

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2014

MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISION SOCIAL

SERVICIO NACIONAL DE  
CAPACITACION Y EMPLEO

## Índice

1. Carta Presentación del Ministro del ramo .....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio.....	3
3. Resultados de la Gestión año 2014 .....	6
4. Desafíos para el año 2015 .....	16
5. Anexos .....	17
Anexo 1: Identificación de la Institución .....	18
a) Definiciones Estratégicas.....	18
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	20
c) Principales Autoridades .....	20
Anexo 2: Recursos Humanos.....	21
Anexo 3: Recursos Financieros .....	21
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 .....	37
Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	44
Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014.....	45
Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	48
Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	50
Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2014 .....	51
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	52

## 1. Carta presentación Ministra del Trabajo y Previsión Social

El principal ámbito de acción del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo durante el año 2014 fue el diseño, generación de normativa y ejecución del Plan Piloto del Programa de Formación en Oficios Más Capaz, el que se ejecutó en 29 comunas de siete regiones del país, a saber: Valparaíso, Maule, Metropolitana, Atacama, O'Higgins, Biobío y Los Lagos.

Esta es la iniciativa de capacitación e intermediación laboral más ambiciosa que se haya desarrollado en Chile hasta ahora, y busca beneficiar a 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes –de los cuales 20.000 corresponden a personas con discapacidad–, durante el período 2014 – 2018. El propósito de Más Capaz es apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de los sectores que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo, con lo cual se cumplen simultáneamente objetivos de equidad e inclusión social, objetivos estratégicos del gobierno.

El Plan Piloto permitió desplegar los componentes del programa, siendo su eje fundamental la capacitación en oficios que son demandados por los sectores productivos, de acuerdo a perfiles ocupacionales levantados por Chile Valora, con sus respectivos planes formativos validados por la industria. Los cursos tienen una duración entre 180 y 300 horas. El programa cuenta también con un componente de intermediación laboral que permitirá contar con los incentivos para hacerse cargo del proceso de colocación de los beneficiarios. Además, el programa contempla: a) Nivelación Escolar; b) Certificación de Competencias: para un grupo importante de los jóvenes y mujeres que hayan sido capacitados por el programa y que se inserten laboralmente; y c) Emprendimiento: 40.000 mujeres recibirán capacitación y asistencia técnica para desarrollar un emprendimiento. Adicionalmente, se ofrece la posibilidad de cuidado infantil para las mujeres que lo requieran y un sistema de tutorías orientado a facilitar la permanencia de los jóvenes durante todo el proceso de capacitación.

La escala del Programa Más Capaz impulsa la participación de nuevos ejecutores de capacitación, ampliando y mejorando la oferta formativa. Así, hoy existe oferta de Universidades, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Liceos de Enseñanza Media Técnico Profesional. Este año 2015, ya en régimen, el Programa espera capacitar a 75.000 personas.

La acción de SENCE posibilitó, a través de los distintos programas financiados con recursos propios del SENCE y de la Franquicia Tributaria, fueran capacitadas más de 915 mil personas a lo largo del país. Asimismo, 571 mil personas fueron beneficiadas por la vía de los programas de empleo, con lo cual la institución contribuye a generar capacitación para el desarrollo y mejores condiciones de empleabilidad en nuestro país, especialmente para aquellos compatriotas que más lo necesitan. De igual manera se pagó Subsidio al empleo joven a 258.623 personas y Subsidio al empleo mujer a 234.403 beneficiarias.

A continuación se presenta el Balance de Gestión Integral del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2014, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.



  
**JAVIERA BLANCO SUÁREZ**  
**MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo 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 al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que se encuentran ocupados, personas desocupadas y económicamente inactivas, a través de un sistema de formación de pertinencia y calidad, mecanismos de intermediación laboral y de regulación del Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral.”

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 sociales de capacitación.
- c) Promover y coordinar actividades de orientación ocupacional a las trabajadoras y trabajadores, principalmente a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
- d) Fomentar la calidad de los servicios que presentan las instituciones intermedias (OTIC) y ejecutoras de capacitación (OTEC).

Para desempeñar sus funciones y contribuir al logro de sus objetivos, SENCE se encuentra organizado en una estructura acorde a tales desafíos, con una dotación de 516 funcionarios a lo largo de todo el territorio nacional, siendo un 58% mujeres y un 42% hombres.

El presupuesto final decretado por Ley para el Servicio en el año 2014 fue de M\$172.579.189.- Es en este contexto que SENCE ejecuta los diversos Programas de Capacitación y Empleo para lograr sus objetivos y dar cumplimiento a su misión. 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 2014, 915.681 personas a lo largo de Chile participaron de cursos de capacitación, a través de los distintos programas financiados con recursos propios de SENCE y de la Franquicia Tributaria. De ellos, 520.943 corresponden a hombres y 394.738 a mujeres. En materia de Empleo, cerca de 571 mil personas participaron de estos programas, destacándose el aumento del 66%, respecto al año anterior, en la cobertura del programa Subsidio al Empleo de la Mujer, beneficiando a más de 234 mil mujeres de escasos recursos.

Cabe destacar que este Servicio, debe cumplir con las medidas n° 19 y 20 establecidas en el Programa de Gobierno 2014 – 2018, que mandatan la creación de programas de capacitación que permitan incrementar la participación laboral de mujeres y jóvenes vulnerables, incluyendo especialmente a jóvenes en situación de discapacidad. Es en este contexto se crea el programa

Más Capaz, que durante el 2014 implementó su Fase Piloto en siete regiones: Atacama, Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Bío Bío y Los Lagos, en donde se ejecutaron 3.020 cupos.

Igualmente con el fin de entregar una capacitación de calidad y pertinente con los requerimientos de los sectores productivos, SENCE ajustó su oferta formativa a planes formativos diseñados bajo el enfoque de competencias y que a su vez responden a perfiles de competencias levantados por Chile Valora. Del total de perfiles diseñados el 2014, 105 fueron entregados por Chile Valora y otros 200 por SENCE, a través de consultoras externas. En esta misma línea, se creó el Registro de Infraestructura de Organismos Capacitadores, que representa un estándar de proveedores que asegura la calidad en la provisión de sus servicios, y se desarrolló el Registro de Relatores que dispondrá de manera permanente a relatores acreditados para dictar los cursos de capacitación y permitirá a acceder a ellos los distintos OTEC y fundaciones, el que será implementado al finalizar el primer semestre del 2015.

En términos presupuestarios, el Servicio logró un 93% de ejecución del presupuesto del Subtítulo 24, asociado a Capacitación y Empleo, con una inversión total de M\$127.594.617, en donde los programas de capacitación alcanzaron una ejecución del 85% del presupuesto final, M\$ 42.815.245.-, en donde las líneas que contribuyen mayoritariamente en términos de cobertura son Capacitación en Oficios y el Bono para Trabajadores Activos. Por su parte los programas de Empleo alcanzaron una participación de 78.227 personas, lo que corresponde a un 153 % del total programado, alcanzando una ejecución presupuestaria del 97%. En materia de Subsidios de Empleo, el Subsidio al Empleo Joven y el Subsidio Empleo a la Mujer alcanzaron la cobertura total de 493.026 beneficiarios, con una inversión de recursos que ascendió a M\$ 80.999.789.- aumentándose en un 44% la cobertura año 2013.

Dentro de los desafíos para el año 2015 en materia de Capacitación, se contempla un gasto total de M\$120.675.338, el que respecto al año 2014 tiene una variación del 102%, proyectándose una cobertura aproximada de 100.000 capacitaciones para el año, de las cuales 75.000 capacitaciones corresponden al nuevo Programa Más Capaz, el cual contempla capacitar a 450.000 jóvenes y mujeres al año 2018. Así también, se destaca la presentación de un proyecto de ley que ampliará progresivamente la cobertura del Subsidio al empleo femenino al 50% más vulnerable en el 2016. También el Servicio continuará trabajando para desarrollar el nuevo Sistema de Intermediación Laboral con el fin de incorporar a las personas desempleadas al mercado laboral, y que a partir de éste se orienten las necesidades de formación que existan en el mercado laboral y asimismo, se continuará con el diseño y ajuste de planes formativos, en esta línea se espera desarrollar un total de 280 planes formativos que amplien aún más la oferta formativa del programa Más Capaz, que estará alineada con los requerimientos de la industria, propendiendo con ello a la inserción laboral de nuestros beneficiarios.



**PEDRO GOIC BOROEVIC**  
DIRECTOR NACIONAL

### 3. Resultados de la Gestión año 2014

#### 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

**Resultado Global:** El ejercicio 2014 alcanzó una ejecución de un 93% sobre el presupuesto final del Subtítulo 24, Transferencias Corrientes, subtítulo que concentra tanto los programas de Capacitación como los asociados a Empleo. Así también, en relación a las metas de cobertura establecidas, se logró un nivel de cumplimiento que alcanzó el 114%, con una cobertura total de 626.451 beneficiarios de los distintos programas. Lo anterior, se expone en el siguiente cuadro:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
	60.103	51.686	86%	30.076	21.610	\$ 42.815.245	\$ 36.401.447	85%
Becas	6.332	6.909	109%	5.627	1.282	\$ 3.168.347	\$ 2.665.179	84%
Bono De Capacitación Empresa y Negocio	6.160	6.213	101%	4.980	1.233	\$ 1.824.212	\$ 1.605.623	88%
Bono De Capacitación para Trabajadores Activos	11.600	11.875	102%	5.856	6.019	\$ 4.039.032	\$ 3.796.839	94%
Programa De Capacitación En Oficinas	21.308	14.341	67%	6.671	7.670	\$ 26.537.103	\$ 21.191.822	80%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	1.804	2.299	127%	2.299	-	\$ 1.702.694	\$ 1.603.564	94%
Becas Transferencias al Sector Público	9.674	7.029	73%	2.107	4.922	\$ 5.543.857	\$ 5.538.420	100%
Piloto Más Capaz (*1)	3.225	3.020	94%	2.536	484			

GESTIÓN PRESUPUESTARIA EMPLEO AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
	483.026	571.253	118%	406.133	165.120	\$ 92.514.216	\$ 89.886.795	97%
Programa De Formación En El Puesto de Trabajo	5.112	5.381	105%	2.681	2.700	\$ 4.900.000	\$ 4.028.493	94%
Programa de Intermediación Laboral	45.840	72.846	159%	30.417	42.429	\$ 4.870.374	\$ 4.858.513	100%
Subsidio al Empleo Joven , Ley N° 20.238	241.500	258.623	107%	138.632	119.991	\$ 44.121.865	\$ 43.425.002	98%
Subsidio Empleo a la Mujer-Ley 20.595	190.574	234.403	123%	234.403	-	\$ 39.221.977	\$ 37.574.787	96%

OTROS GESTIÓN PRESUPUESTARIA 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
				\$ 1.494.711	\$ 1.306.375	87%
Certificación de Competencias Laborales	4.203	3.512	84%	\$ 1.304.212	\$ 1.197.065	92%
Seguros				\$ 167.435	\$ 94.547	56%
A organismos Internacionales				\$ 23.064	\$ 14.763	64%

GESTIÓN PRESUPUESTARIA SUBTITULO 24 AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
	547.332	626.451	114%	436.209	186.730	\$ 136.824.172	\$ 127.594.617	93%

OTROS PROGRAMAS EJECUTADOS AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios
Franquicia Tributaria	0	838.340		348.322	490.018
Becas Laborales		25.655		-	-
Contratación Empleo Directo Mejor Trabajo	16.638	14.651	88%	-	-

\* 1: Piloto Más Capaz no considera asignación presupuestaria específica durante el año 2014, por lo que el Piloto fue financiado por los siguientes programas del Subt.24: Capacitación en Oficinas (M\$ 895.151.-); Certificación De Competencias Laborales (M\$ 200.000.-); Becas Transferencias Sector Público (M\$ 2.618.775).- Comprende lneas jóvenes y mujeres.

**Piloto Más Capaz 2014:** Para dar cumplimiento a las medidas presidenciales N° 19 y 20 se crea el Programa Más Capaz, programa de formación en oficios que tiene por objetivo contribuir al acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y jóvenes vulnerables, considerando también a jóvenes con discapacidad, mediante la capacitación técnica, desarrollo de habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad.

Durante el año 2014 se diseñó el Programa Más Capaz y comenzó la ejecución de su fase piloto, ya que dicho diseño formaba parte de las 56 medidas presidenciales para los primeros 100 días de gobierno. La finalidad de la ejecución bajo la modalidad de piloto fue determinar el funcionamiento de ciertos componentes, pensando en la identificación de facilitadores y nudos críticos para asegurar el cumplimiento de las metas.

El piloto se implementó en las regiones de Valparaíso, Maule y Metropolitana, ampliándose posteriormente (noviembre de 2014) a las regiones de Atacama, O'Higgins, Bío Bío, Los Lagos y cuatro comunas más de la Región Metropolitana, abarcando en total 29 comunas con 159 cursos para un total de 3.225 cupos para jóvenes y mujeres. El presupuesto total asociado a estos cursos superó los \$ 3.700 millones a ser ejecutados entre los años 2014 y 2015. Si se realiza el cálculo por participante se tiene que el costo promedio por persona fue de \$1.158.769 aproximadamente, incluyendo fase lectiva, subsidios, práctica e intermediación laboral y varía regionalmente dependiendo de las horas de los cursos que cada región está impartiendo.

La ejecución de los Pilotos +Capaz para jóvenes con discapacidad se implementó a través de dos programas existentes en SENCE (Becas Laborales y Formación para el Trabajo), mediante licitaciones especiales, así como del reconocimiento de cursos con estándar +Capaz en las regiones de Valparaíso, Maule y Metropolitana.

A continuación se presenta el desglose del presupuesto aportado por cada asignación del subtítulo 24 al Piloto Más Capaz:

PILOTO MAS CAPAZ 2014 / PRESUPUESTO		
Subt.24	Denominación	Presupuesto (M\$)
24.01.011	Programa de Capacitación en Oficios / Piloto OTEC	895.151
24.01.270	Certificación de Competencias Laborales / Chile Valora	200.000
24.03.257	Transferencias Sector Público / Liceos Técnicos Profesionales	2.618.775
TOTAL PRESUPUESTO ASIGNADO		3.713.926

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea piloto:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO	Cupos		% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios
	Asignados	Ejecutados			
Piloto Más Capaz 2014 (*1)	3.225	3.020	94%	2.536	484

## 3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

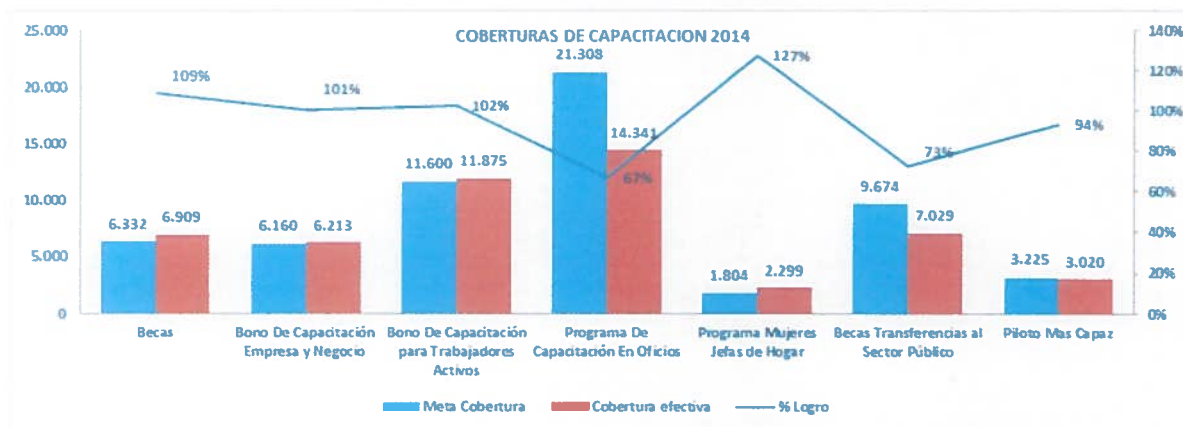
### 1.- Programas de Capacitación.

Las líneas programáticas de capacitación tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, mediante la entrega de formación en competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él.

La capacitación de SENCE se realiza con recursos provenientes del subtítulo 24 de la Ley de Presupuestos y de la Franquicia Tributaria. Durante el 2014, 915.478 participaron en los programas de capacitación impartidos a nivel nacional.

En lo que respecta a Capacitación financiada con recursos propios, se contó con un presupuesto de M\$ 42.815.245, y su ejecución ascendió a un 85%. Los cupos programados a estas líneas alcanzaron los 60.103, de los cuales se ejecutaron 51.686, beneficiando a 30.076 mujeres y 21.610 hombres. Si bien se logra un 85% de cumplimiento, parte de la ejecución efectiva corresponde a un

remanente de cursos año 2013 que no fue posible ejecutar en virtud de la fecha de adjudicación y la duración de los cursos, situación que es inherente a estas líneas programáticas.



**1.1.- Becas:** Tienen como objetivo la capacitación de personas vulnerables para aumentar su empleabilidad, movilidad laboral y favorecer la inserción laboral de personas cesantes. Durante el periodo informado, complementaron a esta asignación presupuestaria la creación de Becas específicas, lo cual involucró un aumento al presupuesto original de la asignación en un 124%. A continuación se exponen las Becas ejecutadas en el ejercicio:

Tipo de Beca	Objetivo
<b>Becas Fondo de Cesantía Solidario</b>	Capacitación de personas vulnerables para aumentar su empleabilidad, movilidad laboral y favorecer la inserción laboral de personas cesantes
<b>Becas Agrícolas</b>	Población del sector agrícola afectada por la sequía en la Región de Coquimbo
<b>Becas Iquique</b>	Brindar herramientas de capacitación a trabajadores Portuarios afectados por el terremoto, y que perdieron sus fuentes laborales
<b>Becas Lebu</b>	Disminuir el alto nivel de desempleo en la Provincia de Arauco, específicamente en su capital, Lebu
<b>Becas Tirúa</b>	Capacitación de hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad, con salida dependiente o independiente, por encontrarse en zona de alto índice de desempleo.
<b>Becas Coronel</b>	Capacitación para trabajadores transtorios marítimos y portuarios del Puerto Schwager, afectados por la paralización de centrales eléctricas Booamina II y Booamina I, lo cual generó el establecimiento de turnos de trabajo y necesidad de planificar el retiro laboral de dichos trabajadores, dejándolos en condiciones de vulnerabilidad social
<b>Becas Coquimbo</b>	Entregar conocimiento y desarrollar habilidades, a socios y familiares de socios de las comunidades agrícolas y a ex trabajadores afectados por la sequía, facilitando su inserción laboral y/o emprendimiento.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Becas	6.332	6.909	109%	5.627	1.282	\$ 3.168.347	\$ 2.665.179	84%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
3.768	3.670	3.573	6.909

**1.2.- Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios:** 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 y reducción de sus brechas de productividad.

La cobertura original del programa 2014, fue aumentada en el cuarto trimestre del año, debido a la mayor ejecución y demanda del programa, aumentando la cobertura original de 2.656 a 6.160 cupos, incrementando el presupuesto original asignado en un 153%.



El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO	Cupos	Cupos	% Cupos	Mujeres	Hombres	Presupuesto	Presupuesto	% Presupuesto
2014	Asignados	Ejecutados	Ejecutados	Beneficiarias	Beneficiarios	(M\$)	Ejecutado (M\$)	Ejecutado
Bono De Capacitación Empresa y Negocio	6.160	6.213	101%	4.980	1.233	\$ 1.824.212	\$ 1.605.623	88%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
18.739	12.273	5.659	6.213

**1.3.- Bono de Capacitación Trabajadores Activos:** Su objetivo es aumentar la empleabilidad y movilidad laboral de los trabajadores, mediante capacitación, para de esta forma mejorar sus competencias laborales. Durante el cuarto trimestre del año, se amplía la meta anual de cobertura, creciendo de 10.156 a 11.600 cupos.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO	Cupos	Cupos	% Cupos	Mujeres	Hombres	Presupuesto	Presupuesto	% Presupuesto
2014	Asignados	Ejecutados	Ejecutados	Beneficiarias	Beneficiarios	(M\$)	Ejecutado (M\$)	Ejecutado
Bono De Capacitación para Trabajadores Activos	11.600	11.875	102%	5.856	6.019	\$ 4.039.032	\$ 3.796.839	94%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
37.488	23.236	15.632	11.875

**1.4.- Programa de Capacitación en Oficios (Formación para el Trabajo):** El Programa tiene por objeto generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos. Una de sus características esenciales es que se trata de un programa integral, con una duración promedio de 500 horas, a lo largo de 6 meses aproximadamente, que no sólo considera la formación en un oficio, sino también, competencias transversales.

El programa cuenta con dos líneas de acción, en las cuales fueron capacitados 14.341 personas, 7.670 hombres y 6.671 mujeres, las cuales se detallan a continuación:

a) **Formación para el Trabajo Registro Especial**, cuya capacitación cuenta con una fase formativa con salida dependiente (práctica laboral y posterior intermediación para lograr la empleabilidad) o un proyecto para emprendimiento, en el cual los oferentes de capacitación son un grupo acotado de OTEC inscritas en el Registro Especial (fundaciones sin fines de lucro). El año 2014 se logra una cobertura efectiva equivalente a 12.473 beneficiarios. Si bien la cobertura solo alcanza un 73% de la meta, esto responde básicamente a la estructura de duración de los cursos, los cuales exceden el año calendario y su ejecución se verá materializada el año 2015.

b) **Formación para el Trabajo Sectoriales**, su objetivo es entregar una capacitación en oficios que permita adquirir destrezas necesarias y generar mayores competencias laborales, de acuerdo a requerimientos concretos de los sectores productivos, tales como: Minería, Transporte, Forestal entre otros. 1.868 personas participaron a través de esta línea, logrando un 44% de la cobertura, porcentaje de cumplimiento que responde básicamente a la estructura de duración de los cursos, los cuales exceden el año calendario, cuya ejecución se verá materializada el año 2015.

El año 2014 contempló además la ejecución de cursos provenientes del año 2013, los cuales no alcanzaron a terminar en el año calendario y técnicamente su ejecución y pago deben ser

materializado con presupuesto 2014. Esta situación inherente a esta línea programática, motiva la reducción presupuestaria de esta asignación, rebajando el Presupuesto inicial en M\$ 21.872.897.-, quedando como presupuesto final M\$26.537.103.-.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Programa De Capacitación En Oficios	21.308	14.341	67%	6.671	7.670	\$ 26.537.103	\$ 21.191.822	80%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
11.242	14.792	22.699	14.341

**1.5.- Programa Mujeres Jefas de Hogar:** El objetivo general del programa es mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres inscritas en el programa "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar" del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), a través de instrumentos de capacitación en oficios, con salida al mercado laboral o emprendimiento.

Se estableció una meta de 1.804 cupos, cumpliéndose en un 100%. Es dable indicar que a dicha ejecución se agrega un remanente año 2013 el cual fue ejecutado el año 2014, alcanzando una cobertura efectiva para el año de 2.299 cupos.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Programa Mujeres Jefas de Hogar	1.804	2.299	127%	2.299	-	\$ 1.702.694	\$ 1.603.564	94%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
5.454	2.342	1.730	2.299

**1.6.- Becas Transferencias Sector Público:** El objetivo general del programa es complementar las acciones propias de las instituciones en convenio con SENCE (SENAME, Gendarmería, las tres ramas de las FF.AA, INDAP) con capacitación para el empleo que entreguen herramientas para facilitar la posterior inserción laboral. Durante el 2014 participaron 7.029 personas, 4.922 hombres y 2.107 mujeres, alcanzando un 73% de la cobertura determinada para el ejercicio 2014, en virtud a que cuatro de seis instituciones públicas se han acogido a la cláusula contenida en el convenio, que faculta a estas, previa solicitud fundamentada, para la prórroga de la ejecución de los cursos del año 2014 hasta el 30 de marzo de 2015, lo cual impacta en la cobertura efectiva de la línea para el año informado.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA CAPACITACION AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Becas Transferencias al Sector Público	9.674	7.029	73%	2.107	4.922	\$ 5.543.857	\$ 5.538.420	100%

Cobertura Instituciones Participantes año 2014						
Armada	Ejército	Fuerzas Aérea	Gendarmería	SENAME	Indap	Total
551	1.212	299	1.668	272	3.027	7.029

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
12.547	13.706	9.114	7.029

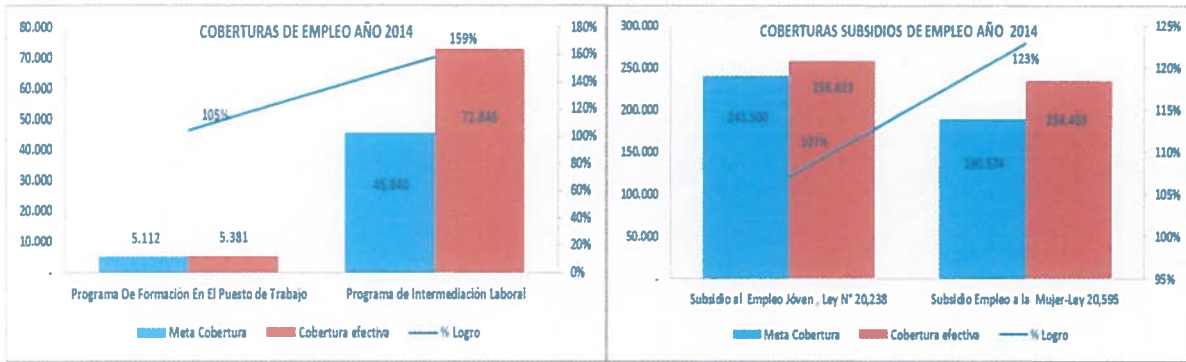
**1.7.- Franquicia Tributaria:** La Franquicia Tributaria es un incentivo tributario que permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles. La empresa puede administrar directamente la franquicia tributaria o hacerlo a través de un OTIC que actúa como ente intermediario entre la empresa aportante y los OTEC. Adicionalmente la capacitación la puede realizar directamente la empresa, o bien contratando los servicios de un OTEC acreditado en SENCE. En ambos casos el SENCE debe aprobar previamente el curso a impartir.

Durante el año 2014 se capacitaron bajo este incentivo 838.340 personas, 490.018 hombres y 348.322 mujeres, un 16% menos que el año 2013, debido al conjunto de medidas implementadas a fines del año 2013, tales como el cambio y diferenciación en el valor hora (\$5.000 para capacitaciones presenciales y \$2.000 para capacitaciones e-learning), implementación del plazo de tres días para comunicar los cursos como medida para complementar el proceso de puesta en marcha del Libro de Clases Electrónico, la observación por pertinencia a cursos de habilidades blandas y calidad de vida, y el establecimiento del mínimo de 16 horas para todos los cursos realizados mediante la franquicia tributaria; medidas que actualmente se encuentran en proceso de revisión por parte del Servicio.

**1.8.- Becas Laborales:** Este programa se ejecuta con cargo a los remanentes de la Franquicia Tributaria. A través de este programa, SENCE logra focalizar la capacitación en grupos de vulnerabilidad extrema, que generalmente están fuera del foco de los programas de capacitación ejecutados con presupuesto regular. Su objetivo es mejorar las competencias laborales y facilitar el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo a trabajadores/as de menor calificación y remuneración, que se desempeñen en empresas que no sean adherentes ni aportantes de los OTIC y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez. La población objetivo está compuesta por hombres y mujeres entre 18 y 65 años pertenecientes a los tres primeros quintiles según ficha de protección social. Su fuente de financiamiento es mediante fondo concursable, donde se establece un monto máximo de 250 millones por entidad requirente. Así, para el año analizado, se amplía la utilización del instrumento, generando mayor y mejor acceso a las Entidades Requirentes, capacitándose 25.655 personas.

## **2.- Programas de 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 año 2014, 78.227 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 153,5% y una inversión total de M\$8.887.006. Con respecto a la entrega de subsidios, 493.026 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 97,2%, con un gasto efectivo de M\$80.999.791.-.

El detalle de las asignaciones de la Ley de Presupuestos 2014 asociadas con Empleo se detallan a continuación:

**2.1.- Programa de Formación en el Puesto de Trabajo:** Tiene por objeto generar empleabilidad al aprendiz (trabajador contratado) y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permiten a la persona llevar a cabo una ocupación. Está dirigido a hombres y mujeres, mayores de 15 y menores de 25 años de edad.

Durante el año 2014 fueron contratadas 5.381 personas, de las cuales 3.582 son de la Línea Jóvenes Aprendices, 1.545 de la Línea Subsidio Agrícola y 254 de la Línea Desempleados. La mayor cantidad de contrataciones se dieron en los sectores actividades inmobiliarias (32.60%), empresariales y de alquiler, comercio al por mayor y menor; repuestos vehículos automotores/enseres domésticos (21.29%), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (10.18%), explotación de minas y canteras (8.50%) e industrias manufactureras no metálicas (8.29%). Si bien se alcanza un 94% de la ejecución sobre el presupuesto final, esto se debe a la estructura del programa, el cual contempla pagos mensuales por cada aprendiz, bajo contratos mínimos de seis meses, los cuales exceden el año presupuestario.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA EMPLEO AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Programa De Formación En El Puesto de Trabajo	5.112	5.381	105%	2.681	2.700	\$ 4.300.000	\$ 4.028.493	94%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
6.541	7.761	4.242	5.381

**2.2.- Programa de Intermediación Laboral:** 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 72.846 personas de una meta de 45.840, alcanzando un 159% de sobre cumplimiento, producto de las condiciones favorables del mercado laboral y a mejoras instaladas en la gestión OMIL.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA EMPLEO AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Programa de Intermediación Laboral	45.840	72.846	159%	30.417	42.429	\$ 4.870.374	\$ 4.858.513	100%

COBERTURA EFECTIVA COMPARATIVA EJERCICIOS ANTERIORES			
Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
36.283	47.080	56.905	72.846

**2.3.- Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20.238:** Su objetivo es entregar un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras que perciben bajos salarios, apoyando además a quienes los contratan. La población objetivo la componen trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios, es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población, ahora bien, el subsidio se mantiene en la medida que el beneficiario se mantenga dentro del rango etario señalado y su remuneración no supere el límite legal establecido.

Su pago puede ser en modalidad anual o mensual, según la opción que el trabajador escoja al momento de postular. Una vez aprobado el pago mensual del Subsidio al Empleo Joven, este se cancelará con un desfase de tres meses, el último día hábil del mes. Para los empleadores el subsidio siempre será mensual. Cuando un trabajador tiene más de 1 empleador el beneficio se distribuye en la misma proporción de las remuneraciones.

El uso de este subsidio ha tenido considerables aumentos tanto en sus concesiones como en el nivel de postulaciones al programa entre el año 2013 y 2014. Por otra parte, se constata que las barreras de entrada al programa (medios de postulación o solicitud de pago) no están limitadas, ya que se encuentra disponible durante todo el año.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA EMPLEO AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Subsidio al Empleo Joven, Ley N° 20,238	241.500	258.623	107%	138.632	119.991	\$ 44.121.865	\$ 43.425.002	98%

**2.4.- Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595:** Su propósito es incentivar la contratación de mujeres entre 25 y 60 años de edad, que pertenezcan al segmento del 40%<sup>1</sup> 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, no obstante, el subsidio se mantiene en la medida que la beneficiaria se encuentre dentro del rango etario señalado y su remuneración no supere el límite legal establecido.

<sup>1</sup> En el año 2014 el subsidio se dirigió al 35% más vulnerable de la población y para el 2015 se amplía a un 40%.

El pago al empleador será siempre mensual y para la trabajadora será, por regla general, anual, y se pagará el segundo semestre del año siguiente al que se recibieron los ingresos. En el caso de la trabajadora dependiente, podrá solicitar anticipos mensuales al momento de presentar su solicitud.

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 año 2014, 234.403 mujeres recibieron este beneficio, lo que implica un aumento del 49,78% respecto de las 156.496 mujeres del año 2013, alcanzado por el programa. La ejecución presupuestaria alcanzó un 96%, con un gasto de M\$37.574.788. En el año se registró un aumento de un 73% en las postulaciones de trabajadoras respecto de las recepcionadas en 2013, incremento que se explica en el aumento del puntaje de focalización, de 98 a 104 puntos, y por la difusión del beneficio particularmente en el mes de mayo.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

GESTIÓN PRESUPUESTARIA EMPLEO AÑO 2014	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Mujeres Beneficiarias	Hombres Beneficiarios	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
Subsidio Empleo a la Mujer-Ley 20.595	190.574	234.403	123%	234.403	-	\$ 39.221.977	\$ 37.574.787	96%

### **2.5.- Contratación Empleo Directo Mejor Trabajo (Programa de Inversión en la Comunidad):**

Tiene como objetivo el financiamiento de obras en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en el uso de mano de obra, contratada al efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social transfiere recursos a SENCE para que gestione este programa, identificando necesidades a nivel local y velando por la ejecución de los proyectos, ya sea a través de organizaciones sin fines de lucro que son seleccionados vía procesos de concurso público. La población objetivo del programa se focaliza en población desocupada, mayor de 18 años, que viva en comunas o regiones con tasas de desempleo superior al promedio nacional, y que esté registrada en la respectiva OMIL.

Dado que es una herramienta para mitigar el desempleo y está definido por la contingencia, no lleva asociada una meta de ejecución, pero sí es posible medir la efectividad de los cupos asignados respecto de los cupos ejecutados, los cuales en términos generales durante el año 2014 ofrecieron un rendimiento a razón del 90%, lo que se tradujo en 14.651 cupos.

### **3.- Otros Aspectos relevantes de la gestión**

**3.1.- Certificación de Competencias Laborales:** Este programa es financiado con cargo al subtítulo 24 de SENCE. Su objetivo es facilitar la evaluación y/o certificación de competencias laborales de trabajadores, en base a los perfiles vigentes del catálogo de Chile Valora.

La población objetivo del programa corresponde a trabajadores dependientes o independientes, cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, hombres y mujeres, mayores de 18 años que tengan experiencias laboral, independientemente de cómo ésta haya sido adquirida, y que deseen ser evaluados en perfiles ocupacionales existentes en el Catálogo de Chile Valora, los que deben tener asociados Centros Acreditados de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en condiciones de realizar el proceso de evaluación.

Un total de 3.512 personas fueron evaluadas, certificándose 3.355 personas.

El siguiente cuadro expone la gestión alcanzada en esta línea programática:

Certificación de Competencias Laborales	Cupos Asignados	Cupos Ejecutados	% Cupos Ejecutados	Presupuesto (M\$)	Presupuesto Ejecutado (M\$)	% Presupuesto Ejecutado
	4.203	3.512	84%	\$ 1.304.212	\$ 1.197.065	92%

### 3.3.- Calidad y pertinencia

Durante el 2014 gran parte de la oferta formativa de los programas de capacitación de SENCE, se ajustó a un plan formativo diseñado bajo el enfoque de competencias y que a su vez responde a un perfil de competencias levantado por Chile Valora. Del total de perfiles diseñados el 2014, 105 fueron entregados por Chile Valora y SENCE los validó técnicamente, y asimismo, 200 fueron diseñados por SENCE a través de consultoras externas. Los planes formativos presentan un fuerte dinamismo en su diseño para poder responder a los distintos requerimientos del Servicio y su entorno y de esta manera entregar una capacitación de calidad y pertinente.

Para definir esta oferta formativa, se realizó un levantamiento de ocupaciones a lo largo del país, que arrojó requerimientos de 526 ocupaciones en 156 sectores productivos, a partir del desarrollo de 137 mesas de trabajo. A esta cifra se suman 93 requerimientos de formación ocupacional de instituciones públicas. Igualmente, cabe destacar la implementación en octubre del Registro de Infraestructura de Organismos Capacitadores, dado que representa un estándar de proveedores que asegura la calidad en la provisión de sus servicios. Tanto las personas que efectúan las acciones de capacitación, los establecimientos en que éstas son desarrolladas y el modo o condición en que se efectúen, deben cumplir con determinados requisitos para que las acciones de capacitación se realicen en forma óptima y con calidad. Junto con esto, se desarrolló y se encuentra en ambiente de prueba, un Registro de Relatores que dispondrá de manera permanente a relatores acreditados para dictar los cursos de capacitación y permitirá a acceder a ellos los distintos OTEC y fundaciones.

### 3.2.- Fiscalización

En materia de Fiscalización, se destaca la realización de 11.307 fiscalizaciones a nivel nacional, con una cobertura de M\$ 71.293.676.- en términos de recursos involucrados, aplicándose 531 multas durante el año.

El siguiente cuadro comparativo expone la gestión alcanzada en esta materia:

N° de Fiscalizaciones	Año 2013		N° de Fiscalizaciones	Año 2014	
	N° de multas Aplicadas	M\$ Ingresos por multas		N° de multas Aplicadas	M\$ Ingresos por multas
13.436	472	\$ 224.442	11.307	531	\$ 521.975

## 4. Desafíos para el año 2015

El producto estratégico Capacitación contempla un gasto total de M\$120.675.338, el que respecto al año 2014 tiene una variación del 102% que permitirá alcanzar una cobertura aproximada de 100.000 capacitaciones en el año 2015. De este total, 75.000 capacitaciones corresponden al nuevo Programa "Más Capaz" en el marco del cumplimiento de las medidas 19 y 20 de los primeros 100 días de Gobierno, que contemplan capacitar a 450.000 jóvenes y mujeres al año 2018.

Las 75.000 capacitaciones consideradas para 2015 se distribuyen en 50.000 mujeres, de las cuales 3.000 desarrollarán proyectos de micro emprendimiento y 25.000 jóvenes, de los cuales 3.000 jóvenes presentan discapacidad. El diseño del Programa Más Capaz contempla la beca de capacitación, subsidio de transporte y alimentación, cuidado infantil, intermediación laboral, nivelación y continuación de estudios, certificación de competencias laborales, plan de trabajo, acompañamiento y asistencia técnica.

Dentro de los aspectos relevantes de la Ley de Presupuestos 2015 también podemos destacar:

### Programas de Capacitación y Empleo

- Durante el 2015 se presentará el proyecto de ley que ampliará progresivamente la cobertura del Subsidio al empleo femenino al 50% más vulnerable en el 2016, para llegar al 60% el 2018. Esto se realizará en coordinación con Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Hacienda.
- Se destinarán M\$ 15.965.000.- para cursos de capacitación asociados al Registro Especial de OTEC y M\$ 1.545.000.- para capacitación en el sector Transportes, a través de la línea Capacitación Oficios, con una cobertura de más de 10 mil beneficiarios.

### Nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral

Durante el 2015, a través de la mesa de trabajo conformada por profesionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Unidad Ejecutora del Programa BID, se diseñará y levantarán los principales lineamientos y componentes de un Sistema Integrado de Intermediación Laboral que incorpore a las personas desempleadas al mercado laboral y que a partir de éste se orienten las necesidades de formación que existan en el mercado laboral.

### Calidad y pertinencia de la Capacitación

Se continuará con el diseño y ajuste de planes formativos, en esta línea se espera desarrollar un total de 280 planes formativos que amplíen aún más la oferta formativa del programa Más Capaz. Del mismo modo, se mantendrá un proceso continuo de levantamiento de demanda de capacitación que permita que la capacitación entregada responda a los requerimientos de la industria y propenda a la inserción laboral de quienes participan de nuestros programas.



## 5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014.
- 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 2014
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014
- Anexo 9: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014
- 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 al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores que se encuentran ocupados, de las personas desocupadas y de aquellas que estén económicamente inactivas, a través de un sistema de formación con pertinencia y calidad, de mecanismos de intermediación laboral y de la regulación del Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2014.

N°	Descripción
1	Priorización de los recursos asociados a los programas Capacitación en Oficios, Formación en el Puesto de Trabajo y Bono de Capacitación para Trabajadores Activos, con el fin de aumentar su cobertura.
2	En materia de Empleo, el énfasis se centra en el fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Intermediación y potenciar la intermediación laboral y aprendizaje en el puesto de trabajo de personas vulnerables desempleadas, a través del programa Intermediación Laboral y Formación en el Puesto de Trabajo.
3	Aumento de recursos que permitan cubrir el incremento de cobertura del Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595

- 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 la 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.

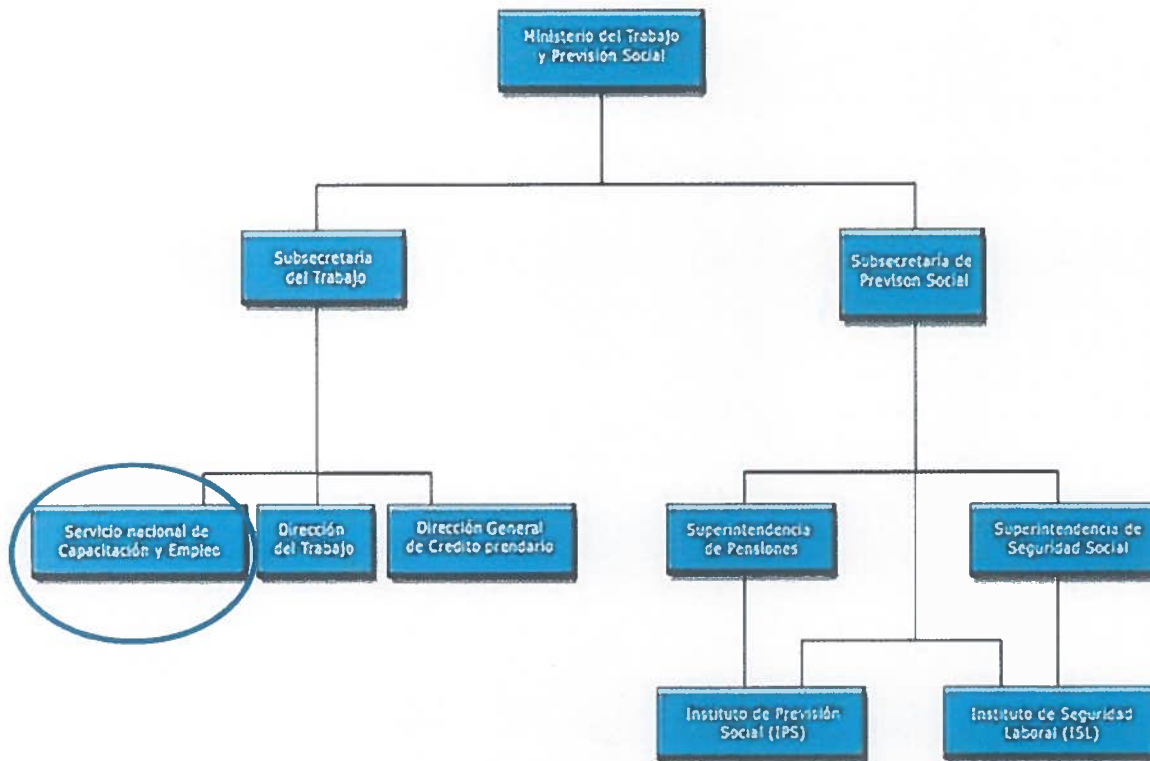
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos.

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>CAPACITACIÓN:</b> Durante el 2014 la capacitación estará enfocada en dos ejes principales: 1. Programas de Capacitación en oficios para sectores vulnerables: entrega de una capacitación de larga duración (más de 400 horas) que permite mejorar la empleabilidad de personas con baja calificación. 2. Aseguramiento de la Calidad y Pertinencia: asociar los cursos impartidos a perfiles laborales validados por los sectores productivos y, al mismo tiempo, asegurar la calidad de los proveedores de capacitación, a través de un proceso efectivo de acreditación, evaluación y fiscalización, ya que a través de dichos programas los OTEC se adjudican recursos de SENCE.	1,2,3,4
2	<b>EMPLEO:</b> Tiene dos ejes principales: 1. Conectar oferta y demanda a través del fortalecimiento a las Oficinas Municipales de Intermediación laboral, la implementación de la Bolsa Nacional de Empleo y la realización de Ferias Laborales. 2)- Potenciar la intermediación laboral y aprendizaje en el puesto de trabajo de personas vulnerables desocupadas e inactivas a través de subsidios de capacitación para trabajadores/as y/o aumento directo en sus remuneraciones.	1,2,4

- 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



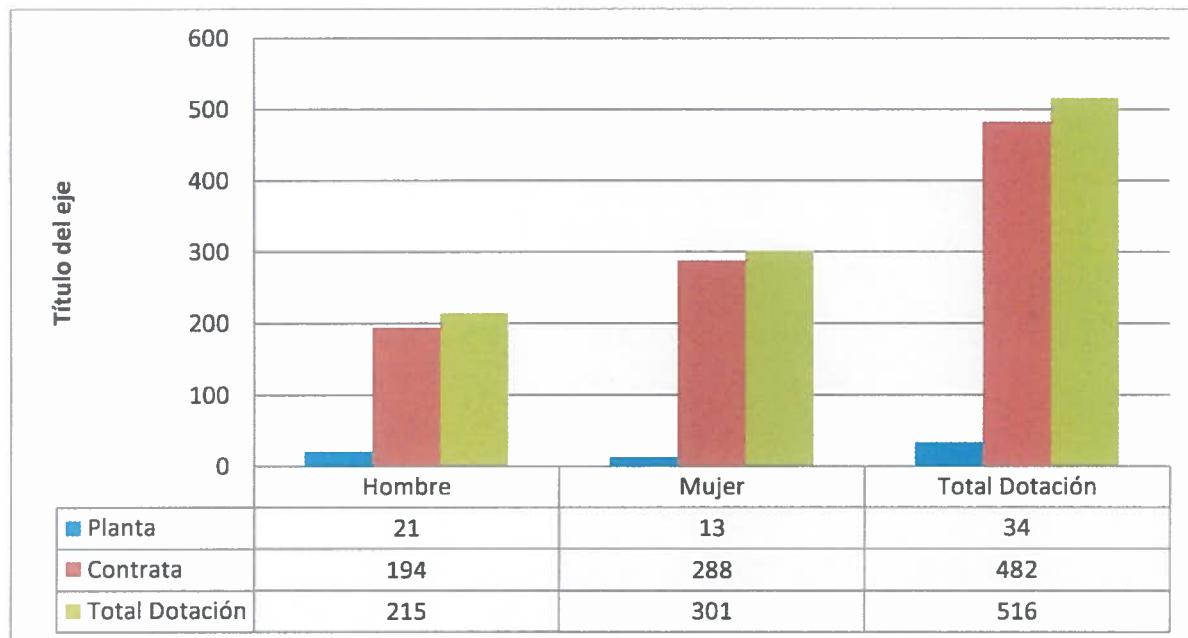
## c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Nacional	Pedro Goic Boroevic
Jefatura Subdirección	Ximena Rivillo Oróstica
Jefatura Departamento de Capacitación a Personas (PT)	Rodrigo Vásquez Toro
Jefatura Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas (PT)	Viviana Godoy Toledo
Jefatura Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado (PT)	Marcia Pardo Gonzalez
Jefatura Departamento Jurídico (PT)	Juan Carlos Anabalón Dolhatz
Jefatura Departamento de Administración y Finanzas (PT)	Maximiliano Molina Duarte
Jefatura Unidad de Auditoría Interna	Eduardo Santander Obligado
Jefatura Unidad de Comunicaciones	Matilde Oliva Zuñiga
Jefatura Unidad de Desarrollo Estratégico	Nils Pazos Ibarra
Jefatura Unidad de Tecnologías de la Información	Laura Ubillus Reyes

## Anexo 2: Recursos Humanos

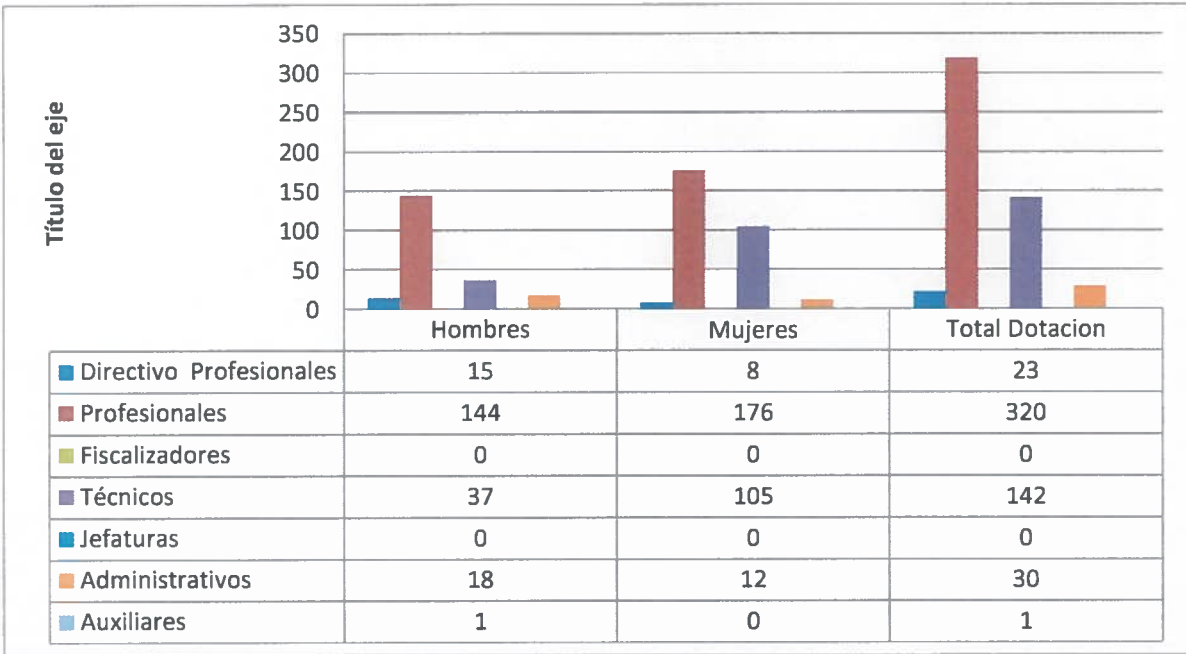
### a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2014<sup>2</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

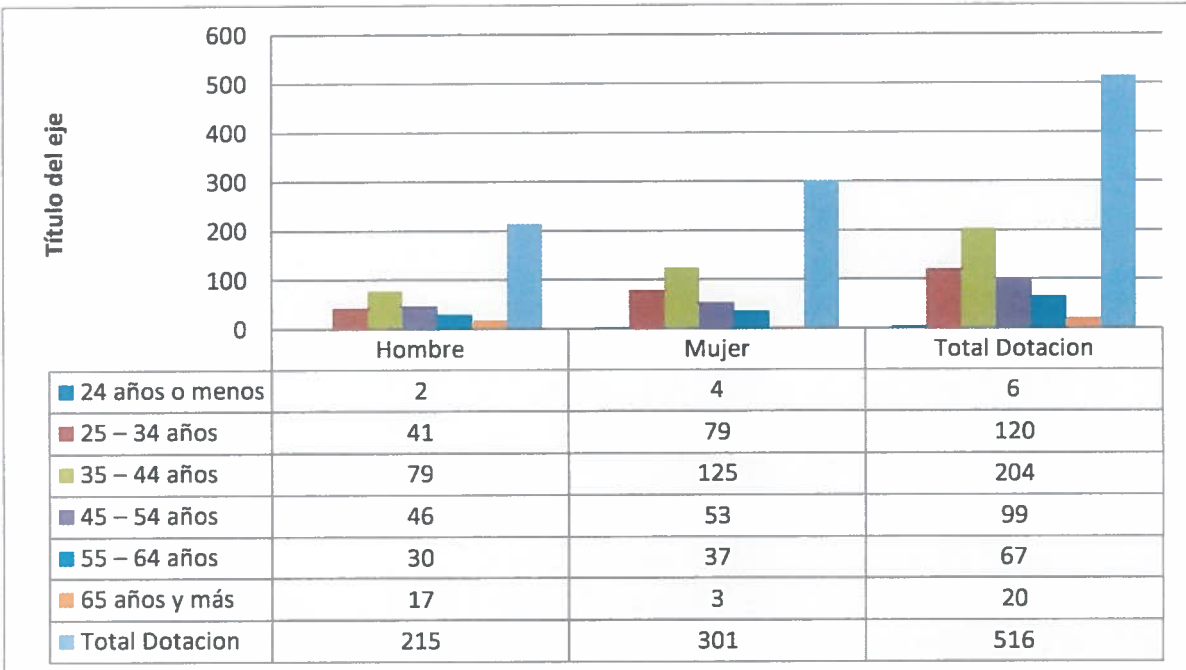


<sup>2</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2014. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

- Dotación Efectiva año 2014 por Estamento (mujeres y hombres)

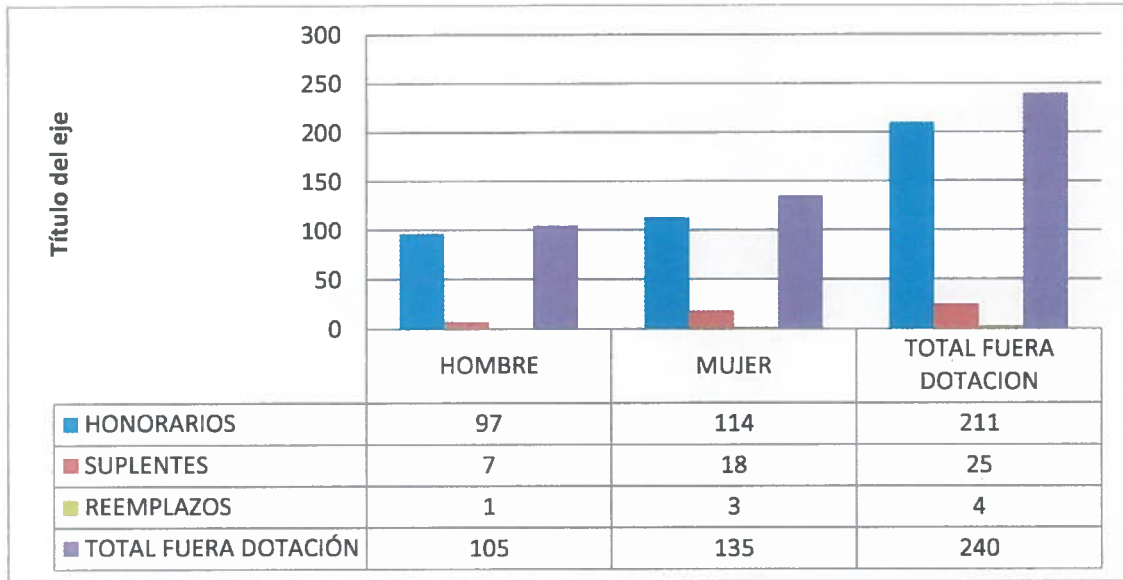


- Dotación Efectiva año 2014 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

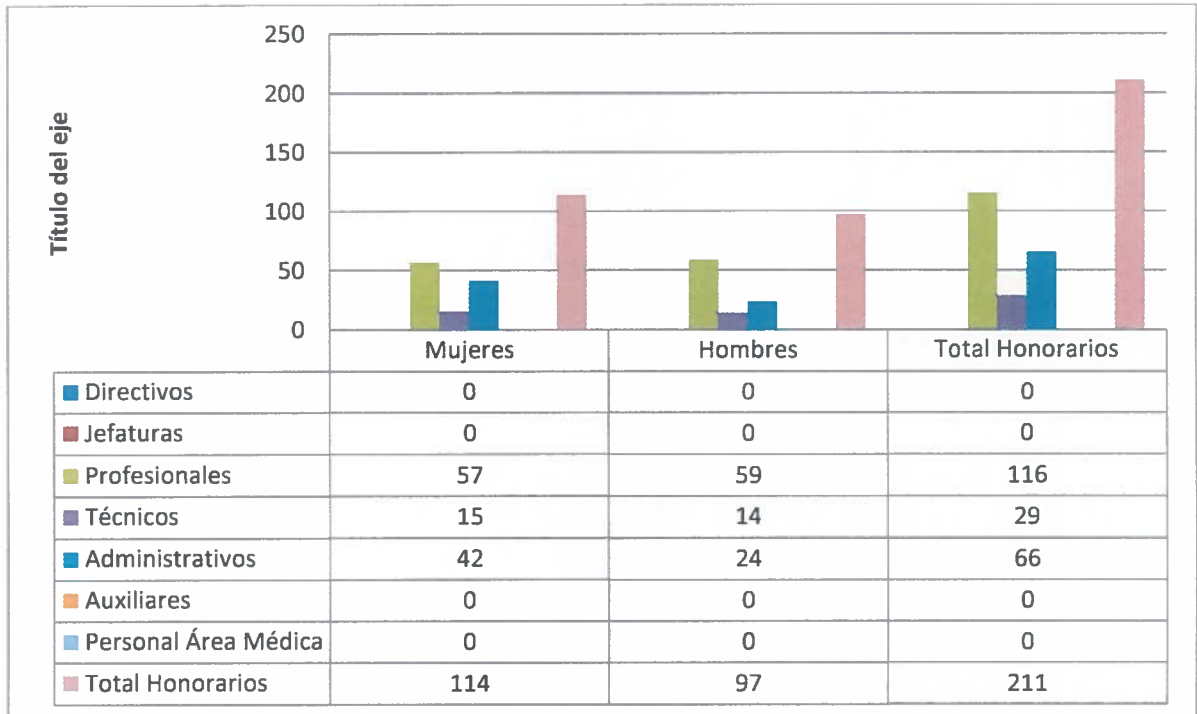
- Personal fuera de dotación año 2014<sup>3</sup>, por tipo de contrato (mujeres y hombres)



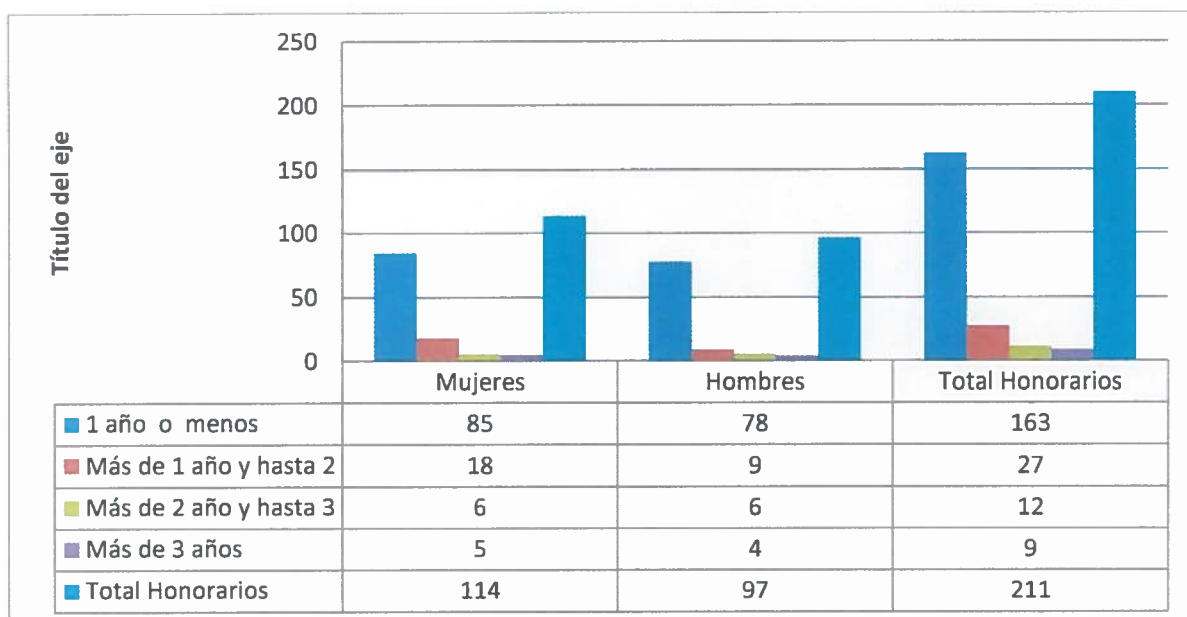
<sup>3</sup> Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2014.



- Personal a honorarios año 2014 según función desempeñada (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2014 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



## c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2013	2014		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>6</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>7</sup>	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	81,39	0	<100	
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	100	0	<100	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	9.47	5.8	61.24	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.2	>100	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0.0	0.0	100	
• Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0.0	0.2	>100	
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	7.10	0.2	2.81	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	2.37	1.9	80.16	

4 La información corresponde al período Enero 2014 - Diciembre 2014 y Enero 2013 - Diciembre 2013, según corresponda.

5 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.

6 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2014.

7 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 <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2013	2014		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	107.0	236.7	221.214	
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0.0	0.0	100	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	29.78	4.3	14.439	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	79,34	53,48	67.40	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	35,62	10,75	30.179	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>8</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	0	0	100	
4.4 Porcentaje de becas <sup>9</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	8,11	0	<100	
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0.12	1.03	858.33	

8 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.

9 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 <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2013	2014		
• Licencias médicas de otro tipo <sup>10</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,02	0,56	2.800	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,09	0,17	188.888	
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	1,67	5,55	332.335	
<b>7.7. Evaluación del Desempeño<sup>11</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	79,34	98,89	124.640	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	35,62	1,1	3.088	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,26	0	>100	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	100	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>12</sup> 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			
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>13</sup> 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			
<b>9. Regularización de Honorarios</b>					

10 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

12 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.

13 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.

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>4</sup>		Avance <sup>5</sup>	Notas
		2013	2014		
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	Sin información	0.0		
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	Sin información	0.0		
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	Sin información	0.0		

## Anexo 3: Recursos Financieros

### a) Resultados de la Gestión Financiera

<b>Cuadro 2</b>			
<b>Ingresos y Gastos devengados año 2013 – 2014</b>			
Denominación	Monto Año 2013 M\$ <sup>14</sup>	Monto Año 2014 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>112.391.886</b>	<b>149.830.657</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	209.449	37.759.382	
INGRESOS DE OPERACIÓN	296.705	437.803	1
OTROS INGRESOS CORRIENTES	8.059.457	1.549.710	2
APORTE FISCAL	103.811.021	110.058.578	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	15.254	3.679	3
RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS		21.505	4
<b>GASTOS</b>	<b>154.333.460</b>	<b>161.375.073</b>	
GASTOS EN PERSONAL	11.905.422	12.523.088	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	5.918.294	6.125.111	5
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	5.401	76.409	6
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	101.310.851	127.594.609	7
OTROS GASTOS CORRIENTES		2.125	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	831.401	1.036.113	8
SERVICIO DE LA DEUDA	34.362.091	14.017.618	9
<b>RESULTADO</b>	<b>-41.941.574</b>	<b>-11.544.416</b>	

#### Notas:

1. Ingresos que emanan de las inscripciones de cursos asociados a Franquicia Tributaria.
2. Recursos corresponden a recuperación de licencias médicas, ingresos por multas y otros originados de procesos de fiscalización.
3. Corresponde a ingresos por venta de activos no financieros, dados de baja.
4. Corresponden a obligaciones devengadas durante el ejercicio presupuestario 2013, percibidas durante el año 2014.
5. El Subtítulo 22 fue incrementado de modo de financiar los actos administrativos del Programa +Capaz.
6. El Subtítulo 23, durante el año 2014 presenta un mayor gasto, en relación al ejercicio presupuestario anterior, dado que en dicho periodo existió una renovación de cargos de alta Dirección Pública. Así mismo por vencimiento del plazo de la Ley 20.212, incentivo al retiro de funcionarios.
7. El año 2014 en Transferencias Corrientes, hubo un 93.2% de ejecución considerando el presupuesto final.
8. Existió un aumento del presupuesto para el Subtítulo 29, en virtud a la renovación de equipos computacionales obsoletos, desarrollo de sistemas para soportar información de las líneas presupuestarias y renovación de vehículos con vida útil cumplida.
9. Existió una disminución de obligaciones contraídas, cuya materialización de pago efectivo se realizó durante el año 2014.

<sup>14</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2014. El factor de actualización de las cifras del año 2013 es 1,0472.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2014

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2014								
Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>15</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>16</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>17</sup> (M\$)	Notas <sup>18</sup>
			<b>INGRESOS</b>	<b>177.783.063</b>	<b>150.810.138</b>	<b>149.830.657</b>	<b>979.481</b>	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	37.559.382	37.759.382	37.759.382		
	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	
	02		Del Gobierno Central	37.559.382	37.559.382	37.559.382		
		008	Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario	37.559.382	37.559.382	37.559.382		
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	319.300	360.000	437.803	-77.803	1
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	422.300	1.234.500	1.549.710	-315.210	1
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	154.500	154.500	228.621	-74.121	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	113.300	480.000	521.975	-41.975	
	99		Otros	154.500	600.000	799.114	-199.114	
09			APORTE FISCAL	137.496.687	110.099.190	110.058.578	40.612	
	01		Libre	137.456.075	110.058.578	110.058.578		
	03		Servicio de la Deuda Externa	40.612	40.612		40.612	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	21.630	21.630	3.679	17.951	
	03		Vehículos	21.630	21.630	3.679	17.951	
12			RECUPERACIÓN DE PRESTAMOS			21.505	-21.505	
	10		Ingresos por Percibir			21.505	-21.505	
14			ENDEUDAMIENTO	1.963.764	1.335.436		1.335.436	
	02		Endeudamiento Externo	1.963.764	1.335.436		1.335.436	
			<b>GASTOS</b>	<b>178.036.991</b>	<b>172.579.189</b>	<b>161.375.073</b>	<b>11.204.116</b>	

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2014.

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

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



**Cuadro 3**  
**Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2014**

Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>15</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>16</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>17</sup> (M\$)	Notas <sup>18</sup>
21			GASTOS EN PERSONAL	9.800.383	12.800.915	12.523.088	277.827	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	7.223.898	6.752.017	6.125.111	626.906	2
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		91.623	76.409	15.214	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		91.623	76.409	15.214	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		70.623	65.275	5.348	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		21.000	11.134	9.866	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	159.842.451	136.824.172	127.594.609	9.229.563	3
	01		Al Sector Privado	156.894.305	131.257.251	122.041.426	9.215.825	
		003	Becas	1.413.985	3.168.347	2.665.177	503.170	
		004	Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	1.104.212	1.824.212	1.605.622	218.590	
		010	Bono de Capacitación Trabajadores Activos	5.739.032	4.039.032	3.796.838	242.194	
		011	Programa de Capacitación en Oficios	48.410.000	26.537.103	21.191.819	5.345.284	
		090	Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	7.735.674	4.300.000	4.028.492	271.508	
		266	Programa de Intermediación Laboral	5.092.835	4.870.374	4.858.513	11.861	
		270	Certificación de Competencias Laborales	1.577.445	1.304.212	1.197.065	107.147	
		442	Seguros	167.435	167.435	94.547	72.888	
		453	Subsidio al Empleo, Ley N° 20.338	46.439.016	44.121.865	43.425.003	696.862	
		454	Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	37.511.977	39.221.977	37.574.787	1.647.190	
		475	Programa Mujeres Jefas de Hogar	1.702.694	1.702.694	1.603.563	99.131	
	03		A Otras Entidades Públicas	2.925.082	5.543.857	5.538.420	5.437	
		257	Programa de Becas	2.925.082	5.543.857	5.538.420	5.437	
	07		A Organismos Internacionales	23.064	23.064	14.763	8.301	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES		2.125	2.125		
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.127.647	1.148.900	1.036.113	112.787	4
		03	Vehículos	103.000	112.253	111.913	340	
		04	Mobiliario y Otros	129.729	133.729	132.247	1.482	
		05	Máquinas y Equipos	69.859	69.859	55.781	14.078	
		06	Equipos Informáticos	218.978	226.978	224.708	2.270	
		07	Programas Informáticos	606.081	606.081	511.464	94.617	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	42.612	14.959.437	14.017.618	941.819	

**Cuadro 3**  
**Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2014**

Subt.	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>15</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>16</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>17</sup> (M\$)	Notas <sup>18</sup>
	04		Intereses Deuda Externa	40.612	40.612	14.460	26.152	
	07		Deuda Flotante	2.000	14.918.825	14.003.158	915.667	
			<b>RESULTADO</b>	<b>-253.928</b>	<b>-21.769.051</b>	<b>-11.544.416</b>	<b>-10.224.635</b>	

1. Durante el año 2014, el Servicio Nacional recaudó mayores ingresos, específicamente en lo relacionado a las inscripciones de cursos insertos en Franquicia Tributaria y por aplicación de multas.
2. Durante el ejercicio presupuestario se ejecutó el 90.7% del presupuesto otorgado al subtítulo 22 "Bienes y Servicios de Consumo.
3. Durante el ejercicio presupuestario el subtítulo 24 (programas dirigidos a clientes/beneficiarios) tuvo una ejecución del 93%. Cabe señalar, que dentro de este subtítulo existieron programas cuya ejecución alcanzó el 100%.
4. El Subtítulo 29 presenta una ejecución del 90%, siendo la más baja la asignación de "Programas Informáticos", debido a que los proyectos sobrepasaron el año calendario, no pudiendo devengar la totalidad de los recursos.

### c) Indicadores Financieros

**Cuadro 4**  
**Indicadores de Gestión Financiera**

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>19</sup>			Avance <sup>20</sup> 2014/ 2013	Notas
			2012	2013	2014		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>21</sup> )	%	106.8	150.7	124.9	82.9	1
	[IP Ley inicial / IP devengados]	%	80.2	37.8	38.3	101.4	2
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP percibidos / IP devengados]	%	100	100	100	1	
	[IP percibidos / Ley inicial]	%	124.7	2647.5	260.8	0.1	2
	[DF/ Saldo final de caja]	%	85.1	86.5	44.1	0.5	3
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	85.2	87.2	69.1	0.8	

**Notas:**

1. El aporte fiscal tuvo una variación negativa del 20% en el año 2014, ya que los programas de capacitación y empleo sobrepasan el año calendario, por ende no se alcanzan a devengar la totalidad de los recursos.
2. Los ingresos devengados fueron bastante superior a lo estimado en la Ley de ingresos, debido principalmente a las inscripciones de cursos insertos en Franquicia Tributaria y a la aplicación de multas.

19 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2014. Los factores de actualización de las cifras de los años 2012 y 2013 son 1,0659 y 1,0472 respectivamente.

20 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.

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

3. Los montos de la deuda flotante ha ido disminuyendo considerablemente desde el año 2012 en adelante, aproximadamente el 50%, de esta forma también baja en la misma proporción en el indicador.

#### d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2014 <sup>22</sup>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
<b>FUENTES Y USOS</b>		30.459.522	-11.544.423	18.915.099
<b>Carteras Netas</b>			-14.919.247	-14.919.247
115	Deudores Presupuestarios		2.642	2.642
215	Acreedores Presupuestarios		-14.921.889	-14.921.889
<b>Disponibilidad Neta</b>		58.345.085	-5.819.000	52.526.085
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	58.345.085	-5.819.000	52.526.085
<b>Extrapresupuestario neto</b>		-27.885.563	9.193.824	-18.691.739
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	65.084	106.089	171.173
116	Ajustes a Disponibilidades	494		494
119	Trasposos Interdependencias		39.417.545	39.417.545
214	Depósitos a Terceros	-6.895.711	-641.789	-7.537.500
216	Ajustes a Disponibilidades	-21.055.430	10.040.916	-11.014.514
219	Trasposos Interdependencias		-39.728.937	-39.728.937

#### e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2014				
Denominación	Ley Inicial (en M\$)	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Programa de Capacitación en Oficios	48.410.000	26.537.103	21.191.8212	1
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	7.735.674	7.678.152	4.028.493	1
Bono de Capacitación para Trabajadores Activos	5.739.032	4.039.032	3.796.839	1
Programa de Intermediación Laboral	5.092.835	4.997.568	4.858.513	1
Subsidio al Empleo ,Ley N° 20,238	46.439.016	44.121.865	43.425.003	1-2
Subsidio Empleo a la Mujer, Ley N° 20.595	37.511.977	39.221.977	37.574.788	

#### Notas:

1. Este Servicio Nacional, el año 2014 al igual que 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 a organismos públicos, debido al cambio en el mecanismo de devengo observado por la Contraloría General de la República el año 2013. En virtud de esto se ajustó el presupuesto según la proyección, disminuyendo el presupuesto asociado a este Subtítulo en un 16% aproximadamente.

<sup>22</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

- La diferencia entre el presupuesto inicial y final, se debió a la liquidación anual y pagos mensuales que 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.

## f) Transferencias<sup>23</sup>

<b>Cuadro 7</b>					
<b>Transferencias Corrientes</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2014 <sup>24</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2014 <sup>25</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>26</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	156.894.305	131.257.251	122.041.426	9.215.825	1
Inversión Real					
Otros					
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo	2.925.082	5.543.857	5.538.420	5.437	2
Inversión Real					
Otros <sup>27</sup>					
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>159.819.387</b>	<b>136.801.108</b>	<b>127.579.846</b>	<b>9.221.262</b>	

### Notas:

- Es dable señalar, que la ejecución en el subtítulo 24 ítem 01 alcanzó un 93%.
- La ejecución referida a este ítem alcanzó el 100% del presupuesto, otorgando continuidad a la adecuada gestión que se ejerce sobre esta línea presupuestaria.

<sup>23</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

<sup>24</sup> Corresponde al aprobado en el Congreso.

<sup>25</sup> Corresponde al vigente al 31.12.2014

<sup>26</sup> Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

<sup>27</sup> Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014

- Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2014

Cuadro 9 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2014	Cumple SI/NO <sup>28</sup>	% Cumplimiento <sup>29</sup>	Notas
				2012	2013	2014				
	Porcentaje de compromisos implementados del Plan de Seguimiento de auditorías	(N° de compromisos implementados en año t/N° total de compromisos definidos en Plan de Seguimiento de auditorías realizadas en año t-1)*100	%	65% (205/317)*100	0%	86% (129/150)*100	80% (200/250)*100	SI	107.50%	1
	Enfoque de Género: No									
	Porcentaje del Gasto Anual informado en la Plataforma Chileindica en el año.	(Monto total del Gasto ejecutado asociado a Subtítulos 23, 24, 29, 31 y 33, informado en la Plataforma Chileindica en el año t/Monto total del Gasto ejecutado asociado a los Subtítulos 23, 24, 29, 31 y 33 en el año t)*100	%	N.M.	0%	100% (3693/3693)	100% (3534/3534)	SI	100.00%	
	Enfoque de Género: No									

28 Se considera cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 95%. Se considera parcialmente cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014 implica un porcentaje de cumplimiento igual o superior a un 75% y menor a 95%. Se considera no cumplido el compromiso, si la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014 implica un porcentaje de cumplimiento inferior a un 75%.

29 Corresponde al porcentaje de cumplimiento de la comparación entre el dato efectivo 2014 y la meta 2014.

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2014	Cumple SI/NO <sup>28</sup>	% Cumplimiento <sup>29</sup>	Notas
				2012	2013	2014				
						14.9%				
						8.1%				
						(7668				
						2.0/51	(4240			
						3370.	0.0/52			
						0)*10	6590.			
				12.7		0	0)*10			
				%		0				
	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		16.3%						
					(6114					
					(8257	7.0/4				
					4.0/50	8169	H:			
					6815.	0.0)*	15.6	H: 8.7		
					0)*100	100				
Empleo			%		(4443	(2292				
					4.0/28	9.0/26	SI	183.95%	3	
					4200.	4810.				
					0)*10	0)*10				
				H: 0.0	H:	0				
					0.0					
		Hombres:								
		Mujeres:								
	Enfoque de Género: Si			M: 0.0						
					M:	M: 7.4				
					0.0	14.1				
						(1947				
					(3224	1.0/26				
					8.0/22	1780.				
					9170.	0)*10				
					0)*10	0				
					0					

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2014	Cumple SI/NO <sup>28</sup>	% Cumplimiento <sup>29</sup>	Notas	
				2012	2013	2014					
Capacitación	Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6° mes luego 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 de personas que aprobaron el curso.	(N° de personas 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	%	54.9%		48.0%	55.0%				
				(1077.0/196.0)*100		(2459.0/512.0)*100	(1665.0/302.0)*100				
				52.6%							
	Enfoque de Género: Si	Hombres:		M: 46.4	M: 0.0	M: 43.7	M: 50.2				
		Mujeres:		(411.0/886.0)*100		(1380.0/315.0)*100	(772.0/1537.0)*100				

**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2014	Cumple SI/NO <sup>28</sup>	% Cumplimiento <sup>29</sup>	Notas
				2012	2013	2014				
						36.1%	33.8%			
				14.8%		(2586	(2415			
				(5805		23.0/7	00.0/7			
				0.0/39		15516	15516			
				1440.	38.5	.0)*10	.0)*10			
				0)*100	%	0	0			
	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	(N° de jóvenes que son beneficiarios del Subsidio al Empleo/N° total de jóvenes que conforman la población objetivo)*100				(2553				
				52.0/		H:	H:			
				H:		6627	29.4	39.7		
				17.3		72.0)				
						*100	(1199	(1400		
Empleo			%	(3483		91.0/4	00.0/3	SI	106.80%	5
				0.0/20		07499	52322			
				1344.		.0)*10	.0)*10			
				0)*100		H:	0	0		
		Hombres:				0.0				
	Enfoque de Género: SI	Mujeres:				M:	M:			
				12.2		M:	45.0	27.9		
				0.0						
				(2322		(1386	(1014			
				0.0/19		32.0/3	30.0/3			
				0096.		08017	63194			
				0)*100		.0)*10	.0)*10			
						0	0			
	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año	(Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t/Promedio anual de trabajadores en el año t)*100	%	1.31%		0.37%	1.24%	SI	335.14%	6
				(7.00/		(2.00/	(7.00/			
				536.0	0.00	540.0	563.0			
				0)*100	%	0)*10	0)*10			
	Enfoque de Género: No					0	0			



**Cuadro 9**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2014**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta	Cumple SI/NO <sup>2a</sup>	% Cumplimiento <sup>2g</sup>	Notas
				2012	2013	2014	2014			
						79.6%	90.0%			
					(2556	(5994				
					8.0/32	4.0/66				
				86.5	130.0)	604.0)				
				%	*100	*100				
		(Número de personas que aprueban un curso de capacitación en el año		88.8%						
		apruedian un curso de capacitación en el año		(1303						
		t/Total de personas que se inscriben en un curso de capacitación en el año		2.0/19	5060.	H:	H:			
Capacitación	Porcentaje de personas que aprueban un curso de capacitación, en relación al total de personas que se inscriben en un curso de capacitación	t)*100	%	585.0)	0)*10	78.9	88.6			
				*100	0					
					(1205	(3012				
					2.0/15	8.0/34		NO	88.44%	
					267.0)	000.0)			2	
				H: 0.0	H:	*100	*100			
				0.0						
		Hombres:								
	Enfoque de Género: Si	Mujeres:		M: 0.0	M:	M:				
					M:	80.2	91.4			
					0.0					
					(1351	(2981				
					6.0/16	5.0/32				
					863.0)	604.0)				
					*100	*100				



formulación del compromiso, en el Ord. N°229 de fecha 30 de junio del 2014 de parte de la Ministra del Trabajo y Previsional Social a DIPRES y aceptado por DIPRES como causa externa, mediante Ord. N°1656 de fecha 07 de noviembre del 2014 a este Servicio.

3.- El denominador de este indicador, corresponde a la tasa de desocupación durante el año 2014, la que aumentó en 0,4 puntos porcentuales (INE). En este sentido, la tasa de desocupación femenina no presentó variación con respecto al año anterior, explicado por el aumento de la fuerza de trabajo y ocupación femenina y la tasa de desocupación masculina se incrementó en 0,5 puntos porcentuales. Para el caso del numerador de este indicador, el incremento se debe principalmente al aumento de colocación de uno de los programas que aporta a este indicador, el Programa de Intermediación Laboral. Esto, debido a las mejoras tanto en el proceso de elaboración de los convenios, como en la gestión de las OMI.L que llevaron a efecto este programa, aumentando la colocación del programa en aproximadamente un 28% con respecto al año anterior y por ende, contribuyendo al aumento del total del numerador: número de personas colocadas en el mercado del trabajo en el año 2014.

4.- El no cumplimiento de este indicador, se debe al aumento del valor efectivo de mujeres que aprobaron un curso de capacitación durante el año 2013. Al momento de establecer la meta, se consideró un valor que representaba un 51% aproximadamente con respecto al total de aprobados. Sin embargo, al finalizar el año 2013, el porcentaje de mujeres que aprobó un curso con respecto al total de aprobados fue de un 62%, lo que equivale a un aumento de 11 puntos porcentuales. Este aumento en el denominador del indicador es significativo, debido a que la tasa de mujeres que presentan cotizaciones es menor a la tasa de los hombres, siendo de un 44% y 55% respectivamente. Por lo tanto, al revisar los valores de manera agregada, se puede evidenciar que a mayor cantidad de mujeres, el indicador tenderá a la baja.

5.- El sobrecumplimiento del indicador se debe a la difusión realizada al Programa Más Capaz y al Subsidio al Trabajo de la Mujer, ambos programas que dan respuesta a las medidas presidenciales. Esta difusión, impactó indirectamente al Subsidio al Empleo Joven, evidenciándose un aumento en la entrega de este beneficio a mujeres jóvenes a partir del mes de junio del 2014. Al comenzar el año, los hombres eran un 1% más que las mujeres beneficiarias de este subsidio. A partir de junio del 2014, las mujeres beneficiarias han ido en un aumento sostenido, hasta representar 15% más que los hombres al finalizar el año 2014.

6.- El sobrecumplimiento de este indicador se debe principalmente a la gestión de prevención de riesgos realizada en el Servicio. Esta gestión, considera los siguientes factores: (1) Contar con un experto profesional en prevención de riesgos tiempo completo (2) Identificar de factores críticos en la generación de accidentes y remediarlos (3) Adquisición de distintos elementos que ayudan a disminuir la probabilidad de accidentes laborales (4) Mayor concientización en los funcionarios sobre una cultura de prevención de riesgos en el Servicio. Lo anterior, ha impactado positivamente la tasa de accidentabilidad, mostrando una baja sostenida en la cantidad de accidentes por año. Es así, como en el año 2012 se registraron 7 accidentes, en el 2013 ocurrieron 3 accidentes y este año 2014, sólo 2.

7.- El sobrecumplimiento de este indicador se explica porque al momento de establecer la meta, se consideraron eventuales incidentes que pudieran ocurrir en los últimos días del año, sin tener la capacidad para resolverlos dentro del mismo periodo, según lo estipulado en el indicador. Sin embargo, ello no ocurrió, porque los últimos incidentes se registraron en un tiempo en el cual se disponían de todos los recursos para entregar una solución oportuna.

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

Objetivo Estratégico del Ministerio (A0)	Objetivo Estratégico del Servicio (A1)	Nombre del Compromiso	Estado de Avance al 31/12/2014
<p>Apoyar el acceso y permanencia en el marco laboral preferentemente jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.</p>	<p>Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación y empleo, a través de un sistema de mejoramiento continuo, con el fin de mejorar los desenlaces laborales de los participantes de programas de SENCE y el cumplimiento de las metas Presidenciales.</p>	<p>Desarrollar Programa de Formación en Oficios para otorgar 450 mil becas de capacitación</p>	<p>Se diseñó y ejecutó un programa piloto en 7 regiones/ 29 comunas: Atacama, Metropolitana, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bío Bío y Los Lagos. 159 cursos programados para un total de 3.225 cupos. De ellos, 144 se iniciaron, 15 iniciaran el 2015. 3.020 participantes inscritos en un curso de capacitación.</p> <p>2) Se contrató una consultoría para la evaluación de los resultados del piloto, en el primer trimestre de 2015 se tendrán los informes de avances con resultados, con el fin de aplicar las recomendaciones en el programa en régimen.</p>

## Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2014

### I. IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO	CAPÍTULO	05

### II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Etapas de Desarrollo o Etapas I	Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100.00%	98.41%	✓
Porcentaje Total de Cumplimiento :						98.41	

### III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación

VI. DETALLE EVALUACIÓN POR INDICADOR

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2014	Efectivo 2014	% Cumplimiento Indicador	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, Informado por servicio	% Cumplimiento final Indicador Incentivo	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, final
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	15.00	33.80	36.10	106.80	15.00	106.80	15.00
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	10.00	8.10	14.90	183.95	10.00	183.95	10.00
Porcentaje de personas cotizando en el Sistema Previsional, con al menos 2 cotizaciones, al 6° mes luego de haber aprobado un curso del programa Capacitación en Oficios al 31 de diciembre del año t-1, en relación al total de personas que aprobaron el curso.	12.50	55.00	48.00	87.27	10.91	87.27	10.91
Porcentaje del Gasto Anual informado en la Plataforma Chileindica en el año	10.00	100.00	100.00	100.00	10.00	100.00	10.00
Porcentaje de compromisos implementados del Plan de Seguimiento de auditorías	10.00	80.00	86.00	107.50	10.00	107.50	10.00
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año	10.00	1.24	0.37	335.14	10.00	335.14	10.00

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2014	Efectivo 2014	% Cumplimiento Indicador	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por servicio	% Cumplimiento final Indicador Incentivo	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, final
Porcentaje de personas colocadas en el mercado de trabajo, a través del Programa Fortalecimiento OMIL, en el año t-1, con al menos 2 cotizaciones en el Sistema Previsional al 6° mes a partir de la fecha de colocación, en relación al total de colocados	12.50	70.00	67.80	96.86	12.50	96.86	12.50
Porcentaje de personas que aprueban un curso de capacitación, en relación al total de personas que se inscriben en un curso de capacitación	10.00	90.00	79.60	88.44	8.84	88.44	10.00
Porcentaje de incidentes de seguridad reportados y resueltos en el año.	10.00	90.00	100.00	111.11	10.00	111.11	10.00
<b>Total:</b>	<b>100.00</b>				<b>97.25</b>		<b>98.41</b>

## Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>30</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>31</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>32</sup>
Equipo N°1 Unidad Subdirección de Coordinación	5	3	100%	8,0%
Equipo N°2 Unidad de Desarrollo Estratégico	19	3	100%	8,0%
Equipo N°3 Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado	44	5	96,4%	8,0%
Equipo N°4 Unidad de comunicaciones	4	3	100%	8,0%
Equipo N°5 Unidad de Tecnologías de la Información	22	3	97,5%	8,0%
Equipo N°6 Departamento Jurídico	12	3	100%	8,0%
Equipo N°7 Departamento de Administración y Finanzas	57	7	96,2%	8,0%
Equipo N°8 Departamento de Empleo y capacitación a Empresas	9	4	90%	8,0%
Equipo N°9 Departamento de Capacitación a Personas	25	3	100%	8,0%
Equipo N°10 Unidad de Auditoría Interna	9	3	100%	8,0%
Equipo N°11 Dirección Regional de Tarapacá	11	7	99,7%	8,0%
Equipo N°12 Dirección Regional de Antofagasta	17	7	100%	8,0%
Equipo N°13 Dirección Regional de Atacama	14	7	100%	8,0%
Equipo N°14 Dirección Regional de Coquimbo	17	7	99,3	8,0%

30 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

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

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



Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>33</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>34</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>35</sup>
Equipo N°15 Dirección Regional de Valparaíso	24	7	99,8%	8,0%
Equipo N°16 Dirección Regional de O'Higgins	27	7	99,5%	8,0%
Equipo N°17 Dirección Regional Maule	24	7	100%	8,0%
Equipo N°18 Dirección Regional Bio Bio	33	7	98,0%	8,0%
Equipo N°19 Dirección Regional de La Araucanía	21	7	99,0%	8,0%
Equipo N°20 Dirección Regional Los Lagos	18	7	100%	8,0%
Equipo N°21 Dirección Regional de Aysén	13	7	99,0%	8,0%
Equipo N°22 Dirección Regional Magallanes	12	7	100%	8,0%
Equipo N°23 Dirección Regional Metropolitana	56	7	100%	8,0%
Equipo N°24 Dirección Regional de Los Ríos	13	7	100%	8,0%
Equipo N°25 Dirección Regional de Arica y Parinacota	10	7	100%	8,0%

33 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

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 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

No aplica al Servicio.

## **Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2014**

No aplica al Servicio.

## **Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales**

Sin antecedentes durante el año 2014.