Fórmate para el Trabajo. Asimismo, el Servicio se encuentra trabajando en la modificación normativa para que las empresas medianas, accedan a la Línea de Financiamiento vía Franquicia Tributaria. Finalmente, desde la estructura orgánica institucional se ha creado la Unidad de Gestión de MYPIMES y Empleadores.

### **4. Descentralización, Implementación de Consejos Regionales de Capacitación:**

La descentralización es un aspecto central del Programa de Gobierno. En esta línea se ha diseñado en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social la implementación de los Consejos Regionales de Capacitación durante el 2023, que se conformarán como una instancia de carácter tripartito y consultivo, y tendrán como función principal asesorar al Gobierno Regional en desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en el ámbito regional, obteniéndose como producto de esta instancia el plan regional de capacitación, en donde el/la Gobernador(ra) tendrá la facultad de administrar los recursos del Plan Regional de Capacitación en base a las necesidades regionales y territoriales.

Todo este impulso descentralizador en materia de capacitación permitirá que se releven las prioridades estratégicas regionales tanto en su dimensión productiva, como de innovación y de sostenibilidad social. Asimismo, se tendrá en especial consideración que la aplicación de esta Política también deberá considerar a las micro, pequeñas y medianas empresas, especialmente aquellas de carácter regional y familiar. De esta forma, los programas y cursos de capacitación que se apliquen en la región tendrán un enfoque basado en las necesidades productivas específicas de la región.

### **5. Intermediación de los maestros y maestras de la construcción:**

un importante desafío para el 2023, corresponderá a vincular las personas egresadas de los cursos de capacitación con puestos de trabajo. En ese sentido, tanto la capacitación como la certificación de competencias laborales apoyan en la empleabilidad y en definitiva en la habilitación laboral de las y los trabajadores, para apoyar el proceso búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Para esto se han estado conformando Mesas de Empleabilidad, para que por una parte se levante la demanda de los cursos, a nivel regional, y también se defina y coordine la estrategia de inserción laboral.

En términos de resultados, se espera que los participantes que egresen de los cursos durante el 2023 pasen por este nuevo modelo de intermediación, a la fecha cerca de 400 personas han egresado a la fecha.

**6. Implementación de Medidas de la Agenda de Productividad:** Desde junio de 2022, los Ministerios de Hacienda, Economía, Fomento y Turismo y la CNEP, junto con otros ministerios y organismos públicos, crearon una mesa de trabajo para abordar el desafío del aumento de la productividad en el país. En el caso concreto de SENCE, le corresponde la participación e implementación de 8 medidas, orientadas a mejorar y rediseñar la oferta del Servicio, poniendo énfasis en grupos prioritarios de mujeres, jóvenes y el segmento de las micro y pequeñas empresas. Asimismo, busca potenciar aquellos programas que se orientan a capacitación en competencias digitales, como también la utilización de herramientas de reconversión laboral inteligentes, que permitan apoyar la empleabilidad de las personas.

**7. Implementación de Prioridades Institucionales para generar mejores condiciones y oportunidades laborales de las personas:** se han definido 27 iniciativas que cruzan los productos estratégicos:

### **7.1. Herramientas de Formación y Certificación:**

- **Acciones de Aseguramiento de la calidad (proveedores y cursos);** orientadas a definir parámetros de calidad de los Organismos proveedores de Capacitación, la revisión de la operación de procesos internos que inciden en la calidad de la capacitación, tales como la evaluación de cursos, definición del valor hora SENCE y la revisión de la oferta de programas de Capacitación y su relación con los públicos objetivos definidos.
- **Oferta Sectorial más robusta (industrias prioritarias);** desarrollar oferta de capacitación para aquellas industrias y sectores económicos que requieran impulso en materia de empleabilidad. Un ejemplo de esto es el programa Maestros y Maestras para la Construcción.
- **Rediseño de programa Reconversión Laboral para apoyar una transición tecnológica y ecológica justa;** esta iniciativa permitirá al Servicio apoyar en la reconversión laboral de aquellas personas que se vean afectadas por la destrucción de sus puestos de trabajo, en el marco de cierre de faenas productivas
- **Integración del proceso de intermediación laboral con capacitación;** para poder vincular a las personas con un puesto de trabajo, es clave que los procesos de intermediación y capacitación se integren de manera efectiva, teniendo como objetivo la empleabilidad de las personas que acceden a SENCE, de esta forma quien egrese de un curso de capacitación, ingrese a la red de intermediación laboral a fin de recibir apoyo en el proceso de orientación y vinculación laboral.

### **7.2. Servicios de Intermediación Laboral**

- **Fortalecer la red de oficinas de Intermediación Laboral propias con foco en Habilitación Laboral;** para el 2023 se espera ampliar la red sumando tres nuevas plataformas laborales. Asimismo, se ejecutará un piloto con miras a desarrollar entre el 2023 y 2024 un modelo de

habilitación laboral que entregue a las personas, servicios de orientación laboral, capacitación en habilidades para encontrar un empleo, capacitación/formación técnica y certificación por competencias.

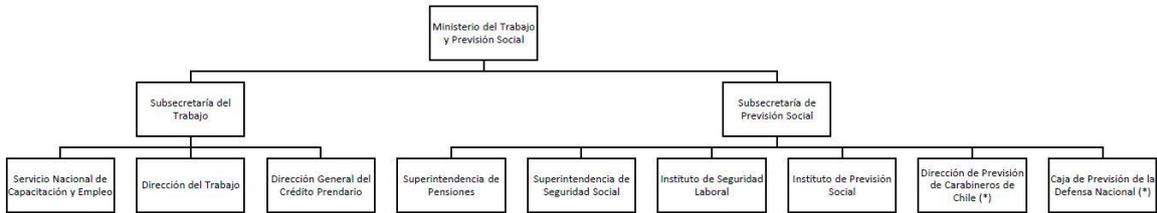
- **Potenciar competencias profesionales de ejecutivos de Fortalecimiento OMIL;** elaborar e implementar un plan de capacitación y asistencia técnica con enfoque colaborativo a través de las redes territoriales.

### **7.3. Incentivos a la Contratación**

- **Creación de un Subsidio unificado flexible;** un desafío relevante para SENCE, junto a MINTRAB, es levantar una propuesta legislativa de subsidio unificado que se haga cargo de las mejoras que se requieren aplicar y que se han detectado en el marco de la implementación del Subsidio al Empleo Joven, el Bono al Trabajo de la Mujer, y subsidios de emergencia, generando una política pública permanente.

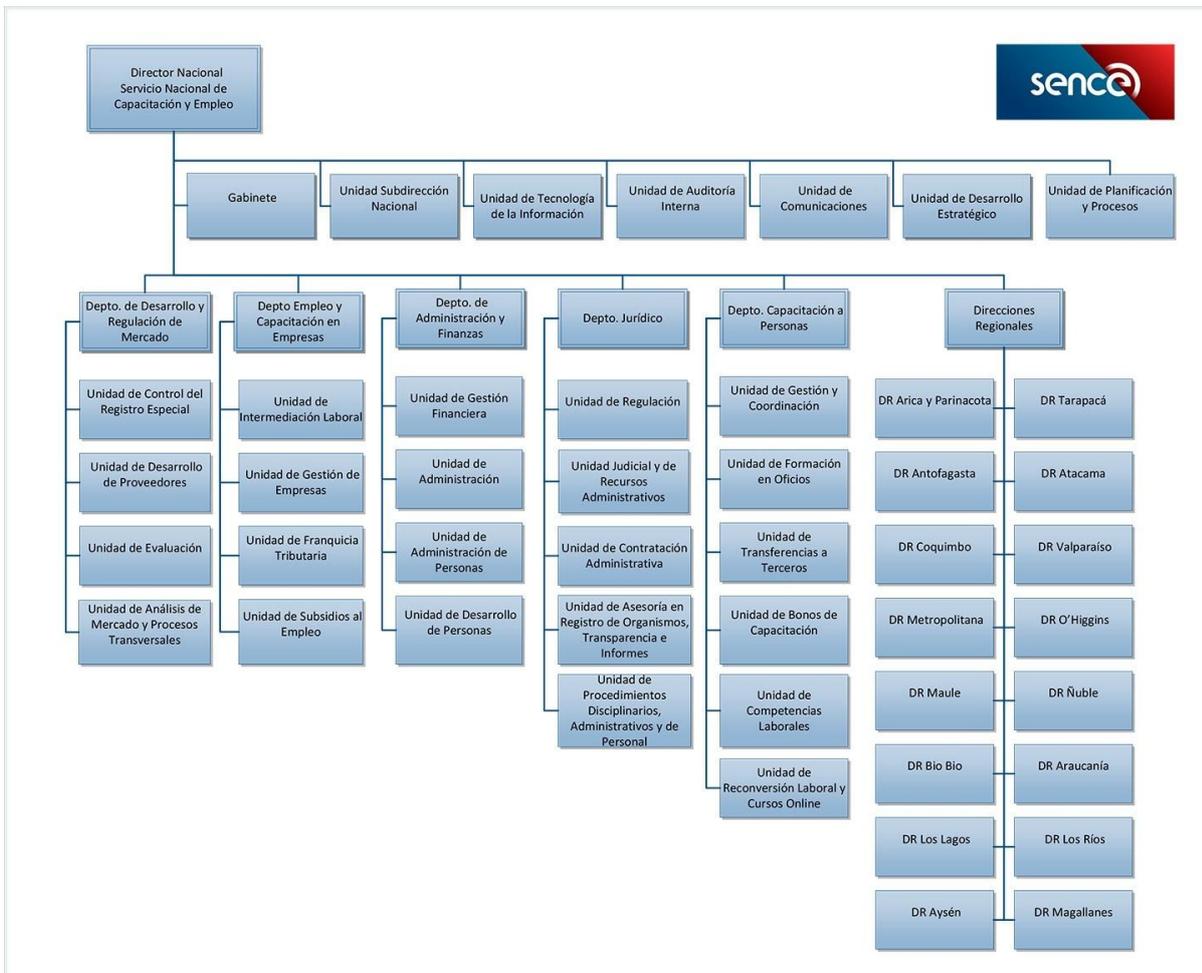
# Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

## 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



## Principales Autoridades

---

Cargo	Nombre
Director Nacional (S)	Rodrigo Valdivia Lefort
Jefe Departamento de Administración y Finanzas	Orlando Mancilla Vásquez
Jefe Departamento Jurídico	Milo Antonio Rojas Bonilla
Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	Rodrigo Valdivia Lefor
Jefe Departamento Capacitación a Personas (profesional delegado)	Leonardo Romero Fierro
Jefa Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado (profesional delegado)	Nicole Astorga Tobar

## 5. Anexos

### Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	34
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	42
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	43
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	44
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	45

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	384	99.7%	269	97.8%	653
Planta	1	0.3%	6	2.2%	7
Total	385	100.0%	275	100.0%	660

### Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	64	16.6%	29	10.5%	93
Directivos	1	0.3%	5	1.8%	6
Profesionales	310	80.5%	221	80.4%	531
Administrativos	10	2.6%	20	7.3%	30
Total	385	100.0%	275	100.0%	660

## Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	0.3%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	48	12.5%	36	13.1%	84
ENTRE 35 y 44 AÑOS	146	37.9%	94	34.2%	240
ENTRE 45 y 54 AÑOS	129	33.5%	88	32.0%	217
ENTRE 55 y 59 AÑOS	35	9.1%	21	7.6%	56
ENTRE 60 y 64 AÑOS	20	5.2%	24	8.7%	44
65 Y MÁS AÑOS	6	1.6%	12	4.4%	18
Total	385	100.0%	275	100.0%	660

## Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	27	75.0%	29	90.6%	56
Reemplazo	5	13.9%	0	0%	5
Suplente	4	11.1%	3	9.4%	7
Total	36	100.0%	32	100.0%	68

## Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	6	16.7%	3	9.4%	9
Profesionales	19	52.8%	23	71.9%	42
Administrativos	11	30.6%	6	18.8%	17
Total	36	100.0%	32	100.0%	68

## Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	17	63.0%	11	37.9%	28
Más de un año y hasta 2 años	3	11.1%	10	34.5%	13
Más de 3 años	7	25.9%	8	27.6%	15
Total	27	100.0%	29	100.0%	56

## 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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	5	2	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	5	35
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	55,6%	40,0%	11,4%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	5	2	2
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	2	4
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,0%	100,0%	100,0%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	16	23	23
(b) Total dotación efectiva año t	677	669	669
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	2,4%	3,4%	8,0%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	1	8
Otros retiros voluntarios año t	6	18	26
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	3	18

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	16%	23%	53%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	12	7	44
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	16	23	53
Porcentaje de recuperación (a/b)	75,0%	30,4%	83,0%

## 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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	25	24	7
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	7	10	0
(b) Total Contratos efectivos año t	652	645	653
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	1,1%	1,6%	0,0%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	305	382	227
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	45,1%	57,1%	34,4%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	9221	2714	7280
(b) Total de participantes capacitados año t	397	469	272
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	23,2	5,8	26,8

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	33	31	15
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,0%	3,2%	20,0%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	682	722	1050
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,0	1,1	1,6

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	376	166	327
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,6	0,2	0,5

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	63	75	13.58
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,1	0,1	

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	625	19.33	1643.5
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,9		

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	574	649	0
Lista 2	3	6	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	577%	655%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	677	669	660
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	85.2%	97.9%	0.0%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
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	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	14	3	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	9	5	35
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	155,6%	60,0%	8,6%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	14	3	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	27	20	15
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	51,9%	15,0%	20,0%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	20	15	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	27	20	15
Porcentaje (a/b)	74,1%	75,0%	20,0%

## Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

---

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
Extensión Subsidio Laboral Protege hasta fin 2022	Terminado

## Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

---

**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
27	25	6	98%	\$890.375

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	En el año 2022 y dentro del periodo de medición se realizó la capacitación en género básico a un total de 28 funcionarios y funcionarias, ingresados/as el 2022 en calidad de contrata, 24 aprobaron el curso, lo que corresponde a un 85,7 % de logro, superando el 80% comprometido. Se fijó además el compromiso de realizar un curso de capacitación avanzado en género a 23 funcionarias y funcionarios, superando la cobertura propuesta de capacitar a 20 personas. Por su parte, del total de capacitadas y capacitados 15 se desempeñan en fiscalización/supervisión, lo que representa al 65% del total capacitado.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se genera reporte de seguimiento del porcentaje de personas colocadas, con desagregación por sexo, de los programas Capacitación en Oficios, "Fórmate para el Trabajo" y Fortalecimiento OMIL (FOMIL) y la revisión de la información generada por este indicador en los últimos 3 años.
Legislación/y/o normativas, con perspectiva de género.	Se realiza capacitación en protocolo de denuncia de situaciones de abuso sexual en Espacios de capacitación, manual de acosos laboral y sexual y manejo de Información sensible. El total de participantes a esta capacitación incluyó un total de 44 fiscalizadores y fiscalizadoras de un universo de 53 fiscalizadores/as con los que cuenta el Servicio. Las y los funcionarios objetivo de esta capacitación cumplen esta función, desempeñándose en las direcciones regionales de SENCE a lo largo de todo el País materiales de apoyo. En relación a esta actividad y su cumplimiento se indica que habiéndose comprometido abarcar al 75% del universo de fiscalizadores, la realización de esta capacitación conto con un total de 83%, con lo cual se da por cumplida la medida.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.	Se realiza Reporte de la participación por sexo de las personas que se integran a los cursos de Programas Fórmate para el Trabajo, Despega Mipe y Reinvéntate.

### Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo</a> ii) <a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>