



Resumen Ejecutivo Cuenta Pública 2024:

Impulsando Oportunidades Laborales para el Futuro de Chile

Introducción

Este documento tiene como objetivo informar a la ciudadanía sobre la gestión, programas, acciones y ejecución presupuestaria de SENCE. Pero además y lo más importante, abrir un espacio de participación para todas y todos.

En SENCE nos motiva ayudar a las personas a encontrar y potenciar su trayectoria en el mundo laboral. Nuestro foco son los grupos más vulnerables, aquellas que enfrentan trabas para entrar y/o mantenerse en un empleo. Para lograrlo, nos propusimos una estrategia integral que aborda programas, herramientas y beneficios, incorporando la mirada territorial de cada región y atentos a la equidad e inclusividad.

1. Presentación y Marco estratégico del Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) fue creado mediante el Decreto Ley N°1446 publicado en mayo de 1976. Actualmente, somos 704 personas funcionarias, el 58% son mujeres y 42% son hombres, distribuidos en el nivel central y en nuestras 16 direcciones regionales.

A partir de nuestra **misión** de mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial énfasis en quienes enfrentan mayores barreras de acceso y continuidad en el mercado del trabajo, hemos desarrollado un enfoque integral que vincula programas, instrumentos e incentivos, adaptados a las realidades territoriales y con una perspectiva de género y derechos fundamentales.

Nuestro compromiso no solo busca generar oportunidades concretas en el presente, sino también proyectarnos como la institución pública referente en el fortalecimiento de la empleabilidad y la productividad, respondiendo de manera ágil y efectiva a las necesidades laborales del país. Con esta visión, aspiramos a consolidar un modelo de gestión inclusivo, descentralizado y orientado al desarrollo social y económico, impactando positivamente en la calidad de vida de las personas y el crecimiento sostenible de las empresas.



1.1 Nuestros objetivos estratégicos

- a) Desarrollar un Sistema de Habilitación Laboral que integre servicios y acompañamiento.
- b) Mejorar nuestros servicios de Intermediación Laboral, incorporando siempre una visión de género y territorial.
- c) Entregar formación, certificación e incentivos a la contratación con pertinencia territorial sean relevantes para las personas y las empresas, con una mirada descentralizada y de género.
- d) Colaborar y trabajar con otros actores, a través de Consejos Nacionales y Regionales de participación para asegurar la calidad de nuestra oferta.
- e) Modernizar la gestión impulsando la Transformación Digital usando nuevas tecnologías para optimizar procesos y mejorar la experiencia de quienes utilizan nuestros servicios y las empresas, siempre con enfoque de género.

1.2 Prioridades estratégicas y acciones

- Oferta oportuna y diseñada para las distintas realidades regionales: Implementamos un sistema de “*multillamado*” para Programas Sociales, diseñando la oferta formativa con datos del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) y observatorios laborales regionales. Los recursos se asignan según indicadores locales.
- Programas que impulsan la productividad y crecimiento económico: Impulsamos formación en oficios con alta demanda y tecnologías emergentes. Ajustamos la Franquicia Tributaria para financiar cursos más intensivos en tecnología y facilitar el acceso de las pymes.
- Sistema Integrado de habilitación laboral: Diseñamos un modelo que conecta la capacitación con la intermediación laboral, mejorando las oportunidades de inserción laboral.
- Asegurar la calidad y rol regulador: Actualizamos los Valores Hora de la Franquicia Tributaria, bajándolos para cursos de autoaprendizaje y potenciando modalidades asistidas. Avanzamos en fiscalización, rutas formativas para facilitadores y el Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT).



- Modernizar la gestión considerando una mejora continua: Reforzamos la gobernanza de procesos y datos, estamos desarrollando la Plataforma Unificada, implementamos el Plan de Continuidad Operacional y fortalecimos la seguridad de la información.
- Posicionamiento de SENCE: Sociabilización de Política Comunicacional, con relato y línea editorial, implementación de una estrategia comunicacional mediante productos estratégicos como SENCE en 1 minuto, newsletter interno y externo, impacto posicionamiento y crecimiento exponencial en redes sociales de más de un 10% en el año 2024.
- Canales de atención más simples y centrados en las personas: Nos es motivo de gran orgullo, la creación de un Área de Experiencia Usaria. Además, impulsamos una red nacional de encargadas/os de género fomentando cada día y con mayor fuerza la participación ciudadana, realizando los Consejos de Sociedad Civil (COSOC) a nivel nacional y Diálogos Participativos y Consejos Regionales de Capacitación en 16 regiones del país.
- Fortalecimiento de cultura organizacional: actualizamos nuestras políticas de gestión de personas, implementamos el teletrabajo para 20% de nuestro equipo, lanzamiento un programa para consolidar nuestra identidad y sentido de pertenencia SENCE y levantamiento de procedimiento para Certificación Norma 3242 para implementar un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Inversión, transparencia en el presupuesto y ejecución

Hasta el 31 de diciembre de 2024, invertimos **M\$268.250.604**, lo que representa un 97,6% de nuestro presupuesto. De ese total, **M\$159.318.142** correspondieron a Subsidios al Empleo, **M\$58.832.691** se utilizaron en Capacitación, Certificación e Intermediación Laboral, y M\$50.099.771 correspondientes a otros subtítulos.

3. Principales resultados y logros por área

Durante el año 2024, **2 millones 57 mil personas fueron beneficiarias** de los programas ejecutados por el Servicio a nivel nacional. De ese total, un 59% han sido mujeres y 41% hombres. Si bien se observa una disminución de 16% de beneficiarios totales del Servicio respecto al 2023, eso se explica principalmente por el efecto de los subsidios IFE Laboral y Protege que se entregaron hasta ese año. Con todo, en el caso de las líneas programáticas de Formación y Servicios de Intermediación Laboral presentaron un crecimiento positivo en el período 2023-2024, del 11% y 16% respectivamente.

3.1 Programas de Capacitación y Certificación

787.641 personas accedieron a capacitación, lo que significa un aumento del 11% respecto al año anterior, de este total un 49% corresponden a mujeres y 51% a hombres:

- Capacitación a empresas a través de Franquicia Tributaria: En este periodo se capacitó a **558.508 personas**, del total un 45% corresponde a mujeres y 55% a hombres, aumentando en un 9% el total de personas capacitadas respecto al año anterior con aumento en el valor hora y la disponibilidad de cursos.

Logros en el rol regulador del Servicio y asociados a la Franquicia:

a) Nuevo Valor Hora de Franquicia Tributaria a partir de la actualización de la metodología que utiliza el SENCE para estimar los costos por la provisión de los servicios de capacitación, con antecedentes del mercado más fidedignos.

b) Rebaja en el valor hora de Franquicia Tributaria asociado al Auto Aprendizaje.

c) Disposición de cursos preelaborados para facilitar el proceso de obtención de códigos SENCE.

- Nuestros Cursos en Línea lograron impactar a **162.615 personas** (un 24% más que el año anterior). De ellas, un 60% correspondieron a mujeres y un 40% a hombres. Según tramo de edad, el 64% de los participantes son adultos, un 34% jóvenes y un 1% de personas mayores de 60 años. Las áreas más relevantes en las cuales se impartieron los cursos en línea fueron: Administración, Computación e Informática, Competencias Transversales y Comercio. Se impartieron 7 diplomados on line con Movistar - Fundación Telefónica, entre otras.

- Durante el período, 58.864 personas se capacitaron a través de los Programas Sociales de SENCE, con una destacada participación femenina del 63%. En términos de gestión, se logró cerrar los arrastres de ejecución correspondientes a los años 2021 a 2023, originados por la pandemia.

Entre las iniciativas más relevantes destaca el piloto sectorial de cuidados, que capacitó a 860 personas en 5 regiones del país. Para 2025, se proyecta formar a más de 1.500 personas en este ámbito, utilizando planes formativos alineados con los perfiles de competencias de ChileValora.

Por su parte, el programa *Reinvéntate*, enfocado en el desarrollo de competencias digitales, formó a 5.099 personas durante 2024, en áreas como diseño UX/UI, desarrollo de aplicaciones full stack, Python, Java y JavaScript. De las y los participantes, un 35% fueron mujeres y un 65% hombres.

También se evidencia un impacto positivo en empleabilidad del programa Talento Digital: quienes aprobaron entre 2021 y 2023 registran un aumento promedio de 20 puntos porcentuales en su proporción de cotizantes, pasando de un 30% en el mes previo al curso



a un 50% doce meses después. Además, las rentas de las personas egresadas en 2023 crecieron en promedio un 26%.

Finalmente, a través de *Despega Mipe*, 2.880 micro y pequeños empresarios accedieron a formación. En esta línea, también se lanzaron 5.000 becas para aprender inglés o portugués en alianza con Open English.

- Incorporación de MiPymes: gracias a una alianza con gremios y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social este sector podrá acceder a financiamiento de capacitación a través de un sistema de becas bajo el esquema de Franquicia Tributaria. Asimismo, se revisó en conjunto con los gremios la oferta de cursos del programa *Despega Mipe*. Se agregaron cursos en modalidad a distancia asincrónica en idiomas inglés y portugués, iniciativa que ha permitido que este año exploremos la formación en digitalización de las micro, pequeñas y medianas empresas.

- Oferta oportuna y foco local se han implementado mejoras sustanciales, tales como:

a) *Multi llamado de Concursos Públicos para Programas Sociales de Capacitación 2025*, por primera vez incorporaron 7 concursos públicos para programas sociales que en su conjunto suman **18 mil cupos**.

b) Las decisiones de capacitación basadas en datos concretos de observatorios laborales, del Sistema de Análisis de las Bolsas de Empleo (SABE) y de mesas territoriales permitieron descentralizar y hacer más pertinente la oferta en cada región.) Los Consejos Regionales de Capacitación jugaron un rol clave en la definición de cursos gestión de recursos colaboración para una futura Política Nacional de Capacitación.

) La ampliación del alcance Marco de Cualificaciones Técnico Profesional de Sector Construcción con impacto en Seguridad, Empleabilidad y Productividad, consideró 79 planes formativos. Por último, a través del programa Transferencias al Sector Público, **4.822 personas fueron capacitadas** (38% mujeres y 62% hombres). SENCE firma convenio y mantiene colaboración con otros servicios públicos: Gendarmería, Ejército, Armada, INDAP y FOSIS, para capacitar a poblaciones específicas.

- Participamos activamente en el Plan de Acción de la Política Nacional de Reinserción Social Juvenil, buscando garantizar el acceso prioritario de jóvenes a nuestros programas. Entre las medidas comprometidas se encuentran: garantizar el acceso prioritario de adolescentes y jóvenes que cumplen medidas y sanciones en el medio no privativo de libertad, a través de la modificación de la normativa transversal de SENCE, generar una comunidad de empresas que impulse los procesos de reinserción social de adolescentes y jóvenes, viabilizar una estrategia de intermediación laboral que incorpore procesos de habilitación y acompañamiento.

- Medición 2024 del Índice de Satisfacción Neta de los Programas Sociales de Capacitación: Sobre el **75% corresponde a una calificación positiva**.

- Fórmate para el Trabajo (77%)
- Becas Fondo Cesantía Solidario (79%)
- Despega Mipe (80%)
- Transferencias al Sector Público (89%)
- Formación en el Puesto de Trabajo (87%).

- Seguimiento laboral a las personas egresadas de los Programas Sociales de Capacitación del 2023: proceso mediante el contraste de su situación laboral previa y posterior al desarrollo de cada programa

El seguimiento laboral de los egresados de 2023 mostró aumentos significativos en las cotizaciones y en las rentas promedio, lo que nos llena de orgullo: **7.654 personas certificaron formalmente sus competencias laborales**. Destacan los aumentos en cotizaciones en los programas al contrastar el mes previo y los doce meses de egreso:

- 10,9% a un 56,4% en Becas Fondo Cesantía Solidario
- 22,2% a un 51,2% en Reinvéntate
- 23,3% a un 50,6% en Fórmate Para el Trabajo línea sectorial transporte
- 17,3% a un 36,2% en Fórmate Para el Trabajo línea registro especial.

- Certificación de Competencias Laborales: **7.654 personas** evaluadas para certificar sus competencias, un 42% corresponde a mujeres y 58% a hombres

- Modelo de Habilitación Laboral, para la integración entre los Programas Sociales y los servicios de intermediación laboral, que busca entregar un servicio de intermediación laboral que complemente la adquisición de habilidades técnicas con herramientas para facilitar la incorporación al mercado. **12 mil 770 personas** que egresaron de los cursos de programas sociales fueron intermediadas.

3.2 Servicios de Intermediación Laboral

El sistema de intermediación laboral de SENCE estaba compuesto hasta el 2024 por 316 Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), cubriendo el 93% de los municipios del país. A esto se suman plataformas laborales regionales en Arica y Parinacota, Antofagasta y la Región Metropolitana, además de una plataforma virtual y el programa de Ferias Laborales.

Durante 2024, se realizaron 15 ferias laborales en formato mixto (presencial y virtual), que convocaron a 3.000 empresas y a más de 49.000 personas, de las cuales el 54% fueron mujeres. En total, se ofrecieron 81.000 puestos de trabajo.

Estas ferias han demostrado un impacto positivo en el acceso al trabajo: las personas participantes en los años 2021, 2022 y 2023 registran un aumento promedio de 22 puntos porcentuales en la proporción de cotizantes, pasando de un 33% antes de la feria a un 54% doce meses después de asistir.



En lo que va de 2024, 572.384 personas accedieron a los servicios de intermediación laboral, con una participación de 46% de mujeres y 53% de hombres. De ese total, 393.759 recibieron orientación y 153.292 fueron vinculadas a un puesto de trabajo.

- Seguimiento laboral a las personas atendidas por el Sistema de Intermediación Laboral 2023: Las personas atendidas presentan aumentos en la proporción de cotizantes entre el mes previo y los doce meses posteriores a la atención, con un aumento de 11 puntos porcentuales promedio, destacando la Plataforma en Línea con 28 pp.

- Institucionalización del uso del 2% del Fondo de Cesantía Solidario para la intermediación y habilitación laboral, para facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones en su calidad de personas beneficiarias del FCS.

3.3 Subsidios al Empleo

Entregamos subsidios a **697.622 personas**, 79% de ellos a mujeres, a través del Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer.

Implementamos además Subsidios de Emergencia como una respuesta rápida a las zonas afectadas por incendios y sistemas frontales, beneficiando a 3.377 trabajadores y 496 empresas.

Plan de Fortalecimiento Industrial del Biobío: Con el objetivo de abordar los desafíos del cierre de la Compañía Siderúrgica de Huachipato en septiembre de 2024, se implementaron las siguientes medidas y resultados: Subsidios de Retención Laboral, con 679 personas trabajadoras en estado concedido, Subsidios de Recolocación, con 30 personas trabajadoras en estado concedido, uso de la Franquicia Tributaria, por parte de Huachipato y las otras empresas del grupo CAP en el financiamiento de cursos de reconversión laboral, post contrato y cuenta de reparto, disposición Cursos de Capacitación de larga duración con cargo a Becas Laborales, Feria Laboral, con un total de 445 empresas, 6.276 vacantes y 5.142 asistentes e Implementación de la Agencia de Empleo Regional, cuya operación inició en marzo de 2025.

4. Logros y resultados de vinculación con la Comunidad

a) Aseguramiento de la calidad de proveedores y rol regulador del Servicio:

b) Fortalecimiento del proceso de fiscalización. Lanzamos nuestra Política Nacional de Fiscalización para asegurar el buen uso de los recursos públicos, realizando 4.653 fiscalizaciones en 2024. También estamos diseñando nuevas rutas formativas para facilitadores y un Modelo de Acompañamiento Técnico (MAT).

c) Canales de atención simples y pensando en la gente: Creamos un Área de Experiencia Usaria para entender y mejorar cada interacción con SENCE. Además, establecimos una



red nacional de encargadas de género y fomentamos la Participación Ciudadana y Transparencia Proactiva.

d) Comunicación estratégica y posicionamiento institucional: Durante 2024 se socializó la política comunicacional del servicio, definiendo un relato base y una línea editorial. Estas acciones contribuyeron al crecimiento en plataformas digitales, donde destaca un aumento del 10% en redes sociales.

d) Cultura organizacional: Constitución del Comité para la actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas; implementación del teletrabajo para un 20% de la dotación del Servicio; lanzamiento Programa Cultura Organizacional para fortalecer el sentido de unidad y motivación al interior del Servicio y levantamiento de procedimientos para Certificación bajo la Norma 3262 que permite implementar un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones.

e) Modernización de gestión basada en la mejora continua: Implementación de la Gobernanza de Procesos en SENCE; desarrollo del proyecto de optimización de la gestión y ejecución de programas sociales, diseño de la Gobernanza de Datos institucional, ejecución de primera etapa del Proyecto de Plataforma Unificada y Plan de Continuidad de negocios y seguridad de la información ISO 27001.

5. Desafíos y programación para el periodo 2025-2026

Programas de Capacitación

- Ampliación de la cobertura del Programa de Talento Digital y fortalecimiento de su gobernanza institucional, durante el 2025 el programa continuará siendo prioritario, reforzando la formación en áreas tecnológicas de alto impacto mayor eficacia del Programa Registro Especial, mediante el fortalecimiento de su foco en empleo dependiente, con 4.740 cupos asignados y un valor promedio por alumno de \$2.273.302.
- Mejoras en Franquicia Tributaria: consulta a ejecutores para conocimiento de su estructura de costos de capacitación y posterior revisión de los tramos de valor hora, nuevos desarrollos e implementación de cursos preelaborados, incorporación del reconocimiento facial al control de asistencia de cursos, cuyo piloto fue ejecutado el año 2024.
- Atención a MiPymes, puesta en operación del sistema integrado de atención, incluyendo 120 ejecutivos de empresa de las OMIL, dando inicio el sistema de postulación a “becas de Franquicia Tributaria” para empresas Pyme.



- Habilitación Laboral para usuarios del Sistema de Intermediación Laboral, mediante la entrega de capacitación y/o certificación de competencias, según sus necesidades.
- Implementación del Piloto en regiones de supervisión metodológica del modelo de Acompañamiento Técnico de cursos de capacitación.
- Implementación de Compromisos adquiridos en el marco de la Política de
- Reinserción Social Juvenil.
- Servicios de Intermediación Laboral: ampliación y fortalecimiento del sistema de intermediación laboral con la puesta en operación de 5 plataformas laborales regionales en Tarapacá, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.
- Nuevo servicio de seguimiento a la colocación y operación en nueva Bolsa Nacional de Empleo.

Subsidios al Empleo

- Consolidar un sistema flexible de subsidios de emergencia, optimizando tiempos de consulta a instituciones, para una oportuna implementación y operación.
- Proyecto de Ley de Subsidio Unificado.

Vinculación con la Comunidad

- Lanzamiento de la ruta formativa para facilitadores de Infractores de Ley y actualización de la ruta formativa para discapacidad.
- Mejoras en los canales de atención y experiencia usuaria, ampliar el alcance territorial mediante convenios con Centros de Familia Digital y ChileAtiende en zonas extremas, incorporar el Subsidio al Empleo Joven y Bono al Trabajo de la Mujer a los módulos de atención de ChileAtiende, y mejorar la experiencia en canales remotos mediante la integración de comunicaciones y servicios en un solo sistema omnicanal.
- Certificación Norma 326
- Fiscalización, implementación de un modelo preventivo en Organismos.
- Reposicionamiento, consolidar el liderazgo del SENCE en eventos de relevancia Internacional, como la 47ª Reunión Técnica de la OIT CINTERFOR.



Este documento refleja nuestro esfuerzo y dedicación para continuar siendo un motor clave de la empleabilidad y la productividad de Chile, con la mirada puesta en las personas.

Este compromiso lo reafirmamos en 2025 con la convicción que, mediante la capacitación, formación y más y mejores oportunidades laborales, podemos mejorar la calidad de vida de miles de ciudadanas y ciudadanos.

Fuente: Informe Unidad de Planificación y Procesos, Sence, mayo 2025