



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

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	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	18
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	32
.5. Anexos	36
.Anexo 1: Recursos Humanos	37
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	46
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	47
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	48
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	50
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	52

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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 8.152 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2023. De estos, 4.784 son mujeres (58,68%) y 3.368 son hombres (41,32%), 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, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), 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 vigente correspondiente al año 2023 fue de MM\$ 15.146.948 y el presupuesto ejecutado alcanzó los MM\$ 15.019.761 (99,16% de ejecución).

En materia de logros institucionales del año 2023, y sin perjuicio de lo que será detallado más adelante, destacan los siguientes hitos:

- Ley que reduce la jornada laboral a 40 horas: Esta norma se hace cargo de una demanda histórica y apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todas las personas trabajadoras cubiertas por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Además, contempla mecanismos de conciliación que fomentan la corresponsabilidad y facilitan el acceso al empleo de las mujeres. La ley constituye un aporte a la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias.
- Incremento del ingreso mínimo mensual: El acuerdo estableció que se llegará de manera escalonada a los \$ 500.000 el 1 de julio de 2024, permitiendo de este modo a las trabajadoras y trabajadores y sus familias tener un mejor sustento económico, apoyando durante todo el régimen de transición a las micro y pequeñas empresas. Con esto se materializa uno de los compromisos programáticos establecidos en el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric.
- Ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: El 8 de marzo de 2023, Día Internacional de la Mujer, el Congreso despachó el proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece un marco de normas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- “Ley Karin”: Esta norma, que está en línea con el Convenio 190 de la OIT, establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado contar con un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en nuestra legislación. Además, se avanza en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral: en virtud de esta norma, los trabajadores -madres, padres y cuidadores- tendrán el derecho de efectuar toda o parte de su jornada en la modalidad de teletrabajo, cuando tengan el cuidado personal de niños menores de 14 años o tengan a su cargo a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, de cualquier edad. Esto procederá en el caso que la naturaleza de las labores que realiza la persona trabajadora en la empresa o institución empleadora lo permita. Además de fomentar

la corresponsabilidad, el derecho a teletrabajo para personas cuidadoras busca contribuir al aumento de la participación laboral y el empleo femenino.

- Fortalecimiento de la Ley Sanna: Entre los cambios más relevantes que introdujo la nueva ley podemos consignar: se garantiza el acceso al seguro de los progenitores de un niño o niña afectado por una grave condición de salud, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual; se aumenta el número de días de permiso cuando un niño o niña esté afectado por alguna de las siguientes contingencias: cáncer o trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; se aumenta de número de días de permiso en cualquier contingencia en caso de fallecimiento o ausencia de uno de los progenitores. Además, se estableció un fuero laboral para las personas que hacen uso de la licencia médica por Seguro SANNA.
- “Ley corta” sobre Pensión Garantizada Universal (PGU): Esta norma permitió ampliar el universo de beneficiarios y beneficiarias de la PGU. Antes, el requisito era que la persona no integrara un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de 65 años o más; el nuevo criterio establece que la persona no debe pertenecer al 10% más rico de la población total del país. Con este cambio, despachado del Congreso en enero de 2023, son muchos más los chilenos y chilenas que pueden contar con un piso mínimo para vivir una vejez más digna.
- Avance del PDL de Reforma Previsional: Con el propósito de facilitar un acuerdo que viabilice la reforma, en diciembre de 2023 el Ejecutivo presentó indicaciones que, entre otros aspectos, establecen una nueva distribución del 6% de cotización de cargo del empleador, eliminan las cuentas nocionales y reducen el proyecto original de 350 artículos permanentes en 17 títulos a 93 artículos permanentes en 4 títulos. El 24 de enero de 2024 la Sala de la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó en general la idea de legislar y despachó el proyecto al Senado. Además, se aprobaron en particular aspectos relevantes como los siguientes: creación del Seguro Social, Fondos Generacionales, Administrador Previsional, comisiones por saldo, compensación por expectativa de vida, complemento por cuidados, modificaciones en materia de inversiones y licitación de cartera de afiliados, entre otros. En el segundo trámite constitucional, el Ejecutivo y el ministerio en particular continúan con los esfuerzos para lograr un acuerdo integral que permita materializar una reforma largamente anhelada por la ciudadanía.
- Fortalecimiento del Seguro de Cesantía: Esta norma fortaleció la protección social en la eventualidad de que el trabajador o la trabajadora pierda su empleo, mejorando las tasas de reemplazo, y

flexibilizó los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro. Por otro lado, se reforzaron las acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas. Así, el Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar un rango mucho más amplio de medidas de intermediación y habilitación laboral que impulsen la colocación en un empleo formal (antes estaban limitadas al “apresto” laboral). Los recursos involucrados son significativos y pueden alcanzar hasta el 2% del saldo total del FCS cada año calendario.

- **Medidas de Seguridad Económica:** Esta ley, aprobada en marzo de 2023, contempló la entrega extraordinaria de una segunda cuota del Aporte Familiar Permanente, también conocido como “Bono Marzo”, que ascendió a \$ 60.000, y cuyo objetivo fue apoyar a las familias en meses en que aumentó la carga económica. De este modo, el beneficio totalizó \$ 120.000. En segundo lugar, el proyecto aumentó en un 20% el monto de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar (SUF) de forma permanente, beneficiando a más de 3 millones de cargas, pertenecientes a 1,5 millones de hogares. También se avanzó en la automatización del SUF, para así poder llegar a más de 900 mil niños, niñas y adolescentes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

Por último, la iniciativa creó el “Bolsillo Familiar Electrónico”, que consistió en un apoyo económico de \$ 13.500 mensuales por carga, operando desde la Cuenta RUT de las personas beneficiarias, para cubrir una parte (20%) o el total del valor de las compras realizadas en cualquier comercio del rubro alimenticio que contemple medios de pago electrónicos a lo largo de todo el país. Esta innovación reemplazó el “Aporte Canasta Básica de Alimentos”, cuya vigencia era hasta abril de 2023, convirtiéndose en un aporte fijo hasta diciembre del mismo año.

- **Nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028:** Esta redefine y fortalece los principios centrales que rigen la protección de las personas trabajadoras en nuestro país, tomando en consideración los cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo desde el año 2016, que han sido muchos, varios de ellos acelerados por la experiencia de la pandemia de Covid-19. La nueva Política insta a generar acciones específicas que promuevan la salud mental y los entornos laborales libres de violencia y acoso, en línea con el Convenio 190 de la OIT. Además, en el documento adquiere un carácter transversal la perspectiva de género y se releva el principio de diversidad en todos los ámbitos de la política, garantizando así equidad e igualdad entre todas las personas trabajadoras.
- **Ratificación del Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas:** Este instrumento internacional precisa los derechos

y obligaciones de los trabajadores y empleadores del sector y, además, incluye recomendaciones para adecuar la legislación nacional a los contenidos del Convenio. Junto con ello, plantea criterios para la designación de la autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y salud en las minas, y facilitar servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de medidas y dotarlos de los recursos necesarios. La ratificación de este instrumento representa un avance importante en Trabajo Decente para un sector clave de la economía nacional.

Ahora bien, establecido lo anterior, se desarrollará a continuación **un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2023.**

La Subsecretaría del Trabajo, en el marco de los esfuerzos para avanzar en la protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente, impulsó desde el año 2022 la modificación de la jornada laboral a 40 horas semanales, logrando su aprobación y promulgación en abril de 2023. Esto se tradujo en la Ley N°21.561, que “Modifica el Código del Trabajo y reduce la jornada laboral a 40 horas”. En el marco de promoción de la reducción de jornada, la Subsecretaría promovió el “Sello 40 horas”, reconocimiento público que realiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para aquellas empresas que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Durante el 2023, se certificaron 340 empresas.

Asimismo, se impulsó la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. A partir del 1 de septiembre de 2023 el ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años quedó establecido en \$ 460.000 y alcanzará un monto de \$ 500.000 el 1 de julio de 2024.

La Subsecretaría durante el año 2023 impulsó también la Ley de “Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral” que promueve una serie de medidas en torno a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo, la cual fue aprobada a fines de 2023 como Ley N°21.645.

Otro de los hitos de 2023 fue la aprobación de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral que establece lineamientos para enfrentar el futuro del trabajo. Ella dispone que, a través de los Observatorios Laborales, se entregará evidencia sobre las características de las principales ocupaciones del país, su oferta y demanda, y sobre los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan las personas trabajadoras.

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 90.961 fiscalizaciones a empresas, un 10,2% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 61.716 conciliaciones parciales o totales, lo que se tradujo en 62.382 trabajadores y trabajadoras que se favorecieron con algún tipo de conciliación.

En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.041.381 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 432.361 a través de los canales virtual y telefónico y OIRS virtuales. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 95% de trámites digitalizados y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), todo ello vinculado al proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

En otro plano, durante 2023 se efectuaron capacitaciones a 314 dirigentes/as sindicales, donde el 44.2% corresponde a mujeres, en el marco de los Talleres María Ester Feres Nazarala realizados en 6 regiones. Por otro lado, se puso en marcha la Escuela de Formación Sindical que en sus distintas actividades abarcó un total de 421 asistentes (donde un 42.7% corresponde a mujeres). En 4 talleres ramales participaron 282 integrantes de organizaciones sindicales del comercio, la minería, la banca y la industria.

Durante el año 2023, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con el objetivo de cumplir su misión, logró beneficiar a más de 2.458.000 personas a través de su oferta programática. De ese total, más de 710.000 personas, (48% mujeres y 52% hombres), participaron en cursos de capacitación y en certificación de competencias laborales, a fin de potenciar su acceso al empleo. También, más de 1.256.000 personas (68% mujeres y 32% hombres) recibieron el pago de los subsidios al empleo, entre ellos los subsidios implementados a partir de los incendios forestales y lluvias, que permitieron apoyar a las empresas afectadas en los procesos de retención laboral y contratación. Conjuntamente, 491.655 personas fueron atendidas por el Sistema de Intermediación Laboral, lo que representa un aumento sustancial de 37% respecto al 2022. Así también, 120.051 personas fueron colocadas en un puesto de trabajo (37% mujeres, 58% hombres y 5% sin información de sexo) lo que representa un 30% más que el año anterior.

Con el propósito de avanzar en materia de descentralización y pertinencia territorial en la definición de las necesidades de capacitación, durante el 2023 se constituyeron los 16 Consejos Regionales de Capacitación, de conformación tripartita, que tienen por objeto asesorar en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en su ámbito regional.

Por último, cabe destacar que con el objeto de aumentar la productividad y la empleabilidad, a través del desarrollo de competencias en las micro, pequeñas y medianas empresas, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en junio de 2023 firmó un acuerdo con asociaciones de Mipymes para avanzar en los siguientes ámbitos: Institucionalidad, a través de la creación de la Unidad de Mipymes; estudios que permitan caracterizar sus necesidades de capacitación; modificación normativa con el propósito que las Mipymes puedan acceder al financiamiento de capacitación con cargo a la Franquicia Tributaria; y revisión de la oferta de cursos del Programa Despega MIPE. Junto con lo anterior se dio un paso importante al incorporar un representante de las Mipymes al Consejo Nacional de Capacitación, para enriquecer con la visión del sector la Política Nacional de Capacitación.

En 2023, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) alcanzó un total de 17.639 certificaciones, un incremento de 11% respecto a 2022. De este total, 7.584 corresponden a mujeres, logrando un 38% de aumento en el mismo periodo. Esto contribuye al esfuerzo para incrementar la empleabilidad de mujeres en nuestro país. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 21 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora llega a 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Asimismo, se materializó el ingreso del proyecto de ley que fortalece la institucionalidad de ChileValora, siendo aprobado en el mes de enero de 2024 y promulgado como ley de la República el 15 de abril de 2024. Se debe relevar que el proyecto fue aprobado por unanimidad en casi todas las instancias del trámite legislativo, tanto en la Cámara de Diputados y Diputadas como en el Senado. Este importante logro permitirá contar con más atribuciones para reforzar a los Organismos Sectoriales de Certificación, potenciar la presencia territorial del servicio y fortalecer la articulación con la formación Técnico Profesional.

La Dirección General de Crédito Prendario (DICREP) otorgó durante 2023 créditos a partir de una garantía de prenda civil por un total que superó los MM\$ 39.620, lo que significó un aumento de 21,2% con respecto a 2022. Los préstamos realizados por DICREP lograron beneficiar a más de 420.000 usuarios y usuarias, de los cuales el 73,8% corresponde a créditos obtenidos por mujeres. Además, la continuidad del Remate On-Line ha permitido acercar la institución a la ciudadanía, facilitando un mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados durante el año 2023, con una participación que ascendió a 2.653 personas a nivel nacional. De esta cifra, 14,06% pertenece a mujeres, 83,50% a hombres y 2,44% pertenece a otras personas jurídicas. Adicionalmente, se suscribieron 10 convenios de cooperación con Municipalidades y otros organismos del Estado, con la finalidad de ampliar la ejecución de remates de bienes fiscales a través de DICREP.

Finalmente, cabe destacar que se refrendó la percepción de calidad de los servicios entregados a la comunidad por la Dirección General de Crédito

Prendario. En efecto, según la encuesta Medición de Satisfacción Usuaría 2023, se alcanzó un 93% de satisfacción en la evaluación general de la institución, en línea con los resultados de los últimos años.

La Subsecretaría de Previsión Social durante el año 2023 participó en la modificación de la Ley N° 21.419, llamada también “Ley corta PGU”, a fin de aumentar el número de personas beneficiarias de la Pensión Garantizada Universal, excluyendo sólo aquellas que pertenecen al 10% más rico de la población. Además, la Subsecretaría se sumó al esfuerzo ministerial, desplegando instancias de diálogo con representantes del mundo académico, político y de la sociedad civil, con el propósito de buscar un amplio acuerdo que permita aprobar el proyecto de Reforma de Pensiones del Ejecutivo.

En materia de Seguridad Social, la Subsecretaría de Previsión Social desarrolló el proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la ratificación del Convenio N° 187 de la OIT en 2011. Para dicha actualización se realizaron talleres presenciales tripartitos en los que participaron 518 personas a nivel nacional, con un 58,1% de hombres y un 41,9% de mujeres. Fruto de esos esfuerzos, a fines del año 2023 se presentó el borrador para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ante los distintos actores sociales y en enero de 2024 fue aprobado por unanimidad por el Comité de ministros y ministras para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL), durante el año de referencia entregó los beneficios de la Ley N° 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 esta línea, se logró superar la barrera de las 80.000 capacitaciones en prevención de riesgos, aumentando un 16,5% respecto del año anterior, con más de 2.774 nuevas empresas capacitadas.

En cuanto a la oportunidad en la entrega de prestaciones a la ciudadanía, se logró tramitar más del 80% de los Subsidios de Incapacidad Laboral en 30 días o menos, lo que representa un porcentaje de mejora de más de un 40% respecto al año anterior. Asimismo, en el caso de las denuncias, se logró disminuir considerablemente sus tiempos de calificación para determinar si corresponden a origen laboral o común. En específico, para el caso de los accidentes de trabajo se logró calificar las denuncias recibidas en 9 días promedio, lo que significa una disminución en más de 20 días respecto al año anterior. Por otro lado, en lo referido a los accidentes de trayecto, el tiempo de calificación de las denuncias recibidas fue de 10 días promedio, lo que representa una disminución de más de 15 días respecto a 2022. Por último, en el caso de las enfermedades profesionales se obtuvo un promedio de días de calificación respecto a las denuncias recibidas de 27 días, lo que representa una disminución de 5 días respecto al año anterior.

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca el trabajo realizado en la elaboración de informes técnicos, desarrollo de estudios, propuestas de indicaciones a proyectos de ley y la implementación de los cambios a la Ley N° 21.538 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU) en lo concerniente al nuevo criterio de focalización, que amplió el universo de personas beneficiarias.

También cabe mencionar el trabajo orientado a la implementación de la Ley N° 21.484 de responsabilidad parental y pago efectivo de pensión de alimentos, así como la nueva Ley N° 21.628 de Seguro de Cesantía, que flexibiliza los requisitos de acceso y mejora las prestaciones de este instrumento de protección social, especialmente en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria que implique la paralización de actividades.

En el plano de la supervisión, se efectuaron 2.620 acciones de fiscalización en materia de beneficios, comisiones y consejos médicos, ámbito operacional, asesoría previsional y temas financieros, a las que se suman los procesos sancionatorios que culminaron con un total de 12.210 UF en multas. Respecto del proceso de calificación de invalidez, las Comisiones Médicas Regionales evaluaron más de 95.000 solicitudes, mientras que en materia de atención de usuarias y usuarios se gestionaron más de 100.000 requerimientos en el año, la mayoría por otorgamiento de beneficios. Asimismo, se lanzó un nuevo Portal de Atención Ciudadana que busca generar una experiencia usuaria más eficiente, cercana y acorde con las crecientes necesidades de las y los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

En 2023, el Instituto de Previsión Social (IPS) desarrolló importantes acciones para acercar beneficios sociales y previsionales a las personas. Así, implementó la llamada “Ley Corta” de la Pensión Garantizada Universal (Ley N°21.538), que entró en vigor el 1 de abril de 2023. Junto con ello, al IPS le correspondió participar en la implementación de tres medidas del Gobierno para la seguridad económica de las familias: el pago extraordinario del Aporte Familiar Permanente 2023 (ex Bono Marzo), el aumento y ampliación de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar, y la habilitación de un aporte mensual a través del Bolsillo Familiar Electrónico para gastos en alimentos. Asimismo, y con el objetivo de apoyar a las familias afectadas por los temporales de agosto en la zona centro-sur, se gestionó la transferencia de ayudas económicas mediante el Bolsillo Electrónico de Emergencia.

Otras acciones relevantes fueron: entrega de un aporte extraordinario al Bono de Invierno para personas pensionadas mayores de 65 años que cumplieran con los requisitos, beneficiando a 1.555.470 personas; habilitación del pago del Subsidio Familiar Automático a los menores del 40% más vulnerable de la población con derecho al beneficio; e implementación de los pagos establecidos por la Ley N°21.565, que promueve la protección y reparación integral de hijos e hijas menores de 18 años de mujeres víctimas de femicidio o suicidio femicida.

Cabe destacar que el IPS, a través de sus canales de atención ChileAtiende presenciales y no presenciales, concretó en el año un total de más de 222 millones de interacciones con las personas, tanto para atender trámites como para orientar a la ciudadanía. Además, el servicio gestionó más de 40 millones de pagos de beneficios. Se suma el hecho que el IPS amplió su cobertura presencial, con 9 Puntos de Atención Virtual en comunas alejadas de grandes centros urbanos, para permitir a las personas de esas localidades contactarse, de manera asistida, con ejecutivos de video atención del servicio.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) tiene como objetivo supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las entidades fiscalizadas. En cumplimiento de ese mandato, se llevaron a cabo 168 fiscalizaciones en los distintos ámbitos que competen a la Superintendencia, emitiéndose instrucciones y solicitudes destinadas a la implementación de mejoras para el beneficio de la seguridad social. También se destaca el apoyo en el diseño y tramitación legislativa del proyecto de ley que modificó el Seguro SANNA, permitiendo mejorar las coberturas, especialmente a través del aumento de días del permiso para el cuidado y la incorporación de una nueva contingencia a ser cubierta. Se estima una población beneficiaria de 6.337 personas.

En el ámbito de atención ciudadana, la SUSESO emitió un total de 179.356 dictámenes 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. Asimismo, se mejoró la infraestructura de las sucursales de atención en las comunas de Iquique, Copiapó, Viña del Mar, Chillán y Temuco, con altos estándares de calidad, cercanía, accesibilidad, y equidad de género.

Por otro lado, se logró la consolidación de “Mi Portal de la Seguridad Social”, disponiendo a la ciudadanía de manera amigable, segura y accesible los datos que la Superintendencia tiene de la persona que consulta en una sola interfaz. Están integrados más de 20 sistemas de información, lo que conlleva la interacción con más de 600 entidades, conformando así el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile, que en 2023 alcanzó 1.964.433 visitas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2023 por este concepto un monto total de MM\$ 1.416.911, con un promedio mensual de 104.758 pensiones pagadas (del monto total pagado, un 28% corresponde a mujeres y un 72% corresponde a hombres). Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa, de asistencia social y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 67.072.

Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 138.917 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios y usuarias del Sistema de Salud Capredena como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria, lo que le permite estar 100% acreditada. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales para implementar la digitalización de trámites, avanzando desde un 88% en el año 2022 a un 95% en el año 2023.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar -de manera eficiente- servicios de previsión, salud y asistencias a los más de 237 mil beneficiarios y beneficiarias de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2023 hubo un incremento de 1,5% en el número de pensiones pagadas, alcanzando un monto promedio mensual de \$ 1.478.061 en hombres y \$ 822.307 en mujeres (considerando pensiones de montepío y retiro), así como un promedio de tramitación de primer pago de éstas de sólo 13,6 días, logrando una disminución de 18,5% respecto al periodo anterior.

En el ámbito de prestaciones de salud, la Institución liquidó 7.164.208 prestaciones de salud, logrando un aumento del 12,2% en comparación al año 2022, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$ 148.605. Finalmente, en el ámbito de asistencias, se entregaron 20.777 préstamos por un monto total de MM\$ 21.523, lo cual implica un aumento de 28% en préstamos entregados y un 6,15% de financiamiento más que el año anterior.

JEANNETTE JARA ROMÁN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se fundó en 1976 como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1.446 "Estatuto de Capacitación y Empleo" y el 14 de octubre de 1997 se publicó la Ley 19.518 que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, funcionalmente descentralizado, con presencia en las 16 regiones del país, a través de sus direcciones regionales.

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.

Cumpliendo con lo anterior, para el período 2022-2026, SENCE ha definido como misión "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". Para dar cumplimiento a esta misión, el Servicio ha identificado sus objetivos estratégicos, que apuntan al desarrollo de un sistema integrado de habilitación laboral que conecte los instrumentos de formación, certificación e intermediación laboral y el fortalecimiento del Sistema de Intermediación Laboral para mejorar la empleabilidad de las personas; desarrollar una oferta regional oportuna de capacitación, certificación e incentivos a la contratación, que otorgue pertinencia territorial y acorde a las necesidades de las personas; promover la articulación interna y externa con los actores del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, para mejorar los servicios entregados, y 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 del país.

En cuanto al cumplimiento de los compromisos asumidos por el Servicio, se destaca que en julio de 2023, en el marco de la Agenda de Productividad, se constituyó el Consejo Nacional de Capacitación, como ente asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la Política Nacional de Capacitación y en la que Sence actúa como Secretaría Técnica. Es un órgano consultivo, conformado tripartitamente por representantes de Gobierno, empleadores y trabajadores y trabajadoras. Su implementación permitirá la modernización programática en materia de capacitación a personas y empresas, incorporando criterios de descentralización en la definición de necesidades de capacitación, la incorporación de formación en herramientas digitales y nuevas tecnologías, inclusión de las empresas de menor tamaño al sistema de capacitación, la articulación de egresados(as) de cursos de capacitación con el sistema de intermediación laboral, entre otras medidas.

Junto a esto, como un hito relevante en materia de descentralización y avances en material de pertinencia territorial, se constituyeron los 16 Consejos Regionales de Capacitación, de conformación tripartita presididos por Gobernadores/as (que aceptaron la delegación de competencias a GORES) o por Seremis del Trabajo y Previsión Social^[1], y formados por consejeros representantes de organismos públicos, del sector empresarial y del sector laboral, que tienen por objeto asesorar en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en su ámbito regional. El primer resultado concreto al 31 de septiembre de 2023 fue la detección de necesidades de capacitación de 581 planes formativos (cursos) para un universo de 11.662 personas, total nacional, sumando cada parrilla definida por cada Consejo Regional. Estos cursos serán financiados con Becas Laborales para ejecutarse a partir de abril de 2024 con una inversión de más de MM\$10.000.

En cuanto a la ejecución presupuestaria del año fue de MM\$ 462.056, correspondientes al 98,7% del presupuesto final, encontrándose por sobre el promedio alcanzado en los últimos tres años. Del monto total ejecutado, MM\$ 348.363 corresponden a los Subsidios anteriormente identificados, mientras que MM\$ 113.692 corresponden a la ejecución de la oferta programática del Servicio y de los demás Subtítulos.

Por su parte, la dotación para el año 2023 fue de 684 personas, el 58% son mujeres y 42% son hombres, distribuidos en el nivel central y en las 16 direcciones regionales. De este total, el 98% de los(as) funcionarios(as) se encuentra en calidad jurídica contrata y el 2% es de planta. Asimismo, se incluyen 35 personas en calidad de honorarios (24 hombres y 11 mujeres).

En lo relacionado con los logros de la oferta programática del Servicio, durante el año 2023, el sistema integrado de habilitación laboral y las herramientas para mejorar la empleabilidad beneficiaron a más de 2.458.000 personas. De este total, se destaca que el 58% corresponde a mujeres, 41% a hombres y 1% se encuentra sin información de su género.

Asimismo, 710.234 personas (48% mujeres y 52% a hombres) participaron en los instrumentos de formación y certificación. De este total, más de 46 mil personas (54% mujeres y 46% hombres) se capacitaron y certificaron sus competencias a través de los programas Capacitación en Oficios, Despega Mipe, Becas Fondos de Cesantía Solidario, Reinvéntate, Certificación de Competencias Laborales. A su vez, más de 663.000 personas (48% mujeres y 52% hombres) se inscribieron en cursos por medio de Franquicia Tributaria, Becas Laborales, cursos y diplomados online y Fondo Nacional de Desarrollo Regional.

En relación con el Sistema de Intermediación Laboral, 491.655 personas (46 % mujeres, 50 % hombre y 4 % sin información) recibieron el servicio de atención laboral, por canales presenciales y online, siendo un 37 % más alto que en 2022. Por su parte, 330.823 personas recibieron el servicio de orientación laboral (46% mujeres, 50% hombre y 4% sin información) que representa un 43% de aumento respecto al año anterior. Conjuntamente se colocaron más de 120.000 personas en puestos de trabajo (37% mujeres, 58% hombres y 5% sin información), superando en 30% lo realizado en el 2023. Además, en este ámbito, se incluye el programa de Ferias Laborales, que ejecutó 21 eventos, los que congregaron a más de 40.000 personas, 528 empresas y 54.000 puestos laborales.

Adicionalmente, más de 1.256.000 personas (68% corresponde a mujeres y 32% a hombres), recibieron algunos de los subsidios al empleo y emergencia que estuvieron vigentes en el año. De este total, más de 408.000 mujeres fueron beneficiarias del Bono Trabajo de la Mujer y más de 308 mil jóvenes

trabajadores y trabajadoras (54% mujeres y 46% hombres) recibieron el Subsidio al Empleo Joven. Por su parte, se otorgó bono a más de 540.000 personas (53% mujeres y 47% hombres) a través de la extensión del IFE Laboral y Protege Apoya y con la implementación de los subsidios de contratación a zona afectadas por incendios y retención laboral por sistema frontal.

Finalmente, los desafíos que se han fijado a nivel institucional, para los siguientes dos años del período de Gobierno del Presidente Gabriel Boric, se vinculan a las prioridades estratégicas y se orientan a mejorar los servicios que se entregan a la ciudadanía alineado a los ejes de gobierno. Destacan las acciones centradas en asegurar la calidad de proveedores y cursos, desarrollar oferta de capacitación oportuna y con pertinencia territorial y desarrollar e implementar un modelo integrado de habilitación laboral. También a nivel institucional, se ha relevado la modernización de la gestión interna en la mejora continua, foco en los canales de atención y comunicación simples y centrados en las necesidades de la ciudadanía y la cultura organizacional, entre otros aspectos.

ROMANINA MORALES BALTRA

DIRECTORA NACIONAL

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

[1] Se transfiere temporalmente a los Gobiernos Regionales, la competencia de presidir el Consejo Regional de Capacitación a los(as) gobernadores(as) señalados en el Decreto N° 60 del 07 de febrero de 2023, por lo que en los casos en que no preside el Gobernador, será el/la Seremi del Trabajo y Previsión Social quien presida el Consejo.

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

Como parte de los compromisos de la Agenda de Productividad, en julio de 2023 se conformó el Consejo Nacional de Capacitación, como ente asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la Política Nacional de Capacitación. Es un órgano de carácter consultivo, con conformación tripartida por parte del Gobierno, empleadores y de trabajadoras y trabajadores. Su implementación va a permitir modernizar la oferta en materia de capacitación a personas y empresas, incorporando criterios de descentralización en la definición de necesidades de capacitación, la incorporación de formación en herramientas digitales y nuevas tecnologías, inclusión de las empresas de menor tamaño al sistema de capacitación, la articulación de egresados(as) de cursos de capacitación con el sistema de intermediación laboral, entre otras medidas.

En esta línea, en materia de descentralización y pertinencia territorial en la definición necesidades de capacitación, entre los meses de julio y septiembre, se constituyeron los 16 Consejos Regionales de Capacitación, que tienen por objeto asesorar en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en su ámbito regional. El primer resultado concreto al 31 de septiembre de 2023 fue la detección de necesidades de capacitación de 581 planes formativos (cursos) para un universo de 11.662 personas, total nacional, sumando cada parrilla definida por cada Consejo Regional. Estos cursos serán financiados con Becas Laborales para ejecutarse a partir de abril de 2024 con una inversión de más de MM\$10.000.

En la ejecución de los Subsidios Permanentes, durante el año 2023, se entregó el Subsidio al Empleo Joven a 308.408 personas (54% mujeres y 46% hombres) y el Bono Trabajo de la Mujer a 408.039 mujeres, lo que representan un aumento de 1% y 2% respectivamente respecto al 2022. Respecto de los Subsidios de Emergencia, a partir de la extensión del IFE Laboral Apoya y Protege Apoya con postulaciones hasta junio de 2023, se entregaron subsidios en total 528.047 personas (53% mujeres y 47% hombres).

A partir de los incendios forestales de febrero de 2023 y lluvias de julio 2023, se implementaron subsidios de emergencia laboral por catástrofe, tanto para la retención laboral como la contratación, que permitió apoyar rápidamente a empresas afectadas, alcanzando 7.574 personas trabajadoras (32% mujeres y 68% hombres) de 1.659 empresas de las regiones afectadas.

Entre tanto a través del sistema de intermediación laboral se entregó atención laboral a 491.655 personas (46% mujeres, 50% hombres y 4% sin información de sexo), esto a través de la red compuesta por las 315 Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) en convenio, plataformas laborales de Sence en las regiones de Arica y Parinacota, Metropolitana y Antofagasta; una plataforma virtual de Sence en su página web. Asimismo, se desarrolló el programa de Ferias Laborales a nivel país, con 21 eventos que convocaron a más de 40 mil personas, 528 empresas y 54.000 puestos laborales, a los que se recibieron más de 57.000 postulaciones (40% mujeres y 60% hombres), en el año 2024 se tendrán los resultados de colocación obtenidas de las cotizaciones previsionales de las personas postulantes registradas.

En programas de formación y certificación laboral durante el año 2023, participaron más de 710.000 personas (48% mujeres y 52% hombres), de las cuales el uso de la franquicia tributaria permitió llegar a más de 510.000 personas. Se incluye asimismo los dos llamados para el programa Talento Digital 2023, que es una de las medidas de la Agenda de Productividad, para un total de 5.500 cupos en cursos de formación intensiva en áreas de análisis de datos, ciencia de datos, diseño y desarrollo de aplicaciones y ciberseguridad. En la versión 2023, se registraron 130.757 personas inscritas.

En esta línea igualmente es destacable la ejecución de sectorial construcción, que se enmarca en el Plan Habitacional del programa de capacitación Maestros y Maestras para la Construcción de Viviendas de Calidad, durante el 2023, se capacitaron 3.509 personas (46 mujeres y 54% hombres).

En materias de transversalización de género en los programas del SENCE, con foco en la prevención de violencia de género, se integró un procedimiento para la prevención de situaciones de acoso, violencia o discriminación por razones de género en los cursos de capacitación. También se elaboró la Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC) para integrar el enfoque de género en las distintas etapas que forman parte del proceso de capacitación.

Por su parte y en lo referido al trabajo con la Mipymes, con el objeto aumentar de la productividad y la empleabilidad a través del desarrollo de competencias en las micro, pequeñas y medianas empresas, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en junio de 2023 firmó un acuerdo con asociaciones de Mipymes, en el que Sence debe avanzar, entre otros, en la revisión en conjunto con los gremios de la oferta de cursos de Despega MIPE que permita tener una oferta 2024 más cercana a sus necesidades y aportes de los gremios de Mipymes al Consejo Nacional de Capacitación para enriquecer la Política Nacional de Capacitación.

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

La oferta de habilitación laboral, incentivos a la contratación y subsidios a la contratación, se orientan a 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.

En el año 2023 se registraron más de 2.458.000 personas beneficiarias, 58% corresponde a mujeres, 41% a hombres y 1% no registra esta información, a través de los programas de formación y certificación laboral, servicios de intermediación y de los subsidios al empleo.

A través de los programas de Formación y Certificación Laboral se registraron 710.234 personas, 48% mujeres y 52% hombres, participaron en los cursos de capacitación de los programas.

De este total, 46.470 personas (54% mujeres y 46% hombres) participaron en programas de capacitación presupuestarios del Servicio. En el ámbito de capacitación no presupuestario, 510.784 personas (44% mujeres y 56% hombres) se registraron en cursos por Franquicia Tributaria y 21.450 personas (67% mujeres y 33% hombres) lo hicieron por medio de Becas Laborales, 130.757 personas (75.892 mujeres y 54.865 hombres) se registraron en los cursos y diplomados en línea y también, 773 personas (58% mujeres y 42% hombres) participaron en los cursos de Fondos de Desarrollo Regional.

El Sistema de Intermediación Laboral entregó los servicios laborales a través de las Oficinas de Información Laboral, Plataformas Laborales y Orientación Web, atendiendo a nivel nacional a 491.655 personas y orientando laboralmente a 330.823 personas, cuya representación por sexo en porcentajes corresponden 46% mujeres, 50% hombres y 4% sin información de sexo. Respecto a las personas colocadas, se registraron 120.051 (37% mujeres, 58% hombres y 5% sin información de sexo), lo que representa un aumento de 30% en relación a lo registrado en el año 2022.

Por su parte, más de 1.256.000 personas fueron beneficiadas por la oferta de subsidios (68% mujeres y 32% hombres). A través del Subsidio al Empleo Joven y Subsidio al Empleo de la Mujer se entregó bono a 716.447 personas trabajadoras (80% mujeres y 20% hombres). Asimismo, en parte del año se mantuvo operativo los subsidios IFE Laboral y Protege junto con los nuevos subsidios dadas las emergencias derivadas de los incendios y sistema frontal, en su conjunto beneficiaron a 540.524 personas (53% hombres y 47% mujeres).

En términos de presupuesto, con todo lo realizado, la ejecución presupuestaria del año fue de MM\$ 462.056 correspondientes al 98,7% del presupuesto final, encontrándose por sobre el promedio alcanzado en los últimos tres años. Del monto total ejecutado, MM\$ 348.363 corresponden a

los Subsidios anteriormente identificados, mientras que MM\$ 113.692 corresponden a la ejecución de la oferta programática del Servicio y de los demás Subtítulos.

En las siguientes tablas se exponen los resultados alcanzados por cada uno de los productos estratégicos: Programas de formación y certificación laboral, Servicios de Intermediación Laboral y Subsidio al Empleo.

Tabla n°1: Ejecución productos estratégicos año 2023

Programa	Mujer	Hombre	s/i sexo	Total
1. Programas de Formación y Certificación Laboral	341.177	369.055	2	710.234
2. Servicios de Intermediación Laboral	224.535	244.511	22.609	491.655
3. Subsidios al Empleo	859.133	397.835	3	1.256.971
Total Personas Beneficiarias	1.424.845	1.011.401	22.614	2.458.860

Fuente: Cifras Oficiales año 2023 SENCE

En el año 2023 se registraron 2.458.860 personas (58% mujeres, 41% hombres y 1% sin información de sexo) beneficiarias de los programas que conforman los productos estratégicos definidos por el Servicio para el periodo.

Al analizar estos resultados comparativamente con el promedio alcanzado en los años 2021 y 2022, se observa un aumento 5% en el total de personas que participan en los programas de formación y certificación laboral. Por su parte, el número de personas atendidas por el sistema de intermediación laboral, se marca un aumento en estos periodos de 47%, y al comparar los años 2022 y 2023, igualmente observa un incremento en el último año de un 37%.

En relación con los subsidios al empleo permanentes, es destacable que los Subsidio al Empleo Joven y Subsidio al Empleo de la Mujer, en los últimos tres años, ha aumentado el número de personas beneficiarias.

Tabla n°2: Resultado programas formación y certificación laboral

Programa de Formación y Certificación Laboral	Cobertura 2023	Mujer	Hombre	Total Pers.	% Cumplimiento Cobertura	Presupuesto Final	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución Presupuestaria
Becas Fondo de Cesantía Solidario	2.725	1.408	1.119	2.527	93%	\$920.000.000	\$919.488.809	100%
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	10.062	4.193	2.336	6.529	65%	MM\$1.340	MM\$1.156	86%
Programa Fórmate para el Trabajo*	20.838	13.567	11.086	24.655	118%	MM\$24.450	MM\$23.237	95%
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	1.805	796	933	1.729	96%	MM\$2.510	MM\$2.316	92%
Certificación de Competencias Laborales	5.888	1.956	1.093	3.049	52%	MM\$1.100	\$904.608.357	82%
Programa de Reconversión Laboral	4.235	862	1.082	1.944	46%	MM\$3.050	MM\$2.765	91%
Transferencias al Sector Público	2.315	1.031	2.445	3.476	150%	MM\$1.905	MM\$1.905	100%
Totales	47.868	23.813	20.094	43.909	92%	MM\$35.275	MM\$33.205	94%

Nota: *Se registran 2 personas sin información de sexo. Fuente: Cifras Oficiales año 2023 SENCE.

Tabla n°3: Resultados otras líneas de capacitación

Otras líneas presupuestarias	Mujer	Hombre	Total Pers.	Inversión Pública M\$
Franquicia Tributaria	225.418	285.366	510.784	MM\$130.763.
Certificación de Competencias Franquicia Tributaria	1.241	1.320	2.561	
Becas Laborales	14.341	7.109	21.450	MM\$15.083
Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)	472	301	773	
Cursos y diplomados en línea	75.892	54.865	130.757	
Totales	317.364	348.961	666.325	MM\$145.847

Nota: Estos programas no tienen establecida coberturas para el año. En FNDR no se realizó traspaso de fondos 2023, se ejecutaron fondos finales de años anteriores. Fuente: Cifras Oficiales año 2023 SENCE.

Tabla n°4: Resultados Servicios de Intermediación Laboral

Sistema de Intermediación Laboral	Cobertura 2023	Mujer	Hombre	Sin información de sexo	Total Pers.	% Cumplimiento Cobertura	Presupuesto Final	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución Presupuestaria
Atendidos	297.086	224.535	244.511	22.609	491.655	165%	MM\$11.433	MM\$11.294	99%
Orientados	no aplica	151.171	164.129	15.523	330.823	no aplica			
Colocados	85.011	44.620	69.134	6.297	120.051	141%			

Fuente: Cifras Oficiales año 2023 SENCE

Tabla n°5: Subsidios al empleo

Subsidios al Empleo	Cobertura 2023	Mujer	Hombre	Total Pers.	% Cumplimiento Cobertura	Presupuesto Final	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución Presupuestaria
Subsidio al Empleo, Ley N°20.338	302.617	166.782	141.626	308.408	135%	MM\$62.298	MM\$61.691	99%
Subsidio al Empleo Mujer, Ley N°20.595	397.149	408.039	n/a	408.039	78%	MM\$75.941	MM\$75.337	99%
Ife Laboral	no aplica	228.554	246.101	474.655	no aplica	MM\$212.664	MM\$211.334	99%
Protege Apoya	no aplica	53.246	146	53.392	no aplica			
SUTE	no aplica	87	4.816	4.903	no aplica			
Subsidio a la Contratación en Zonas Afectadas	no aplica	1.722	3.066	4.788	no aplica			
Subsidio de Emergencia Laboral por Catástrofe	no aplica	148	436	584	no aplica			
Subsidio de Retención Laboral por Catástrofe Sistema Frontal (*)	no aplica	555	1.644	2.202	no aplica			
Totales	699.766	859.133	397.835	1.256.971	-			

Nota: (*) 3 registros sin información de sexo. Fuente: Cifras Oficiales año 2023 SENCE.

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

Otras asignaciones Subt 24, Transferencias Corrientes	Presupuesto Final	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución Presupuestaria
Seguros	\$68.521.000	\$68.520.568	100%
Organismos Internacionales	\$16.000.000	\$9.717.000	61%
Observatorio Laboral	MM\$2.382	MM\$2.382	100%
Convenio Chile Valora	\$762.320.000	\$762.320.000	100%
Totales	MM\$3.229	MM\$3.223	100%

Fuente: Cifras Oficiales año 2023 SENCE.

1. Programas de Formación y Certificación Laboral

El total de personas que participaron en procesos de habilitación laboral corresponde a 710.234, de este total el 48% corresponde a mujeres y 52% a hombres, esto se realizó por medio de los programas presupuestarios del Servicio y también los ejecutados a través de otras líneas de capacitación, que no forman parte del presupuesto de la institución, como por ejemplo Franquicia Tributaria que representa un aumento en el total de personas que realizaron capacitación de un 5% en relación a lo registrado en el 2022. A continuación, se detalla la ejecución de los programas.

Descripción y resultados programas:

1.1) Becas Fondo de Cesantía Solidario: El programa está orientado 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.

El programa entrega los componentes de capacitación e inserción laboral y de los siguientes dispositivos de apoyo: Apoyo Socio Laboral, Subsidio Diario, Subsidio de Accidentes, Instrumento Habilitante o Referencial, según corresponda.

En el año se realizaron acciones que estuvieron orientadas a fortalecer la convocatoria al Programa, como parte de esto se diseñaron piezas gráficas y se realizó el envío de correo electrónico masivo a personas usuarias activas del Fondo de Cesantía Solidario

En 2023 se ejecutó la totalidad del presupuesto final asignado y se registraron 2.527 personas (1.408 mujeres y 1.119 hombres), lo que corresponde a un incremento de 29% respecto al 2022, alcanzando un 93% de ejecución de los cupos disponibles.

1.2) Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios: El programa busca mejorar el capital humano de los trabajadores, socios, dueños y representantes legales de las Micro y Pequeñas empresas, a través de cursos de capacitación. La población potencial corresponde a Trabajadores, dueños, representantes legales y socios mayores de 18 años de las micro y pequeñas empresas, o sea empresas con ventas no superiores a 25.000 UF al año.

Dentro de las acciones desarrolladas para fomentar que las personas que postularon a los cursos realicen su proceso de matrícula, se realizaron estrategias de difusión, se instalaron puntos de difusión y matrícula del programa en ferias laborales a nivel nacional y se realizó articulación con el Servicio Nacional del Turismo, Capital Humano y Ministerio de Economía este último a través de su programa Digitaliza tu Pyme, quienes apoyaron en la difusión en sus distintas redes digitales y con sus usuarios(as) directos(as).

En el año participaron 6.529 personas en los cursos (4.193 mujeres y 2.336 hombres) y con una ejecución presupuestaria del 86% respecto al presupuesto final asignado para el periodo.

1.3) Programa Fórmate para el Trabajo: Este Programa a través de sus líneas de capacitación busca generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Su propósito es aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, aumentar los ingresos de trabajadores o trabajadoras independientes.

Además de los cursos sin costos, el programa incluye, los siguientes componentes según corresponda a las líneas y cursos: entrega de licencia habilitante o certificación en los cursos que corresponda,

seguro de accidentes para la fase lectiva y durante la práctica laboral, subsidio diario por día asistido a la capacitación (fase lectiva) y práctica laboral y subsidio de herramientas para oficios con salida independiente.

A través de todas las líneas se registraron 24.655 personas (13.567 mujeres, 11.086 hombres y 2 personas sin esta información), lo que representa un aumento de 3% respecto a las personas inscritas en el año 2022. La ejecución presupuestaria fue de 95%.

A continuación, se describen las líneas y sus resultados:

Línea Registro Especial: 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 2023 participaron 13.532 personas en esta línea (8.368 mujeres y 5.164 hombres), lo que representa un 7% de aumento respecto al 2022.

Línea Sectorial: 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 se ejecutó sectorial transporte y sectorial construcción alcanzando en conjunto una cobertura efectiva de 7.483 participantes (40% mujeres y 60% hombres), que duplica los resultados 2022.

En la línea sectorial transporte registro 3.974 personas inscritas en los cursos (35% mujeres y 65% hombres) y en sectorial construcción participaron 3.509 personas (46% mujeres y 54% hombres).

Línea Infractores de Ley: 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.

En esta línea participaron 665 personas, 85 mujeres y 580 hombres.

Línea Personas con discapacidad o afectadas en su condición física o mental: 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 año se registraron 1.041 personas (523 mujeres y 518 hombres).

Línea Educación y Trabajo: Apoyar el acceso de jóvenes estudiantes de 4° año medio TP o recientemente egresados(as), 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 2023 participaron 59 personas (19 mujeres y 40 hombres).

Línea Estudios Superiores: 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 impartida por instituciones de educación superior.

En la línea participaron 418 personas (282 mujeres y 136 hombres).

Línea Emprendimiento: 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 esta línea se registraron 1.457 personas (1.302 mujeres y 155 hombres).

1.4) Programa de Formación en el Puesto de Trabajo: El Programa está orientado a aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años, y adultos de 55 años o más desocupados, mediante la entrega bonificación a la contratación y capacitación y forma parte de los incentivos a la contratación.

La línea aprendices está dirigida a jóvenes entre 15 y 24 años (hasta 26 años en los casos de personas en situación de discapacidad) y en registro 834 personas en el año (347 mujeres y 487 hombres). Por su parte, la línea experiencia mayor está orientada a personas adultas de 55 años o más desocupados, en 2023 registro 895 personas (449 mujeres y 446 hombres). Con todo, la ejecución presupuestaria fue 92% respecto al presupuesto final asignado.

En el año se registraron 1.729 personas con contratos concedidos a través de las líneas aprendices y experiencia mayor (796 mujeres y 933 hombres).

1.5) Certificación de Competencias Laborales: El objetivo del Programa es reconocer formalmente las competencias laborales de personas mayores de 18 años, independientemente de la forma en la que estas hayan sido adquiridas y de 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.

En el 2023, 3.049 personas (1.956 mujeres y 1.93 hombres) certificaron sus competentes a través de este Programa y se alcanzó una ejecución presupuestaria de 82% respecto al presupuesto final asignado.

1.6) Programa de Reconversión Laboral: El programa está orientado a personas de 18 años y más, que se encuentran cesantes u ocupadas en riesgo de perder su empleo, con la finalidad de reinsertarse laboralmente mejorando su empleabilidad.

En el periodo registro 1.944 personas (862 mujeres y 1.082 hombres) que participaron en la línea regular y Talento Digital. Por su parte, la ejecución presupuestaria fue de 91% respecto el monto final asignado.

Los cursos de la línea regular iniciaron a partir del mes de julio. En cuanto a Talento Digital, entre los meses de noviembre y diciembre inició el proceso de matrícula, cursos programados a iniciar en el primer trimestre 2024.

1.7) Transferencias al Sector Público: Esta orientado a mejorar la inserción laboral de la población dependiente de las FFAA (FACH, Ejército y Armada), Gendarmería, Subsistema de seguridad y oportunidades del MDSF, Sename, INDAP y FOSIS, que se encuentren en un proceso de inserción o reinserción laboral, definido por cada una de las instituciones, mediante la adquisición de competencias laborales.

En el año registró la ejecución total del presupuesto final asignado y contó con 3.476 personas (1.031 mujeres y 2.445 hombres) que participaron en sus cursos. En el periodo, se mantuvo la ejecución de cursos y se suscribieron Convenios con cuatro instituciones públicas Ministerio de Desarrollo Social, Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Armada de Chile y Gendarmería lo que representa un total de 2.315 cupos.

1.a Otras líneas de capacitación

Descripción y resultados programas:

1.a1) Franquicia Tributaria: Es un incentivo a las empresas, contribuyentes de la 1era Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que invierten en capacitación de sus recursos humanos, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos.

En el año, se registraron 510.784 personas trabajadoras (225.418 mujeres y 285.366 hombres) capacitadas a través del instrumento. De este total, el 93% corresponde a franquicia contratada y 7% modalidad franquicia precontrato, en el caso de post contrata no tiene representatividad en porcentual.

Por medio de franquicia tributaria se realizan proceso de certificación de competencias laboral, en el año se registraron 2.561 personas (1.241 mujeres y 1.320 hombres).

1.a.2) Becas Laborales: El Programa 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, 21.450 personas (14.341 mujeres y 7.109 hombres) participaron en los cursos, de este total 2.861 realizaron capacitación de Talento Digital.

1.a.3) Cursos y diplomados en línea: El Programa ofrece capacitación sin costo, en áreas relevantes para el mundo laboral de hoy, y entrega competencias que aumentan la empleabilidad. Los diplomados con mayor número de participantes corresponden a Diseño y Gestión Ágil de Proyectos, Marketing Digital y Gestión Estratégica Edición, Diseño y Programación Web.

Conjuntamente a lo descrito, se incluyen 773 personas (472 mujeres y 301 hombres) participaron en cursos por Fondo Nacional de Desarrollo Regional.

2. Servicios de Intermediación Laboral

El Sistema de Intermediación Laboral está orientado a atender a personas desocupados y ocupadas en búsqueda de empleo puedan mejorar su proceso de vinculación laboral mediante el aumento del acceso a servicios de intermediación.

En el año 2023 los resultados efectivos superan a los registrados en el año 2022, estos en términos de alcance de cobertura y número total personas colocadas en un puesto de trabajo.

A través de las plataformas presenciales y online se entregó el servicio de atención laboral a 491.655 personas (46% mujeres, 50% hombre y 4% sin información), lo que es 37% más alto que los resultados del año 2022. Por su parte, 330.823 personas recibieron el servicio de orientación laboral (46% mujeres, 50% hombre y 4% sin información) que representa un 43% de aumento respecto al año anterior. Conjuntamente se colocaron más de 120.000 personas en puestos de trabajo, que es un 30% más alto de lo realizado en el 2022.

En el marco de este Programa se suscriben convenio con la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) con presencia comunal que entregan los servicios de atención. Se cuenta a nivel nacional con 316 Oficinas Municipales de Información Laboral, de ellas, 294 reciben recursos

financieros de SENCE para asegurar la entrega de Servicios de Intermediación Laboral. Además, se cuenta a nivel nacional con tres Plataformas Laborales presenciales - región de Arica y Parinacota, región de Antofagasta y región Metropolitana, a lo que se suma la plataforma de Orientación Laboral en Línea, que es 100% virtual.

En este ámbito, se incluyen las Ferias Laborales 2023 “Encuentro con el trabajo”; que consiste en iniciativa público-privada, que busca promover el empleo, generando un espacio de encuentro que contribuya a la reactivación económica del país. Se realizaron 21 ferias laborales en las regiones del país y se registraron 57.641 postulaciones (40% mujeres y 60% hombres) a las 54.000 vacantes de trabajo ofrecidas. En el año 2024, se dispondrán de los resultados de colocación obtenidas de las cotizaciones previsionales de las personas postulantes registradas. El cierre de este ciclo de Ferias se realizó con una masiva actividad en la Estación Mapocho.

3. Subsidios al empleo

En el año 2023 se mantuvo la entrega de los subsidios al empleo regulares a cargo del Servicio y emergencia junto con la implementación de nuevas ayudas.

El Subsidio al Empleo Joven, beneficio a más de 308.000 (54 mujeres y 46% hombres). Por su parte, más de 408.000 mujeres recibieron el Bono al Trabajo de la Mujer.

Junto con esos subsidios, se mantuvo la ejecución de los subsidios de emergencia IFE Laboral y Protege Apoya que en su conjunto beneficiaron a más de 520.000 personas (53% mujeres y 47% hombres). Asimismo

Conjuntamente y en respuesta a las emergencias derivadas de incendios y las lluvias registradas en el año, se implementaron nuevos subsidios para proporcionar un aporte mensual para la contratación de trabajadoras y trabajadores y ofrecer una solución a la continuidad laboral. A través de estos incentivos, se benefició a más 7.574 personas (32% mujeres y 68% hombres).

Descripción y resultados subsidios:

3.1) Subsidio al Empleo, Ley N°20.338: Este Subsidio está orientado a aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia, su población corresponde a personas de 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

En el 2023 beneficio a 308.408 personas (166.782 mujeres y 141.626 hombres), con un monto promedio anual de \$185.543 y alcanzó una ejecución presupuestaria de 99% respecto al monto total asignado.

3.2) Subsidio al Empleo Mujer, Ley N°20.595: Este Subsidio tiene como objetivo Aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia, de las mujeres vulnerables entre 25 a 59 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

En el periodo 408.039 mujeres recibieron al menos un pago de este subsidio, cuyo pago promedio mensual por trabajadora, corresponde a un pago anual promedio de \$178.406. Con relación a la ejecución presupuestaria fue de 99% sobre el presupuesto final asignado.

3.3) IFE Laboral Apoya: Es un incentivo para que los(as) trabajadores(as), previamente cesantes, se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. Este beneficio se entrega directamente al(la) trabajador(a), siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales.

El proceso de postulación a este subsidio se extendió hasta el mes de junio, lo que permitió a personas trabajadoras acceder a este subsidio. En el año, se entregó el subsidio a 474.655 personas (228.554 mujeres y 246.101 hombres), cuyo monto anual promedio fue \$423.534.

3.4) Protege Apoya: Se trata de un subsidio mensual de \$200.000 que se entregará directamente a la trabajadora o trabajador por cada niño o niña menor de 5 años que este a su cuidado, que no tenga garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador.

En el año se entregó el subsidio a 53.392 personas (53.246 mujeres y 146 hombres), cuyo monto promedio anual pagado fue \$521.505.

Asimismo, se realizaron pago a 4.903 personas (87 mujeres y 4.816 hombres) del subsidio SUTE, lo que corresponde a postulaciones realizadas en años anteriores.

3.5) Subsidio a la Contratación en zonas afectadas: El nuevo Subsidio a la Contratación en Zonas Afectadas por los incendios 2023 producidos en las regiones de Ñuble, Biobío y La Araucanía corresponde a un aporte mensual para empresas, y personas trabajadoras. Se registraron 1.162 empresas cuyo monto anual de subsidio correspondió a \$2.724.492, que representa a 4.788 personas beneficiarias (1.722 mujeres y 3.066 hombre), cuyo monto de subsidio promedio anual fue de \$219.293.

3.6) Subsidio de Emergencia Laboral por catástrofe: Es un aporte mensual para empresas, que tiene como objetivo ofrecer una solución de continuidad laboral a las personas que tienen en riesgo su fuente de trabajo producto de la catástrofe derivada de los incendios que han asolado a las regiones de Ñuble, Biobío y de

la Araucanía. En el pago se entregó este subsidio a 117 empresas, cuyo monto promedio anual pagado por empresa fue \$1.575.048, lo que representa a 584 personas trabajadoras (148 mujeres y 436 hombres).

3.7) Subsidio de retención laboral por Catástrofe Sistema Frontal: El Subsidio de Emergencia Laboral por catástrofe es un aporte mensual para empresas que, tiene como objetivo, ofrecer una solución de continuidad laboral a las personas que tienen en riesgo su fuente de trabajo producto de la catástrofe derivada efectos del sistema frontal. Este subsidio se entregó a 380 empresas, lo que representa 2.202 personas (555 mujeres, 1.644 hombres y 3 personas sin información de sexo). El monto anual promedio pagado por empresa fue \$8.647.537.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Plan de acción para el período 2024-2025: (junio 2024 a mayo 2025)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, está comprometido a potenciar la empleabilidad de las personas y acercar las oportunidades de empleo, con subsidios, intermediación laboral, capacitación pertinente y formación continua, de acuerdo con la realidad de cada territorio y los requerimientos del mercado laboral; mejorar continuamente para las y los usuarias/os, siguiendo los principios de integridad, transparencia y ética pública.

Para el período 2024-2025 se trabajará en 8 áreas prioritarias a través de acciones concretas como las que se describen a continuación:

(1) Calidad de proveedores de cursos de capacitación y rol regulador de SENCE

Fortalecimiento del proceso de fiscalización: Lanzamiento de la Política Nacional de Fiscalización y del Plan Anual de Fiscalización, que tienen como objetivo fortalecer y apoyar la labor de fiscalización, asegurando un mejor uso de los recursos públicos asignados al Servicio. Desde el SENCE buscamos poner el foco en cómo se están ejecutando los diferentes programas que nos permita reacciones de forma oportuna en beneficio de todas las personas usuarias.

Nuevo Valor Hora de Franquicia Tributaria: a partir de la actualización de la metodología que utiliza el SENCE para estimar los costos de los servicios de capacitación, con antecedentes del mercado más fidedignos, desde mayo de 2024 tendremos nuevos valores horas en 3 tramos según tipo de capacitación, que permita otorgar más financiamiento a cursos que las personas trabajadoras y el mercado demandan que requieren más infraestructura, mayor experiencia de los y las relatores(as), entre otros.

Mayor agilidad para la obtención de códigos SENCE en Franquicia Tributaria: para disminuir los tiempos y trámites, se diseñarán procedimientos más ágiles que faciliten el proceso a los proveedores que solicitan códigos SENCE, con la posibilidad de reducir tanto el tiempo de evaluación interna del Servicio, como también elaborar planes formativos que respondan a una demanda de capacitación específica para los cursos de capacitación con financiamiento vía Franquicia Tributaria.

(2) Desarrollo de oferta oportuna y con pertinencia territorial

Diálogos regionales como insumos para la Política Nacional de Capacitación: con el objetivo de generar un proceso participativo regional que pueda entregarle al Consejo Nacional de Capacitación las opiniones y visiones de los diferentes actores del sistema en cada una de las regiones del país, se realizarán entre abril y mayo del 2024, estos diálogos con representantes de los Consejos Regionales de Capacitación y otros actores relevantes, que discutirán sobre cuáles son los ejes principales que debiera contener la Política Nacional de Capacitación, cómo se materializa el criterio descentralizador, qué otros actores debieran participar, cuáles son los resultados que se espera de la implementación de la Política, entre otros.

Consolidar la definición de cursos de capacitación por los Consejos Regionales de Capacitación: a partir de la buena experiencia del año 2023, cada dirección regional del SENCE, de forma descentralizada gestionará el funcionamiento de los Consejos Regionales de Capacitación para definir cursos de capacitación atinentes a cada realidad regional. El objetivo de esta iniciativa es vincular la toma de decisiones local y la capacidad resolutoria, respecto de la entrega de capacitación acorde a las necesidades de los sectores productivos, y las personas, a través un levantamiento de demanda de cursos con pertinencia territorial, que permite acortar brechas, vincular la demanda con la oferta laboral, apoyar a ciertos sectores productivos a reconvertirse y promover la empleabilidad de cada región.

Plan Piloto Brecha Digital Cero: aportando al **Plan Brecha Digital Cero 2022-2025** SENCE en trabajo colaborativo con la Subsecretaría de Telecomunicaciones, ejecutará el Plan Formativo “Habilidades Digitales para la Búsqueda de Empleo y Emprendimiento” para 1.080 cupos aproximadamente, en 17 comunas de 10 regiones del país, con el objetivo de disminuir las brechas en el acceso a herramientas digitales con especial énfasis en mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años, emprendedores/as, para equiparar sus competencias, conocimientos y sus habilidades en el acceso a aparatos tecnológicos y principales elementos del mundo digital.

(3) Programas orientados a la productividad y crecimiento económico

Mejoras al acceso de las MiPymes al sistema de capacitación: en el marco de la Agenda de Productividad y la implementación de la Ley N°21.561 de reducción de la jornada laboral, SENCE está trabajando para que las Mipymes puedan acceder de mejor forma y en mayor magnitud al sistema de capacitación, para lo que implementaremos las siguientes iniciativas: i) creación de un área de asesoría directa a MiPymes y estudios que permitan caracterizar las necesidades de capacitación y comportamiento de consumo de servicios de capacitación de ellas, (ii) Modificación normativa que permita a las

MiPymes obtener financiamiento de capacitación con cargo a la Franquicia Tributaria, sin desembolso inicial de dinero, (iii) Revisión en conjunto con los gremios de la oferta de cursos del Programa Despega MIPE 2024 para tener una oferta más cercana a sus necesidades (iv) aportes de los gremios de MiPymes a la construcción de la **Política Nacional de Capacitación** mediante su participación en el Consejo Nacional de Capacitación.

Subsidio de retención laboral: durante el 2024 se seguirá ejecutando este subsidio, a fin de ofrecer una solución de continuidad laboral a las personas que puedan ver en riesgo su fuente de trabajo, producto de los incendios que afectaron a la región de Valparaíso en febrero del 2024. Cabe destacar que el Servicio ha implementado rápidamente la operación de este nuevo Subsidio y que para ello mantendrá la revisión de los procesos para identificar oportunidades de mejoras orientadas a la entrega de beneficios en el año.

Este subsidio, 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 cada trabajador o trabajadora postulado/a y aceptado/a, del establecimiento, o sucursal, sin distinción de renta. Al mes de marzo 2024, se registran 301 postulaciones y a 107 de ellas se les concedió el primer pago, con lo cual SENCE demuestra su capacidad de respuesta a la ciudadanía para atender estas emergencias.

(4) Sistema integrado de habilitación laboral

Sistema de Intermediación Laboral: (i) habilitación de 3 nuevas oficinas del SENCE denominadas plataformas laborales en las regiones de Araucanía, Los Ríos y Tarapacá, aumentando el acceso a los servicios de intermediación a la población de dichas regiones, (ii) modificación normativa que incluya los aprendizajes del Sistema de Intermediación Laboral así como también de la Política Nacional de Intermediación Laboral, (iii) institucionalizar la Feria Nacional de Empleo en Santiago como cierre del ciclo de ferias regionales que se identifique como un espacio de encuentro para el empleo, (iv) fortalecer la entrega de los servicios de intermediación laboral con perspectiva de género, a través, de la elaboración de un manual de orientaciones para los procesos de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) durante 2024 y 2025 y (v) perfilamiento de usuarios Sistema Intermediación Laboral.

Implementación cambios en la Ley del Seguro de Cesantía: A partir de la publicación de la ley N°21.628, SENCE puede destinar los recursos obtenidos del 2% del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) hacia actividades de habilitación laboral, lo que implica aumentar significativamente la cantidad de personas a atender en dichos servicios.

(5) Canales de atención y comunicación simples, centrados en las necesidades de los/as usuarios/as

Calidad de servicio hacia las personas usuarias: (i) Optimización de la Interacción y Satisfacción de las personas usuarias con SENCE: mediante la creación del Área de Experiencia Usuaria en el SENCE que permitirá realizar mejores atenciones y seguimientos de nuestras usuarias y usuarios, optimizando la calidad de las interacciones y mejorando la satisfacción en la relación de las personas y los servicios entregados (ii) Rediseño de la página web de SENCE con enfoque en experiencia usuaria, poniendo foco en sus necesidades de empleo y capacitación y (iii) Mejora en la Atención Ciudadana: aumento de la satisfacción usuaria por medio de una estrategia de Atención Proactiva del SENCE, para la captación y fidelización de personas, mejoras en los tiempos de respuesta a través de chat bots y auto atención.

Y otras 3 áreas: modernización de la gestión basada en mejora continua, reposicionamiento del SENCE y Cultura organizacional.

Inteligencia artificial: Implementación de una mesa de inteligencia artificial interna para el SENCE, con el fin de evaluar una estrategia para la integración de procesos de automatización y pilotaje de modelos de Inteligencia Artificial, generando eficiencia en el cumplimiento de la misión del Servicio y adoptar esta herramienta para mejorar la entrega de servicios a las personas.

Seminario Internacional, 47° reunión de la Comisión Técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR): SENCE como institución miembro de la Red de OIT/CINTERFOR y formando parte del equipo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que organizará la 47° reunión de la Comisión Técnica OIT/CINTERFOR el año 2025 en Chile. Este encuentro tiene como objetivo el intercambio de conocimiento, experiencias y prácticas en el ámbito de la formación profesional, que contribuyan al desarrollo de políticas y estrategias para las necesidades del mercado laboral.

Certificación de la Norma NCh 3262:2021: para el 2024 SENCE se compromete en avanzar hacia la certificación en la norma 3262, para el cumplimiento de ambientes laborales libres de violencia, la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permitiendo revisar nuestra estructura de gestión e implementación de mecanismos de mejora constante en estas materias. La norma es un instrumento de gestión que establece requisitos que las organizaciones deben cumplir para avanzar en igualdad de género y conciliación, generando equidad en las oportunidades, procesos y un mayor bienestar para las personas que la integran.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	37
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	46
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	47
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	48
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	50
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	52

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	395	99.25%	278	97.20%	673
Planta	3	0.75%	8	2.80%	11
Total	398	100.00%	286	100.00%	684

Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	64	16.08%	29	10.14%	93
Directivos	3	0.75%	7	2.45%	10
Profesionales	326	81.91%	231	80.77%	557
Administrativos	5	1.26%	19	6.64%	24
Total	398	100.00%	286	100.00%	684

Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	0.25%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	42	10.55%	37	12.94%	79
ENTRE 35 y 44 AÑOS	141	35.43%	87	30.42%	228
ENTRE 45 y 54 AÑOS	146	36.68%	103	36.01%	249
ENTRE 55 y 59 AÑOS	38	9.55%	22	7.69%	60
ENTRE 60 y 64 AÑOS	23	5.78%	24	8.39%	47
65 Y MÁS AÑOS	7	1.76%	13	4.55%	20
Total	398	100.00%	286	100.00%	684

Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	11	73.33%	24	96.00%	35
Reemplazo	4	26.67%	1	4.00%	5
Total	15	100.00%	25	100.00%	40

Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	2	13.33%	4	16.00%	6
Profesionales	9	60.00%	18	72.00%	27
Administrativos	4	26.67%	3	12.00%	7
Total	15	100.00%	25	100.00%	40

Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	5	100.00%	3	100.00%	8
Total	5	100.00%	3	100.00%	8

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	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	2	4	10
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	35	29
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	40,00%	11,43%	34,48%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	2	4	10
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	4	10
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	100,00%	100,00%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	23	53	32
(b) Total dotación efectiva año t	669	660	684
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,44%	8,03%	4,68%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	1	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	8	6
Otros retiros voluntarios año t	18	26	8
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	18	17
Total de ceses o retiros	23%	53%	32%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	7	44	56
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	23	53	32
Porcentaje de recuperación (a/b)	30,43%	83,02%	175,00%

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	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	24	7	11
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	10	0	151
(b) Total Contratos efectivos año t	645	653	673
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	1,55%	0,00%	22,44%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	382	227	387
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	57,10%	34,39%	56,58%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	2714	7280	1884
(b) Total de participantes capacitados año t	469	272	462
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	5,79	26,76	4,08

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	3	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	31	15	67
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,23%	20,00%	0,00%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	722	1050	1015
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,08	1,59	1,48

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	166	327	252
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,25	0,50	0,37

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	75	13.58	15.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,11	0,02	0,02

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	19.33	1643.5	1780
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,03	2,49	2,60

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	649	0	642
Lista 2	6	0	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	655%	0%	643%
(b) Total Dotación Efectiva año t	669	660	684
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	97.91%	0.00%	94.01%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			SI

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			SI

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	3	5
(b) Total de ingresos a la contrata año t	5	35	29
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	60,00%	8,57%	17,24%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	3	5
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	20	15	3
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	15,00%	20,00%	166,67%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	15	3	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	20	15	3
Porcentaje (a/b)	75,00%	20,00%	200,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Crear un Sistema Integrado de Formación y Capacitación Laboral que aborde las necesidades de la población con discapacidad.	No iniciado
Disminuir las brechas digitales en mujeres	Terminado
Extensión Subsidio Laboral Protege hasta fin 2022	Terminado
Rediseño de los subsidios laborales con un fuerte enfoque en el trabajo femenino y de los programas de cuidados	En diseño

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

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	5	99%	973.861

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Medida cumplida. En este ámbito el Servicio se comprometió a implementar la capacitación avanzada al 40% de las personas funcionarias que se desempeñan en la subunidad de atención ciudadana, jefaturas nacionales y/o directores/as regionales y a integrantes de la Red Mariela Bolvarán a nivel regional. En cuanto a las cifras comprometidas, en los 3 estamentos seleccionados, se superaron las metas indicadas. En las personas de la Subunidad de Atención Ciudadana de un total de 49 funcionarios y funcionarias, se capacitaron y aprobaron el curso 42 personas superando ampliamente el 40%, alcanzando el 85,7%. En tanto, de las personas del estamento "encargadas/os de género", realizaron y aprobaron el curso 20 personas, siendo que la meta eran 12. Finalmente, en el grupo correspondientes a las jefaturas, se comprometió total de 8 personas en cargos de jefatura, destacando que realizaron y aprobaron el curso un total de 14 jefaturas a nivel nacional y regional.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Medida cumplida. Se elaboró en formato digital la "Guía de lenguaje inclusivo en los procesos de capacitación, certificación e intermediación que implementa Sence". Esta guía dirigida a todas las personas funcionarias del SENCE, se busca contribuir a la eliminación de estereotipos, sesgos de género, empleo de lenguaje sexista u otras formas en la que se promueva la discriminación, desigualdad y sean excluyentes a grupos específicos de nuestra población. Se encuentra alojada en la intranet. La difusión de la Guía fue realizada a través de distintas instancias realizadas en el Servicio, destacando el envío de la directora nacional a todas las direcciones regionales y jefaturas de departamento a nivel nacional. Se elaboró la Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC) para integrar el enfoque de género en las distintas etapas que forman parte del proceso de capacitación, documento dirigido a los Organismos Técnicos de Capacitación. La difusión de esta guía para los organismos externos se hizo llegar vía correo masivo.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Medida cumplida. Se elaboró el plan formativo de género denominado "Orientaciones generales sobre el enfoque de género" Código Plan PF 1267, el cual fue formalizado e incluido en el registro de planes formativos a través de la Resolución Exenta N° 657, del 3 de marzo 2023. A fin de garantizar la implementación de este Plan Formativo, se exigió su obligatoriedad en las Bases administrativas y técnicas de las líneas de capacitación en oficios, Sectorial Transporte y Sectorial Construcción. En este marco, se elaboró Ruta formativa de Género para Facilitadores y facilitadoras registradas en el REUF (Registro de Facilitadores) de SENCE. Una vez realizado el lanzamiento de la Ruta de Género en agosto del presente año, esta quedó alojada en el Portal CHILE FACILITADORES de SENCE Complementando las acciones de difusión de la Ruta Formativa de género con los Organismos Técnicos de Capacitación, se realizó un webinar denominado "Instrumentos formativos con enfoque de género" a través de la plataforma de YouTube de SENCE.
Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Medida cumplida. Reconociendo la importancia de promover ambientes libres de violencia de género y discriminación en los espacios de capacitación, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo actualizó a fines del año 2022 la Guía para la Gestión de Denuncias de Abuso, Acoso, Maltrato y Discriminación, en Cursos de Capacitación de las Líneas del Servicio, según Resolución Exenta N°4052 del 24 de noviembre 2022 y con el fin de garantizar que todas las personas que forma parte del ecosistema de la capacitación sean parte de promover y mantener el espacio de formación como un lugar seguro y libre de violencia de género o de conductas de discriminación basadas en: género, etnia, nacionalidad, edad, situación socio económica u otro, se desarrolla y compromete para el presente año esta medida. Para ello, se comprometido la capacitación al 40% de las y los funcionarios a nivel nacional, esta actividad alcanzó una audiencia superior a 300 personas, que incluye a funcionarias y funcionarios de distinta calidad jurídica Contrata, Planta y a Honorario). La difusión de material gráfico y audiovisual, se elaboró una cartilla, para promover los espacios de capacitación libres de violencia de género y discriminación, la que está dirigida a los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y a las y los participantes de los cursos de capacitación del Programa Capacitación en Oficios. Para la difusión de esta cartilla, se empleó material de apoyo gráfico y audiovisual que fue distribuido en formato digital. Se sumó un carrusel en loop de ilustraciones para integrar en variadas redes sociales, tanto de nuestro Servicio, como de los organismos ejecutores de capacitación.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Medida cumplida. Se realizó Estudio: "Análisis de participación de mujeres en cursos de capacitación masculinizados del Programa Fómrate Para el Trabajo" año 2023, cuyo objetivo general fue "Indagar en la participación de mujeres en cursos de capacitación con salida laboral a oficios que tradicionalmente han sido ocupados por hombres". Además de conocer sus expectativas laborales, e identificar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres cuando realizan esos cursos de capacitación. Entre sus resultados, se cuentan los siguientes: • La participación de mujeres varía dependiendo de la línea de programa, mientras en el Sectorial la mayoría son hombres, 68,2%, en Registro Especial la mayoría son mujeres 62,3%. • La situación social de las alumnas aprobadas muestra que, en ambas líneas, la mayoría son responsables de sí mismas, aunque en la línea Sectorial corresponden al 77,4% y en el Registro Especial a 41,9%. Quienes declaran ser jefas de hogar en la línea Sectorial representan el 8,6% y en Registro Especial al 29%. Respecto a la responsabilidad paterna se observan porcentajes similares, de 27,4% en la línea Sectorial y 31,2% en Registro Especial. • En relación con la situación ocupacional se observa una amplia proporción de desocupadas, con 72% en la línea Sectorial y 75,7% en Registro Especial. Quienes declaran estar ocupadas corresponden al 21,4%, en la línea Sectorial y 18,3% a Registro Especial. • Finalmente, respecto de la categorización ocupacional, mientras quienes se desempeñan como cuenta propia formal es muy baja en la línea Sectorial con un 5,3%, en Registro Especial es mayoría con un 51,7% y la categoría de empleada que alcanza el 53% en el Sectorial, es de 43,1% en el Registro Especial. La categoría de cuenta propia informal es mayor en Registro Especial con 43,1% que en Sectorial que alcanza un 34,7%.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Norma Chilena 3262 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Desde el mes de junio de 2023 y hasta el mes de enero de 2024, se realizó el proceso de la revisión, levantamiento y ajustes de los ámbitos que involucra a la organización y permiten quedar en condiciones para presentarse a la certificación de la Norma N°3262; Para ello se describen los principales aspectos abordados: gestión de personas, infraestructura y ambientes de trabajo. Durante el mes de enero de 2024 se realizó una auditoria interna que arrojó como resultado la capacidad del servicio para poder presentarse a la certificación.

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 www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , 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.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

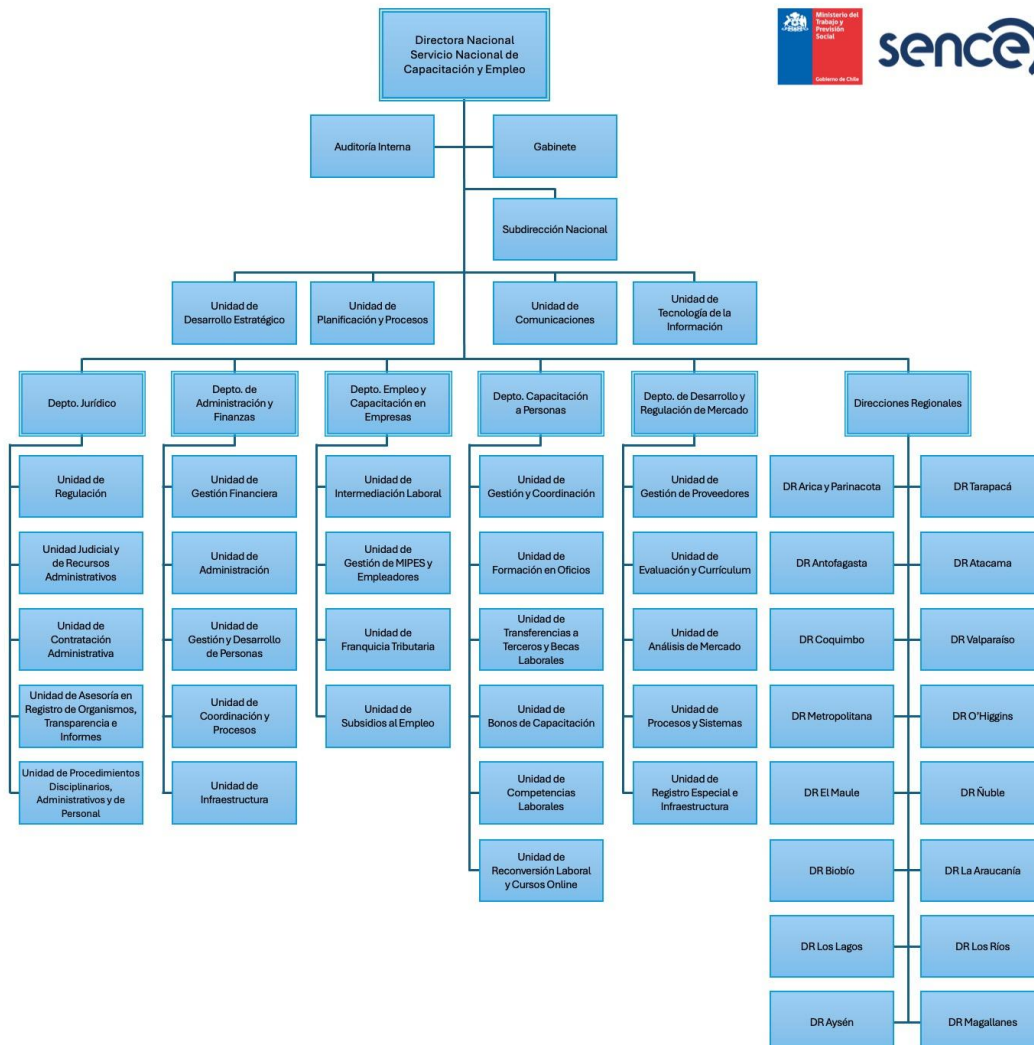
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Nacional	Romanina Morales Baltra
Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas	Rodrigo Valdivia Lefor
Jefe Departamento Jurídico	Milo Rojas Bonilla
Jefa Departamento de Administración y Finanzas (profesional delegado)	Marina Saladrigas Nuñez
Jefe Departamento Capacitación a Personas (profesional delegado)	Felipe Candia Jelvez
Jefa Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado (profesional delegado)	Nicole Astorga Tobar