

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2013

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE
CAPACITACIÓN Y EMPLEO

Huérfanos 1273, piso 11, fono: 2 870-6100
www.sence.cl

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Carta Presentación del Ministro | 3 |
| 2. Resumen Ejecutivo Servicio | 4 |
| 3. Resultados de la Gestión año 2013..... | 6 |
| 3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios..... | 6 |
| 4. Desafíos para el año 2014 | 16 |
| 5. Anexos..... | 18 |
| Anexo 1: Identificación de la Institución | 19 |
| a) Definiciones Estratégicas | 19 |
| b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio..... | 21 |
| Anexo 2: Recursos Humanos..... | 23 |
| Anexo 3: Recursos Financieros..... | 30 |
| Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013..... | 38 |
| Anexo 5: Compromisos de Gobierno | 44 |
| Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013..... | 45 |
| Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo | 46 |
| Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional | 47 |
| Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales | 48 |

1. Carta Presentación del Ministro

El principal eje del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo durante el 2013, ha sido mejorar y promover la calidad de la capacitación, orientándola a las necesidades de los sectores productivos, mejorando las oportunidades de los trabajadores en el mercado laboral, y logrando con ello aumentos en las remuneraciones y mejoras en la empleabilidad y productividad de los trabajadores de nuestro país.

De esta manera se trabajó en el Proyecto de Ley que reforma el actual Sistema de Capacitación, que tiene como fundamentos: a) Incorporar la *formación continua*, que implica el vínculo entre la capacitación laboral y el sistema de educación formal; b) Potenciar el trabajo en conjunto con los Sectores Productivos, a través de los *Consejos de Competencia Sectorial*, que canalizaran la demanda del mercado laboral y entregarán los lineamientos para la definición de los planes formativos; c) Fortalecer los Organismos Técnicos de Capacitación, incorporando mecanismos que midan su desempeño y mejoren su calidad; d) Establecer un *Sistema de Evaluación de Aprendizaje*, en donde Chile Valora tiene la misión de administrar el sistema de aprendizaje de las personas capacitadas con recursos públicos, a través de los Centros de Certificación y los Consejos de Competencias; e) Modificar el uso de la Franquicia Tributaria, con el fin de resguardar el uso de los recursos públicos; y e) Ampliar facultades del SENCE en materia de fiscalización y sanciones. Este proyecto será enviado al Congreso en enero del 2014, dando cumplimiento así a uno de nuestros Compromisos de Gobierno.

Asimismo, se ha mantenido el compromiso de “Mejorar la calidad de la capacitación de los trabajadores, otorgándoles herramientas que aumenten su productividad y empleabilidad”, aumentando los recursos del programa Formación para el Trabajo, a través de los distintos programas de capacitación financiados con recursos propios de SENCE y de la Franquicia Tributaria, logrando capacitar a 1.056.074 personas.

En materia de empleo, se ha avanzado en facilitar mejores condiciones de acceso al trabajo, y generar mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo, 406.467 personas han participado de los programas de empleo, destacándose el aumento del 38% de la cobertura del Subsidio al Empleo Joven.



JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un Servicio público descentralizado del Estado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Tiene representación en las 15 regiones del país a través de las Direcciones Regionales, además de una Dirección Nacional ubicada en Santiago.

Su misión es: *“Contribuir en el logro de mejores condiciones de vida para la población chilena a través de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él; y entendiendo las necesidades de las empresas y de los trabajadores; y a través de proveer mejores condiciones de acceso al trabajo, generando mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo. SENCE orienta su quehacer a los trabajadores dependientes, a trabajadores por cuenta propia, a micro y a pequeños empresarios”.*

Sus principales funciones son: (a) Supervigilar el funcionamiento del Sistema de Capacitación, y difundir la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en dicho sistema; (b) Estimular las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, a través de la aplicación del incentivo tributario, y administrar programas de capacitación a personas; (c) Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL); y (d) Fomentar la calidad de los Servicios que presentan los Organismos Técnicos Intermedio de Capacitación (OTIC) y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) ejecutoras de capacitación.

Para desempeñarlas y contribuir al logro de sus objetivos, SENCE se encuentra organizado en una estructura acorde a tales desafíos, con una dotación de 507 funcionarios a lo largo de todo el territorio nacional, siendo un 55% mujeres y un 45% hombres. El presupuesto asignado por Ley para el Servicio en el año 2013 fue de M\$164.785.841, lo que representa un 3.13% del total del presupuesto asignado por Ley al Ministerio del Trabajo. Es en este contexto, que SENCE ejecuta los diversos Programas de Capacitación y Empleo para lograr sus objetivos. No obstante lo anterior, además, debe generar los mecanismos necesarios para realizar las fiscalizaciones a empresas y OTEC, de manera tal, de resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que le son transferidos.

Durante el año 2013, el Servicio logró un 90,4% de ejecución del presupuesto de los programas (Subtítulo 24), con una inversión total de M\$96.655.267. Las personas que participaron en algún programa del SENCE durante este periodo, alcanza a un total de 123.118 personas, lo que equivale a un 105,9% del total de cupos asignados. Considerando los productos estratégicos del Servicio, Capacitación logró una cobertura de un 88,9% del total de cupos establecidos, equivalentes a 58.407 personas capacitadas y con un porcentaje de 75,5% de ejecución del Presupuesto asociado. Por otra parte, Empleo alcanzó una participación de 64.711 personas en sus programas, lo que corresponde a un 127,9% del total asignado y con una ejecución del presupuesto cercana al 97%. Entre los aspectos de la Ley de Presupuestos 2013 relacionados con Capacitación, se destaca

el aumento sostenido de las coberturas efectivas del Programa Capacitación en Oficios, pasando de 4.069 en el año 2010 a 22.699 en el 2013, de las cuales, 18.433 corresponden a personas capacitadas bajo la línea "Formación para el Trabajo Registro Especial" y 4.266, a personas capacitadas a través de la línea "Formación para el Trabajo Sectoriales". Esta última, considero durante este periodo los sectores productivos de: Acuicola, Forestal, Minería, Montaje y Transporte.

También contribuyen al logro de este producto estratégico, los Programas de Becas con 3.573 personas capacitadas, Bono de Capacitación Empresa y Negocio con 5.659 personas matriculadas, Bono de Capacitación para Trabajadores Activos, con una cobertura efectiva de 5.632 personas y Programa Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar, que logró beneficiar a más de 1.700 mujeres.

Asimismo, en relación al producto estratégico de Empleo, el Programa de Intermediación Laboral en el año 2013, ha mantenido un aumento de su cobertura efectiva desde el 2010 con 4.446 colocaciones hasta el 2013 con 59.905 personas colocadas en un empleo formal dependiente. Esto último, representando un 150% de sobrecumplimiento respecto del total de la meta asignada, explicado en cierta medida por las condiciones favorables del mercado laboral.

Finalmente, se pueden mencionar dos temas relevantes de la gestión 2013: Primero, la Franquicia tributaria, en la cual se incorporaron una serie de modificaciones a fin mejorar la calidad del instrumento y segundo, la implementación del Libro de Clases Electrónico (LCE), sistema de control de asistencia a cursos financiados por SENCE, para disminuir tiempos y evitar errores en diversos procesos de la ejecución de los cursos.

Para el 2014, SENCE tiene diversos desafíos, entre los que se destacan:

- 1.- Capacitar a 30.000 personas a través del Programa Capacitación en Oficios, el cual dispone de un presupuesto de M\$48.410.000, lo que contribuirá al logro del objetivo de otorgar herramientas que aumenten la productividad y empleabilidad de los trabajadores.
- 2.- Implementar Plataforma E-learning, de manera de proveer un acceso gratuito a las personas y que promueva la capacitación en competencias básicas. Para esto, el Servicio obtuvo un aumento en la línea Becas por M\$500.000, que equivale a una cobertura aproximada de 10.000 beneficiarios.



Juan Bennett Urrutia
* JUAN BENNETT URRUTIA
DIRECTOR NACIONAL (S)
SENCE

3. Resultados de la Gestión año 2013

3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 y la Provisión de Bienes y Servicios.

En términos globales, la ejecución del presupuesto de los programas del Servicio alcanza un 90.4%, lo que equivale a una inversión total de M\$96.655.267.

La ejecución presupuestaria 2013 fue inferior en 4.2 puntos porcentuales, respecto del 94.6% logrado el 2012, lo que se explica porque en años anteriores, el gasto efectivo consideraba recursos asociados a firma de convenios, a diferencia de este año en que el gasto efectivo del Servicio tuvo que ajustarse a una proyección de recursos que efectivamente alcanzarían a ser facturados por los OTEC, cobrados por las empresas o transferidos a las instituciones. En virtud de esto, se ajustó el presupuesto según la proyección, disminuyendo el presupuesto asociado a este Subtítulo en un 29% aproximadamente.

En cuanto a las coberturas de programas de capacitación y empleo se logra un 105.9% respecto a los cupos asignados, esto se traduce a que 123.118 personas participaron de algún programa de SENCE. El detalle de la ejecución en términos de presupuesto y cobertura para los programas de capacitación y empleo se muestra en la siguiente tabla:

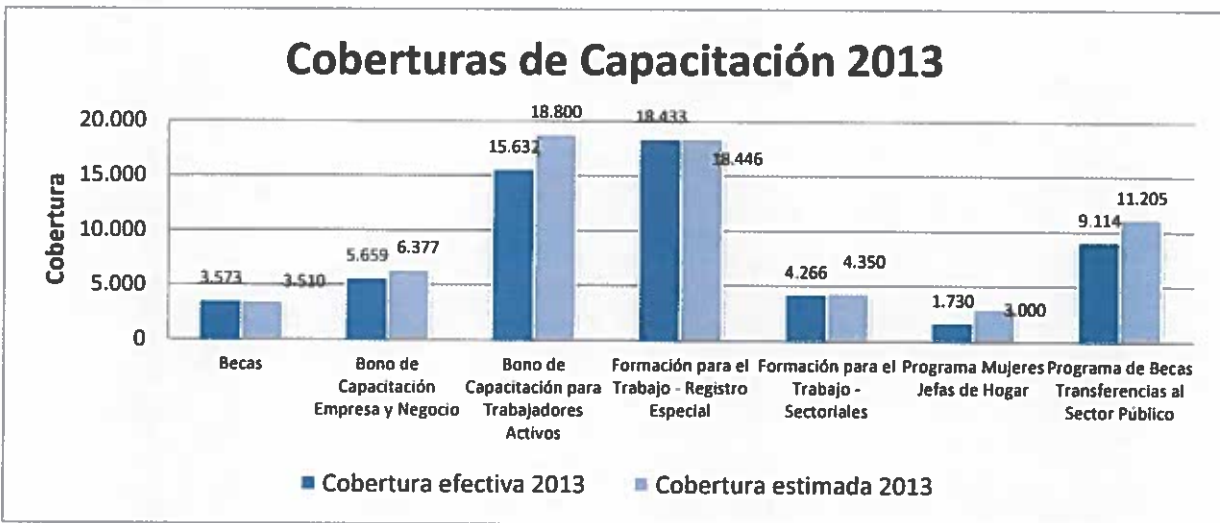
| AÑO 2013 | Cupos Asignados | Cupos ejecutados | % Cupos Ejecutados | Presupuesto Asignado M\$ | Presupuesto Ejecutado M\$ | % Presupuesto Ejecutado |
|--|-----------------|------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Programas de Capacitación | | | | | | |
| Becas | 3.510 | 3.573 | 101,8% | 816.898 | 614.590 | 75,2% |
| Bono de Capacitación Empresa y Negocio | 6.377 | 5.659 | 88,7% | 1.608.075 | 1.394.202 | 86,7% |
| Bono de Capacitación para Trabajadores Activos | 18.800 | 15.632 | 83,1% | 4.100.000 | 2.560.129 | 62,4% |
| Formación para el Trabajo - Registro Especial | 18.446 | 18.433 | 99,9% | 21.956.992 | 16.345.221 | 74,4% |
| Formación para el Trabajo - Sectoriales | 4.350 | 4.266 | 98,1% | | | |
| Programa Mujeres Jefas de Hogar | 3.000 | 1.730 | 57,7% | 872.535 | 373.955 | 42,9% |
| Programa de Becas Transferencias al Sector Público | 11.205 | 9.114 | 81,3% | 3.883.302 | 3.817.302 | 98,3% |
| SUB TOTAL | 65.688 | 58.407 | 88,9% | 33.237.802 | 25.105.399 | 75,5% |
| Programas de Empleo | | | | | | |
| Programa de Formación en el Puesto de Trabajo | 6.564 | 4.242 | 64,6% | 2.900.000 | 2.497.591 | 86,1% |
| Programa de Formación en el Puesto de Trabajo - Agrícola | 6.120 | 3.564 | 58,2% | | | |
| Programa de Intermediación Laboral | 37.900 | 56.905 | 150,1% | 3.700.000 | 3.699.758 | 100,0% |
| Subsidio al Empleo - LEY 20.338 | No aplica | 185.260 | No aplica | 41.670.919 | 40.120.919 | 96,3% |
| Subsidio al Empleo de la Mujer- LEY 20.595 | No aplica | 156.496 | No aplica | 22.806.677 | 22.805.847 | 100,0% |
| SUB TOTAL | 50.584 | 64.711 | 127,9% | 71.077.596 | 69.124.115 | 97,3% |

| Otros Programas | | | | | | |
|---|----------------|----------------|---------------|--------------------|-------------------|--------------|
| Certificación de Competencias Laborales | 4.500 | Sin ejecución | No aplica | 604.931 | 555.596 | 91,8% |
| Programa Organismos Técnicos de Capacitación en Oficios | No aplica | No aplica | No aplica | 1.943.153 | 1.870.157 | 96,2% |
| SUB TOTAL | | | | 2.548.084 | 2.425.753 | 95,2% |
| TOTAL | 116.272 | 123.118 | 105,9% | 106.863.482 | 96.655.267 | 90,4% |

A continuación se entrega un análisis de los resultados por cada uno de los productos estratégicos de SENCE:

1. Capacitación

Los programas de capacitación, tal como lo establece la Misión, tienen como principal objetivo "Mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él".



A través de las distintas líneas presupuestarias de SENCE, se capacitaron 58.407 personas, con un porcentaje de cumplimiento de personas inscritas en un curso de capacitación, respecto de la meta asignada, de 88,9% y una inversión total de M\$25.105.399. La ejecución presupuestaria de los programas de capacitación alcanza el 75,5%, situación que refleja su lógica de funcionamiento, ya que si bien los cursos se adjudican en su totalidad en el año presupuestario, gran parte de los pagos se realiza una vez que éstos finalizan, de esta forma se espera obtener una ejecución de coberturas mayor a la presupuestaria.

De acuerdo a los aspectos relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 relacionados con Capacitación tenemos:

Programa Capacitación en Oficios (Formación para el Trabajo): De acuerdo a las prioridades ministeriales, para el 2013 se aumentan los recursos con el fin de aumentar la cobertura de beneficiarios, la que se logra en un 99,6%, con 22.699 personas inscritas en un curso de

capacitación. El gasto fue de M\$16.345.221, con un 74.4% de ejecución del presupuesto, considerando cursos pendientes de ejecución para el 2014.

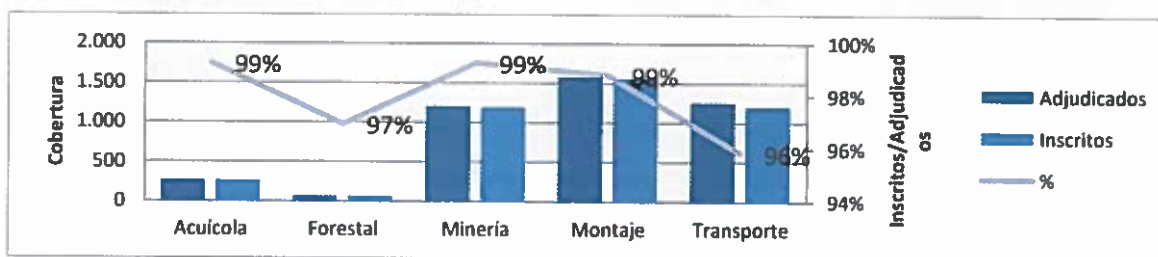
El presupuesto asignado por Ley de M\$39.699.797 tuvo una variación de -45%, ya que el presupuesto se ajustó según la proyección del gasto efectivo, es decir, cursos que alcanzarían ser facturados.

La evolución de la cobertura efectiva del programa Capacitación en Oficios en los últimos cuatro años se muestra en la siguiente tabla:

| Coberturas efectivas Capacitación en Oficios (Formación para el Trabajo) | | | |
|--|--------|--------|--------|
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 4.069 | 11.242 | 14.792 | 22.699 |

El programa cuenta con dos líneas:

- Formación para el Trabajo Registro Especial:** su objetivo es entregar una capacitación en oficios que permita a personas de escasos recursos, de hasta 65 años, adquirir destrezas necesarias y generar mayores competencias laborales. Los cursos cuentan con una fase lectiva y salida dependiente (práctica laboral) o un proyecto para salida independiente. Por otro lado, los oferentes son un grupo acotado de OTEC (fundaciones sin fines de lucro) pertenecientes a una categoría llamada "Registro Especial". Se logra un 99.9% de la cobertura, equivalente a 18.433 beneficiarios.
- Formación para el Trabajo Sectoriales:** su objetivo es entregar una capacitación en oficios que permita a personas de escasos recursos, de hasta 65 años, adquirir destrezas necesarias y generar mayores competencias laborales, de acuerdo a requerimientos concretos de los sectores productivos, tales como: Minería, Transporte, Forestal entre otros, contribuyendo de esta manera a reducir el desempleo y proponer a que la formación de competencias sea eficiente, eficaz y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado. 4.266 personas se capacitaron a través de esta línea, logrando un 98.1% de la cobertura. A continuación se presenta el resultado por cada uno de los sectores:



Becas Transferencias al Sector Público: Transferencias de recursos, con el fin de complementar las acciones propias de las instituciones en convenio con SENCE, a través de capacitación para el empleo que entregue herramientas para facilitar la posterior inserción laboral. Durante el 2013 se capacitaron 9.114 personas, es decir, un 81.3% de la cobertura. Lo anterior porque las instituciones

que participan del programa, adjudicaron la totalidad de los cupos, sin embargo, Gendarmería, SENAME, Armada, INDAP y Ejército, solicitaron ampliar dicho convenio con el fin de poder iniciar cursos hasta marzo de 2014.

Distribución de cupos y montos por convenio con instituciones 2013

| Institución | Cupos adjudicados | Monto Convenio M\$ |
|--------------|-------------------|--------------------|
| GENDARMERIA | 1.750 | 994.002 |
| SENAME | 455 | 369.600 |
| ARMADA | 650 | 196.700 |
| FUERZA AEREA | 350 | 198.000 |
| INDAP | 4.000 | 700.000 |
| EJERCITO | 4.000 | 1.425.000 |
| Total | 11.205 | 3.883.302 |

La ejecución presupuestaria alcanzó un 98.3% y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -5%. La evolución de la cobertura efectiva del programa en los últimos cuatro años se muestra en la siguiente tabla:

| Coberturas efectivas Becas Transferencias Sector Público | | | |
|--|--------|--------|-------|
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 13.828 | 12.547 | 13.706 | 9.114 |

Dentro del producto estratégico Capacitación podemos encontrar otros programas relevantes:

Becas: Esta línea incluye el programa Becas Fondo Cesantía Solidario, que tiene como objetivo capacitar a beneficiarios activos del Fondo de Cesantía Solidario, personas cesantes a fin de mejorar sus niveles de empleabilidad y dar las herramientas necesarias para insertarse laboralmente. El 2013 se capacitaron 3.573 personas equivalente al 101.8% de cobertura planificada, con una ejecución presupuestaria del 75.2% y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de - (7)%.

| Coberturas efectivas Becas Fondo Cesantia Solidario | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 3.893 | 3.768 | 3.670 | 3.573 |

Bono de Capacitación Empresa y Negocio: Su objetivo es aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión. Consiste en un certificado que permite a un(a) dueño(a), representante legal o socio de las microempresas y pequeñas empresas, seleccionar un curso de capacitación en el área que elija o asistencia técnica en capacitación con una institución a su elección, dentro de una lista definida con oferta pertinente a nivel regional. El 2013 se matricularon 5.659 personas equivalente al 88.7% de cobertura planificada, no se logra el total de la cobertura definida inicialmente, puesto que el costo promedio de los cursos seleccionados por los beneficiarios fue mayor al establecido. El

gasto efectivo del programa fue de M\$1.394.202 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -11%.

| Coberturas efectivas Bono Empresa y Negocio | | |
|---|--------|-------|
| 2011 | 2012 | 2013 |
| 18.739 | 12.273 | 5.659 |

Bono de Capacitación para Trabajadores Activos: Su objetivo es aumentar la empleabilidad y movilidad laboral de los trabajadores, mediante capacitación para mejorar sus competencias laborales. Consiste en un certificado que permitirá a una persona seleccionar un curso de capacitación en el área y con la institución de su elección, dentro de una lista definida con oferta pertinente a nivel regional.

El 2013 se matricularon 15.632 personas equivalente al 83.1% de cobertura planificada, no se logra el total de la cobertura definida inicialmente, puesto que el costo promedio de los cursos seleccionados por los beneficiarios fue mayor al establecido. El gasto efectivo del programa fue de M\$2.560.129 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -34%.

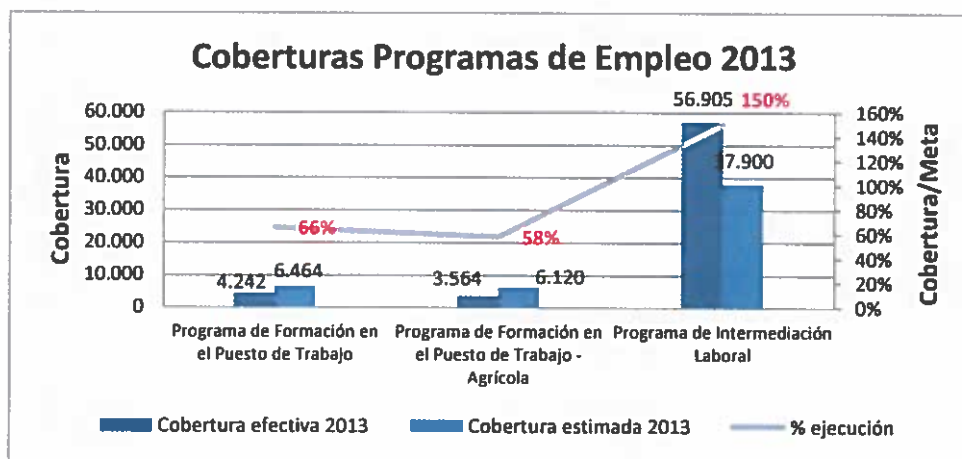
| Coberturas efectivas Bono Trabajadores Activos | | |
|--|--------|--------|
| 2011 | 2012 | 2013 |
| 37.488 | 23.236 | 15.632 |

Programa Mujeres Jefas de Hogar: Programa que busca mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres inscritas en el programa "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar" del SERNAM, a través de los instrumentos de capacitación en oficios con egreso dependiente o independiente. El programa logró 1.730 beneficiarias, es decir, 57.7% de mujeres inscritas, debido a que parte importante de los cursos de capacitación fue comprada en el último trimestre del año y considerando la estacionalidad de las regiones y que las beneficiarias pueden obtener empleos temporales durante el verano, se iniciaran los cursos durante el 2014. El gasto efectivo del programa fue de M\$373.955 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -63%.

| Coberturas efectivas Mujeres Jefas de Hogar | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 2.421 | 5.454 | 2.342 | 1.730 |

2. Empleo

Los programas de empleo en términos generales, buscan facilitar mejores condiciones de acceso al trabajo, generando mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo.



Durante el 2013, 64.711 personas participaron de los programas Formación en el Puesto de Trabajo e Intermediación Laboral, con un porcentaje de cumplimiento de cobertura, respecto de la meta asignada, de 127.9% y una inversión total de M\$6.197.349. Por otra parte, 341.756 personas fueron beneficiadas por el Bono al Trabajo de la Mujer y el Subsidio al Empleo Joven. La ejecución presupuestaria de los programas de empleo alcanzó un 97.3%, con un gasto de M\$69.124.115.

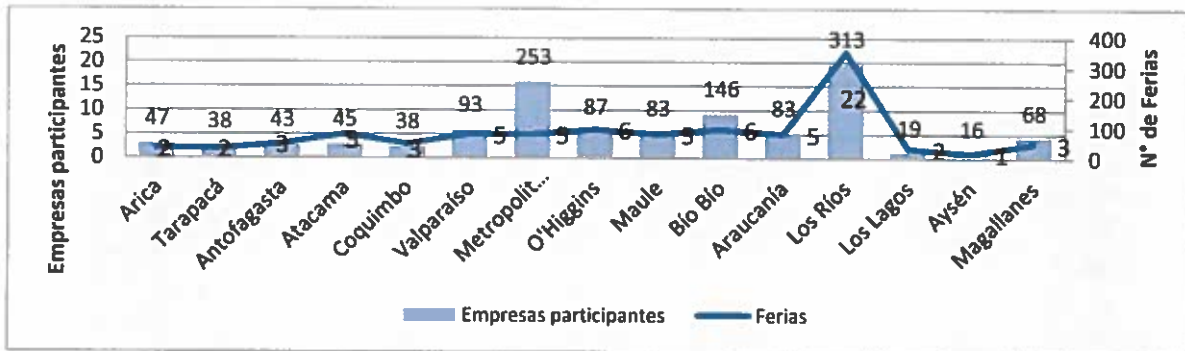
De acuerdo a los aspectos relevantes de la Ley de Presupuestos 2013 relacionados con Empleo tenemos:

Programa de Intermediación Laboral: esta línea presupuestaria incluye recursos para el programa Fortalecimiento OMIL, Ferias Laborales, Bolsa Nacional de Empleo, entre otros. Dentro de la línea, el principal programa corresponde a Fortalecimiento OMIL, el cual busca desarrollar el sistema público de intermediación, a través del traspaso de recursos y metodologías de trabajo a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), para lograr la inserción laboral de los(as) beneficiarios(as) en un empleo formal dependiente. Los beneficiarios son desocupados con baja calificación laboral. Pueden acudir a la OMIL todas las personas que requieran servicios de orientación o intermediación laboral, preferentemente población desocupada, cesante o que buscan trabajo por primera vez, preferentemente pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso. A través de dicho programa se colocaron 56.905 personas de una meta de 37.900, lo que implica un 150% de sobre cumplimiento, producto de las condiciones favorables del mercado laboral. Igualmente, la ejecución presupuestaria de la línea Intermediación Laboral fue de 100% con un gasto efectivo de M\$3.699.758 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -20%. A continuación se muestra el detalle:

| Líneas Intermediación Laboral | Presupuesto Ejecutado M\$ | Cupos Asignados | Cupos efectivos | % Avance |
|-------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| FOMIL - Convenios | 2.701.219 | 267 | 267 | 100% |
| FOML - Colocaciones | 148.143 | 37.900 | 56.905 | 150% |
| Becas Apresto | 139.425 | 9.994 | 9.994 | 100% |
| FOMIL - Otros | 710.971 | no aplica | no aplica | no aplica |
| Total | 3.699.758 | 48.161 | 67.166 | 139% |

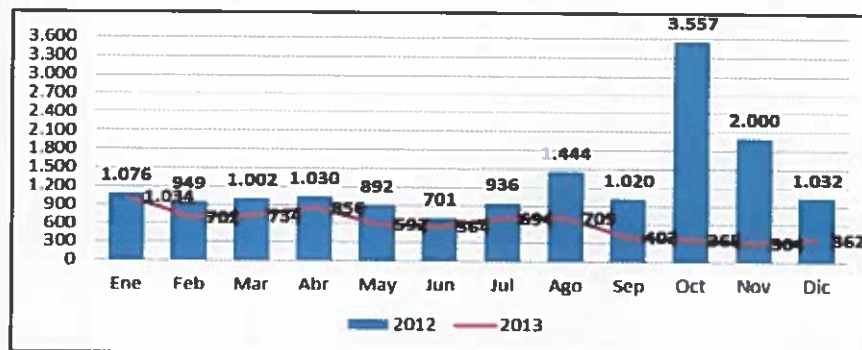
| Coberturas efectivas Fortalecimiento OMIL | | | |
|---|--------|--------|--------|
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 4.446 | 36.283 | 47.080 | 56.905 |

Se destaca también la realización de Ferias de Empleo que tienen como objetivo generar un espacio que ponga a disposición de los trabajadores servicios y ofertas de empleo que contribuyan a mejorar sus condiciones de empleabilidad impactando así positivamente en su calidad de vida, además de difundir el servicio y sus programas. Durante el 2013 se realizaron 75 ferias a lo largo del país, en donde participaron 1.372 empresas, se ofrecieron 108.088 puestos de trabajo y se estimó una participación de 80.585 asistentes. El siguiente gráfico muestra la distribución regional de ferias y empresas participantes:



Subsidio al Empleo - LEY 20.338: Su propósito es Incentivar la contratación de jóvenes entre 18 y 25 años de edad, con Puntaje igual o menor a 11.734 en la Ficha de Protección Social. El subsidio es entregado directamente a los jóvenes y sus empleadores, quienes deben postular en forma separada, a través de internet. Durante el 2013, 185.260 jóvenes recibieron este beneficio, lo que implica un aumento del 38% respecto de los 134.689 jóvenes del año 2012. La ejecución presupuestaria alcanzó un 96.3%, con un gasto de M\$40.120.919 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -12%.

En términos de la gestión interna del programa, cabe destacar la disminución de los reclamos del 2012 al 2013, como muestra el gráfico:



Subsidio al Empleo de la Mujer- LEY 20.595: Incentivar la contratación de mujeres entre 25 y 60 años de edad, que pertenezcan al segmento del 30% más vulnerable. El Bono es entregado directamente a las mujeres y los empleadores sólo pueden postular por sus trabajadoras que obtengan el beneficio. El bono se dará por una duración de 4 años continuos una vez otorgado el beneficio para las mujeres. Los empleadores podrán acceder al beneficio por dos años y asociados a la trabajadora que cobra el subsidio, es decir, ninguna empresa podrá cobrar más de dos años de subsidio asociado a una misma trabajadora y sólo por una única vez. Durante el 2013, 156.496 mujeres recibieron este beneficio, lo que implica una disminución del 18% respecto de las 179.719 mujeres del año 2012 en que se lanzó el programa. La ejecución presupuestaria alcanzó un 100%, con un gasto de M\$22.805.847 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -15%.

Formación en el Puesto de Trabajo: Tiene como propósito Insertar en un puesto de trabajo a las personas desocupadas, cesantes, que buscan trabajo por primera vez, mediante una bonificación a empresas y desarrollar competencias en el oficio que realicen entregando capacitación en el puesto de trabajo, mediante un subsidio a la capacitación. Las líneas del programa para el 2013 fueron:

- Jóvenes Aprendices, entre 15 y 24 años.
- Desempleados por 12 meses o más,
- Desempleados debido a quiebras de las empresas, entre 25 y 65 años de edad.
- Desempleados a causa de despidos masivos, entre 25 y 65 años de edad.

A través de dicho programa 4.242 personas fueron insertadas en un puesto de trabajo, cumpliendo en 64.6% la meta. La ejecución presupuestaria fue de 86.1% con un gasto efectivo de M\$2.497.591 y la variación del presupuesto aprobado por Ley fue de -75%, con el fin de ajustar a la proyección de gasto efectivo.

El programa ha tenido un proceso de devengo y pago más lento, por cuanto han aumentado los meses promedio a bonificar por contrato (60% con duración de 12 meses), de modo que dependiendo de la fecha de concesión del beneficio las empresas presentan a SENCE la documentación necesaria para los pagos. En el mes de octubre se cerró este programa con el fin de asignar los recursos y esfuerzos al **Subsidio Agrícola**. La finalidad es entregar un subsidio a la contratación a las empresas agrícolas que contraten trabajadores temporeros durante el período Noviembre 2013-Marzo 2014, traspasándose con ello su ejecución presupuestaria para el 2014; igualmente a través de la línea agrícola, se beneficiaron 3.564 personas.

| Líneas Formación en el Puesto de Trabajo | Presupuesto Ejecutado M\$ | Cupos Asignados | Cupos efectivos | % Avance |
|--|---------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| Jóvenes Aprendices | 2.432.668 | 6.564 | 3.998 | 61% |
| Desempleados | 64.923 | | 244 | 4% |
| Agrícola | - | 6.120 | 3.564 | 58% |
| Total | 2.497.591 | 12.684 | 7.806 | 62% |

Las coberturas efectivas del Programa Formación en el Puesto de Trabajo, han ido disminuyendo debido al aumento progresivo del costo por beneficiario, principalmente ya que ha ido aumentando la

duración promedio de los contratos, entre otros factores, lo que además va en directa relación con el objetivo de mejorar la calidad de la contratación:

| Coberturas efectivas Formación en el Puesto de Trabajo | | |
|--|-------|-------|
| 2011 | 2012 | 2013 |
| 6.541 | 7.761 | 4.242 |

Durante el 2013 se realizaron importantes mejoras en el funcionamiento del programa, las que se implementarán el 2014:

- Postulación al programa a través de sitio web de SENCE.
- Evaluación de la formación que otorgará la empresa al aprendiz y seguimiento laboral de los aprendices, lo que permitirá determinar si la empresa merece o no participar del programa.
- Plan de formación de 25 horas para los maestros guías.
- Conexión con el Ministerio de Educación: el programa puede ser parte de la formación dual (empresa – liceo técnico) de MINEDUC, dicho vínculo traerá como consecuencia una mayor empleabilidad a los jóvenes que están cursando la educación media bajo este formato.

Otros aspectos relevantes a destacar de la gestión del Servicio

Franquicia Tributaria: Es un Incentivo Tributario que permite a las empresas clasificadas por el SII como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley del Impuesto a la Renta, descontar del impuesto a pagar, los montos invertidos en Programas de Capacitación para trabajadores de la propia empresa, potenciales trabajadores o ex trabajadores. Los topes franquiciables para las empresas son los siguientes:

- i. Las empresas contribuyentes de Primera Categoría de la Ley de Renta que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles superior a 35 UTM.
- ii. En el caso que la planilla anual de remuneraciones imponibles es mayor a 35 e inferior a 45 UTM y la empresa registra cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrá deducir hasta 7 UTM en el ejercicio anual.

Al 31 de diciembre de 2013 se capacitaron 997.667 personas, con una inversión total de M\$137.102.115. A continuación se muestran los resultados por región, en términos de personas capacitadas, inversión y empresas:

| Región | Arica Parquecota | Tarapacá | Antofagasta | Atacama | Copelindo | Valparaíso | Metropolitana | O'Higgins | Malle | Bío Bío | Araucanía | Los Ríos | Los Lagos | Aysén | Magallanes | Total |
|--|---------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|------------|-------------|
| Rut Único 2013 | 4.541 | 13.954 | 59.210 | 17.572 | 22.096 | 67.206 | 596.240 | 44.605 | 26.428 | 65.107 | 21.178 | 9.931 | 39.858 | 3.311 | 6.430 | 997.667 |
| % Variación Rut Únicos 2012-2013 | 41% | -14% | -1% | -13% | -3% | -13% | 3% | 2% | 8,3% | -17% | -9% | -9% | -1% | -5% | -13% | -7% |
| N° Empresas 2013* | 66 | 170 | 306 | 153 | 342 | 1.212 | 9.060 | 662 | 772 | 1.374 | 386 | 211 | 666 | 39 | 141 | 15.560 |
| % Variación Rut Únicos 2012-2013 | 2% | 13% | -1% | 15% | -1% | 3% | 7% | 10% | -7% | -6% | -4% | 15% | 9% | -13% | -5% | 4% |
| Inversión Total Junio 2013 (M\$) | 510.240 | 2.448.146 | 10.048.903 | 2.551.888 | 2.869.217 | 7.582.389 | 86.141.337 | 4.931.644 | 2.728.990 | 8.067.712 | 2.461.110 | 1.102.972 | 4.464.470 | 498.446 | 1.011.636 | 137.102.115 |

Con el fin de mejorar la calidad de este instrumento, durante el 2013 se realizaron una serie de modificaciones, entre las que se pueden destacar:

- Centralización de la Autorización de Códigos Franquicia Tributaria
- Estandarización de cursos e-learning
- Sistema control de asistencia cursos a distancia e-learning
- Implementación de la Evaluación de Pertinencia en la Franquicia Tributaria

Becas Franquicia Tributaria: Becas de capacitación en oficios, totalmente gratuitas para los beneficiarios, quienes además reciben un subsidio de movilización y colación, y de útiles y/o herramientas cuando corresponda. El presupuesto de este programa proviene de los excedentes de 3er año generados por el sistema de Franquicia Tributaria. La siguiente tabla muestra los principales resultados del programa:

| Licitado 2013 MS | Adjudicado 2013 MS | Nº cursos | Nº Alumnos adjudicados |
|------------------|--------------------|-----------|------------------------|
| 17.832.703 | 207.237 | 2.580 | 42.449 |

Implementación del Libro de Clases Electrónico (LCE): El proyecto consistió en el desarrollo e implementación de un sistema de control de asistencia a cursos financiados por SENCE, adjudicado en marzo de 2013, con una oferta de \$ 1785 por libro de clases y un máximo de \$ 1200 millones en los tres años de duración del contrato. El sistema de capacitación afectado por el sistema LCE considera del orden de mil cursos que se inicia cada día, con un promedio de diez alumnos en cada uno. Se trata de 2 millones de alumnos y casi \$ 200 mil millones por año. En junio se liberó la primera versión en marcha blanca y en agosto se lanzó una segunda versión cuyo uso fue de carácter obligatorio. Los objetivos de la puesta en marcha de este sistema son:

- Disminuir a menos de la mitad el plazo de pago de los cursos por parte de SENCE.
- Disminuir la necesidad de producir y enviar documentos físicos y la necesidad de mantener archivos de documentos físicos.
- Facilitar a los relatores el acceso a sus cursos y el control de asistencia.
- Evitar errores, y en ciertos casos malas prácticas. posibilitando aumentar considerablemente las acciones de fiscalización, automatizar muchos de sus procesos, y con ello ahorrar tiempo y recursos. Adicionalmente, el LCE impide el registro de asistencias erróneas o falsas.

Al 31 de diciembre, tras la implementación del sistema se han producido dos efectos a destacar:

1. Baja en los cursos comunicados del orden del 20%: podrían corresponder a cursos que con un adecuado control de asistencia ya no se financian.
2. Baja en los porcentajes de aprobación de cada curso: históricamente la tasa de aprobación de cursos (autoreportada) era del orden del 92%. Los cursos que utilizan correctamente el sistema LCE han reportado tasas de aprobación del 70%.

4. Desafíos para el año 2014

En términos de los aspectos relevantes de la Ley de Presupuestos para el año 2014, SENCE tiene los siguientes desafíos:

- Lograr capacitar a 30.000 personas a través del Programa Capacitación en Oficios (Formación para el Trabajo), con el fin de cumplir con el objetivo de "Mejorar la calidad de la capacitación de los trabajadores, otorgándoles herramientas que aumenten su productividad y empleabilidad". El presupuesto del 2014 asciende a M\$48.410.000, con un incremento del 22%.
- Implementación de Plataforma e-learning: el objetivo de este programa es proveer una plataforma informática de acceso gratuito a las personas en edad de trabajar, que promueva la capacitación de competencias básicas de las personas. Se pretende llegar a gran cantidad de beneficiarios, venciendo las barreras de la distancia y la falta de tiempo para capacitarse de forma presencial. Para la implementación de este programa se solicitó un aumento en la Línea Becas de la Ley de Presupuestos 2014 por M\$500.000, destinada a atender 10.000 beneficiarios.
- Puesta en marcha del rediseño del programa Bono de Certificación de Competencias Laborales, cuyo objetivo es "facilitar la evaluación y/o certificación de competencias laborales de trabajadores, en los perfiles vigentes del catálogo de ChileValora", para lo cual cuenta con un presupuesto de M\$1.577.445 y 5.000 cupos.

Asimismo, siguiendo en la línea de mejorar la efectividad y eficiencia de los programas del Servicio, se implementarán una serie de modificaciones:

- Bonos de Capacitación: Reorientación de los cursos, de modo de vincularlos a un perfil ocupacional, preferentemente al catálogo levantado por Chile Valora. Autenticación de postulantes por medio de la incorporación del código de validación del bono por medio de www.sence.cl (el código aludido se envía al celular de cada postulante) y mejoramiento en el acceso a la oferta de cursos por parte de los ciudadanos, por medio del Catálogo Virtual. Ambos bonos tienen un presupuesto total de M\$6.843.244.
- Formación en el Puesto de Trabajo: Eficiencia en la Operación, Evaluación del Plan de Aprendizaje, Formación de Maestros Guías y Conexión con el Ministerio de Educación. El presupuesto del programa es de M\$7.735.674.
- Subsidio al Empleo Joven: establecer web service con Tesorería General de la República, implementación de módulo para realizar el pago anual en sistema informático. El presupuesto del programa es de M\$ 46.439.016.
- Continuidad del Proyecto "Apoyo a la efectividad del SENCE" a través del crédito BID (Banco Interamericano del Desarrollo): para el 2014 dentro del programa de trabajo se contemplan evaluaciones de programas Aprendices, Bono de Certificación de Competencias Laborales y Fortalecimiento OMIL; Consultoría para el desarrollo de la segunda fase del Datawarehouse de SENCE y recursos asociados para la compra de hardware y software que apoyaran la gestión interna del Servicio, entre otros.

- **Diseño de un Modelo de Fiscalización Integral:** Dentro de la cartera de proyectos del BID se enmarca la consultoría que tiene como objetivo “Diseñar para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo un Modelo de Fiscalización Integral, orientando el trabajo, principalmente, en levantar los procesos en el ámbito de la fiscalización, y rediseñar las actividades que permitan identificar y mitigar los factores críticos que dificultan el óptimo proceso de fiscalización”, cuya fecha de término está establecida para marzo de 2014.
- **Marco de Cualificaciones:** A partir de marzo comenzará la implementación del Marco de Cualificaciones para la construcción de planes formativos a partir de los perfiles laborales de ChileValora, para ello se definirá un equipo técnico compuesto por SENCE y ChileValora, que se encargará de validar un procedimiento interno de ejecución del marco y una norma para alimentar los planes formativos del SENCE.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013.
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional.
- Anexo 10: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N°19.518 del 14 de octubre de 1997. Ley N° 19.765 del 2 de noviembre del 2001, modifica Ley N° 19.518. Ley N° 19.967 del 4 de septiembre de 2004, modifica Ley N° 19.518. Ley N° 20.267 del 6 de junio de 2008, crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

- Misión Institucional

Contribuir en el logro de mejores condiciones de vida para la población chilena a través de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él; y entendiendo las necesidades de las empresas y de los trabajadores; y a través de proveer mejores condiciones de acceso al trabajo, generando mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo. SENCE orienta su quehacer a los trabajadores dependientes, a trabajadores por cuenta propia, a micro y a pequeños empresarios.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2013

| Número | Descripción |
|--------|---|
| 1 | Aumento de la cobertura del Programa de Capacitación en Oficios, orientado a personas desocupadas pertenecientes a los dos primeros quintiles de ingreso; jóvenes entre 15 y 29 años, mujeres entre 25 y 49 años y personas mayores de 50 años. |
| 2 | Incrementar los recursos para Becas para pequeños productores agrícolas y aumento de horas de capacitación de becas de FFAA |
| 3 | Reasignación de recursos al interior de las líneas de capacitación vigentes, de manera de refocalizar la capacitación principalmente en población vulnerable. |
| 4 | Aumento de recursos para Programa Intermediación Laboral y para implementación de Programa de Apoyo de la Efectividad del SENCE, asociado a crédito BID. |
| 5 | Otorgar recursos que permitan potenciar las capacidades de las mujeres trabajadoras, a través del Bono al Trabajo de la Mujer, Ley N° 20.595. |
| 6 | Aumento de recursos que permitan cubrir el incremento de cobertura del Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20.338. |

- Objetivos Estratégicos

| Número | Descripción |
|--------|---|
| 1 | Conocer y segmentar a los trabajadores, priorizando los recursos de los programas de empleo y capacitación en grupos vulnerables, para mejora en su empleabilidad y condiciones de acceso al trabajo. |
| 2 | Desarrollo e implementación de canales de acceso más efectivos de los trabajadores al mercado laboral mediante la consolidación de un sistema público de intermediación laboral. |
| 3 | Desarrollo e implementación de mejoras en empleabilidad en segmentos objetivos de trabajadores y empresas. |
| 4 | Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de capacitación y en las competencias que recibe el trabajador, orientándola a la demanda de los sectores económicos productivos y evaluando la oferta y desempeño de los proveedores de servicios de capacitación. |
| 5 | Resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que son transferidos a los distintos Programas, mediante la realización sistemática de revisiones a los procesos de provisión de bienes y/o servicios que son desarrollados por el mismo Servicio o mediante intermediarios (terceros). |
| 6 | Excelencia operacional en procesos y sistemas claves de gestión, que apoyada por un proceso de alineamiento estratégico y el desarrollo e implementación de una plataforma tecnológica adecuada, permita gestionar la institución según los propósitos del Servicio. |

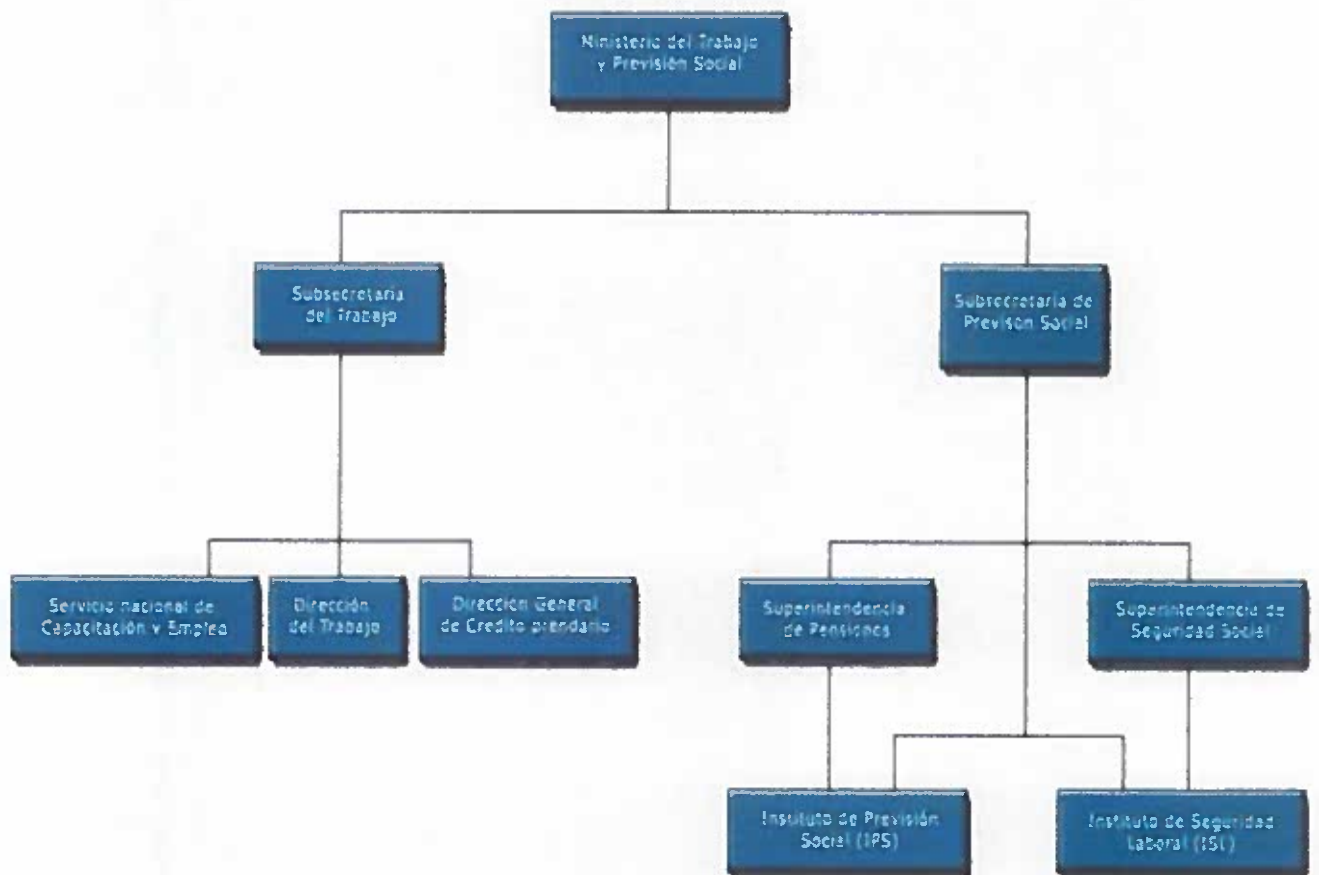
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

| Número | Nombre - Descripción | Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula |
|----------------------|--|--|
| <u>Capacitación:</u> | | |
| 1 | La Capacitación es uno de los principales objetivos de SENCE, la cual estará enfocada en dos ejes principales para el 2012: 1. Programas de Capacitación para sectores vulnerables: Entrega capacitación que permite mejorar la empleabilidad de personas con baja calificación 2. Capacitación a Trabajadores Activos y Dueños de Empresas mype: cuyo objetivo es que trabajadores y dueños de microempresas se capaciten, mejorando así sus competencias laborales, condiciones de empleabilidad y generando mayor productividad en las microempresas 2. Programas de Capacitación para sectores vulnerables: Entrega capacitación que permite mejorar la empleabilidad de personas con baja calificación. A su vez el Sistema Nacional de Capacitación, sus actores, deben ser fiscalizados, para resguardar el buen uso de los recursos. | 1,3,4,5 y 6 |
| <u>Empleo</u> | | |
| 2 | Tiene dos ejes principales:- conectar oferta y demanda a través del fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Intermediación laboral y la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo.- potenciar la bonificación para la contratación de personas cesantes, que corresponden al sector vulnerable del mercado laboral, y entregar a los trabajadores/as subsidios de capacitación o aumento directo en sus remuneraciones. | 1,2,3,5 y 6 |

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

| Número | Nombre |
|--------|---|
| 1 | Empresas que tributan en primera categoría |
| 2 | Trabajadores/as dependientes Asalariados + Servicio domestico |
| 3 | Trabajadores/as independientes (por cuenta propia) |
| 4 | Desocupados/as o de baja calificación laboral |

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



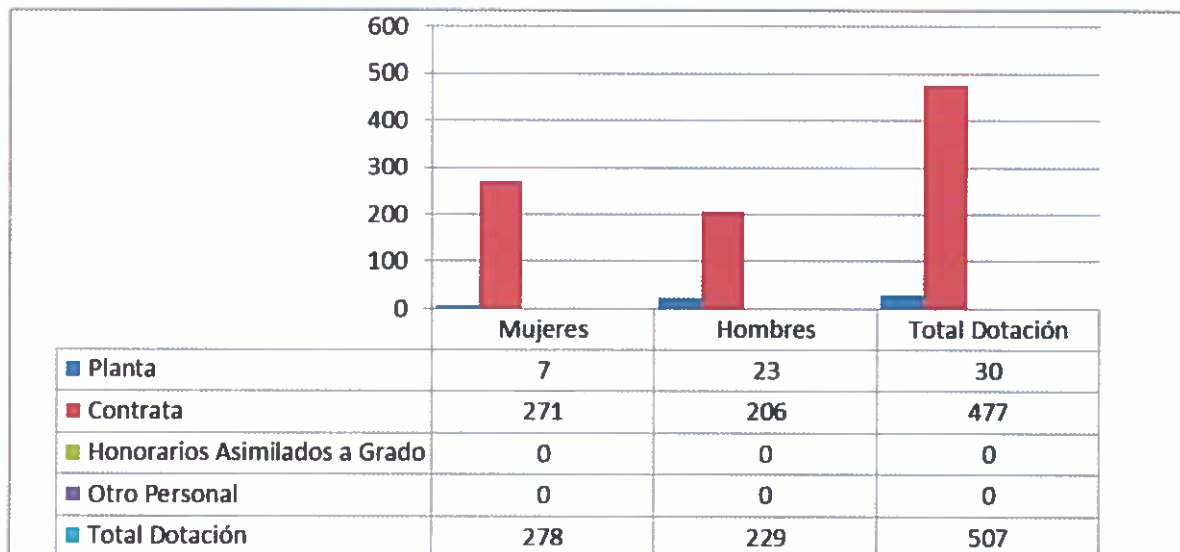
c) Principales Autoridades

| Cargo | Nombre |
|---|------------------------------|
| Director Nacional (S) | Juan Bennett Urrutia |
| Jefe Departamento de Administración y Finanzas (PT) | María Soledad Carvacho López |
| Jefe Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas (PT) | Eduardo Robledo Santelices |
| Jefe Departamento de Capacitación a Personas (S) | Eduardo Robledo Santelices |
| Jefe Departamento Jurídico | Mauricio Velastin Torres |
| Jefe Unidad de Desarrollo Estratégico | Juan José Obach Granifo |
| Jefe Unidad de Auditoría Interna | Guillermo Ponce Sandoval |

Anexo 2: Recursos Humanos

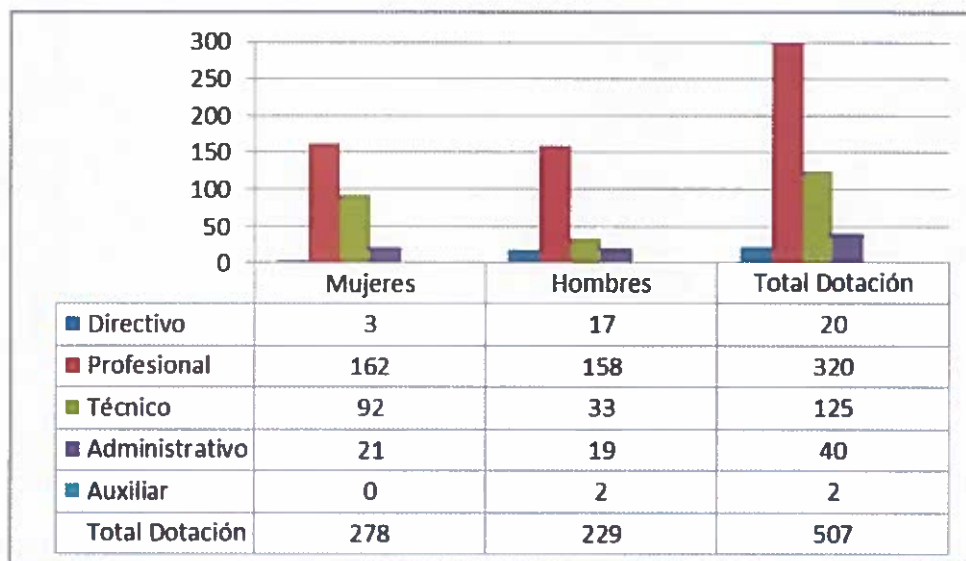
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2013¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

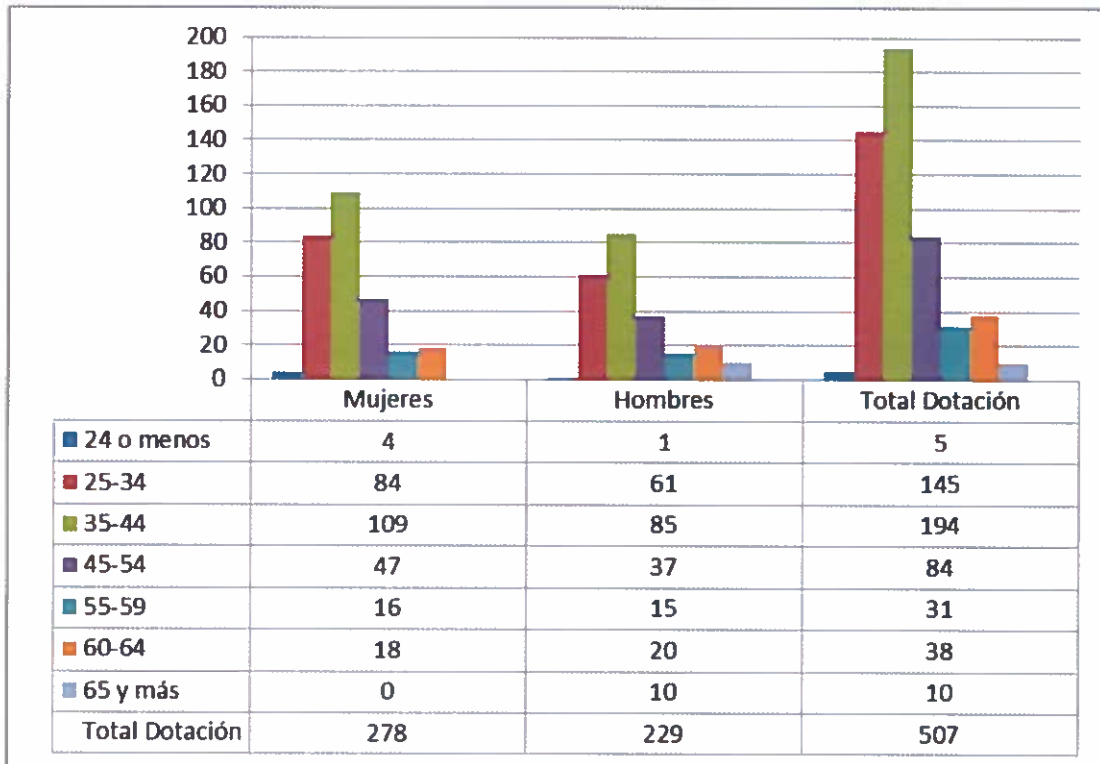


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jomales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2013 por Estamento (mujeres y hombres)

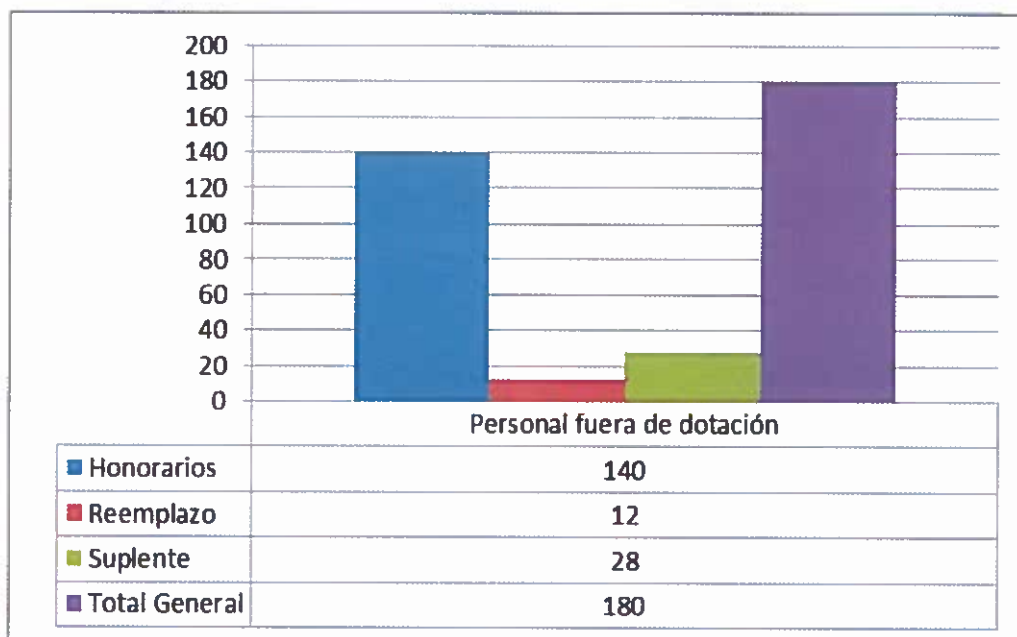


- Dotación Efectiva año 2013 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

- Personal fuera de dotación año 2013², por tipo de contrato



² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2013.

c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Cuadro 1 | | | | | |
|--|---|-------------------------|-------|---------------------|-------|
| Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ³ | | Avance ⁴ | Notas |
| | | 2012 | 2013 | | |
| 1. Reclutamiento y Selección | | | | | |
| 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶ | $(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ via proceso de reclutamiento y selección} / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$ | 94,44 | 81,39 | 86,18 | |
| 1.2 Efectividad de la selección | $(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata via proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ via proceso de reclutamiento y selección}) * 100$ | 97,22 | 100 | 102,86 | 1 |
| 2. Rotación de Personal | | | | | |
| 2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva. | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 10,08 | 9,47 | 93,95 | |
| 2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación. | | | | | |
| • Funcionarios jubilados | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 0,79 | 0,00 | 0 | |
| • Funcionarios fallecidos | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$ | 0,00 | 0,00 | 0 | |
| • Retiros voluntarios | | | | | |
| ○ con incentivo al retiro | $(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$ | 0,40 | 0,00 | 0 | |
| ○ otros retiros voluntarios | $(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$ | 7,71 | 7,10 | 92,09 | |
| • Otros | $(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$ | 1,77 | 2,37 | 133,90 | |

3 La información corresponde al período Enero 2012 - Diciembre 2012 y Enero 2013 - Diciembre 2013, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2013.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ³ | | Avance ⁴ | Notas |
|---|--|-------------------------|-------|---------------------|-------|
| | | 2012 | 2013 | | |
| 2.3 Índice de recuperación de funcionarios | $\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t$ | 93,24 | 107,0 | 114,81 | |
| 3. Grado de Movilidad en el servicio | | | | | |
| 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal. | $(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$ | 0,00 | 0,00 | 0 | |
| 3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados. | $(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$ | 37,10 | 29,78 | 80,27 | |
| 4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal | | | | | |
| 4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva. | $(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$ | 87,29 | 79,34 | 90,89 | |
| 4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario. | $(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año } t / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t)$ | 23,39 | 35,62 | 152,29 | |
| 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷ | $(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$ | 0 | 0 | 0 | |
| 4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva. | $\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$ | 16,02 | 8,11 | 50,62 | |
| 5. Días No Trabajados | | | | | |
| 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo. | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). | $(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$ | 0,74 | 0,12 | 16,22 | |

7 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

8 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

| Indicadores | Fórmula de Cálculo | Resultados ³ | | Avance ⁴ | Notas |
|--|---|-------------------------|-------|---------------------|-------|
| | | 2012 | 2013 | | |
| • Licencias médicas de otro tipo ⁹ | $(N^{\circ} \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al } 1, \text{ año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$ | 0,42 | 0,02 | 4,76 | |
| 5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones. | $(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$ | 0,07 | 0,09 | 128,57 | |
| 6. Grado de Extensión de la Jornada | | | | | |
| Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario. | $(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$ | 0,08 | 1,67 | 2087,50 | |
| 7. Evaluación del Desempeño¹⁰ | | | | | |
| 7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones. | Porcentaje de funcionarios en Lista 1 | 99,90 | 99,32 | 99,42 | |
| | Porcentaje de funcionarios en Lista 2 | 0,10 | 0,42 | 420,00 | |
| | Porcentaje de funcionarios en Lista 3 | 0 | 0,26 | 0 | |
| | Porcentaje de funcionarios en Lista 4 | 0 | 0 | 0 | |
| 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado | SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. | SI | SI | | |
| 8. Política de Gestión de Personas | | | | | |
| Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta | SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. | SI | SI | | |

Nota:

1 Hubo 5 contratos no renovados, pero 3 de ellos fueron renuncias voluntarias y 2 por fin de reemplazo de pre y post natal.

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

12 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

| Cuadro 2 | | | |
|---|-------------------------|-----------------------|--------------|
| Ingresos y Gastos devengados año 2012 – 2013 | | | |
| Denominación | Monto Año 2012 | Monto Año 2013 | Notas |
| | M\$¹³ | M\$ | |
| INGRESOS | 120.298.540 | 107.321.340 | |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | | 200.000 | |
| INGRESOS DE OPERACIÓN | 315.797 | 283.319 | 1 |
| OTROS INGRESOS CORRIENTES | 878.715 | 7.695.856 | 2 |
| APORTE FISCAL | 119.006.215 | 99.127.599 | 3 |
| VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 24.256 | 14.566 | 4 |
| RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS | 73.557 | | |
| GASTOS | 161.919.559 | 147.370.731 | |
| GASTOS EN PERSONAL | 10.249.242 | 11.368.316 | |
| BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 6.113.508 | 5.651.298 | |
| PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL | 91.617 | 5.157 | |
| TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 102.533.741 | 96.740.220 | 5 |
| ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 1.022.404 | 793.891 | |
| SERVICIO DE LA DEUDA | 41.909.047 | 32.811.849 | 6 |
| RESULTADO | -41.621.019 | -40.049.391 | |

Notas:

1. Corresponden a ingresos originados por las inscripciones de cursos asociados a Franquicia Tributaria.
2. Los recursos corresponden a recuperación de licencias médicas, ingresos por multas y otros por procesos de fiscalización.
3. Durante el ejercicio presupuestario 2013, este Servicio Nacional percibió un 91.37% del Aporte Fiscal comprometido en la Ley de Presupuestos.
4. Corresponde a ingresos por venta de activos no financieros, dados de baja.
5. Existe una disminución del Subtítulo 24 respecto del año 2012, en virtud de la forma de devengar los recursos en términos contables.

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2013. El factor de actualización de las cifras del año 2012 es 1,01797128.

b) Comportamiento Presupuestario año 2013

| Cuadro 3 Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2013 | | | | | | | | |
|--|------|-------|---|--|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Subt. | Ítem | Asig. | Denominación | Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$) | Presupuesto Final ¹⁵ (M\$) | Ingresos y Gastos Devengados (M\$) | Diferencia ¹⁶ (M\$) | Notas ¹⁷ |
| | | | INGRESOS | 164.521.913 | 117.351.356 | 107.321.340 | 10.030.016 | |
| 05 | | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | | 200.000 | 200.000 | | 1 |
| | 01 | | Del Sector Privado | | 200.000 | 200.000 | | |
| | | 004 | Administradora del Fondo de Cesantía Solidario | | 200.000 | | 200.000 | |
| | | 999 | Otros. | | | 200.000 | -200.000 | |
| 07 | | | INGRESOS DE OPERACIÓN | 180.821 | 241.321 | 283.319 | -41.998 | 2 |
| 08 | | | OTROS INGRESOS CORRIENTES | 121.109 | 7.668.812 | 7.695.856 | -27.044 | 3 |
| | 01 | | Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas | 121.109 | 767.090 | 196.598 | 570.492 | |
| | 02 | | Multas y Sanciones Pecuniarias | | 213.215 | 277.329 | -64.114 | |
| | 99 | | Otros | | 6.688.507 | 7.221.929 | -533.422 | |
| 09 | | | APORTE FISCAL | 163.475.983 | 108.482.658 | 99.127.599 | 9.355.059 | 4 |
| | 01 | | Libre | 163.456.289 | 108.462.964 | 99.127.599 | 9.335.365 | |
| | 03 | | Servicio de la Deuda Externa | 19.694 | 19.694 | | 19.694 | |
| 10 | | | VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | | 14.565 | 14.566 | -1 | 5 |
| | 03 | | Vehículos | | 14.565 | 14.566 | -1 | |
| 14 | | | ENDEUDAMIENTO | 744.000 | 744.000 | | 744.000 | |
| | 02 | | Endeudamiento Externo | 744.000 | 744.000 | | 744.000 | |
| | | | GASTOS | 164.775.841 | 172.921.445 | 147.370.731 | 25.550.714 | |
| 21 | | | GASTOS EN PERSONAL | 8.924.803 | 11.471.979 | 11.368.316 | 103.663 | |
| 22 | | | BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO | 5.424.309 | 6.158.123 | 5.651.298 | 506.825 | 6 |
| 23 | | | PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL | | 5.158 | 5.157 | 1 | |
| | 03 | | Prestaciones Sociales del Empleador | | 5.158 | 5.157 | 1 | |

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2013.

16 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

17 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2013

| SubL. | Ítem | Asig. | Denominación | Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$) | Presupuesto Final ¹⁵ (M\$) | Ingresos y Gastos Devengados (M\$) | Diferencia ¹⁶ (M\$) | Notas ¹⁷ |
|------------------|------|-------|--|--|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| | | 001 | Indemnización de Cargo Fiscal | | 5.158 | 5.157 | 1 | |
| 24 | | | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 149.670.038 | 106.976.040 | 96.740.220 | 10.235.820 | 7 |
| | 01 | | Al Sector Privado | 145.573.822 | 103.062.738 | 92.920.523 | 10.142.215 | |
| | | 003 | Becas | 879.640 | 816.898 | 614.590 | 202.308 | |
| | | 004 | Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios | 1.800.750 | 1.608.075 | 1.394.202 | 213.873 | |
| | | 010 | Bono de Capacitación Trabajadores Activos | 6.174.000 | 4.100.000 | 2.560.129 | 1.539.871 | |
| | | 011 | Programa de Capacitación en Oficinos | 39.699.797 | 21.956.992 | 16.345.221 | 5.611.771 | |
| | | 090 | Programa de Formación en el Puesto de Trabajo | 11.833.500 | 2.900.000 | 2.497.591 | 402.409 | |
| | | 091 | Programa Organismo Técnicos de Capacitación Oficinos | 2.006.550 | 1.943.153 | 1.870.157 | 72.996 | |
| | | 266 | Programa de Intermediación Laboral | 4.630.500 | 3.700.000 | 3.699.758 | 242 | |
| | | 270 | Certificación de Competencias Laborales | 1.543.500 | 604.931 | 555.596 | 49.335 | |
| | | 442 | Seguros | 163.832 | 82.558 | 82.558 | | |
| | | 453 | Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338 | 47.599.962 | 41.670.919 | 40.120.919 | 1.550.000 | |
| | | 454 | Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595 | 26.861.714 | 22.806.677 | 22.805.847 | 829 | |
| | | 475 | Programa Mujeres Jefas de Hogar | 2.380.077 | 872.535 | 373.955 | 498.580 | |
| | 03 | | A Otras Entidades Públicas | 4.088.766 | 3.883.302 | 3.817.302 | 66.000 | |
| | | 257 | Programa de Becas | 4.088.766 | 3.883.302 | 3.817.302 | 66.000 | |
| | 07 | | A Organismos Internacionales | 7.450 | 30.000 | 2.395 | 27.605 | |
| 29 | | | ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS | 734.997 | 984.221 | 793.891 | 190.330 | 8 |
| | 04 | | Mobiliario y Otros | 126.937 | 126.937 | 126.541 | 396 | |
| | 05 | | Máquinas y Equipos | | 2.500 | 2.500 | | |
| | 06 | | Equipos Informáticos | 76.015 | 215.515 | 178.747 | 36.768 | |
| | 07 | | Programas Informáticos | 532.045 | 639.269 | 486.102 | 153.167 | |
| 34 | | | SERVICIO DE LA DEUDA | 21.694 | 47.325.924 | 32.811.849 | 14.514.075 | 9 |
| | 04 | | Intereses Deuda Externa | 19.694 | 19.694 | | 19.694 | |
| | 07 | | Deuda Flotante | 2.000 | 47.306.230 | 32.811.849 | 14.494.381 | |
| RESULTADO | | | | -253.928 | -55.570.089 | -40.049.391 | -15.520.698 | |

Notas:

1. En el subtítulo 05 se devengaron el 100% de los recursos transferidos por la AFC, para el financiamiento de las becas de apresto laboral.
2. Se registra un aumento en la recaudación de ingresos de operación, específicamente en lo relacionado a las autorizaciones de códigos de Franquicia Tributaria.
3. El monto recaudado en el Subtítulo 08, son exponencialmente superiores a los establecidos por la Ley inicial, correspondientes a una mayor recaudación por concepto de multas y/o reintegros originados a partir de los procesos de fiscalización.
4. Durante el ejercicio presupuestario 2013, este Servicio Nacional percibió un 91.37% del Aporte Fiscal comprometido en la Ley de Presupuestos.
5. En el Subtítulo 10 se registra la venta de un activo dado de baja.
6. Durante el ejercicio presupuestario se ejecutó el 92% de los recursos asignados al Subtítulo 22, aproximadamente 3 puntos más que el año 2012.
7. Durante el ejercicio presupuestario del año 2013, el Subtítulo 24 "Transferencias Corrientes", tuvo una ejecución del 90%.
8. En el ejercicio presupuestario del año 2013, en el Subtítulo 29 se logró ejecutar el 80.1% de los recursos asignados. La disminución respecto del año anterior está justificada porque la ejecución de los contratos sobrepasan el año calendario, no pudiendo pagar cuotas dentro de la contabilidad del año.
9. El saldo no devengado en el Subtítulo 34, corresponden a pagos y liberaciones de recursos no utilizados provenientes de ejercicios anteriores

c) Indicadores Financieros

| Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera | | | | | | | |
|---|---|------------------|------------------------|--------|--------|------------------------------------|-------|
| Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo ¹⁸ | | | Avance ¹⁹ 2013/ 2012 | Notas |
| | | | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| Comportamiento del Aporte Fiscal (AF) | AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰) | % | 117,6 | 106,82 | 150,69 | 1,41 | 1 |
| | (IP Ley inicial / IP devengados) | % | 18,48 | 80,17 | 3,78 | 0,04 | 2 |
| Comportamiento de los Ingresos Propios (IP) | (IP percibidos / IP devengados) | % | 100 | 100 | 100 | | |
| | (IP percibidos / Ley inicial) | % | 541,05 | 124,72 | 2647,5 | 21,22 | |
| Comportamiento de la Deuda Flotante (DF) | [DF/ Saldo final de caja] | % | 87,81 | 85,11 | 86,46 | 1,01 | |
| | (DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos) | % | 88,22 | 85,15 | 87,185 | 1,02 | |

Notas:

1. El aporte fiscal inicial del año 2013 fue de MM\$163.476, mientras que el aporte final alcanzó los MM\$108.483. Esto debido a que a partir del año 2013 solo se registró como devengado lo ingresado con documentación contable. Por tanto se hizo una proyección aproximada del gasto y se solicitó rebajar el aporte fiscal.
2. Se consideran como ingresos propios aquellos asociados a los Subtítulo 07, 08 y 10 de la Ley de Presupuestos del año 2013.

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2013. Los factores de actualización de las cifras de los años 2011 y 2012 son 1,04856870 y 1,01797128 respectivamente.

19 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

20 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

| Cuadro 5 | | | | |
|--|--|---------------|-------------|-------------|
| Análisis del Resultado Presupuestario 2013[1] | | | | |
| Código | Descripción | Saldo Inicial | Flujo Neto | Saldo Final |
| | FUENTES Y USOS | 55.580.091 | -40.049.383 | 15.530.708 |
| | Carteras Netas | | -14.928.822 | -14.928.822 |
| 115 | Deudores Presupuestarios | | | |
| 215 | Acreedores Presupuestarios | | -14.928.822 | -14.928.822 |
| | Disponibilidad Neta | 71.279.353 | -12.934.271 | 58.345.082 |
| 111 | Disponibilidades en Moneda Nacional | 71.279.353 | -12.934.271 | 58.345.082 |
| | Extrapresupuestario neto | -15.699.262 | -12.186.290 | -27.885.552 |
| 114 | Anticipo y Aplicación de Fondos | 165.348 | -100.259 | 65.089 |
| 116 | Ajustes a Disponibilidades | 494 | | 494 |
| 119 | Trasposos Interdependencias | | 44.058.712 | 44.058.712 |
| 214 | Depósitos a Terceros | -12.401.706 | 5.505.995 | -6.895.711 |
| 216 | Ajustes a Disponibilidades | -3.463.398 | -17.592.031 | -21.055.429 |
| 219 | Trasposos Interdependencias | | -44.058.707 | -44.058.707 |

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

| Cuadro 6 | | | | |
|--|-------------|-------------------|------------|---------------|
| Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2013 | | | | |
| Denominación | Ley Inicial | Presupuesto Final | Devengado | Observaciones |
| Programa de Capacitación en Oficios | 39.699.797 | 21.956.992 | 16.345.222 | 1 - 2 |
| Programa de Becas | 879.640 | 816.898 | 614.590 | 1 |
| Programa de Intermediación Laboral | 4.630.500 | 3.700.000 | 3.699.758 | 1 |
| Programa Mujeres Jefas de Hogar | 2.380.077 | 872.535 | 373.955 | 1 - 3 |
| Subsidio al Empleo Ley 20.338 | 47.599.962 | 41.670.919 | 40.120.920 | 1 - 4 |
| Subsidio Empleo a la Mujer Ley 20.595 | 26.861.714 | 22.806.677 | 22.805.848 | |
| Programa Formación en el Puesto de Trabajo | 11.833.500 | 2.900.000 | 2.497.592 | 1 - 5 |

Notas:

1. Este Servicio Nacional, el año 2013, realizó una proyección del gasto del Subtítulo 24, considerando como premisa solo aquellos recursos que efectivamente alcanzarían a ser facturados en el caso de los programas de capacitación a personas; y en los otros casos los efectivamente cobrados por las empresas o transferidos. Esto cambió una tendencia en Sence, debido a que en años anteriores se consideraban aquellos recursos devengados incluidos los que contemplaban la firma de convenios. En virtud de esto se ajustó el presupuesto según la proyección, disminuyendo el presupuesto asociado a este Subtítulo en un 29% aproximadamente.
2. En el Programa de Capacitación en Oficios, el compromiso presupuestario superó la asignación por Ley, debido a que se requería adjudicar cursos sectoriales, de modo de poder iniciar las capacitaciones en enero del año 2014.
3. Un 98% alcanzó en cuanto a los compromisos presupuestarios respecto del presupuesto inicial, en este caso se registró un sobre compromiso, tal como lo autoriza la glosa presupuestaria. Si bien es cierto el nivel de ejecución en cuanto al devengo contable, es bajo, esto sucedió principalmente porque los cursos iniciaron tarde y algunas licitaciones se declararon desiertas, debido a que no tenían ofertas por parte del mercado de la capacitación.
4. La diferencia entre el presupuesto inicial y final, se debió a la liquidación anual y pagos mensuales fueron inferiores, esto principalmente a la estabilidad en el mercado del trabajo y a su vez a la mejora en los ingresos de los jóvenes, los que cambian de tramos y el subsidio se disminuye proporcionalmente.
5. El año 2013, debido a la estabilidad del mercado del trabajo, el Programa Formación en un Puesto de Trabajo, no obtuvo los resultados esperados, dado que su principal objetivo es impulsar la contratación a jóvenes aprendices.

d) Transferencias²¹

| Cuadro 7 | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--------------------------|-------|
| Transferencias Corrientes | | | | | |
| Descripción | Presupuesto Inicial 2013 ²² (M\$) | Presupuesto Final 2013 ²³ (M\$) | Gasto Devengado (M\$) | Diferencia ²⁴ | Notas |
| TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO | | | | | |
| Gastos en Personal | | | | | |
| Bienes y Servicios de Consumo | | | | | |
| Inversión Real | | | | | |
| Otros | 145.573.822 | 103.062.738 | 92.920.523 | 10.142.215 | |
| TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS | | | | | |
| Gastos en Personal | | | | | |
| Bienes y Servicios de Consumo | | | | | |
| Inversión Real | | | | | |
| Otros ²⁵ | 4.088.766 | 3.883.302 | 3.817.302 | 66.000 | |
| TOTAL TRANSFERENCIAS | 149.662.588 | 106.946.040 | 96.737.825 | 10.208.215 | |

e) Inversiones²⁶

No aplica a este Servicio.

21 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

22 Corresponde al aprobado en el Congreso.

23 Corresponde al vigente al 31.12.2013.

24 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

25 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

26 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2013

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2013

| Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013 | | | | | | | | | | |
|--|--|---|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------|
| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " 2013 | Cum-ple SI/NO ²⁷ | % Cumpli-miento ²⁸ | Notas |
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | | | | |
| | | | | 7.3% | | | 9.4% | | | |
| | Porcentaje de personas colocadas en el mercado del trabajo (a través del Programa Formación en un Puesto de Trabajo y Programa de Intermediación Laboral), respecto del total de la población desocupada | (N° de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año t/N° total de personas desocupadas en el año t)*100 | % | (41535.0/570665.0)*100 | | | (51530.0/547540.0)*100 | | | |
| | | | | H: 7.9 | 16.3% | 12.7% | H: 10.6 | | | |
| Empleo | | | | (22459.0/282695.0)*100 | (82574.0/506815.0)*100 | (61147.0/481690.0)*100 | (27975.0/265180.0)*100 | SI | 134.86% | 1 |
| | | | | M: 6.6 | H: 0.0 | H: 0.0 | M: 8.4 | | | |
| | Enfoque de Género: | Hombres: | | (19076.0/287971.0)*100 | | | (23666.0/282360.0)*100 | | | |
| | SI | Mujeres: | | | M: 0.0 | M: 0.0 | 100 | | | |

²⁷ Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2013 es igual o superior a un 95% de la meta.

²⁸ Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2013 en relación a la meta 2013

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " 2013 | Cum-ple SI/NO ^{2/} | % Cumpli-miento ^{2B} | Notas |
|---|------------------|-------------------|------------------|--------------|---|--------------------|-------------|-----------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | | | | |
| | | | | Capacitación | <p align="center">(N° de personas que se encuentran cotizando en el Sistema Previsional en el año t, luego de 6 meses de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1/N° total de personas que aprobaron los cursos en el mismo programa al 31 de diciembre del año t-1)*100</p> <p align="center">Porcentaje de personas que se encuentran cotizando en el Sistema Previsional en el año t, luego de 6 meses de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios (Línea Especial de Jóvenes) al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total</p> | % | | | | |
| <p align="center">Hombres:</p> <p align="center">Mujeres:</p> | M: 44.2 | H: 0.0 | H: 0.0 | M: 40.0 | (681.0/1541.0)*100 | (447.0/1117.0)*100 | | | | |

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " 2013 | Cum-ple SI/NO ²⁷ | % Cumpli-miento ²⁸ | Notas |
|----------------------|--|--|------------------|-------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | 63.8% | | | 34.7% | | | |
| | | | | (196020.0/307478.0)*100 | | | (230000.0/662772.0)*100 | | | |
| | | (N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo/N° total de jóvenes que conforman la población objetivo)*100 | | H: 63.8 | | 38.5% | H: 35.9 | | | |
| Empleo | Porcentaje de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo en el año t en relación al total de jóvenes que conforman la población objetivo | | % | (118004.0/185102.0)*100 | | (255352.0/662772.0)*100 | (134550.0/374360.0)*100 | SI | 111.04% | 3 |
| | | | | M: 63.8 | H: 0.0 | H: 0.0 | M: 33.1 | | | |
| | Enfoque de Género: | Hombres: | | (78016.0/122376.0)*100 | | | (95450.0/88412.0)*100 | | | |
| | Si | Mujeres: | | | M: 0.0 | M: 0.0 | 100 | | | |
| | | (Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t/Promedio anual de trabajadores en el año t)*100 | | | | | | SI | 320.00% | 4 |
| | Tasa de Accidentabilidad por Accidentes del Trabajo | | % | 0.75% | | 0.50% | 1.60% | | | |
| | Enfoque de Género: | | | (4.00/534.00)*100 | | (3.00/598.00)*100 | (9.00/563.00)*100 | | | |
| | No | | | | 0.00% | 0.00% | | | | |

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " 2013 | Cumple SI/NO ²⁷ | % Cumplimiento ²⁸ | Notas |
|----------------------|--------------------|---|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | (N° de compromisos definidos en el Plan de Seguimiento de auditorías realizadas en año t-1 implementados y cumplidos en año t/N° total de compromisos definidos en Plan de Seguimiento de auditorías realizadas en año t-1)*100 | % | 68.40% | | 86.90% | 70.00% | SI | 124.14% | 5 |
| | Enfoque de Género: | | | (145.00/212.00)*100 | 0.00% | (199.00/229.00)*100 | (70.00/100.00)*100 | | | |
| | No | | | | | | | | | |
| | | | | 92.6% | | 90.0% | | | | |
| | | (Número de personas que aprueban un curso de capacitación en el año t/Total de personas que se inscriben en un curso de capacitación en el año t)*100 | % | (15267.0/16481.0)*100 | | (38790.0/43100.0)*100 | | SI | 96.13% | |
| | Enfoque de Género: | | | H: 94.3 | 88.8% | 86.5% | H: 91.6 | | | |
| | Si | | | (11004.0/11668.0)*100 | (17382.0/19585.0)*100 | (13030.0/15060.0)*100 | (27959.0/30513.0)*100 | | | |
| | | | | M: 88.6 | H: 0.0 | H: 0.0 | M: 86.1 | | | |
| | Hombres: | | | (4263.0/4813.0)*100 | | (10631.0/12587.0)*100 | | | | |
| | Mujeres: | | | 00 | M: 0.0 | M: 0.0 | 00 | | | |

Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2013

| Producto Estratégico | Nombre Indicador | Fórmula Indicador | Unidad de medida | Efectivo | | | Meta " 2013 | Cum-ple SI/NO ²⁷ | % Cumpli-miento ²⁸ | Notas |
|----------------------|--|---|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | | 2011 | 2012 | 2013 | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | Porcentaje de beneficiarios que desertan del programa de capacitación(Bono de Cap. para Trabajadores Activos y Mype, Mujeres Jefas de Hogar y Formación en oficinas), en relación al total personas inscritas en los programas de capacitación en el mismo año | (Número de beneficiarios que desertan de los cursos de capacitación en el año t/Total de beneficiarios inscritos en los cursos de capacitación en el año t)*100 | % | 9.6% | | | 12.0% | | | |
| | Enfoque de Género: | Hombres: | | (1033.0/10777.0)*100 | | | (6264.0/52200.0)*100 | | | |
| | Si | Mujeres: | | 0 | M: 0.0 | M: 0.0 | 0 | | | |
| | | | | H: 11.3 | 12.4% | 12.4% | H: 14.2 | SI | 97.01% | |
| | | | | (492.0/4349.0)*100 | (3470.0/27922.0)*100 | (2885.0/23322.0)*100 | (2983.0/21065.0)*100 | | | |
| | | | | 0 | 100 | 100 | 0 | | | |
| | | | | M: 8.4 | H: 0.0 | H: 0.0 | M: 10.5 | | | |
| | | | | (541.0/6428.0)*100 | | | (3281.0/31135.0)*100 | | | |
| | | | | 0 | M: 0.0 | M: 0.0 | 0 | | | |
| | Porcentaje de Procesos con tres o más ofertas válidas en el año t | (Porcentaje de Procesos con tres o más ofertas válidas en el año t /Total N° de casos de procesos participativos realizados en el año t)*100 | % | 60.09% | | 57.03% | 60.00% | SI | 95.05% | |
| | Enfoque de Género: | | | (131.00/218.00)*100 | | (73.00/128.00)*100 | (60.00/100.00)*100 | | | |
| | No | | | 00 | 0.00% | 0 | | | | |

Porcentaje de cumplimiento informado por el servicio: 100 %
Suma de ponderadores de metas no cumplidas con justificación válidas: 0%
Porcentaje de cumplimiento global del servicio: 100 %

Notas:

- 1.- El sobrecumplimiento se debe a la disminución de la desocupación lo que permite a las Oficinas de Intermediación Laboral aumentar las ofertas en puestos de trabajo y por lo tanto aumentar la colocación del Programa Intermediación Laboral, además de la mejora en la gestión propia de las Oficinas de Intermediación
- 2.- El sobrecumplimiento de la meta se debe principalmente a la disminución en la tasas de desocupación, lo que aumenta las probabilidades de inserción laboral de beneficiarios de estos Programas. Por otra parte el aumento de exigencias a los OTEC para la ejecución de una capacitación de calidad ha permitido que los beneficiarios cuenten con la preparación teórica y práctica adecuada a los requerimientos del mercado del trabajo.
- 3.- El sobrecumplimiento se debe a dos razones; a) Debido a modificación en el Decreto 28 que permitió que el requisito de pertenecer al quintil I y II sólo se revise al momento de solicitar el beneficio y no todos los meses, provocaba que la salida de beneficiarios del programa (aquellos que aumentaban su puntaje en la ficha de protección social de un mes a otro). b) .- Mejora en información entregada por web-service MIDEPLAN: Uno de los requisitos del subsidio, exigido al momento de realizar los pagos, es que los jóvenes tengan su licencia de enseñanza media al cumplir los 21 años. Por problemas con la información entregada por MIDEPLAN, antes muchos jóvenes eran extinguidos del subsidio por no contar con la licencia exigida, pero luego de unas mejoras en el web-service esta información fue optimizada y se pudo corroborar que efectivamente había muchos más jóvenes que contaban con la licencia y por ende disminuyó la tasa de extinción por esta razón.
- 4.- El Servicio ha desarrollado una estrategia de autocuidado en el puesto de trabajo, lo que ha permitido una disminución de los accidentes de trabajo.
- 5.- El sobrecumplimiento se debe a una estrategia desarrollada por la Unidad de Auditoría interna que consistió en metas mensuales de cumplimiento por Unidad con reportes informado al Director Nacional de SENCE y Ministerio del Trabajo, logrando con esto implementar una mayor cantidad de compromisos en relación a lo proyectado.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

| Cuadro 11 Cumplimiento de Gobierno año 2013 | | | |
|--|--|--|-----------------------------|
| Objetivo ²⁹ | Producto ³⁰ | Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula ³¹ | Evaluación ³² |
| Implementar completamente la Bolsa Nacional de Empleo | Implementar completamente la Bolsa, lograr interoperabilidad con todos los sistemas | Empleo | Cumplido |
| Conceder 30 mil cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo | Conceder 30 mil cupos del Programa Formación en el Puesto de Trabajo | Empleo | A tiempo en su cumplimiento |
| Integrar la capacitación entregada por SENCE al sistema de educación técnico profesional | Implementar la integración | Capacitación | A tiempo en su cumplimiento |
| Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el periodo 2010-2014, es decir 200.000 al año | Crear un millón de buenos empleos, con salarios justos, en el periodo 2010-2014, es decir 200.000 al año | Empleo | A tiempo en su cumplimiento |
| Apoyo a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables | Apoyar a instituciones de la sociedad civil exitosas en capacitar jóvenes vulnerables | Capacitación | Cumplido |
| Entregar Subsidio al Empleo Joven | Entregar subsidio | Empleo | Cumplido |
| Capacitación para mujeres que están fuera del mercado laboral | Capacitar a mujeres que están fuera del mercado laboral | Capacitación | Cumplido |
| Firmar convenios con todas las OMIL, para su fortalecimiento | Firmar convenios con todas las OMIL | Empleo | Cumplido |
| Enviar proyecto de ley que reforme el sistema de capacitaciones | Enviar proyecto de ley al Congreso | Capacitación | A tiempo en su cumplimiento |

29 Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un periodo de tiempo preciso.

30 Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

31 Corresponden a los productos estratégicos identificados en el formulario A1 de Definiciones Estratégicas.

32 Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2013

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2013

I. IDENTIFICACIÓN

| | | | |
|-------------------|--|-----------------|----|
| MINISTERIO | MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | PARTIDA | 15 |
| SERVICIO | SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO | CAPÍTULO | 05 |

II. FORMULACIÓN PMG

| Marco | Área de Mejoramiento | Sistemas | Objetivos de Gestión | | | | Ponderador | | Cumple | |
|------------------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------------|----|-----|----|------------|---------------------|--------|---------------------|
| | | | Etapas de Desarrollo o Estados de | | | | Prioridad | Ponderador asignado | | Ponderador obtenido |
| | | | I | II | III | IV | | | | |
| Marco Básico | Planificación / Control de Gestión | Descentralización | O | | | | Menor | 5.00% | 5.00% | ✓ |
| | | Equidad de Género | O | | | | Menor | 5.00% | 5.00% | ✓ |
| | Planificación y Control de Gestión | Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional | O | | | | Alta | 80.00% | 80.00% | ✓ |
| | Calidad de Atención de Usuarios | Sistema Seguridad de la Información | | | | O | Mediana | 10.00% | 0.00% | ✗ |
| Porcentaje Total de Cumplimiento : | | | | | | | | 90.00 | | |

Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

| Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2013 | | | | |
|--|--|--|---|--|
| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo ³³ | Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁴ | Incremento por Desempeño Colectivo ³⁵ |
| Unidad de Desarrollo Estratégico | 22 | 6 | 100% | 8% |
| Servicios internos | 62 | 9 | 96% | 8% |
| Departamento Jurídico | 23 | 6 | 98% | 8% |
| Departamento de Administración y | 54 | 4 | 100% | 8% |
| Departamento de Empleo y Capacitación | 22 | 4 | 100% | 8% |
| Departamento de Capacitación a | 21 | 3 | 99% | 8% |
| Unidad de Auditoría | 9 | 3 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Tarapacá | 13 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Antofagasta | 18 | 6 | 99% | 8% |
| Dirección Regional de Atacama | 14 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Coquimbo | 17 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Valparaíso | 30 | 6 | 99% | 8% |
| Dirección Regional de O'Higgins | 24 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Maule | 24 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Bío-Bío | 35 | 6 | 99% | 8% |
| Dirección Regional de Araucanía | 22 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Los Lagos | 20 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Aysén | 14 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Magallanes | 12 | 6 | 99% | 8% |
| Dirección Regional Metropolitana | 52 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Los Ríos | 14 | 6 | 100% | 8% |
| Dirección Regional de Arica y Parinacota | 13 | 6 | 100% | 8% |

33 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2013.

34 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

35 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 8: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

No existen proyectos de Ley en tramitación.

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

Durante el 2013 este Servicio recibió los siguientes reconocimientos:

- Mayo: Certificación del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) como servicio con Calidad de Vida laboral para trabajar. Es un reconocimiento a las organizaciones que han participado del programa "Trabajar con Calidad de Vida" y que incentivan el desarrollo continuo de las estrategias y acciones que se dirijan hacia la construcción o consolidación de una cultura preventiva en las organizaciones, basándose en el mejoramiento de la calidad de vida laboral.
- Octubre: La iniciativa "Optimización del proceso de cuadratura de recursos" presentada por un equipo de este Servicio, fue destacada entre los 10 finalistas del Concurso Desafío Chile Gestiona 2013, en donde se presentaron 209 iniciativas de innovación. el objetivo del "Desafío Chile Gestiona 2013" es reconocer la capacidad de innovación, creatividad y mejora de la gestión de los procesos desarrollados en los servicios públicos. Lo anterior abarca desde una simple mejora de un proceso administrativo hasta una ingeniosa innovación que mejore la eficacia y/o eficiencia de éstos o del servicio completo. Mediante este reconocimiento, se espera fomentar una cultura de mejoramiento continuo de la gestión al interior de todos los organismos gubernamentales, aportando a una mejor prestación de los servicios públicos.
- Diciembre: El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) hace un reconocimiento a la gestión del Comité Paritario de SENCE.