

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°257
DE LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA.

En Santiago de Chile, con fecha 24 de junio de 2024, siendo las 9:00 horas, tuvo lugar con carácter de Ordinaria, la Sesión N°257 de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

La Sesión fue presidida por don Hugo Cifuentes Lillo, y contó con la asistencia de su Vicepresidente, don Pablo Bobic Concha, de su Secretario don David Acuña Millahueique y de los integrantes, doña Andrea Marchant Marchant, don Guillermo Ramón Salinas Vargas, don Javier Irrarrázaval Lazcano, y doña María José Zaldívar Larraín.

Asimismo, estuvo presente como invitado don Rodrigo Valdivia, Jefe del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Exposición de don Rodrigo Valdivia representante del SENCE

El Presidente dio la bienvenida al representante del SENCE y agradeció su presencia a la presente reunión.

El expositor señaló que son dos los ámbitos de conversación con la Comisión, uno de ellos es el informe anual sobre apresto que está en línea con los antecedentes enviados en años anteriores y otro son los recursos que se obtienen del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) que permite el otorgamiento de la habilitación laboral.

Adicionalmente, indicó que envió una minuta a la Comisión en la cual se señala los logros obtenidos por el SENCE en los últimos años y las metas propuestas para los próximos años considerando la habilitación laboral como nuevo concepto incorporado a la Ley N°19.728.

En efecto, hizo presente que antes de la modificación legal el texto normativo indicaba que los recursos que solicita el SENCE al FCS debían ser destinado a apresto laboral, lo que comprende a enseñar a preparar un currículum y preparación para entrevista laboral. Con la incorporación del concepto de habilitación laboral, además del apresto también se incluye la vinculación laboral (BNE), capacitación laboral y certificación en competencias laborales (ChileValora). Por tanto, los recursos del FCS deberán ser destinados a un concepto más amplio.

El expositor agregó que se está solicitando una modificación en como se registra el ingreso de los recursos del FCS, pues actualmente se contabilizan como ingreso fiscal, pero luego no se reflejan en gasto fiscal. Así, indicó don Rodrigo, el ingreso era absorbido por el Tesoro y SENCE mantenía un gasto constante. Por tanto, ahora que se necesitará requerir muchos más recursos al FCS, es que s

está gestionando el cambio de registro, esto es, que tanto el ingreso como gasto quede como extrapresupuestario.

Adicionalmente, el expositor indicó que actualmente, ninguna de las instituciones relacionadas con la habilitación laboral tiene la capacidad operativa ni estructural de gastar el 2% del FCS que permite la ley para estos efectos. Pero sí se está trabajando actualmente para que el 2029 lo anterior sí sea posible, creciendo gradualmente con el transcurso de los años.

En ese sentido, indicó que durante el año 2022 el porcentaje de usuarios del FCS (300 mil aproximadamente) que se capacitaron en los programas sociales fue solamente del 2%. El objetivo es que ese porcentaje aumente a un 20% en los próximos años, para que al 2029 se llegue al 70%. Pero para ello se necesitará más plataformas de atención, reforzar las OMIL, difusión y mucho más.

Así, el expositor señaló a la Comisión que el uso de los recursos del FCS para habilitación laboral que permite la ley se realizará de manera responsable, de manera gradual, de manera tal que al 2029 sea posible usar completamente el 2% del FCS. Para el presente año, don Rodrigo espera recibir \$3.000 millones para destinarlo a capacitación, certificaciones laborales y, sobre todo, a los servicios de intermediación laboral.

Haciendo referencia a la minuta que envió a la Comisión en su oportunidad, el expositor continuó señalando que el SENCE también considera realizar inversión en infraestructura de servicio de intermediación, lo cual no solamente incluye a las OMIL. Explicó que el servicio de intermediación laboral consiste en el enlace que se realiza a las personas que ingresan a la red de intermediación laboral, en el cual se le otorga orientación y apresto laboral; además recibe un diagnóstico psicolaboral de manera tal que tenga claridad de sus opciones de mejor inserción y que se le ofrezcan cursos o certificaciones en ese sentido. La meta del SENCE es que el ciclo completo del servicio de intermediación laboral, que hoy no se está realizando, se lleve a cabo en cada OMIL para el 2026.

Sin embargo, para llevar a cabo lo anterior es necesario mucho trabajo que involucra muchas modificaciones que no es posible de realizar de un año para otro, que se encuentra detallado en la minuta entregada a la Comisión.

Sin perjuicio de lo anterior, el expositor entró en detalle del contenido de la minuta enviada.

Inició indicando hoy en día existen 4 plataformas de intermediación laboral actualmente en operación:

a. Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)

Tienen como objetivo otorgar orientación ocupacional. Actualmente hay 321 oficinas a nivel nacional, 290 de ellas reciben recursos financieros del SENCE para otorgar Servicios de Intermediación Laboral, entre las cuales se encuentran:

- Recibir las ofertas laborales de la comuna, todas las cuales se suben a la BNE por intervención directa de los ejecutivos de atención a Empresas de las OMIL.
- Gestionar la colocación laboral de los vecinos en los puestos de trabajo que se gestionan a través de la OMIL, con la BNE como sistema de gestión.
- Entregar orientación laboral a las personas que acuden a la OMIL: 300 mil por año (promedio últimos 3 años).
- Formación en apresto laboral a los usuarios, tanto en sesiones de orientación individual como en talleres que se dictan a la comunidad, enseñando a confeccionar CVs, realizar entrevistas, entrenando técnicas de búsqueda de empleo, entre otras actividades.
- Difundir la oferta programática de SENCE.

b. Plataforma Laborales de SENCE.

Su objetivo es aumentar las atenciones del sistema de intermediación laboral, mediante la entrega de servicios de información, orientación y vinculación laboral a buscadores de empleo y empleabilidad, diseñando e implementando servicios que la red OMIL no presta y atendiendo segmentos que requieren focalización por parte de SENCE (discapacidad, privados de libertad, usuarios del FCS y egresados de los programas de capacitación de SENCE). Actualmente se cuenta a nivel nacional con 3 Plataformas Laborales de SENCE – región de Arica y Parinacota y Parinacota, Antofagasta y región Metropolitana. Durante 2024 se implementarán otras 3 plataformas regionales (Tarapacá, Los Ríos y Araucanía). Durante los años 2025 y 2026 se espera implementar otras 7 u 8 plataformas regionales, dando cobertura casi nacional a estas plataformas.

c. Plataforma de Orientación Laboral en Línea.

En este canal la ciudadanía puede acceder a Auto Apresto con material instruccional, solicitar una hora con un profesional Orientador que le atenderá de manera virtual y también inscribirse a los Talleres virtuales de Apresto Laboral. Uno de los objetivos de esta plataforma es complementar la red de intermediación laboral de SENCE incluyendo una versión digital que otorgue cobertura de atención a segmentos menos presentes en las plataformas presenciales (media y alta calificación y/o digitales).

d. Ferias Laborales.

Son instancias presenciales y digitales (también de carácter híbrido) de vinculación entre la oferta y demanda de puestos de trabajo, donde las empresas convocadas presentan cada una de las vacantes de empleo disponibles, y los trabajadores que acuden pueden postular a cada una de ellas. Asimismo, son espacios donde se pueden llevar a cabo entrevistas laborales, y postulación a programas de capacitación. Estas ferias son coordinadas desde cada una de las direcciones regionales de SENCE, con participación de las Plataformas Laborales y OMIL.

A continuación, el expositor señaló que, en los últimos años, SENCE ha implementado modificaciones al sistema de intermediación laboral que han tenido por objeto fortalecer el sistema, estas modificaciones se han traducido en mejoras que se indican a continuación:

i) Multicanalidad.

El sistema de intermediación laboral de SENCE cuenta con plataformas presenciales y digitales. Así, en plataforma presenciales se encuentran las OMIL, plataformas regionales laborales del SENCE y las ferias laborales presenciales. En cuanto a plataforma digitales, está la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), plataforma de orientación laboral en línea y ferias laborales digitales e híbridas.

ii) Categorización de las OMIL.

Se estableció un sistema de categorías en que todas las OMIL tienen la posibilidad de prestar los tres servicios (información de empleos, orientación laboral y vinculación con empresas) aunque con niveles de profundidad diferenciados acorde a sus posibilidades demográficas y de desarrollo productivo local.

La categorización de las OMIL se establece según el tipo de servicios que otorgan:

Usuario	Proceso / Servicio	Básica 122 Omil	Intermedia 91 Omil	Avanzada 79 OMIL
Personas (orientación laboral)	Orientación laboral básica (información laboral)	X	X	X
	Orientación laboral avanzada		X	X
	Taller de apresto laboral	X	X	X
	Taller de apresto laboral educacional	X	X	X
	Evaluación funcional			X
Personas (colocación)	Postulación a ofertas de trabajo	X	X	X
	Colocación	X	X	X
Empresas	Contrato con Empresas		X	X
	Análisis de puestos de trabajo			X
	Gestión de ofertas laborales de empresas		X	X
	Encuentros con Empresas	X	X	X
	Derivación a ejecutivo empresa SENCE	X	X	X
	Seguimiento (colocación)		X	X
Actividades transversales	Actividades de difusión	X	X	X
	Intermediador Institucional BNE	X	X	X
	Articulación territorial	X	X	X

Las categorías señaladas se construyen con base a un sistema de indicadores que refleja las diferencias territoriales, sociodemográficas, económicas e institucionales de las OMIL, se consideraron 5 variables. Las que aportan datos estadísticos de acuerdo con cada una de estas dimensiones.

Variables	Fuente	Descripción	Ponderador
Población Económicamente Activa	ENE (Encuesta Nacional de Empleo)	todas las personas en edad de trabajar, que están ocupadas o desocupadas, a nivel comunal. Promedio desde el trimestre agosto, septiembre, octubre 2020, hasta agosto, septiembre, octubre 2021.	45%
Pobreza	CASEN	cifra de pobreza multidimensional por comuna	15%
Trabajadores dependientes y N° de Empresas a Nivel Comunal	SII y ENE	cifra por asociación entre trabajadores/as dependientes informados por las empresas de cada comuna y PEA comunal., SII 2020 y ENE 2020 - 2021.	15%
Desempleo	ENE	cifra de desempleo comunal, Promedio desde el trimestre agosto, septiembre, octubre 2020, hasta agosto, septiembre, octubre 2021. ENE 2020 – 2021	15%

Índice de gestión y resultados OMIL (Ranking OMIL):	Datos obtenidos desde bases administrativas del SENCE y Bases de datos AFC.	Índice generado a partir de las cifras obtenidas en las siguientes variables: Cumplimiento Convenio de Acreditación, Desempeño del Programa FOMIL año 2021, resultados de inserción laboral obtenidos durante el año 2021 y niveles de satisfacción de los atendidos OMIL durante el 2021.	10%
---	---	--	-----

iii) Sistema de incentivos a la colocación y mejor atención.

Don Rodrigo señaló que existe un sistema de incentivos que genera aportes adicionales a las OMIL según sus cumplimientos de metas de colocación, niveles de satisfacción usuaria y tasas de colocación de segmentos laboralmente vulnerables. Este sistema presenta dos condiciones esenciales:

- Los resultados se medirán a nivel de red territorial (el cumplimiento de metas de colocación y satisfacción será de la red de OMIL y no de cada una en particular, con lo que se incentiva la mutua colaboración entre OMIL)
- Considera montos adicionales, manteniendo fijos los costos operacionales del año 2020.

La propuesta de generar un sistema de incentivos en el programa tiene como principal objetivo mejorar los niveles de colocación, a través del trabajo articulado y colaborativo entre las distintas OMIL que forman parte de cada Red Territorial, con las siguientes premisas básicas:

- Asegurar financiamiento del 100% de los costos fijos básicos de la OMIL: El incentivo será adicional al porcentaje de los recursos de operación que actualmente reciben las OMIL, los cuales se componen de recursos municipales y complemento FOMIL. El instaurar un incentivo no impactará en el presupuesto que se obligue en el respectivo convenio que se suscriba con cada OMIL en el marco de este programa.
- Potenciar Redes Territoriales de empleo: El sistema de incentivo está formulado sobre la base de metas grupales. Se pretende seguir potenciando la colaboración entre las OMIL de un mismo territorio.
- Propender al aumento de las colocaciones: El sistema de incentivos está directamente orientado a fomentar el sobrecumplimiento de las metas de colocaciones asignadas a cada Red Territorial.
- Focalizar en público objetivo: El sistema considera el incentivo para la colocación de público objetivo con el propósito de ampliar el alcance del servicio de intermediación a población actualmente no atendida.

iv) Sistema de gestión integrado a través de la BNE.

A continuación, el expositor indicó que entre 2020 y 2023, se logró un avance significativo en un nuevo marco de acción conjunta entre SENCE y BNE, basado en el entendimiento de que la BNE

constituye la plataforma digital para el emparejamiento laboral en todo el sistema de intermediación laboral de SENCE.

En 2023 se consolidó la integración total de todas las plataformas de atención del Programa de Intermediación Laboral dentro del entorno digital de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), cumpliendo así uno de los pilares de la Política Nacional de Intermediación Laboral (PNIL). Esta integración abarca la información en la BNE tanto de las plataformas de atención a personas y empresas (OMIL y otras plataformas) como de las ferias laborales.

Todas las acciones se realizan en el módulo de gestión de Intermediación Laboral, desarrollado en la plataforma de la Bolsa Nacional de Empleo – www.bne.cl. Este módulo permite registrar las acciones que las OMIL y las Plataformas Laborales de SENCE brindan a las personas usuarias y a las empresas.

Todos los indicadores de las OMIL y las Plataformas laborales se miden a través de la BNE, lo cual garantiza su uso obligatorio, ya que, de no utilizarla, no podrían mostrar registros para cumplir con sus indicadores. Esto ha resultado en un aumento considerable en el registro de personas atendidas entre 2022 y 2023, especialmente en las OMIL.

Además, en 2023 se construyó un módulo especial para la ejecución de ferias laborales, y todas las acciones de las 20 ferias laborales realizadas por SENCE durante ese año se llevaron a cabo exclusivamente en la plataforma BNE.

v) Fortalecimiento de la gestión territorial.

Todas las OMIL del país forman parte de una red territorial que, en promedio, agrupa a 5 o 6 OMIL pertenecientes a una provincia o región. Actualmente, existen 56 redes territoriales operando.

Con el fin de garantizar la sinergia y la complementariedad de recursos entre las OMIL, además del incentivo mencionado anteriormente, SENCE procura asignar recursos para financiar iniciativas y acciones destinadas a desarrollar redes de trabajo entre servicios de intermediación laboral públicos y/o privados, así como con empleadores u otros servicios públicos. El objetivo es articular, complementar y potenciar el trabajo de los diferentes ejecutores del programa. Estas redes de trabajo pueden estructurarse a nivel territorial, para coordinar acciones a escala regional, provincial o comunal, o a nivel sectorial, para coordinar acciones específicas en algún sector concreto de la economía.

vi) Fortalecimiento de la gestión de empresas

En 2019 se crea la Unidad de Gestión de Empresas, cuya misión es asegurar la promoción y gestión de la oferta programática del SENCE de interés directo para las empresas. Se pone especial énfasis en la promoción y fortalecimiento de programas que implican inserción laboral directa, como incentivos a la contratación, emparejamiento laboral a través de la BNE, y subsidios. De esta manera, se generan lazos que facilitan la disponibilización continua de vacantes laborales. Esta unidad

adquiere un rol clave a nivel de departamento y servicio, encargándose de la definición e implementación de estrategias de coordinación y articulación con unidades y departamentos internos, así como intersectorialmente con otras instituciones del estado que trabajan en el ámbito del empleo y la empleabilidad, y con las empresas en general, consideradas el actor central en la promoción del empleo.

Este rol vinculador entre la esfera pública y privada se sustenta en la misión general del servicio, que es "Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral". Además, se busca consolidar el ejercicio de la intermediación laboral, tradicionalmente centrada en los usuarios individuales.

En 2023, en el marco del proyecto de Ley de Reducción de Jornada Laboral a 40 Horas, actual Ley N° 21.561, y a través de la Resolución Exenta N° 1133 del 14 de abril 2023, se crea la Unidad de Gestión de MIPYMES y Empleadores del SENCE. Esta unidad tiene como objetivo acercar las herramientas del SENCE ya existentes a las empresas, trabajando directamente con empleadores y emprendedores de los miles de MIPYMES del país. Ofrece asesorías gratuitas que incluyen la entrega de información y un servicio de acompañamiento para un uso guiado de los programas y beneficios del SENCE en sus tres líneas programáticas: capacitación, intermediación laboral y subsidios al empleo.

Adicionalmente, se orientará a las MIPYMES sobre el rol y la ayuda potencial que pueden obtener de otras instituciones públicas.

vii) Fortalecimiento de la gestión de capital humano en las OMIL.

El expositor indicó que, aunque la responsabilidad administrativa de los funcionarios OMIL recae en las Municipalidades que los contratan, en los últimos años se han implementado mejoras significativas en la gestión del capital humano dentro de las OMIL. Las más destacadas son las siguientes:

- Fortalecimiento de la continuidad operacional y del know-how: Con la firma de los convenios Fomil en 2023, SENCE logró un importante avance al cubrir las remuneraciones de los profesionales de las OMIL durante enero y febrero, algo que no era posible anteriormente. Esta medida busca evitar la pérdida de profesionales al final de cada año, lo que solía causar problemas de continuidad operacional y la pérdida de conocimientos. Aunque el impacto aún está en evaluación, se espera que esta mayor continuidad apoye un mejor servicio a mediano y largo plazo.
- Incremento de profesionales en el sistema OMIL: Anteriormente, las OMIL contaban en promedio con tres profesionales enfocados en la atención al público, con poca dedicación a la orientación laboral o a las empresas. Desde las modificaciones de 2021, todas las OMIL tienen orientadores laborales con experiencia básica o avanzada, mediante la reconversión de los actuales ejecutivos de atención. Además, las OMIL de categoría avanzada ahora cuentan con cuatro personas, incluyendo una para la gestión de Inclusión.

- Incorporación de profesionales para funciones territoriales: Tanto los ejecutivos de empresa como los terapeutas ocupacionales desempeñan funciones desde una perspectiva territorial. Actualmente, el sistema financia ejecutivos de empresa para las OMIL avanzadas e intermedias, quienes también apoyan a las OMIL básicas de la misma red territorial. De manera similar, cada OMIL avanzada tiene financiamiento para un terapeuta ocupacional. Si una red territorial no tiene una OMIL avanzada, el sistema incluye un terapeuta ocupacional que se asigna a la OMIL determinada por la dirección regional de SENCE.
- Mayor capacidad de SENCE para asegurar el cumplimiento de perfiles profesionales: Anteriormente, los Municipios tenían libertad para seleccionar su personal, con la condición de cumplir los perfiles laborales establecidos por SENCE. Con la nueva modificación, SENCE ahora tiene la facultad de vetar la rendición de gastos de personas rechazadas por el servicio, lo que le permite asegurar mejor el cumplimiento de los perfiles profesionales.

A continuación, don Rodrigo se refirió a los desafíos de mejora al sistema de intermediación laboral:

a) Inclusión de nuevos y mejores servicios.

El objetivo es diseñar e implementar nuevos servicios que actualmente no se ofrecen en la red de intermediación laboral (IL), o ampliar aquellos que se prestan a segmentos específicos y cuya cobertura necesita expandirse.

- Servicios de IL para egresados de programas sociales de capacitación de SENCE (integración IL-DCAP): Se busca fortalecer las habilidades de búsqueda de empleo para los egresados de programas sociales, implementando talleres colectivos durante la fase lectiva y proporcionando orientación laboral individual cuando sea necesario. Esto requiere dedicar tiempo durante la fase lectiva de los cursos para la realización de estos talleres colectivos.
- Desarrollo de un servicio de seguimiento a empleados colocados: El sistema actual de FOMIL no incluye actividades de seguimiento para quienes han sido empleados, lo que impide monitorear cómo se adaptan las personas al mercado laboral tras ser colocadas por el sistema. Estas actividades de seguimiento se proporcionarán de manera colectiva a través de las plataformas laborales de SENCE.
- Desarrollo de un servicio de habilitación laboral para los usuarios de servicios de IL: Se ofrecerá a los usuarios del sistema de IL la posibilidad de participar en cursos de capacitación y/o certificación de competencias laborales, abordando las brechas identificadas previamente para ayudarles a progresar en su trayectoria laboral.

Lo anterior implica identificar oportunidades de fortalecimiento de habilidades mediante capacitación y/o certificación de competencias laborales (CCL), y asegurarse de proporcionar estas oportunidades, especialmente cuando no hay oportunidades laborales inmediatas asociadas al perfil de los usuarios. Para lograrlo, se debe dotar al sistema OMIL y a las plataformas de SENCE con información precisa sobre los cursos de SENCE (Dcap) y las oportunidades de CCL (ChileValora), además de implementar un modelo de compra oportuna para proveer dichos cursos.

b) Protocolo de atención focalizada sobre segmentos especiales.

- Diseñar un sistema de captación de beneficiarios del FCS a los cuales se les debe ampliar el porcentaje de cobertura de servicios de habilitación e intermediación laboral que actualmente presentan (se desarrolla este punto en el apartado 7 de este documento).
- Personas en situación de discapacidad
- Personas privadas de libertad o que han egresado del sistema penitenciario.
- Expandir prestación de servicio a segmentos de mayor cualificación (baja presencia actual)

c) Implementación de nuevas plataformas regionales laborales.

Se sumarán dos nuevas plataformas regionales de SENCE a las tres ya existentes. Estas plataformas cumplen cuatro funciones esenciales para el sistema:

1. Aporte a la multicanalidad del sistema: Incorporan un canal completamente digital que ofrece casi todos los servicios de una OMIL tradicional a las personas.
2. Cobertura en grandes zonas urbanas: En áreas urbanas donde no hay OMIL operativas o la Municipalidad no suscribe convenio con SENCE, estas oficinas garantizan el servicio a los grandes centros urbanos.
3. Complemento de servicios: Ofrecen servicios que las OMIL individuales no pueden proporcionar de manera rentable, como el servicio de habilitación laboral (un orientador guiando a las personas en las ofertas de capacitación y certificación del Estado) y el seguimiento a los empleados colocados.
4. Coordinación de servicios territoriales: A través de las redes territoriales, coordinan la prestación de servicios de las OMIL, especialmente en la cobertura a empresas, permitiendo sinergias mayores en la obtención de vacantes laborales.

d) Mejoras a la BNE.

La BNE desempeña un rol fundamental en el sistema de IL al posibilitar la integración de todas sus plataformas de gestión en torno a un único centro digital de datos, especialmente en lo que respecta a los puestos de trabajo disponibles. Esto facilita la colaboración con plataformas de intermediación laboral privadas, empresas, OMIL, entre otros, mejorando la experiencia tanto de las empresas como de los buscadores de empleo. Además, optimiza la interacción con las OMIL y permite el desarrollo de nuevos productos (interfaces) para atraer a empresas proveedoras de vacantes.

En respuesta a estas necesidades y ante la constante evolución del mercado laboral y los requerimientos específicos de la intermediación laboral, el nuevo proceso de licitación de la BNE que se llevará a cabo en 2024 asignará recursos para financiar mejoras directas. Estas inversiones están destinadas a fortalecer la función de la BNE como sistema de gestión y centro digital del sistema de intermediación laboral, conforme a un plan de inversiones desarrollado juntamente con SENCE.

e) Fortalecimiento de la gestión de empresas

Expandir la red de empresas que aportan puestos de trabajo al sistema, ampliando el acceso a plataformas, interactuando como redes territoriales y trabajando la fidelización de las empresas.

- Integración de los ejecutivos de empresa OMIL a la red de ejecutivos empresa de SENCE.

- Capacitación a ejecutivos de empresa OMIL.
- Mejoras al portal usuario empresas en BNE

Finalmente, don Rodrigo se refirió a la función de AFC Chile, a través del FCS, para obtener las mejoras expuestas. Señaló que, para asegurar una cobertura adecuada en los componentes de intermediación y habilitación laboral, es crucial articular una serie de programas enfocados en generar preparación, orientación laboral en oficinas públicas de IL, capacitaciones ágiles en habilidades técnicas de alta empleabilidad dentro del ecosistema SENCE, así como la evaluación y certificación de competencias laborales basadas en perfiles de ChileValora.

Según lo establecido en la Ley, los potenciales usuarios de estos servicios son todas aquellas personas que, durante un año calendario, presentan solicitudes de pago por prestaciones de cesantía con derecho al FCS. Considerando el comportamiento observado de estas solicitudes entre 2022 y 2023, se proyecta que aproximadamente 301.724 beneficiarios del FCS podrían ser usuarios potenciales de los servicios de intermediación y habilitación laboral en 2024.

Para proyectar la demanda potencial de estos servicios, es esencial primero evaluar la demanda real de años anteriores. En este contexto, la demanda real se refiere a la demanda espontánea, es decir, la demanda natural existente para los servicios de intermediación y habilitación laboral sin una promoción activa entre los beneficiarios del FCS.

A partir de esta línea base obtenida de la demanda espontánea en 2022, se anticipan efectos de mayor gasto tanto por la expansión de la base de usuarios de los servicios existentes como por la incorporación de nuevos servicios. Con el financiamiento adicional disponible para servicios de intermediación y habilitación laboral, SENCE tiene previsto facilitar el acceso de estas personas a diversas líneas programáticas, con el objetivo de incrementar la base de usuarios mediante una promoción más activa de estos servicios.

A pesar de que existe una demanda potencial considerablemente mayor a la proyectada para 2025, se adopta una perspectiva conservadora en el aumento de usuarios del FCS que utilizan servicios de intermediación y habilitación laboral. Esto se hace con el propósito de cumplir los objetivos de incremento sobre la población actual de beneficiarios del FCS que acceden a estos servicios.

	Porcentaje de uso de los servicios de IL y HL por parte de los beneficiarios del FCS	
	% Actual (línea base 2022)	% Proyectado (2025)
Apresto	14,8	19,7
Orientación Laboral	9,5	12,7
Perfilamiento laboral (*)	(servicio se implementará en 2025)	
Vinculación Laboral	4,0	5,3
Capacitación laboral	2,0	3,0
Evaluación y certificación de Competencias Laborales	0,4	0,8

El costo estimado se calcula inicialmente considerando el aumento de la demanda desde la demanda real o espontánea de la línea base de 2022 hacia la demanda esperada con objetivos de incremento conservadores.

Además del aumento de usuarios y la ampliación de servicios, otro pilar fundamental en el cálculo de los recursos solicitados al FCS es la expansión de la infraestructura necesaria para soportar este incremento. En este contexto, la ampliación de las plataformas laborales regionales de SENCE juega un papel crucial. Se prevé aumentar el personal en las plataformas existentes (actualmente 3) para incluir habilitadores laborales, así como implementar nuevas plataformas regionales, proyectando un total de 3 nuevas plataformas para 2024.

El Presidente agradeció la exposición de don Rodrigo, así como el informe respectivo del SENCE.

Siendo las 10:30 horas se puso término a la sesión.

Hugo Cifuentes Lillo
Presidente

Pablo Bobic Concha
Vicepresidente

David Acuña Millahueique
Secretario

Andrea Marchant Marchant

Guillermo Ramón Salinas Vargas

Javier Irarrázaval Lazcano

María José Zaldívar Larraín