

Informe de Gestión SENCE 2022-2025 y Desafíos 2026

Introducción

El presente informe tiene como objetivo entregar un balance de cumplimiento de objetivos institucionales más relevantes obtenidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) entre 2022 y 2025, así como los principales desafíos identificados para 2026. En la primera sección, se informa los resultados y logros del período 2022 a 2025, informando las principales cifras alcanzadas en términos globales por el Servicio, acciones realizadas y sus impactos, como también aquellos proyectos destacados por su contribución a la misión del Servicio. En la segunda sección del informe se presenta el Servicio y sus definiciones estratégicas, que permiten estructurar los logros y resultados del período. Por último, la tercera sección aborda los desafíos del período 2026.

1. Principales cifras y balance general

Cobertura y respuesta a la crisis

SENCE orientó su gestión a la recuperación y mejora del empleo, enfocando sus programas en grupos vulnerables, el desarrollo de competencias para empleos del futuro, la promoción del trabajo decente y la descentralización. Entre 2022 y 2025, SENCE registró más de **10,5 millones de participaciones** en sus programas de capacitación, intermediación y subsidios. La cobertura alcanzó un máximo en 2022, con **3,73 millones de personas** beneficiadas, debido a la implementación de subsidios masivos de emergencia; en 2024 y 2025 la cifra se estabilizó en torno a **2 millones** de participantes. Para afrontar emergencias como el cierre de la Compañía Siderúrgica Huachipato o los incendios forestales, se otorgaron subsidios de emergencia a **11.769** personas.

Capacitación y formación

La institución ejecutó programas de formación y certificación para **más de 160.000 personas** en el periodo, con un crecimiento sostenido de los cursos en línea (que superaron las 200.000 inscripciones en 2025). La **franquicia tributaria** permitió a **2,1 millones** de trabajadores capacitarse en su lugar de trabajo.

Intermediación laboral

La red de intermediación laboral atendió a más de **2 millones** de personas y facilitó **541.254 colocaciones** laborales, pasando de 92.698 en 2022 a 195.821 en 2025, lo que representa un incremento del 111%. La creación de plataformas digitales para intermediación impulsó estas cifras, mejorando la formalidad del empleo.

Subsidios al empleo

Durante 2022-2025 se entregaron los siguientes subsidios: el **Subsidio al Empleo Joven (SEJ)** y el **Bono al Trabajo de la Mujer (BTM)** beneficiaron a 1,20 y 1,57 millones de personas respectivamente. Los subsidios extraordinarios IFE Laboral, Protege Apoya y Contrata, implementados en 2022, fueron retirados progresivamente. Para 2025, la institución pagó **662.461** subsidios permanentes.

En la siguiente tabla se evidencia la reducción en el número total de beneficiarios tras la normalización de los programas post emergencia sanitaria (de 3,7 millones en 2022 a 2,06 millones en 2024; la participación en programas presenciales se estabilizó en torno a 700.000 personas, los cursos en línea crecieron de 130.000 a 200.000 inscritos y las colocaciones se incrementaron en más de 100.000 puestos. Los subsidios masivos (IFE Laboral, Protege Apoya y Contrata) desaparecieron gradualmente, mientras que los programas permanentes mantuvieron una alta cobertura.

Tabla Resumen por tipo de programa

SENCE BENEFICIARIOS	2022	2023	2024	2025
	Total	Total	Total	Total
1. Programas de Formación y Certificación Laboral	733.717	710.234	784.077	840.088
2. Servicios de Intermediación Laboral	360.019	491.655	572.384	600.234
Personas atendidas	360.019	491.655	572.384	600.234
Personas vinculadas	92.698	99.443	153.292	195.821
3. Subsidios al Empleo	2.638.695	1.256.971	697.622	662.461
Subsidio al Empleo Joven	306.634	308.408	299.193	289.383
Bono al Trabajo de la Mujer	400.884	408.039	395.052	372.260
IFE Laboral (2023)	1.419.280	474.655	-	0
Protege Apoya (2023)	160.716	53.392	-	0
Contrata (2023)	328.635	4.903	-	0
Regresa	22.546	-	-	-
Subsidios de Emergencia (2023 2024 2025)	-	7.574	3.377	818
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS	3.732.431	2.458.860	2.054.083	2.102.783

2. Estrategia institucional y prioridades

El Plan Estratégico 2022-2026 guía la gestión de SENCE, por lo que nuestra **misión** es: *“Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, con foco en la pertinencia territorial e incorporando la transversalización de perspectiva de género y derechos fundamentales, a través de un sistema integrado de habilitación laboral que vincule nuestros programas, instrumentos e incentivos a la contratación.”*

Y nuestra **visión** es: *“Ser la institución pública referente a nivel nacional y regional en el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, respondiendo de manera oportuna a las necesidades del mercado laboral en cada territorio, mediante un enfoque de calidad, universalidad, inclusión y una gestión descentralizada y ágil, contribuyendo al desarrollo social y económico del país y la calidad de vida de las personas.”*

Objetivos estratégicos

1. Desarrollar un Sistema de Habilitación Laboral, que conecte y entregue a las personas servicios integrados para la inserción y acompañamiento laboral.
2. Mejorar la entrega de los servicios del Sistema de Intermediación Laboral con perspectiva de género y territorial, para la empleabilidad de las personas.
3. Entregar herramientas y servicios de formación, certificación e incentivos a la contratación con pertinencia territorial, enfoque de género y descentralizado, acorde a las necesidades de las personas y del mercado laboral, contribuyendo a la productividad de las empresas.
4. Colaborar por medio de los Consejos Nacionales y Regionales de Capacitación y otras instancias institucionales, con los actores internos y externos del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, a fin de regular y asegurar la calidad de la oferta con enfoque regional, descentralizado y de género.
5. Modernizar la gestión impulsando la Transformación Digital e incorporando nuevas tecnologías que permitan optimizar los procesos, con foco en la entrega de servicios a personas usuarias y empresas, aplicando enfoque de género.

Para materializar estos objetivos se definieron ocho **prioridades estratégicas**, entre ellas: asegurar una oferta oportuna y pertinente a las necesidades territoriales; orientar los programas hacia la productividad y el crecimiento económico; consolidar el sistema integrado de habilitación laboral; garantizar la calidad y el rol regulador; modernizar la gestión; reposicionar la institución; mejorar canales de atención y comunicación; y fortalecer la cultura organizacional.

2.1. Proyectos estratégicos y logros destacados

1) Sistemas integrados y pertinencia territorial

Se implementó el **Modelo de Habilitación Laboral**, un sistema que articula cursos, intermediación y certificación en trayectorias flexibles según las brechas de cada persona. Este modelo permite derivaciones bidireccionales, dando continuidad a los procesos de formación y empleo. Las plataformas de intermediación se desplegaron en ocho regiones, acercando vacantes de empresas a los usuarios y proyectando la expansión a Ñuble, Maule y Magallanes en 2026.

Para asegurar la pertinencia territorial, SENCE analizó su oferta y confirmó que no existen duplicidades; realizó **diálogos regionales** con consejos y actores locales; y diseñó una **metodología de distribución de cupos y presupuesto** que integra datos laborales y la revisión de las direcciones regionales. Se incorporó un enfoque de reinserción, ofreciendo acceso preferente a programas para jóvenes en proceso de rehabilitación y articulando una comunidad de empresas comprometidas con esta causa.

2) Productividad y crecimiento económico

SENCE apoyó a personas y empresas afectadas por incendios y otros eventos climáticos con subsidios y programas especiales, y desarrolló las bases para un **Subsidio Unificado al Empleo (SUE)** que integrará los distintos subsidios actuales en un esquema sencillo y no duplicado.

Asimismo, se revisó en conjunto con los gremios de MiPymes la oferta de cursos del programa Despega MIPE, con el objeto de mejorar la pertinencia de la oferta, donde el primer trimestre del 2024, los gremios validaron un 49% de los cursos, superando la meta del 40% fijada por el Servicio. Como factor de modernización se han incluido cursos en modalidad a distancia asincrónica en idiomas inglés y portugués, iniciativa que ha permitido que este año estemos explorando formación en digitalización de MIPYME, para coordinar la formación con las metas de sectores productivos como turismo, construcción y transporte, y fortaleció el programa Talento Digital formalizando su gobernanza y ampliando la oferta de cursos.

La institucionalidad ajustó su normativa (Decretos 122 y 98) para incorporar a las **MiPyMEs** a la franquicia tributaria; validó el 49 % de la oferta formativa del programa **Despega MIPE** con gremios sectoriales; e incluyó cursos asincrónicos como idiomas, impulsando la digitalización. Además, articuló **mesas sectoriales** para coordinar la formación con las metas de sectores productivos como turismo, construcción y transporte, y fortaleció el programa **Talento Digital** formalizando su gobernanza y ampliando la oferta de cursos.

3) Calidad y regulación de la oferta

Para asegurar el uso eficiente de recursos públicos, SENCE ajustó el **valor hora** de la franquicia tributaria a los costos de mercado, incluyó rebajas para cursos de autoaprendizaje y mejoró la fiscalización a empresas. Se redujeron tiempos y se facilitó la obtención de **códigos SENCE** gracias a cursos preelaborados en áreas de alta demanda, y se consolidó el **modelo de aprobación por evaluación de competencias** en programas sociales.

Se modernizó el **control de asistencia**, reduciendo el registro manual a segundos mediante sistemas digitales y probando reconocimiento facial para mayor seguridad. La **Política Nacional de Fiscalización** se implementó para garantizar el cumplimiento programático y el uso correcto de fondos, y se reforzó la formación de instructores para elevar la calidad pedagógica de los cursos.

4) Modernización de la gestión

La digitalización de procesos ha sido central en la transformación del Servicio. Se instauró una **gobernanza de procesos** que activa ciclos de mejora continua, se elaboró un modelo de **proyecciones presupuestarias** con roles y controles definidos, y se diseñó una estrategia para incorporar **inteligencia artificial** en la gestión.

Se institucionalizó la **Gobernanza de Datos** y se fortaleció la seguridad de la información mediante la actualización del estándar ISO 27001 y campañas de ciberseguridad. Además, se desarrolló un **Plan de Continuidad de Negocios** y un **Plan de Recuperación de Desastres**, garantizando la continuidad de los servicios. La iniciativa **Unifica SENCE** avanza en la integración de los sistemas de programas sociales, franquicia y desarrollo de mercado, mientras la web institucional se rediseñó para mejorar la experiencia de usuarios.

5) Cultura institucional y comunicación

El reposicionamiento de SENCE implicó consolidar un relato institucional coherente y descentralizado. Se elaboró un **Plan Comunicacional** con línea editorial única, se crearon productos como newsletters y la microprograma “SENCE en 1 minuto”, y se amplió la presencia en redes sociales, aumentando su alcance en más de un 10 %.

Desde la perspectiva interna, se fortaleció la **cultura organizacional** con la actualización de la política de personas y la implementación del Programa de Cultura Organizacional. Se reforzó la integridad pública mediante la actualización del Código de Ética, se avanzó en la certificación de la **Norma 3262** sobre igualdad de género y se desarrolló un modelo de atención basado en la experiencia usuaria, con la creación de la Subunidad de Atención Ciudadana y Experiencia Usuaria.

2.2. Gestión anual 2022-2025

Un análisis año por año permite dimensionar mejor el avance del Servicio:

- **2022:** Se ejecutó el **99 %** del presupuesto y se atendió a **3,7 millones** de personas. Los subsidios de emergencia (IFE Laboral, Protege Apoya y Contrata) respaldaron a más de **1,5 millones** de trabajadores. Participaron **733.717** personas en formación y se realizaron **360.019** atenciones en intermediación, con **92.698** colocaciones. Comenzaron los cambios hacia la modernización digital y la transversalización de género.
- **2023:** La cobertura se redujo a **2,4 millones** de beneficiarios. Se capacitaron **710.234** personas y **491.655** usuarios recibieron servicios de intermediación; se lograron **99.443** colocaciones. Se aprobó la reforma al Artículo 25 bis de la Ley 19.728, permitiendo destinar parte del fondo de cesantía a programas de formación, y se modernizaron las plataformas digitales.
- **2024:** Se atendieron más de **2 millones** de personas, con **787.641** en formación, **572.384** atenciones de intermediación y **153.292** colocaciones. Se entregaron **697.622** subsidios (79 % para mujeres), se integró a las MiPyMEs en la franquicia tributaria y se desarrollaron **16 diálogos regionales**
- **2025:** La cobertura total alcanzó **2,2 millones** de personas. Los programas de formación atendieron a **840.088** personas; la intermediación llegó a **600.234** usuarios con **195.821** colocaciones; y se otorgaron **662.461** subsidios permanentes. Se consolidó el crecimiento de los cursos en línea y se coordina la implementación del **Subsidio Unificado al Empleo** para el año 2026.

3. Desafíos para el año 2026

Las metas para 2026 parten del reconocimiento de que el mercado laboral sigue presentando brechas de participación y calidad de empleo, especialmente para jóvenes, mujeres y personas mayores de 55 años. Los principales desafíos son:

1. **Consolidar el Sistema de Habilitación Laboral:** extenderlo a todas las regiones, perfeccionar el acompañamiento una vez finalizado los cursos y articular la intermediación con las demandas de sectores productivos.

2. **Implementar el Subsidio Unificado al Empleo (SUE):** establecer reglamentos y procesos de pago robustos que simplifiquen el acceso y garanticen la focalización en grupos prioritarios.
3. **Asegurar la calidad de la oferta formativa:** establecer criterios uniformes para el valor hora en programas sociales, reforzar la selección de proveedores y las evaluaciones de impacto, e integrar el Modelo de Acompañamiento Técnico.
4. **Unificar la arquitectura tecnológica y mejorar la experiencia usuaria:** modernizar los sistemas, priorizar los servicios con menor satisfacción y establecer controles de calidad para equipos internos y externos.
5. **Impulsar la innovación y la gobernanza de datos:** desarrollar proyectos de innovación en colaboración con funcionarios y usuarios; capacitar al personal en inteligencia artificial y ciencia de datos; y consolidar políticas de datos que permitan decisiones basadas en evidencia y protejan la privacidad.
6. **Fortalecer la cultura organizacional y la igualdad de género:** avanzar en la certificación de la Norma 3262, promover liderazgo inclusivo y aumentar la participación de mujeres y personas diversas en puestos de responsabilidad.
7. **Profundizar la descentralización y la participación ciudadana:** asegurar que al menos el 35 % del presupuesto de becas se defina regionalmente y fortalecer la colaboración con consejos y actores locales.

Conclusión

La gestión de SENCE entre 2022 y 2025 muestra una institución que evoluciona hacia la modernización y la pertinencia territorial. La rápida reacción ante la crisis sanitaria y las catástrofes permitió sostener el empleo y apoyar a quienes más lo necesitaban; la implementación del Sistema de Habilitación Laboral y la expansión de la franquicia tributaria demuestran un esfuerzo por mejorar la empleabilidad con foco en calidad; y la modernización digital refuerza la transparencia y eficiencia del servicio.

El desafío para 2026 será consolidar estas transformaciones, asegurar que los programas lleguen de forma pertinente a todas las regiones y grupos priorizados, y avanzar en una cultura organizacional que ponga a las personas en el centro. Con una planificación estratégica clara y una ciudadanía cada vez más exigente e informada, SENCE está llamado a ser un referente en la generación de oportunidades laborales y en la construcción de un futuro más justo y productivo para Chile.