

2024

# Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo





**Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral**, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

**Podrás:**

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



**Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales**, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



**Examinar métricas** de dotación de personal

# **I.- Presentación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

**I.- Presentación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

**II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos**

**III. Funcionamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

**III.1.- Aspectos presupuestarios generales**

**III.2.- Gasto operacional**

**III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión**

**III.4.- Dotación**

**III.5.- Horas extraordinarias**

**IV.- Anexos**

1.- Presentación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

| AUTORIDADES DEL SERVICIO                         | DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Romanina Ruth Morales Baltra, directora nacional | Giorgio Boccardo Bosoni, ministro del Trabajo y Previsión Social<br>Pablo Chacón Cancino, subsecretario del Trabajo<br>Claudio Reyes Barrientos, subsecretario de Previsión Social |

| 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. |

| PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules. |

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



**Economía y bienestar:** Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.  
**Salud:** Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.  
**Sociedad y desarrollo urbano:** Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.  
**Administración del Estado:** Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.  
**Educación y formación:** Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

| ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)                                                                                                      |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación |                  |
| Enfoque de género                                                                                                                                             | Cambio climático |
| Sí                                                                                                                                                            | Sí               |

**Enfoque de Género:** Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.  
**Cambio climático:** Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo correspondió a un 1,7% del total del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.  
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.  
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

En 2024 se avanzó en la construcción de un sistema integrado de habilitación laboral, articulando formación, certificación e intermediación. La implementación del modelo de habilitación laboral permitió vincular a 12.770 personas egresadas de programas sociales, facilitando su inserción laboral. Además, se ofreció capacitación a personas usuarias del sistema de intermediación según brechas detectadas, fortaleciendo su trayectoria laboral. Estas acciones contribuyen al cumplimiento del objetivo institucional, incorporando enfoques de derechos y género, y respondiendo a las necesidades reales del mercado laboral.

| OBJETIVO ESTRATÉGICO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fortalecer y potenciar el sistema de intermediación laboral por medio de la coordinación y la articulación de los distintos actores públicos y privados, aumentando el acceso a servicios de intermediación con perspectiva de género, para mejorar los procesos de vinculación laboral de las personas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ACCIÓN 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | NUBE DE PALABRAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| En 2024, el sistema de intermediación laboral atendió a 572.384 personas usuarias, con un 54% de aumento en vinculaciones laborales. Se realizaron 15 ferias laborales, convocando a 49.000 personas y 3.000 empresas, con mejoras en empleabilidad. La cobertura alcanzó el 93% de los municipios, fortaleciendo el acceso equitativo al empleo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  <p>A word cloud visualization of key terms related to labor intermediation and employment. The most prominent words are 'intermediación', 'fortaleciendo', 'programa', 'laborales', 'acceso', 'modificación', 'sistema', 'personas', 'laboral', 'servicio', 'financiar', 'incluir', 'avanzó', 'municipios', 'realizaron', 'cesantía', 'fondo', 'oferta', 'aumento', 'realiza', 'atendio', 'rol', 'habilitación', 'reinserción', 'cobertura', 'cursos', 'convocando', 'mejoras', 'empleabilidad', 'usuarios', 'mediante', 'empresas', 'mipymes', 'solidario', 'equitativo', 'empleo', 'vinculaciones', 'ferias', 'institucionalización', 'uso', '2%', 'del', 'fondo', 'de', 'cesantía', 'solidario', 'permitió', 'financiar', 'programas', 'de', 'habilitación', 'e', 'intermediación', 'laboral', 'fortaleciendo', 'el', 'rol', 'del', 'Servicio', 'en', 'la', 'reinserción', 'laboral', 'De', 'los', 'M\$3.565.261', 'asignados', 'se', 'ejecutaron', 'M\$554.549', 'dado', 'el', 'tiempo', 'en', 'la', 'autorización', 'de', 'modificación', 'presupuestaria'.</p> |
| ACCIÓN 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| El 2024 se realiza modificación de la Ley N°19.728, estableciendo que se podrá utilizar un 2% del fondo de cesantía solidario para financiar programas de habilitación e intermediación laboral, fortaleciendo el rol del Servicio en la reinserción laboral. De los M\$3.565.261 asignados, se ejecutaron M\$554.549 dado el tiempo en la autorización de modificación presupuestaria.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ACCIÓN 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| En 2024, el Servicio avanzó en la modificación normativa (Decreto N°98) para la inclusión de mipymes, que permitirá acceso a becas vía franquicia tributaria. Además, se validó el 49% de la oferta de cursos del programa despega mipe junto a gremios, y se incorporaron cursos asincrónicos en idiomas y digitalización, fortaleciendo la pertinencia y modernización de la oferta.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Durante 2024, el Servicio fortaleció el sistema de intermediación laboral mediante la articulación con actores públicos y privados, ampliando el acceso y mejorando la vinculación laboral. Se atendió a más de 572 mil personas, con un aumento del 54% en vinculaciones, y se realizaron ferias laborales con alta participación. La institucionalización del uso del 2% del fondo de cesantía solidario permitió financiar programas de habilitación e intermediación, consolidando el rol de Sence en la reinserción laboral. Además, se avanzó en la inclusión de mipymes mediante ajustes normativos y validación de oferta formativa. Estas acciones contribuyen al cumplimiento del objetivo, al promover una intermediación laboral coordinada, con enfoque regional, inclusivo y de género. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## OBJETIVO ESTRATÉGICO

## ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

## ACCIÓN 2

### ACCIÓN 3

## JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Promover la articulación interna y externa con los actores del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, con un enfoque descentralizado, regional y de género a los procesos para mejorar los servicios entregados a las personas.

## NUBE DE PALABRAS

En 2024, Sence participó activamente en la mesa intersectorial del plan de acción de la política nacional de reinserción social juvenil, comprometiendo medidas como el acceso prioritario a programas, la creación de una comunidad empresarial para la reinserción y una estrategia de intermediación con enfoque de derechos y pertinencia territorial.

En 2024 se fortalecieron los canales de atención con foco en las personas usuarias, mediante la creación del área de experiencia usuaria, la transversalización del enfoque de género, el desarrollo de participación ciudadana en todo el país y mejoras en transparencia activa y pasiva, promoviendo una gestión inclusiva, accesible y centrada en derechos.

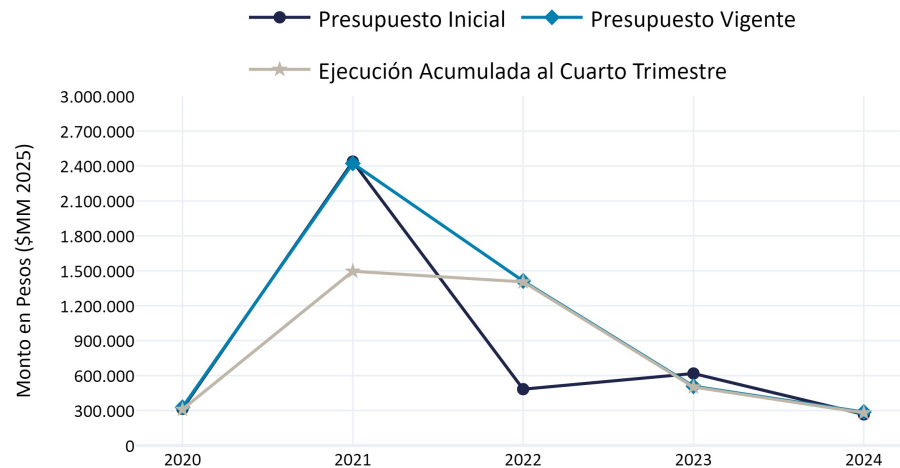
Durante 2024, Sence fortaleció la articulación interna y externa del sistema de habilitación laboral mediante acciones clave. Las direcciones regionales consolidaron su rol como secretarías técnicas de los consejos regionales de capacitación, promoviendo una oferta descentralizada y pertinente. La participación en el plan de acción de reinserción social juvenil permitió coordinar medidas con enfoque de derechos y territorialidad. Además, se mejoraron los canales de atención con la creación del área de experiencia usuaria, la institucionalización de la transversalización de género y el fortalecimiento de la participación ciudadana y la transparencia. Estas acciones contribuyen directamente al objetivo, al mejorar la calidad, accesibilidad y pertinencia de los servicios entregados a las personas usuarias.



## Funcionamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

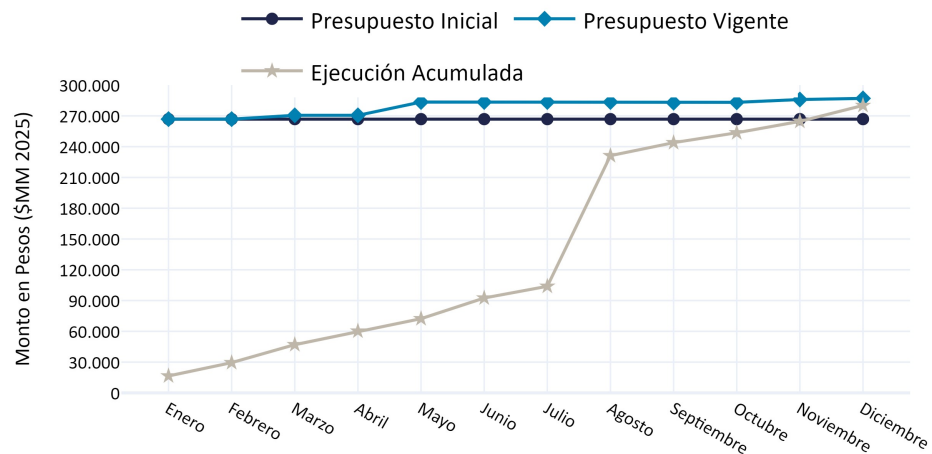
### III 1.- Aspectos presupuestarios generales

#### Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



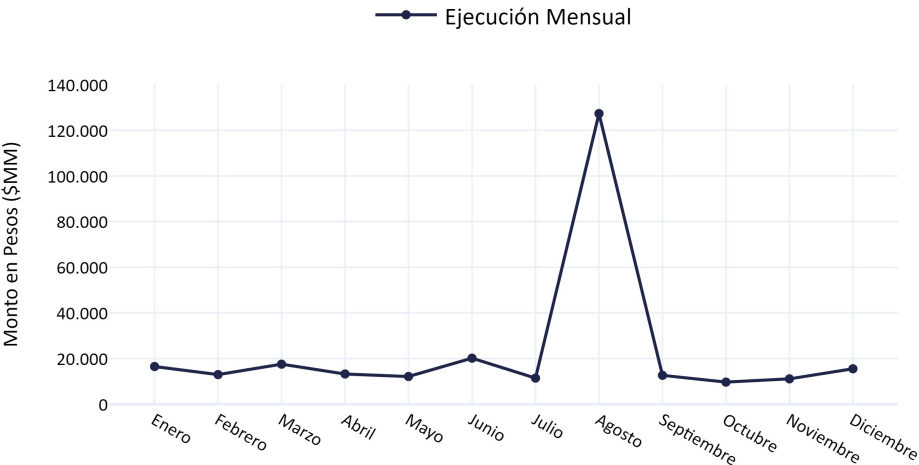
¿Por qué es importante? Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

#### Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año? El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

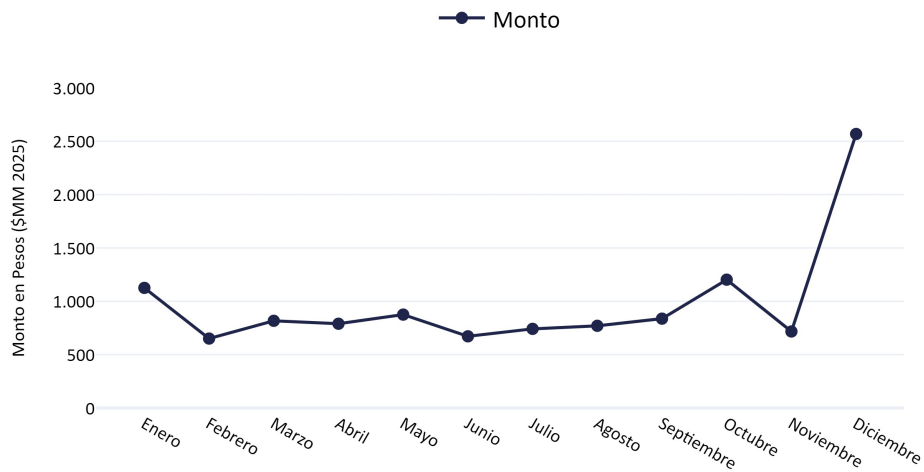
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

## III 2.- Gasto operacional

### Gasto de soporte mensual en 2024



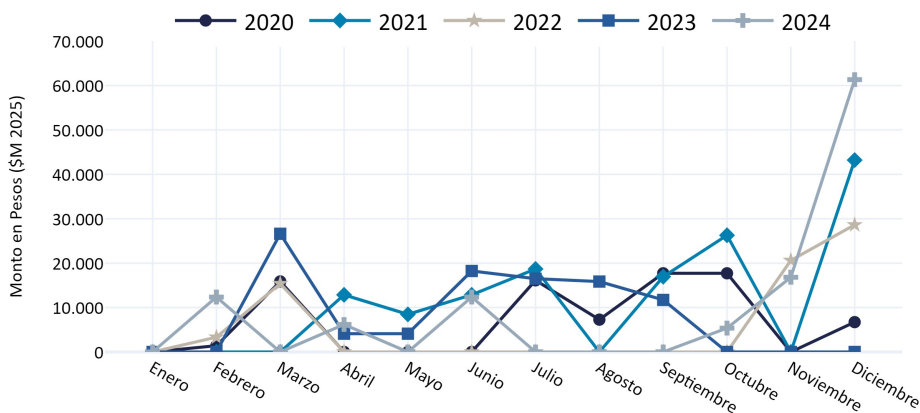
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,<sup>1</sup> corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ejecutó el 21,8% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con mayor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

### Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

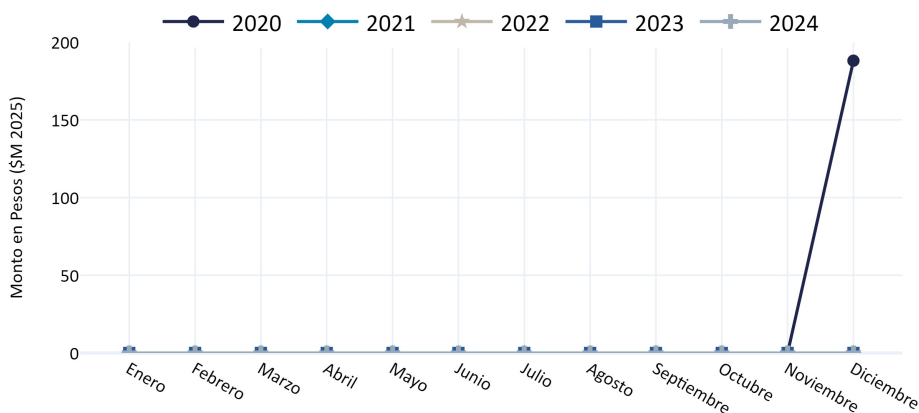
#### Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



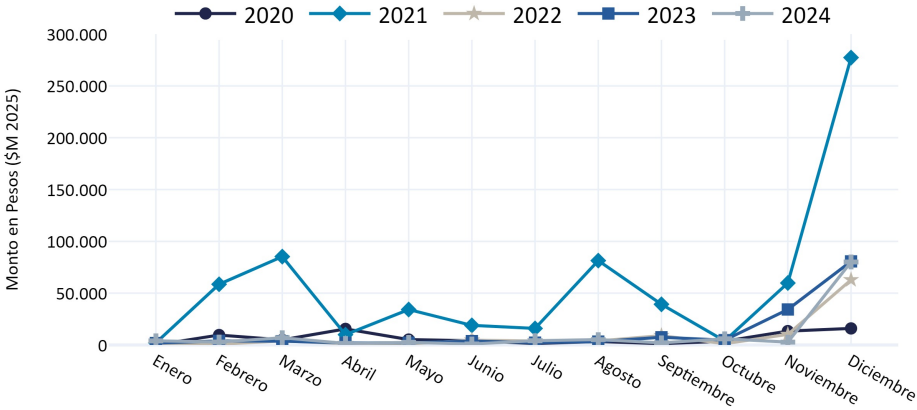
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

#### Gasto Devengado - Representación y Protocolo

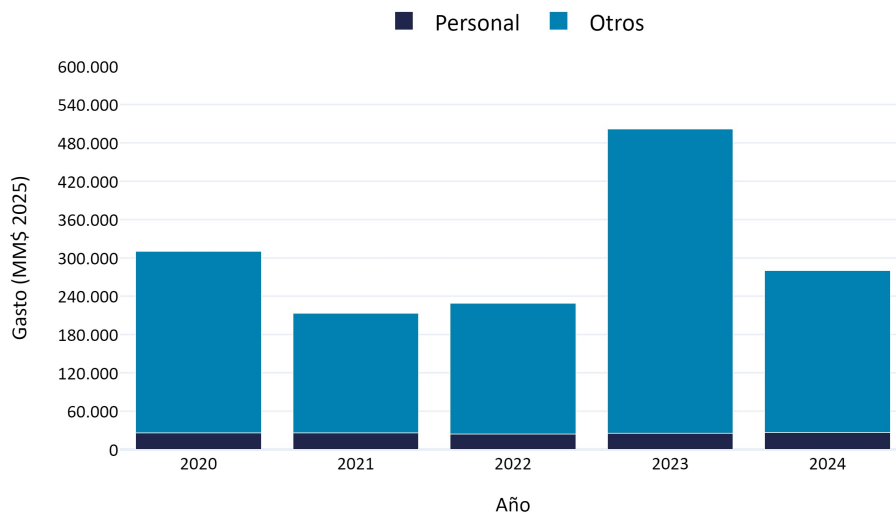


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



## Gasto en personal

### Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

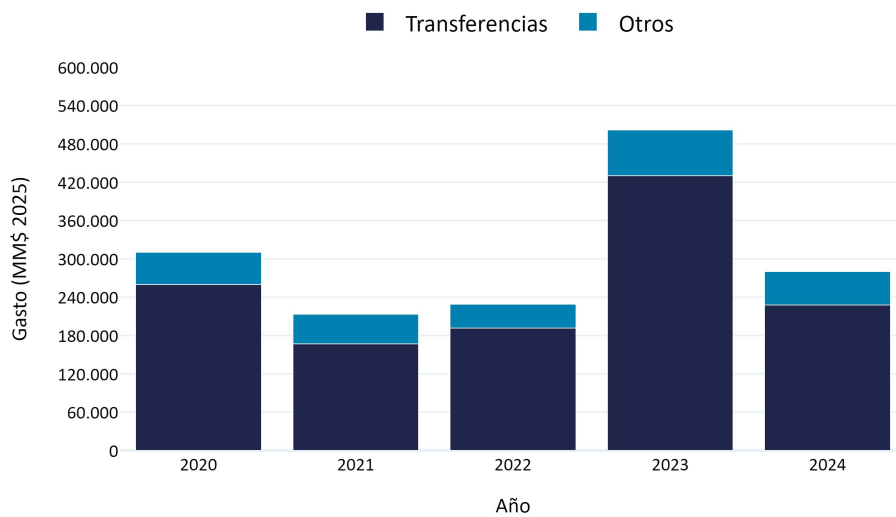


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

\* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

### III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

#### Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



**¿Qué son las transferencias?**  
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

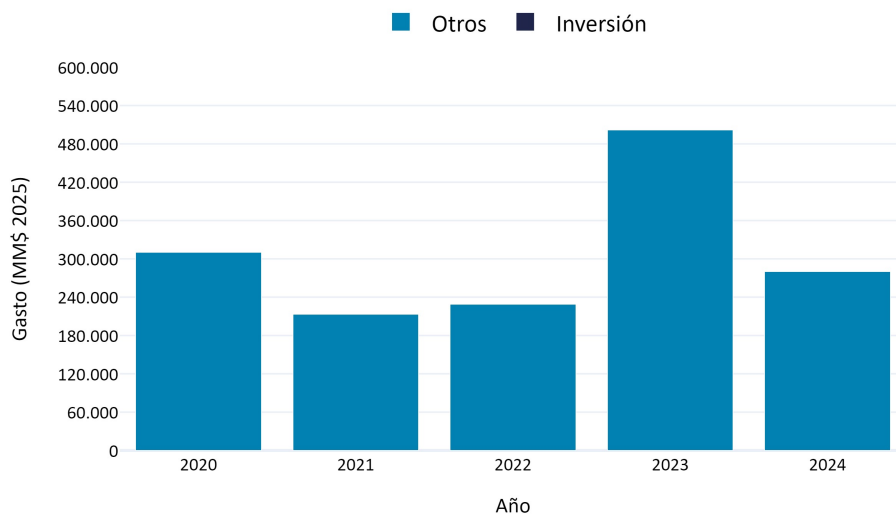
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

#### Iniciativas de inversión

#### Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



**¿Qué son las iniciativas de inversión?**

Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

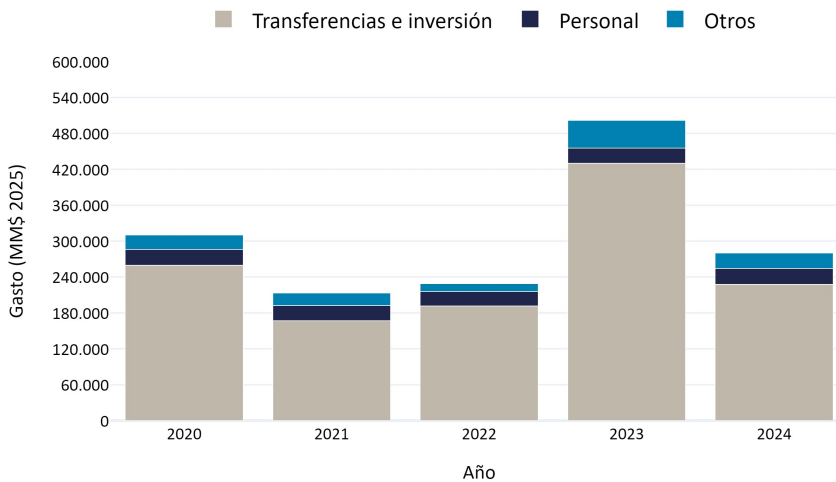
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

### Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

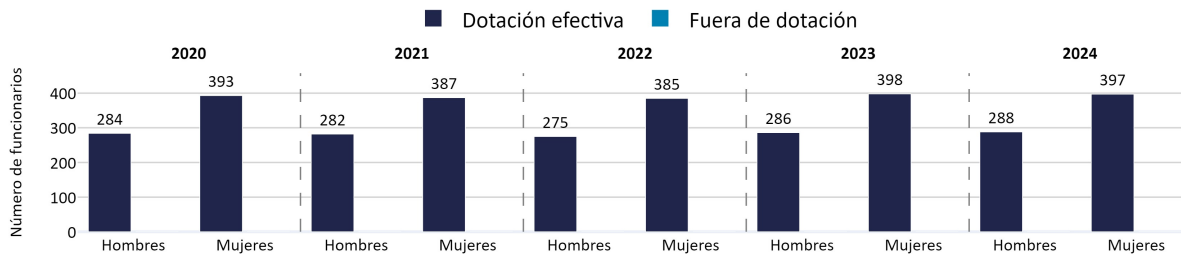
### Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



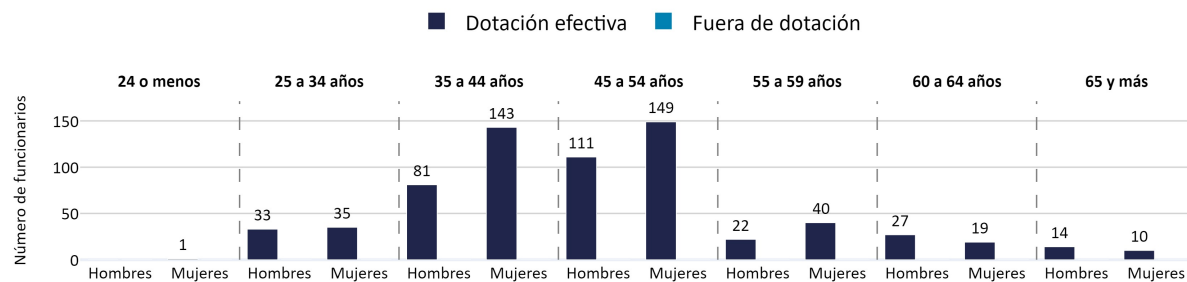
### III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

#### Evolución del personal según el tipo de dotación y género



#### Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024

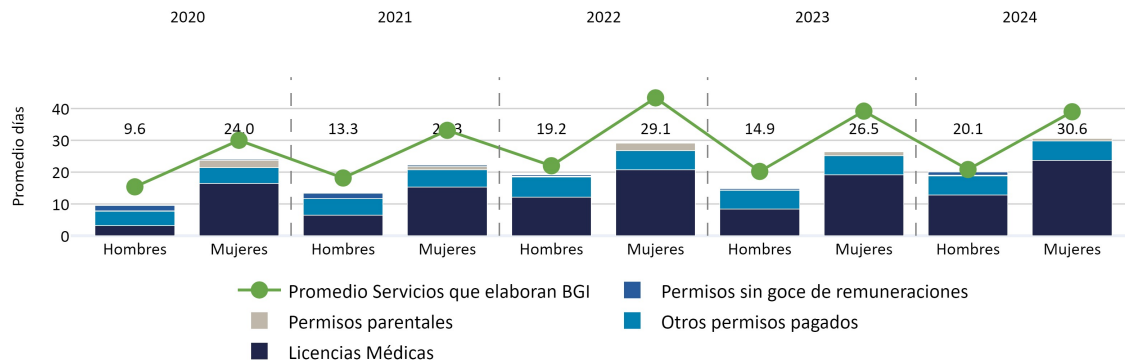


#### Evolución del ausentismo laboral

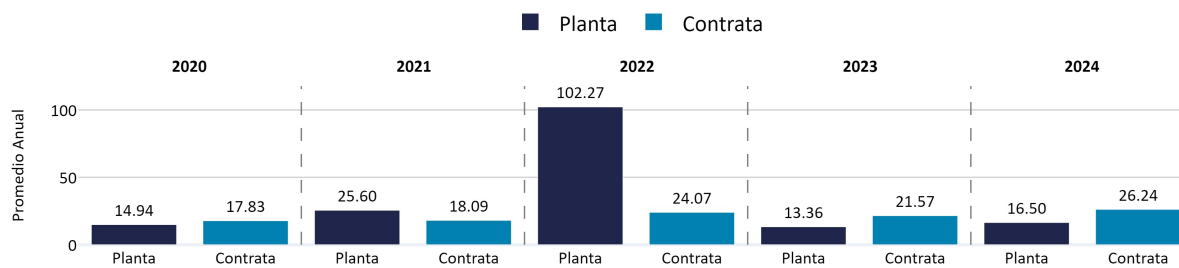
El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.



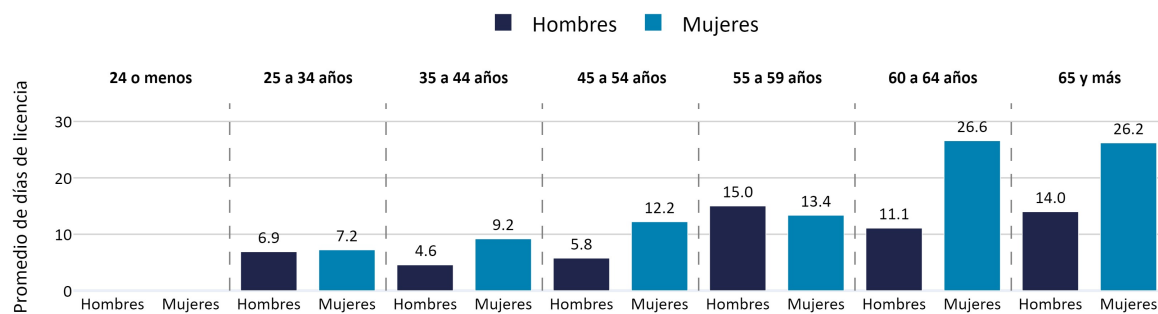
### Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



### Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



### Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



### III 5.- Horas extraordinarias

#### Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 40.062 y M\$ 34.740 respectivamente.

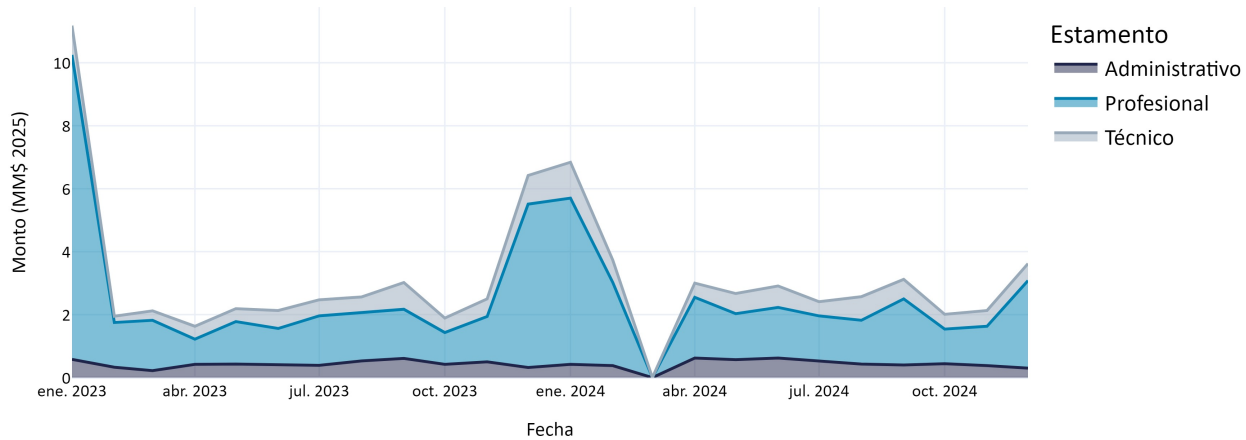
#### Distribución en el personal de planta y contrata

| VARIABLE                                                       | AÑO 2023 | AÑO 2024 |
|----------------------------------------------------------------|----------|----------|
| Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE     | 5,9%     | 5,8%     |
| Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes | 0,6%     | 0,3%     |
| Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes | 0,1%     | 0,1%     |

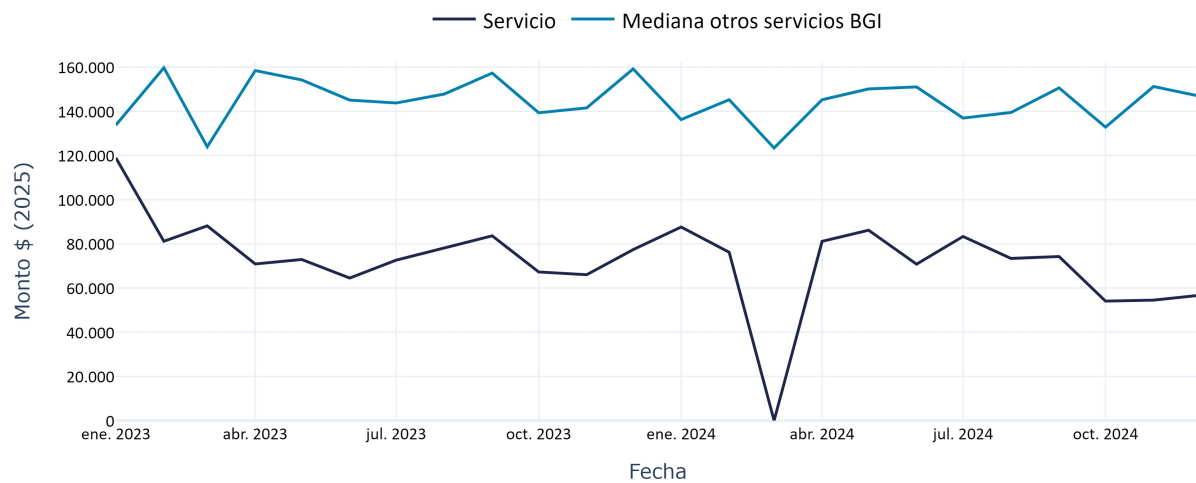
#### Pagos al personal de planta y contrata

| VARIABLE                                                                                                         | AÑO 2023 | AÑO 2024 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| Promedio de HE pagadas                                                                                           | 9 horas  | 8 horas  |
| Promedio pagado por trabajador                                                                                   | \$83.463 | \$72.678 |
| Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual             | 0%       | 1%       |
| Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual             | 37%      | 39%      |
| Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE | 4,0%     | 3,3%     |

### Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



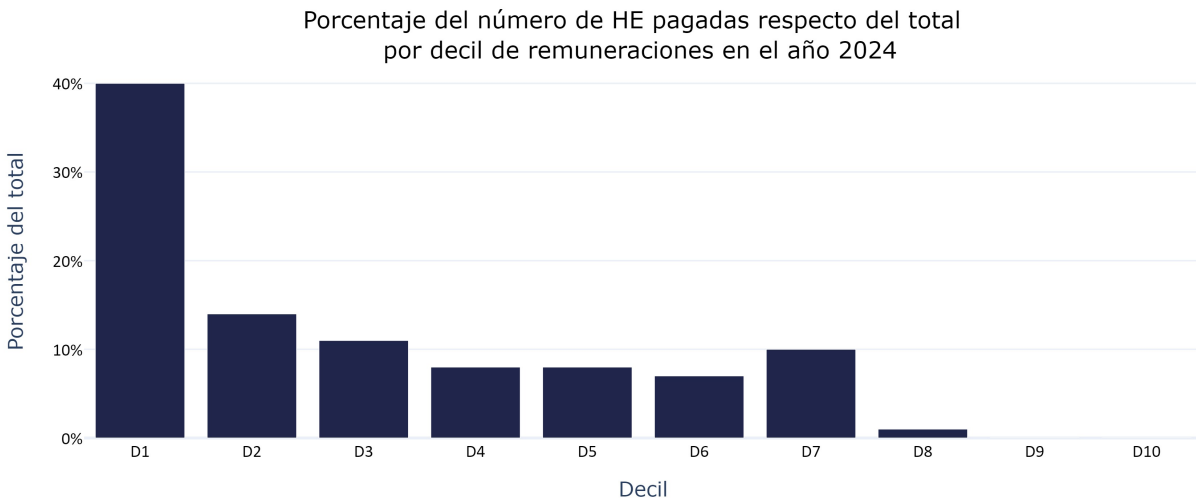
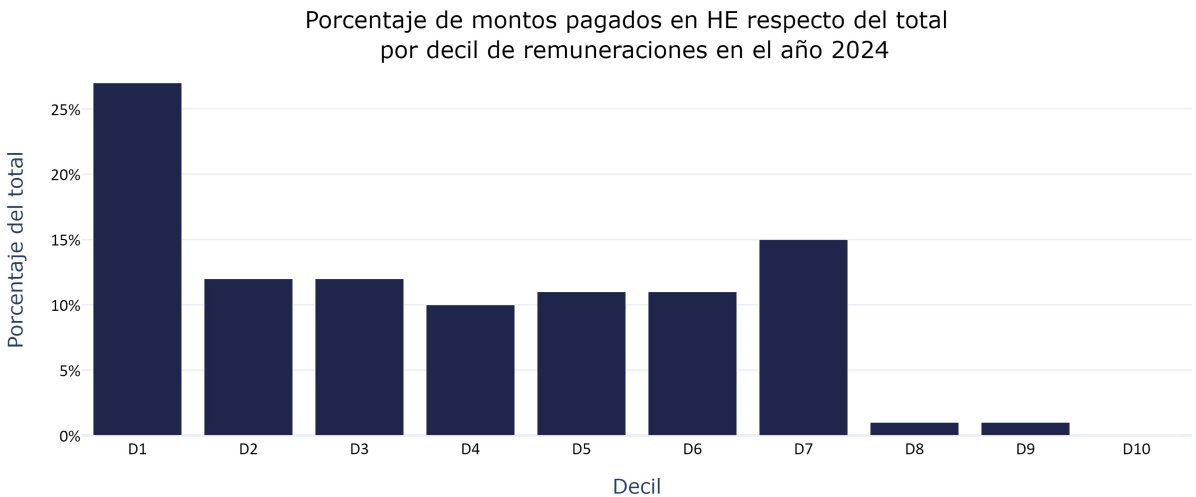
### Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 40% de las HE pagadas y recibe el 27% del pago.

## Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

### Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

| TIPO DE CONTRATO                            | MUJERES |        | HOMBRES |        | TOTAL |
|---------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
|                                             | N°      | %      | N°      | %      | N°    |
| Administrativos                             | 2       | 0.5%   | 17      | 5.9%   | 19    |
| Auxiliares                                  | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Directivos                                  | 5       | 1.26%  | 8       | 2.78%  | 13    |
| Profesionales                               | 327     | 82.37% | 233     | 80.9%  | 560   |
| Técnicos                                    | 63      | 15.87% | 30      | 10.42% | 93    |
| Fiscalizadores                              | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664 | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Oficiales Penitenciarios                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Suboficiales y Gendarmes                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Total                                       | 397     | 100%   | 288     | 100%   | 685   |

### Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

| TIPO DE CONTRATO                            | MUJERES |        | HOMBRES |        | TOTAL |
|---------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
|                                             | N°      | %      | N°      | %      | N°    |
| Administrativos                             | 3       | 27.27% | 2       | 10.53% | 5     |
| Auxiliares                                  | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Directivos                                  | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Profesionales                               | 6       | 54.55% | 14      | 73.68% | 20    |
| Técnicos                                    | 2       | 18.18% | 3       | 15.79% | 5     |
| Fiscalizadores                              | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664 | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Oficiales Penitenciarios                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Suboficiales y Gendarmes                    | 0       | 0%     | 0       | 0%     | 0     |
| Total                                       | 11      | 100%   | 19      | 100%   | 30    |

### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

| VARIABLES                                                                        | 2022   | 2023   | 2024   |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| (a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección  | 4      | 10     | 10     |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                                        | 35     | 29     | 26     |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 11.43% | 34.48% | 38.46% |

## 1.2 Efectividad de la selección

| VARIABLES                                                                                                                | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| (a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1 | 4    | 10   | 9    |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección                                          | 4    | 10   | 10   |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)                                    | 100% | 100% | 90%  |

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

| VARIABLES                                                                           | 2022  | 2023  | 2024  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| (a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año | 53    | 32    | 30    |
| (b) Total dotación efectiva año t                                                   | 660   | 684   | 685   |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)                             | 8.03% | 4.68% | 4.38% |

## 2.2 Causales de cese o retiro

| CAUSALES                                          | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t                      | 0    | 0    | 0    |
| Funcionarios fallecidos año t                     | 1    | 1    | 1    |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 8    | 6    | 8    |
| Otros retiros voluntarios año t                   | 26   | 8    | 20   |
| Funcionarios retirados por otras causales año t   | 18   | 17   | 1    |
| Total de ceses o retiros                          | 53   | 32   | 30   |

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| VARIABLES                                                                             | 2022   | 2023 | 2024    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|---------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t                  | 44     | 56   | 31      |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 53     | 32   | 30      |
| Porcentaje de recuperación (a/b)                                                      | 83.02% | 175% | 103.33% |

## 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

| VARIABLES                                                      | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------|------|------|------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0    | 0    | 0    |
| (b) Total Planta efectiva año t                                | 7    | 11   | 14   |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)       | 0%   | 0%   | 0%   |

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

| VARIABLES                                    | 2022   | 2023   | 2024   |
|----------------------------------------------|--------|--------|--------|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t     | 227    | 387    | 509    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t            | 660    | 684    | 685    |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 34.39% | 56.58% | 74.31% |

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

| VARIABLES                                                                                                                      | 2022   | 2023  | 2024 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|------|
| (a) $\Sigma$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 7280   | 1884  | 8144 |
| (b) Total de participantes capacitados año t                                                                                   | 272    | 462   | 509  |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)                                                                        | 26.76% | 4.08% | 16%  |

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

| VARIABLES                                                                                           | 2022 | 2023 | 2024  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-------|
| (a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t | 3    | 0    | 1     |
| (b) N° de actividades de capacitación año t                                                         | 15   | 67   | 26    |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)                                     | 20%  | 0%   | 3.85% |

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

| VARIABLES                         | 2022 | 2023 | 2024  |
|-----------------------------------|------|------|-------|
| (a) N° de becas otorgadas año t   | 0    | 0    | 35    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 660  | 684  | 685   |
| Porcentaje de becados (a/b)       | 0%   | 0%   | 5.11% |

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

| CAUSALES                                   | 2022 | 2023   | 2024   |
|--------------------------------------------|------|--------|--------|
| Lista 1                                    | 0    | 642    | 589    |
| Lista 2                                    | 0    | 1      | 3      |
| Lista 3                                    | 0    | 0      | 0      |
| Lista 4                                    | 0    | 0      | 0      |
| (a) Total de funcionarios evaluados        | 0    | 643    | 592    |
| (b) Total Dotación Efectiva año t          | 660  | 684    | 685    |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 0%   | 94.01% | 86.42% |

## 5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

| VARIABLES                                                 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------------------------------|------|------|------|
| Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No) |      | Sí   | Sí   |

## 6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

| VARIABLES                                                                  | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No) |      | Sí   | Sí   |

## 7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

| VARIABLES                                                       | 2022  | 2023   | 2024   |
|-----------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 3     | 5      | 4      |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t                       | 35    | 29     | 26     |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)         | 8.57% | 17.24% | 15.38% |

## 7.2 Efectividad proceso regularización

| VARIABLES                                                       | 2022 | 2023    | 2024   |
|-----------------------------------------------------------------|------|---------|--------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 3    | 5       | 4      |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1          | 15   | 3       | 6      |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)                    | 20%  | 166.67% | 66.67% |

## 7.3 Índice honorarios regularizables

| VARIABLES                                              | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------------------------|------|------|------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t   | 3    | 6    | 6    |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 15   | 3    | 6    |
| Porcentaje (a/b)                                       | 20%  | 200% | 100% |



## Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

| INICIATIVA                                                                                                                  | ESTADO DE AVANCE                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Crear un Sistema Integrado de Formación y Capacitación Laboral que aborde las necesidades de la población con discapacidad. | En implementación               |
| Estudiar modificaciones a programas de capacitación o formación para la vida y el trabajo, con foco en CFT estatales        | En implementación               |
| Recuperación de niveles de empleo y avanzar en la disminución de brechas                                                    | En diseño                       |
| Rediseño de los subsidios laborales con un fuerte enfoque en el trabajo femenino y de los programas de cuidados             | No reportado satisfactoriamente |

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

| N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO | NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO | N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO | PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS | GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS) |
|--------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 27.00                          | 25.00                                             | 4.00                                                                | 99.00                                        | 1065211.00                                                          |

## Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

| MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                    | RESULTADO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.                                                                                                                                                                               | Formalización institucional de una red de encargadas/os de género a nivel nacional que cuente con Resolución y descripción de funciones.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 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. | Fortalecer el conocimiento y aplicación de la perspectiva de género de nivel avanzado, al 40% de personas funcionarios del Servicio que tienen responsabilidades estratégicas en el diseño e implementación de políticas y programas del Servicio. Esta medida incluye al 40% de las y los funcionarios del Departamento de Capacitación a Personas a nivel nacional y Unidad de Capacitación a Personas a nivel regional. También incluye al 40% de las personas funcionarias de la Unidad de Intermediación laboral de nivel central y sus contrapartes regionales. |
| Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.                                                                                                                                                                        | Profundizar en la integración del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la elaboración de documentos internos del Servicio, a través de una Campaña comunicacional que incluya material técnico gráfico y audiovisual que será difundida al interior del Servicio.                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.                                                                                                                                                                    | Integración de la perspectiva de género a través de la elaboración de un Manual de Orientaciones y Buenas Prácticas de Género en los procesos de intermediación laboral de SENCE.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.                                                                                                                                                          | Análisis de la participación y caracterización laboral por sexo, de las y los participantes aprobados en cursos de capacitación del programa Fórmate para el Trabajo, en sus líneas Registro Especial y Sectorial, durante el año 2023, considerando las áreas de capacitación mayormente masculinizadas de Construcción y Transporte.                                                                                                                                                                                                                                |

### Iniciativas

| INICIATIVA                                                                                                                                                                                              | RESULTADO                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Procesos de Provisión de Bienes o Servicios con Perspectiva de Género:<br>Solicitud de Informe bimensual sobre implementación del Programa Sectorial Cuidado al Departamento de Capacitación a Personas | Informe bimensual sobre implementación del Programa Sectorial Cuidado con los resultados correspondiente. |
| Norma 3262                                                                                                                                                                                              | Levantamiento de procesos y preparación del Servicio para la certificación bajo la norma 3262 en el 2025  |

## Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

| SECCIÓN                                                                                        | DETALLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ENLACE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identificación de la institución (formulario A1)                                               | Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 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 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional. | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa</a><br><a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a><br><a href="https://presupuestoabierto.gob.cl">https://presupuestoabierto.gob.cl</a> |
| Indicadores de Desempeño 2024                                                                  | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Informe Programas / Instituciones Evaluadas                                                    | Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.                                                                                                                                                                                                      | <a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024                                    | Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Empleo Público Gobierno Central                                                                | Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Glosario                                                                                       | Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

