



**Cuenta Pública SENCE DR
De Los Ríos
2022-2023**

I. Nueva Misión Institucional

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.

Objetivos Estratégicos

Los pilares fundamentales y que sustentarán la gestión son:

- a) mejorar la empleabilidad laboral
- b) disminuir las brechas de género
- c) Promover el diálogo social tripartito
- d) Impulsar la descentralización, a través de una oferta regional oportuna y pertinente,

II. Principales logros alcanzados durante el 2022

Descentralización: Se ha diseñado en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social la implementación de los Consejos Regionales de Capacitación, según lo establecido en el Decreto N° 98, que Aprueba el Reglamento General de la Ley N°19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, del año 1998. El Consejo Regional tendrá como función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en el ámbito regional y se conformará como una instancia de carácter tripartito y consultivo, vinculada con representantes del sector empresarial, laboral y autoridades de gobierno, y su función es asesorar al Gobierno Regional en la formulación de la política nacional de capacitación, obteniéndose el plan regional de capacitación como resultado de esta instancia. El Consejo será presidido por el Gobernador o Gobernadora Regional, contando con la participación de los Seremis de Hacienda, Economía, Fomento y Reconstrucción, Educación y Director/a Regional de CORFO. La Secretaría Técnica será ostentada por el Director/a Regional de SENCE. Los consejeros y consejeras del sector laboral y empresarial serán designados por el presidente/a del Consejo, previa consulta a las organizaciones legalmente constituidas y más representativas de dichos sectores, durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser designados por otros periodos similares, previa consulta a las organizaciones respectivas del sector. En esta misma línea, el Consejo Nacional de Capacitación tendrá delimitado su ámbito de acción según lo establezca la Política Nacional de Capacitación, teniendo un carácter esencialmente descentralizado. Esto implicará que las recomendaciones del Consejo Nacional de Capacitación y Empleo deberán considerar las prioridades estratégicas regionales tanto en su dimensión productiva, como de innovación y de sostenibilidad social. Se tendrá en especial consideración que la aplicación de esta Política también deberá considerar a las micro, pequeñas y medianas empresas, especialmente aquellas de carácter regional y familiar. El Consejo Nacional de Capacitación será presidido por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado por los Ministros/as de Hacienda, Economía, Fomento y Reconstrucción, Educación y el vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), o por quienes éstos designen en su representación, y por cuatro consejeros/as provenientes del sector laboral y cuatro consejeros/as del sector empresarial. A su vez, tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.



Transversalización de Género: el 30/09/2022 se crea mediante resolución el Área de Transversalización de Género, cuyo objetivo general es “Asesorar y brindar asistencia técnica al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en la tarea de transversalizar la perspectiva de género en todo su quehacer institucional, ya sea en la oferta de programas, como en los procedimientos internos del Servicio”. Esto constituye un hito fundamental para el Servicio, en concordancia con las nuevas Definiciones Estratégicas y Programa de Gobierno, que relevan la perspectiva de género, interseccionalidad y el enfoque de derechos humanos en los Programas de Capacitación y Empleo, teniendo como fin último la creación y recuperación de empleos en mujeres y disidencias sexo genéricas bajo los preceptos del trabajo decente y buen vivir.

En la Dirección Regional de los Ríos hemos implementado como instrumento “Diagnostico de Genero Regional 2022-2026”, el cual tiene por objeto detectar las inequidades, brechas y barreras de genero existentes en el mundo laboral regional y proponer acciones para avanzar en igualdad o minimizar las brechas”.

En función del trabajo regional, los resultados más destacados en función de la recuperación de empleos en mujeres

Por medio de la capacitación en sus distintas líneas el Servicio Nacional de Capacitación y empleo logro capacitar a 6.946 mujeres en la región las cuales representan un 58.06% del total de Personas Beneficiarias. Dichos instrumentos de capacitación mantienen acciones de apoyo tales como Subsidio Diario (Monto económico, que busca cubrir gastos de traslado y alimentación), Subsidio de Cuidado Infantil (Monto económico entregado a madres pertenecientes al 40% de mayor vulnerabilidad de la población según instrumento de focalización Registro Social de Hogares y que tengan a su cuidado un menor de 5 años) y Subsidio de Herramientas (Busca financiar la compra de herramientas, útiles y materiales para cursos de capacitación con salida Independiente).

En relación con los subsidios entregados por este servicio, en la región fueron beneficiadas 31.253 mujeres, representando un total del 58.79% de las personas usuarias, Destacando principalmente en los subsidios destinado para mujeres como son el Bono al Trabajo de la Mujer con una Inversión Pública anual de \$1.235.513.623 (mil doscientos treinta y cinco millones quinientos trece mil seiscientos veinte y tres pesos) y el Subsidio Protege (99.75% de las personas beneficiadas son mujeres) con una Inversión total de \$1.600.800.000 (Mil seiscientos millones ochocientos mil pesos)

Diálogos Tripartitos. Entre julio y diciembre de 2022 se realizaron 17 diálogos participativos, siendo liderados por cada una de las direcciones regionales de SENCE y en donde las temáticas generales de discusión fueron la empleabilidad como foco en la gestión del Servicio, relevándose la capacitación como un medio para el desarrollo de competencias y habilidades, necesidades futuras de capacitación, participación laboral de la mujer., transformación digital en la mujer; todo esto en el marco de un diálogo que involucra a actores relevantes a nivel regional, tales como empresarios/as, organismos técnicos de capacitación, dirigentes gremiales y sociales, autoridades locales, funcionarios del Servicio, entre otros.

Desde la Dirección Regional de los Ríos, se desarrollo el 21 de noviembre del 2022 el Dialogo Participativo “Transformación Digital de las Mujeres en el Mundo del Trabajo”, donde se enfoco en materia de empleo de este grupo de la población. En dicha instancia participamos diversas autoridades de la región como el SR. Rodrigo Leiva Caro, SEREMI del Trabajo y Previsión Social de los Ríos; Srta Francisca Corbalán Herrera, SEREMI de la Mujer y Equidad de Género; Sr Erick Arcos Jara Director Regional (S) de SENCE Región de Los Ríos; Sra Milena Barria, Directora Regional ISL Región de los Ríos. La convocatoria en dicha instancia fue de 62 participantes 46 mujeres y 16 hombres.

Mujer Futura: Esta iniciativa es parte del plan de Gobierno que busca capacitar a 500 mil mujeres en cuatro años, con el fin de entregarles habilidades para acceder al mercado laboral e impulsar con



ello la transformación digital en Chile, a través de una alianza entre SENCE y Udemy (Plataforma de Aprendizaje y Enseñanza en Línea) se podrá acceder a más de 1.500 cursos en español, enfocados en 15 categorías relevantes para el mundo laboral, brindando también la certificación sin costos asociados. El total de cupos se encuentra agotado a la fecha, en donde se totalizaron 25.205 mujeres inscritas en la plataforma. Al respecto, un 53% pertenece al rango de edad entre 25 y 35 años.

En la región por medio de una campaña de difusión impartida por nivel central y realizada de forma regional se logró entregar este programa a 391 mujeres, quienes por medio de la alianza SENCE y Udemy podrán acceder a una amplia gama de cursos enfocados en mundo laboral.

III. Resultados

Tabla N°1: Resumen Resultados DR de los Ríos

	MUJER	HOMBRE	TOTAL (M+H)	% MUJER	% HOMBRE
Programas de Capacitación y Certificación	6.946	5.017	11.963	58%	42%
Intermediación	7.013	6.296	13.309	53%	47%
Subsidios	34.577	24.239	58.816	59%	41%
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS	48.536	35.552	84.088	58%	42%

A. SUBSIDIOS

1. IFE Laboral Apoya

Es un incentivo para que los trabajadores, previamente cesantes, se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. Este beneficio se entrega directamente al trabajador, siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales (actualmente \$1.230.000).

Tabla N°2: Resultado IFE Laboral Apoya

MUJER	HOMBRE	TOTAL (M+H)	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL PAGADO
15.703	16.485	32.188	48,79%	51,21%	\$ 14.949.946.628

2. Protege Apoya

Subsidio mensual de \$200.000 para madres trabajadoras, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de un niño o niña menor de 2 años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador. Dicho beneficio se entregará directamente a las trabajadoras beneficiarias por cada niño o niña menor de 2 años, para que sea destinado a su cuidado.

Adicionalmente, y a contar del primero de mayo del 2022, las madres dependientes e independientes que tengan al cuidado un niño mayor de 2 años, pero menor a 5 años, también podrán postular al subsidio Protege Apoya.



Tabla N°3: Resultado Subsidio Protege Apoya

MUJER	HOMBRE	TOTAL (M+H)	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL PAGADO
2.838	7	2.845	99,75%	0,25%	\$ 1.600.800.000

3. Subsidio al Empleo Joven #SEJ

Es un beneficio en dinero que otorga el Estado para mejorar el ingreso de jóvenes de 18 a 24 años, 11 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población.

Tabla N°4: Resultado Subsidio al Empleo Joven

MUJER	HOMBRE	TOTAL (M+H)	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL PAGADO
4.132	3.750	7.882	52,42%	47,58%	\$ 1.210.370.956

4. Bono al Trabajo de la Mujer #BTM

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

Tabla N°5: Resultado Bono al Trabajo de la Mujer

MUJER	HOMBRE	TOTAL (M+H)	% MUJER	% HOMBRE	TOTAL PAGADO
8.580	-	8.580	100,00%	0,00%	\$ 1.235.513.623

B. INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. Programa Fortalecimiento OMIL

Programa Fortalecimiento OMIL, tiene como objetivo promover el desarrollo de un sistema de intermediación colaborativo a través de una oferta coordinada de servicios de calidad acorde a trayectorias laborales de las personas y a los desafíos productivos de las empresas, de acuerdo con las necesidades de desarrollo local.

La Municipalidad debe asegurar el desarrollo de las funciones relacionadas al empleo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su artículo 4°, letra d) y en su artículo 22°, letra c). Además, debe dar cumplimiento a lo comprometido en los Convenios firmados con SENCE, para efectos de la dependencia técnica de las OMIL con SENCE.



Tabla N°6: Clasificación OMIL

CATEGORÍA	ROL DE LAS OMIL
OMIL Gestión Básica	Entregar un servicio de atención complementario a todas las personas que acudan al Municipio en búsqueda de empleo y/o servicios para mejorar su empleabilidad, mediante orientación laboral básica, esto es, procesos educativos que permitan la habilitación laboral, tales como: elaboración de un CV, técnicas para enfrentar una entrevista laboral y estrategias para la búsqueda de empleo.
OMIL Gestión Intermedia	Entregar un servicio enfocado en la habilitación y orientación laboral a todos los usuarios/as que lo requieran. En esta línea, la OMIL entregará un servicio de orientación avanzada incorporando elementos de orientación vocacional, lo que permitirá desarrollar perfiles ocupacionales en base a las competencias, habilidades e intereses sobre el entorno laboral de los usuarios a fin de fortalecer el acceso al mercado laboral. Además, debe generar procesos de articulación con el sector empresarial para la apertura de nuevas vacantes de empleo y difusión de oferta programática de SENCE.
OMIL Gestión Avanzada	Entregar una atención complementaria que incorpora todas las acciones de orientación laboral (habilitación laboral y vocacional). Además, debe generar procesos de articulación con el sector empresarial para la apertura de nuevas vacantes de empleo, promover y sensibilizar en las empresas la apertura de vacantes de empleo adaptadas al modelo inclusivo. En esta misma línea, se incorpora la asesoría en temáticas de accesibilidad universal para contribuir en el proceso de inclusión laboral mediante una atención especializada dirigida principalmente a Personas con discapacidad y Adultos Mayores.

El monto total de la transferencia deberá utilizarse en la realización de los servicios de intermediación laboral encomendados a la OMIL, y la ejecución del plan de trabajo aprobado. Dichos fondos serán entregados a la municipalidad como fondos en administración, no se incorporarán, por tanto, a su presupuesto y deberán ser rendidos.

Tabla N°7: Montos Financiados FOMIL según Clasificación OMIL

OMIL Gestión Básica	OMIL Gestión Intermedia	OMIL Gestión Avanzada
\$20.240.000	\$27.930.000	\$35.300.000

Proceso de clasificación de las OMIL, fundamentado técnicamente en el análisis de variables de gestión, laborales, sociales y demográficas. Para la categorización de las comunas, se consideraron 5 variables, que aportan datos estadísticos de cada una de ellas, con el fin de lograr una categorización técnica.

Tabla N°8: Clasificación OMIL e Inversión Pública Programa FOMIL

COMUNA	N° CATEGORÍAS	CATEGORÍA	MONTO ASOCIADO
Valdivia	3	Gestión Avanzada	\$35.300.000
Panguipulli		Gestión Avanzada	\$35.300.000
La Unión		Gestión Avanzada	\$35.300.000
Los Lagos	8	Gestión Intermedia	\$27.930.000
Río Bueno		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Paillaco		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Lanco		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Futroneo		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Mariquina		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Máfil		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Lago Ranco		Gestión Intermedia	\$27.930.000
Corral	1	Gestión Básica	\$20.240.000
TOTAL	12		\$349.580.000



2. Redes Territoriales

Promover la prestación de servicios de calidad y estandarizados, como asegurar la coordinación fluida y organizada entre los diferentes actores de intermediación laboral presentes en un territorio.

Para el desarrollo y gestión de cada red territorial, la Dirección Regional en conjunto con las OMIL, considerando los dispositivos SENCE de intermediación laboral de cada territorio, deberán diseñar un plan de trabajo en conjunto, el cual deberá promover el trabajo articulado y la movilidad de profesionales. Para ello, todas las OMIL que conformen cada red territorial, deberán generar acciones coordinadas y comunes que permitan alcanzar las metas y objetivos definidos.

El Plan de Trabajo de la Red Territorial deberá comprender las acciones de contacto, encuentros con empresas, y colocaciones, como acciones a realizar de manera conjunta y coordinada entre las OMIL que forman parte de la red y que serán medidas como indicadores de la red territorial y no como acciones individuales. El plan de trabajo territorial deberá formularse conforme al Anexo N° 1 "Plan de Trabajo Territorial", que forma parte de esta guía.

Tabla N°9: Conformación Redes Territoriales

RED TERRITORIAL	COMUNAS
KIÑELKE	VALDIVIA
	MARIQUINA
	MAFIL
	CORRAL
7 LAGOS	PANGUIPULLI
	LANCO
	LOS LAGOS
CUENCA DEL RANCO	LA UNION
	RIO BUENO
	FUTRONO
	LAGO RANCO
	PAILLACO

RESULTADOS POR REDES

Tabla N°10: Resultados Red Territorial Kiñelke

RED TERRITORIAL	COMUNAS	ATENDIDOS	ORIENTADOS	COLOCADOS
KIÑELKE	VALDIVIA	2059	1539	476
	MARIQUINA	1031	842	297
	MAFIL	1205	1174	161
	CORRAL	319	111	124



TOTAL	4614	3666	900
--------------	-------------	-------------	------------

Tabla N°11: Resultados Red Territorial 7 Lagos

RED TERRITORIAL	COMUNAS	ATENDIDOS	ORIENTADOS	COLOCADOS
7 LAGOS	PANGUIPULLI	1257	1049	342
	LANCO	995	746	271
	LOS LAGOS	772	635	296
TOTAL		3024	2430	909

Tabla N°12: Resultados Red Territorial Cuenca del Ranco

RED TERRITORIAL	COMUNAS	ATENDIDOS	ORIENTADOS	COLOCADOS
CUENCA DEL RANCO	LA UNION	1812	1475	428
	RIO BUENO	1755	697	361
	FUTRONO	381	284	150
	LAGO RANCO	654	538	141
	PAILLACO	434	400	302
TOTAL		5036	3394	1531

C. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

1. Capacitación en Oficios

El programa Capacitación en Oficios tiene por objeto 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, aumentar sus ingresos; lo anterior a través del desarrollo de actividades de Formación de Oficios para el empleo.

Tabla N°13: Resultados Programa Capacitación en Oficios

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
REGISTRO ESPECIAL	303	312	615	49,27%	50,73%
INFRACTORES DE LEY	-	25	25	0,00%	100,00%
SECTORIAL	130	151	281	46,26%	53,74%
EDUCACIÓN Y TRABAJO	8	12	20	40,00%	60,00%
CONTINUIDAD DE ESTUDIOS	29	81	110	26,36%	73,64%
EMPRENDIMIENTO	257	20	277	92,78%	7,22%



DISCAPACIDAD	6	5	11	54,55%	45,45%
TSP	138	56	194	71,13%	28,87%
TOTAL	871	662	1.533	56,82%	43,18%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022

En la región la mayor participación en cursos de capacitación de esta línea es por Mujeres, las cuales representan un 56.82% del total de Personas Beneficiarias, en total 871 Mujeres recibieron capacitación gratuita financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Recordando que estos programas incluyen instrumentos de apoyo a la capacitación, tales como Subsidio Diario (Aporte económico que busca cubrir gastos de traslado y alimentación), Subsidio de Cuidado Infantil (Aporte económico que busca apoyar a madres y padres vulnerables (40% RSH) responsables del cuidado de un menor de 5 años) y Subsidio de Herramientas (Subsidio que apoya en la compra de Herramientas, útiles y Materiales y es entregado en cursos de Oficios con salida Independiente)

La inversión Pública en el periodo 2022 de este programa fue de \$827.020.237 (ochocientos veintisiete millones veinte mil doscientos treinta y siete pesos), Donde se financiaron capacitaciones de Oficios de la industria de la Construcción, Comercio, Electricidad, Transporte, gastronomía y hotelería entre otros.

2. Reconversión Laboral (Reinvéntate)

El Programa Reconversión Laboral o también llamado Reinvéntate busca mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 18 años, cuyos ingresos brutos mensualizados sean iguales o inferiores a \$1.200.000 en el último año, a través de la actualización o desarrollo de nuevas competencias laborales.

Tabla N°14: Resultados Programa Reconversión Laboral

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
REINVENTATE	56	38	94	59,57%	40,43%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022

La participación de la mujer en este programa de Capacitación representa el 59.57% del total de personas beneficiarias, con un total de 56 mujeres que realizaron los cursos del programa. La inversión pública en el año 2022 fue de \$46.454.804.

3. Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios (Despega MIPE)

El programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios o también llamado Despega MIPE es un programa de capacitación que ofrece una gran variedad de cursos sobre tecnologías, Marketing Digital y Emprendimiento, entre otras áreas. Sin costo alguno, y que busca mejorar las habilidades y herramientas de los trabajadores de pequeños negocios o mejorar la productividad de sus dueños, representantes legales o socios.

Tabla N°15: Resultados Programa Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
DESPEGA MIPE	29	26	55	52,73%	47,27%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022



La participación de la Mujer en el Programa representa un 52.73% del total de personas beneficiarias, con 29 mujeres que realizaron los cursos de capacitación. La inversión Pública en el año fue de \$8.124.471.

4. Programa Becas Fondo Cesantía Solidaria.

El programa Becas Fondo Cesantía Solidaria busca posibilitar el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad, por medio de la entrega gratuita de cursos de capacitación que buscan mejorar las competencias de los beneficiarios/as activos/as del Fondo de Cesantía Solidaria (FCS).

Tabla N°16: Resultados Programa Becas Fondo Cesantía Solidaria

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
BFCS	26	11	37	70,27%	29,73%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022

La participación de la Mujer en el Programa representa un 70.27% del total de personas beneficiarias, con 26 mujeres que realizaron los cursos de capacitación. La inversión Pública en el año fue de \$8.977.944.

5. Programa Becas Laborales.

El programa de Becas Laborales es un programa de capacitación en oficios con enfoque en el desarrollo de competencias laborales.

Las becas laborales posibilitan el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad, a personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes, y a quienes buscan trabajo por primera vez o tienen empleos precarios o de baja calificación laboral.

El programa contiene tres líneas de acción, que difieren según población objetivo que atiende y sus componentes.

- Emprendimientos y Microempresa.
- Trabajadores Activos y en Reconversión Laboral
- Inclusión Laboral

Tabla N°17: Resultados Programa Becas Laborales

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
BECAS LABORALES	1.675	263	1.938	86,43%	13,57%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022

La participación de la Mujer en el programa llega a un 86.43%, con 1675 mujeres capacitadas por medio de Becas Laborales. En relación la con la inversión pública en el periodo 2022 fue de \$1.577.499.470 (Mil quinientos setenta y siete millones cuatrocientos noventa y nueve mil cuatrocientos setenta pesos)

6. Programa de Capacitación Fondo Nacional de Desarrollo Regional Los Ríos (FNDR)

El Programa de Capacitación Financiado por Fondo Nacional de Desarrollo Regional del Gobierno Regional de Los Ríos tiene por objeto disminuir las tasas de cesantía de la región a través de la implementación de cursos de capacitación laboral y asignación de subsidios complementarios que contribuyan a mitigar el efecto en el desempleo regional.



Tabla N°18: Resultados Programa Fondo Nacional de Desarrollo Regional Los Ríos (FNDR)

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
FNDR	1.525	274	1.799	84,77%	15,23%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022

7. Programa de Capacitación Cursos en Línea.

El Programa de Capacitación ofrece capacitación sin costo, en áreas relevantes para mundo laboral del hoy, y entrega competencias que aumentan la empleabilidad, por medio de convenios con instituciones, fundaciones y organismos que capacitan.

Tabla N°19: Resultados Programa Cursos en Línea

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
CURSOS ONLINE	1.640	594	2.234	73,41%	26,59%

Información extraída del Sistema Integrado de Capacitaciones, Periodo anual 2022

En la región la participación de las Mujeres en el programa es de un 73.41%, participando 1.640 Mujeres en los cursos de capacitación de esta línea.

8. Programa de Capacitación Mujer Futura UDEMY

El Programa de Capacitación por medio de alianza con la plataforma UDEMY ofrece 25.000 licencias para acceder a más de 1.500 cursos en línea y gratuitos, enfocados en 15 áreas relevantes para el mundo laboral. Estas licencias tienen una vigencia de 3 meses en las que las beneficiarias pueden realizar todos los cursos que deseen.

Tabla N°20: Resultados Programa Mujer Futura UDEMY

REGIÓN	N° DE BENEFICIARIOS
REGIÓN DE LOS RÍOS	391

Información entregada en Informe DCAP

D. PROGRAMAS DE EMPRESA

1. Formación en el puesto de Trabajo: Línea Jóvenes Aprendices y Experiencia Mayor.

Programa Formación en el Puesto de Trabajo: Jóvenes Aprendices

Programa a través del cual el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo financia parte de la formación del aprendiz con una bonificación de hasta 400.000 pesos por cada joven contratado, y un abono mensual del 50% de un ingreso mínimo.



Tabla N°21: Resultados Programa FPT Jóvenes Aprendices

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
FPT APRENDICES	41	40	81	50,62%	49,38%

Programa Formación en el Puesto de Trabajo: Experiencia Mayor

Con la implementación del programa FPT en su línea Experiencia Mayor se busca la incorporación de hombres y mujeres mayores de 55 años al mercado laboral, otorgando una Bonificación del 60% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por los primeros 6 meses de contratación, y 20% del IMM por los siguientes 6 meses, y hasta \$ 400.000 por concepto de bonificación por capacitación. Importante mencionar que desde el año 2019 se comienza la asignación de cupos regionales.

Tabla N°22: Resultados Programa FPT Experiencia Mayor

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
PFT EXPERIENCIA MAYOR	34	41	75	45,33%	54,67%

La estrategia implementada por los profesionales a cargo del Programa FPT en la Región de Los Ríos, está orientada a la captación y/o intervención de empresas de manera personalizada, lo que impacta fuertemente en % de participación de empresas en el programa FPT en sus líneas Jóvenes Aprendices y Experiencia Mayor.

2. Vinculación con Empresas Ejecutivos de Empresas.

Establecer un vínculo permanente con los empleadores con el fin de articular los instrumentos que provee el Estado, para el desarrollo del capital humano y la mejora de productividad de las empresas.

En la Dirección Regional de Los Ríos, las asesorías a empresas son realizada por los profesionales que están vinculados a la Unidad Capacitación de Empresas, el objetivo es ofrecer la oferta programática de SENCE disponible de acuerdo con el perfil de la empresa a visitar; generando vínculos para la intermediación directa de personas en un puesto de trabajo, postulación de los subsidios (BTM y SEJ), uso de Franquicia Tributaria y difusión del Programa FPT: Aprendices y Experiencia Mayor.

Tabla N°23: Resultados Empresas asesoradas.

META ASIGNADA N° DE EMPRESAS	ASESORIAS EFECTIVAMENTE REALIZADAS	% DE CUMPLIMIENTO
130	130	100%

3. Programa Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Las Competencias Laborales, según la Ley 20.267, son todas las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.



La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales tiene por objeto desarrollar procesos de evaluación conducentes a la certificación de perfiles contenidos en el catálogo de Chile Valora, a fin de promover oportunidades de aprendizaje continuo, reconocimiento y valorización, mejorando así las condiciones de empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas.

Tabla N°24: Resultados Programa Certificación de Competencias Laborales.

PROGRAMA	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
CCL	81	105	186	43,55%	56,45%

E. ATENCIÓN CIUDADANA

1. Plataforma

Plataforma de atención Ciudadana es la instancia en donde confluyen los distintos niveles de comunicación y soporte directo para los usuarios, ya que es este el medio habilitado para orientarlos en distintos trámites y servicios que entrega SENCE y para, además, recibir, canalizar y responder solicitudes, sugerencias, reclamos y/o denuncias que presenten la ciudadanía.

Es a través de este medio que nuestro Servicio se comunica con todos los actores participantes de sus diferentes programas, beneficios y subsidios, llámense a estos: usuarios/as, empresas, Organismos Técnicos de Capacitación, Organismos Técnicos de Intermediación, etc.

Tabla N°25: Atenciones realizadas en DR Los Ríos, según clasificación.

IFE Laboral	Capacitación	BTM	Contrata	SEJ	otros	Total	% Atención Mujer	% Atención Hombre
2718	529	299	92	77	700	4.415	55%	45%

La Dirección Regional con el objetivo de lograr cubrir mas espacios de atención ciudadana a las comunas a dispuesto una oficina en la Delegación Provincial del Ranco la cual es atendida por funcionarios del servicio 2 veces por semana (miércoles y viernes).

Tabla N°26: Atenciones realizadas en Provincia del Ranco.

SUCURSAL	ATENCIONES
Provincia del Ranco	266

2. Consejo de la Sociedad Civil (COSOC)

El Consejo de la Sociedad Civil, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un mecanismo de participación ciudadana, que lo vincula con representantes de la sociedad civil, nacional o regional, que acompañan a su Autoridad en los procesos de toma de decisiones sobre políticas públicas.



El Consejo de la Sociedad Civil, de carácter consultivo y autónomo, estará conformado de manera diversa, representativa y pluralista por integrantes de asociaciones sin fines de lucro que tengan relación con la competencia del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y se fundan en el derecho que el Estado reconoce a las personas de participar en sus políticas, planes, programas y acciones.

Tabla N°27: Integrantes del Consejo de la Sociedad Civil DR de los Ríos SENCE.

TIPO	NOMBRE	INSTITUCIÓN
Presidenta	Viola Ayala	Asoc. De Chocolateros Gourmet
Consejera	Verónica Lovera	Consejo Comunal de Discapacidad
Consejera	Ester Fecci	Observatorio Laboral Los Ríos Uach
Consejera	Gloria Cayun	Observatorio Laboral Los Ríos Uach
Consejera	Sandra González	CFT Los Ríos
Consejera	Aurora Retamal	Asoc. Dueños de camiones AG
Consejero	Hernán Low	Asoc. De Municipalidades de la Costa
Consejero	Ramón Rubio	Rector CFT Los Ríos
Consejera	Grace Arango	Ong Migrantes Loos Ríos
Consejero	Walter Marcos	CCel Valdivia
Consejera	Olga Marril	Sind. Trabajadores Falabella
Consejero	José Vistoso	Asoc. De Municipalidades de la Costa
Consejera	Patricia campos	Agrupacion Comunitaria Kramer

Tabla N°28: Sesiones de COSOC Realizadas año 2022.

Reunión	Fecha
1°	31-03-2022
2°	01-06-2022
3°	18-07-2022
4°	19-10-2022
5°	20-12-2022

3. GOBIERNO EN TERRENO

El programa "Gobierno en Terreno" es una herramienta para acercar las necesidades de las personas de nuestro territorio a los Servicios Públicos del Estado. De la misma manera, quiere instalarse como una instancia de participación ciudadana, donde sea posible comunicar a las personas las distintas medidas que está aplicando el Gobierno, y también realizar consultas que sirvan para realizar el levantamiento de necesidades que existen en las comunidades.

Este programa se basa en el modelo de comunicación Institucional pro- ciudadanía, promoviendo el ejercicio del derecho de acceder a la información, tanto por parte de las personas, por medio de una respuesta oportuna, certera y eficaz, como por parte de las instituciones y servicios públicos.

Tabla N°29: Gobiernos en Terreno con participación de la DR de los Ríos SENCE.



PROVINCIA	GOBIERNO EN TERRENO	DIALOGOS PARTICIPATIVOS	TOTAL
VALDIVIA	18	4	22
RANCO	16	14	30

F. FISCALIZACIÓN

La Dirección Regional de Los Ríos a través de sus Unidad de Fiscalización Regional, fiscaliza la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación (letra e del art. 86°).

Supervigila los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4° del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional.

Funciones de la Unidad de Fiscalización Regional:

- Efectuar la revisión y control de empresas que hacen uso de la franquicia tributaria, OTEC u OTIC; como también de los Programas financiados por el Servicio.
- Redactar y preparar documentos formales afines con el proceso de fiscalización.
- Citar a las dependencias de la Dirección Regional a empleadores, trabajadores y/o representantes de unos y otros, o cualquier tercero implicado en la substanciación de los procesos de fiscalización en caso de que fuere necesario.
- Ejercer la facultad legal de exigir la exhibición de libros de clases, contabilidad, contratos de trabajo, certificados de asistencia y demás documentos de respaldo de las acciones de capacitación administradas por el SENCE, para efectos de realizar una eficiente labor de fiscalización en las empresas, OTEC u OTIC.
- Sancionar a los infractores en el ámbito de la respectiva ley y cumple con el mantenimiento del registro de multas existente para tal efecto.

Tabla N°30: Datos de la Unidad de Fiscalización Regional de los Ríos.

N° Total de Fiscalizaciones realizadas año 2022	178
Subsidio	78
Franquicia Tributaria	34
Programas Sociales	64
FPT	2
Multas	7



IV. **Plan de acción para el periodo 2023-2024**

En estos primeros meses del 2023 el Servicio ha trabajado decididamente en una Planificación Institucional alineada con la Agenda de Productividad y con el compromiso de generar mejores condiciones y oportunidades laborales para las personas. En concreto, se han definido 26 iniciativas que cruzan los productos estratégicos: .

1. **Herramientas de Formación y Certificación:**

- Aseguramiento de la calidad (proveedores y cursos)
- Fortalecimiento de herramientas para PYMES
- Oferta Sectorial más robusta (industrias prioritarias)
- Programas para apoyar una transición tecnológica y ecológica justa
- Integración del proceso de intermediación con capacitación.

2. **Servicios de Intermediación Laboral**

- Fortalecer la red de oficinas de IL propias con foco en Habilitación Laboral
- Potenciar competencias profesionales en FOMIL
- Comité de Coordinación de IL (Subsecretaría del Trabajo)
- Integración del proceso de intermediación con capacitación.

3. **Incentivos a la Contratación**

- Subsidio unificado flexible
- Extensión IFE Laboral y Subsidio Protege



